



El capital humano de Aena está formado por más de 13.000 profesionales

## Nuestros empleados



La gestión de personas en Aena, tiene los siguientes objetivos fundamentales:

- Mejorar el desarrollo de las personas.
- Aumentar la motivación y satisfacción de las personas.
- Mejorar los procedimientos de administración y el control de gestión en el área de Recursos Humanos.
- Automatizar los Sistemas de Gestión de Recursos Humanos.
- Aumentar la seguridad en la Prevención de Riesgos Laborales.



El mayor activo de Aena es el capital humano, formado por más de 13.000 profesionales durante 2009, y distribuido en dos unidades de negocio: la Dirección de Aeropuertos Españoles y la Dirección de Navegación Aérea, además de las Unidades Corporativas.

La misión de la Dirección de Organización y Recursos Humanos consiste en establecer las estrategias, políticas y procedimientos de Aena en materia de Organización y Recursos Humanos para **conseguir la profesionalización y motivación de los empleados, así como su adecuación a los valores, desarrollo y objetivos de Aena**. Desde esta Dirección se ha consolidado el modelo de gestión por competencias y el sistema de gestión del desempeño, que pretende avanzar en los objetivos de modernización y flexibilización de la gestión.



En los últimos años, la Dirección de Organización y Recursos Humanos ha potenciado políticas en materia de contratación de personal, ha adoptado medidas para favorecer conciliación de la vida familiar y personal y ha llevado a cabo actuaciones encaminadas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, entre otras actuaciones dirigidas a mejorar la gestión de los Recursos Humanos.

Como hecho destacable durante el 2009, cabe mencionar la aprobación del nuevo Convenio Colectivo que tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 y establece el marco general de relaciones entre Aena y la práctica totalidad del personal contratado laboralmente, excluidos los controladores de la circulación aérea (que disponen a su vez de convenio propio, el Convenio Colectivo Profesional de los Controladores de Circulación Aérea). De esta forma, el 99,89% de la plantilla se encuentra cubierta por un convenio colectivo.

### UN NUEVO CONVENIO COLECTIVO DE AENA APROBADO EN 2009

Como principales novedades incluidas en el nuevo Convenio, destacan:

- Homogeneización de los procesos selectivos internos y externos.
- De cara al nuevo Modelo de gestión de Aena, inclusión de una cláusula de aplicación a las futuras entidades que se pudieran crear en el futuro.
- Inclusión de un Plan de Igualdad y de nuevas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, dentro del articulado del Convenio.

### Aspectos clave:

- Durante 2009, cabe destacar como hecho relevante la negociación y firma del V Convenio Colectivo de Aena, cuya vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2014.



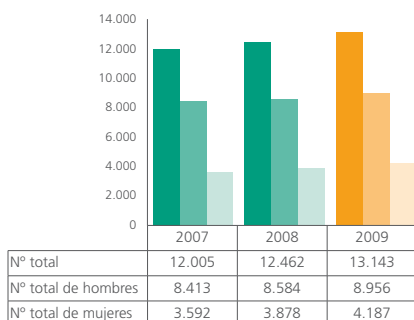
## EMPLEABILIDAD, DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### Conciliando el cambio con la preservación y creación de empleo

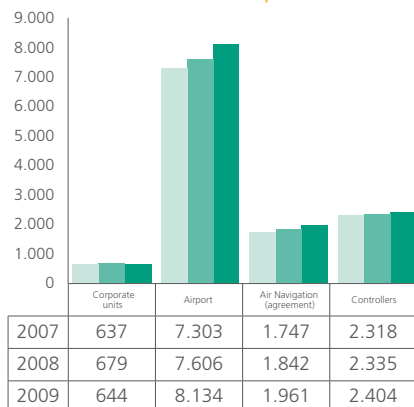
En el último trienio la plantilla de Aena ha ido creciendo paulatinamente desde los 12.000 empleados hasta superar los 13.000 a finales de 2009.

El empleo de Aena es un empleo de calidad y estable siendo mayoritariamente de carácter fijo (un 87,4% de sus empleados disponen de esta modalidad de contrato).

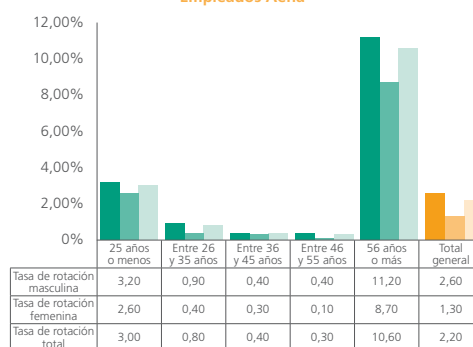
Empleados Aena



Distribución de la plantilla



Empleados Aena\*



(\* Este indicador hace referencia al nº de trabajadores que abandonaron Aena, voluntariamente o por causa de despido, jubilación o fallecimiento estando en servicio activo.

Un dato que atestigua la estabilidad y la calidad de las condiciones laborales en Aena es la edad media de sus trabajadores, que se sitúa en 43,9 años, así como la tasa de rotación media que asciende al 2,2%.

#### DESGLOSE DE LA PLANTILLA POR SEXO. AÑO 2009

TRAMO EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
25 años o menos	95	38	133
Entre 26 y 35 años	2.012	1.005	3.017
Entre 36 y 45 años	2.928	1.698	4.626
Entre 46 y 55 años	2.183	942	3.125
56 años o mas	1.738	504	2.242
Total	8.956	4.187	13.143

#### Nº EMPLEADOS POR TIPO DE JORNADA. AÑO 2009

JORNADA NORMAL	JORNADA REDUCIDA
12.337	806

#### DESGLOSE DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS

	2007	2008	2009
Niveles A y B- Directivos y Titulados	1.559	1.791	1.936
Nivel C-Coordinadores	1.233	1.273	1.636
Nivel D-Técnicos	6.010	6.148	6.287
Niveles E y F- Apoyo	885	915	880
Controladores	2.318	2.335	2.404
Total	12.005	12.462	13.143

### Aspecto clave:

- El 87,4% de la plantilla de Aena tiene un contrato de carácter fijo.



### Promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades entre los empleados

A través de la Comisión Paritaria de Promoción y Selección, (integrada por cinco representantes de Aena y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo), se garantiza el adecuado control de los procesos de selección y el respeto de los principios de: igualdad, mérito, capacidad y publicidad para la provisión de puestos de trabajo.

PLAZAS OFERTADAS EN AENA			
	2007	2008	2009
Procesos de selección externa	223	133	51
Procesos de selección interna	106	1.161	844

Es importante resaltar, que en el V Convenio firmado en 2009 se incorporan también medidas de conciliación de la vida laboral y personal, algunas de ellas ya reguladas en el anterior Convenio Colectivo. Así, se ha seguido profundizando en ellas como consecuencia de la adaptación a la previsiones de la Ley Orgánica 3/82007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Además, como anexo, ambas partes han suscrito un Plan de Igualdad para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, que prevé la constitución de una comisión paritaria para el desarrollo de las diferentes medidas que se adopten, así como para su seguimiento y control.

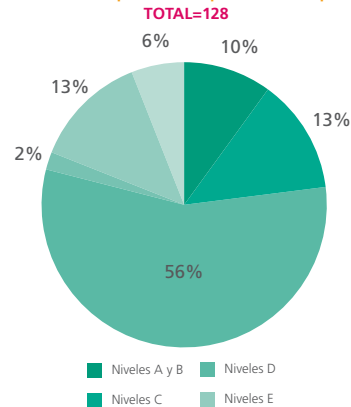
En el 2009, el número de mujeres ha aumentado hasta constituir el **31,86%** del total de los empleados, lo que supone un **incremento del 8%** respecto al año anterior.

EMPLEADOS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA			
ANDALUCÍA	1.617	EXTREMADURA	12
ARAGÓN	123	GALICIA	433
ASTURIAS	140	LA RIOJA	32
BALEARES	1.419	MADRID	3.912
CANARIAS	1.859	MELILLA	60
CANTABRIA	105	MURCIA	88
CASTILLA-LA MANCHA	20	NAVARRA	91
CASTILLA Y LEÓN	136	PAÍS VASCO	442
CATALUÑA	1.887	VALENCIA	756
CEUTA	11		

Adicionalmente, durante el año 2010, Aena tiene previsto publicar una convocatoria de selección externa de plazas de carácter fijo de plantilla autorizadas en ofertas de empleo público, reservadas para personas

con discapacidad, en concreto 60 plazas para personas con discapacidad física y 4 plazas para personas con discapacidad psíquica.

Distribución de ocupaciones empleados discapacitados\*



(\*) Corresponde al nº de personas con certificado de grado de discapacidad de más del 33%

*Las partes firmantes del V Convenio han suscrito un Plan de Igualdad para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que prevé la constitución de una comisión para el desarrollo de las diferentes medidas que se adopten*

### IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En Aena, la relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres es de completa igualdad para todas las categorías profesionales. Los rangos salariales y la política retributiva de Aena están regulados en el nuevo Convenio Colectivo y son independientes del género del empleado, puesto que el sistema de retribuciones se estructura en función de la categoría profesional de la siguiente forma:

- Salario de nivel profesional.
- Salario de ocupación.
- Complementos de puesto de trabajo: (complemento de puesto de trabajo de dirección o estructura, nocturnidad, antigüedad, disponibilidad localizada, etc.)



Teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad desarrollada por Aena y el ámbito geográfico en el que la desarrolla, en cumplimiento de la legislación vigente no existen actividades que impliquen que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr ningún riesgo. Del mismo modo, tampoco se ha detectado riesgo de incidentes de explotación infantil o de episodios de trabajo forzoso o no consentido.

### Evaluación del desempeño

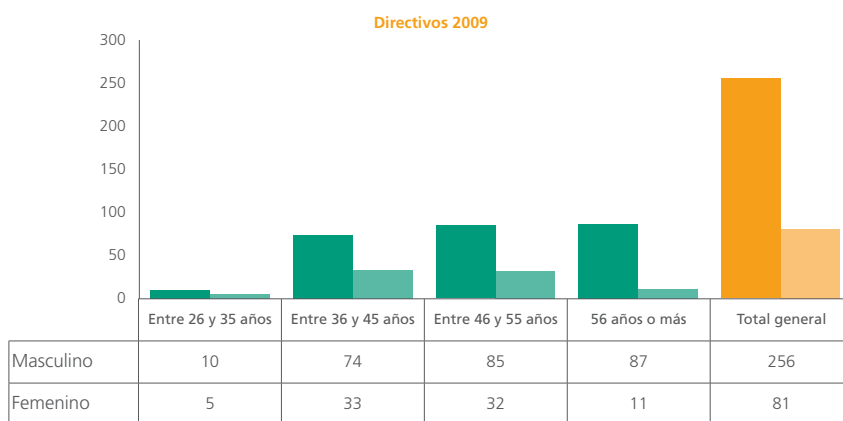
Durante el año 2009, el Sistema de Gestión del Desempeño se ha consolidado como un sistema de referencia para evaluar a todos los directivos y mandos intermedios de la organización (14,9%<sup>1</sup> de sus empleados), mediante criterios objetivos ligados al cumplimiento de resultados y que tiene consecuencias directas en lo referente a la retribución, el desarrollo profesional y la formación. Este sistema supone no sólo un cambio en la gestión de personas, sino también **un cambio cultural y una forma de trabajar orientada a resultados** que necesariamente origina un mayor compromiso de las personas con los objetivos de su organización.

El papel y la representación de las mujeres en puestos de responsabilidad es cada vez más significativa, las mujeres representan el 24,% en 2009 en puestos directivos, lo cual supone un aumento de más de dos puntos porcentuales respecto a 2007.

1.- En el cálculo de este indicador no se encuentran incluidos los controladores aéreos



Así, todos los mandos intermedios, puestos directivos y alta dirección de Aena perciben una parte de su salario en concepto de retribución variable, la cual está ligada al Sistema de Gestión del Desempeño, descrito en el párrafo anterior. Este Sistema diferencia los objetivos entre Objetivos de Empresa, Objetivos de Equipo y Objetivos Personales. Asimismo, conforme se incrementa el nivel de responsabilidad del puesto, mayor es el porcentaje retribución variable y mayor peso o ponderación tienen en dicha retribución variable los objetivos de Empresa, llegando al 50% en el caso de la Alta Dirección. De este modo, existe un vínculo directo entre el desempeño y los resultados de la organización y la retribución a sus máximos responsables.



### Aspecto clave:

- El Sistema de Gestión de Desempeño de Aena, por el que se evalúa a todos los directivos y mandos intermedios, constituye una forma de trabajar orientada a resultados que compromete a las personas con los objetivos de la entidad.



### *El personal femenino de Aena representa el 24% en relación a puestos directivos*

Asimismo, Aena vela por el fomento de la difusión, el conocimiento y cumplimiento del **Código de Conducta de Aena**, aprobado por el Comité de Dirección de Aena en 2008 y que tiene por objeto el establecimiento de unos principios de actuación que, de acuerdo con sus valores de referencia, la organización vela para que sean observados en la práctica cotidiana por sus Directores y Mandos intermedios.

### **Aena: una de las mejores empresas españolas para trabajar**

Durante el 2008, Aena participó en el estudio de la consultora CRF obteniendo la distinción de ser una de las 44 empresas TOP españolas para trabajar. En 2009, las conclusiones de un nuevo estudio de valoración de empresas, avala el resultado del año anterior.

Concretamente, Aena ha sido la número 48 de las 147 que han participado en el estudio que elabora anualmente el semanario "Actualidad Económica", a partir de un exhaustivo cuestionario de más de ochenta preguntas que suman 1.000 puntos en total, siendo la puntuación total obtenida por Aena de 753 puntos.

En esta edición, la undécima de este estudio, y en la que participa Aena por primera vez, las preguntas y el peso de cada apartado han variado con respecto a años anteriores para adaptarse a la gestión de recursos humanos en tiempos de crisis. Así, se recogen los datos y proyectos de las compañías, puntuando los siguientes criterios: gestión del talento (donde Aena consigue 170 puntos de 220), retribución y compensación (185 puntos de 220), ambiente laboral (145 puntos de 215), responsabilidad social corporativa (40 puntos de 55), formación (155 puntos de 220) e impresiones de empleados (58 puntos de 70).

### *El convenio colectivo recoge diferentes políticas que facilitan la conciliación de vida laboral y familiar como son la flexibilidad de horarios, reducción de la jornada laboral, permisos y licencias*

En los capítulos de retribución y compensación, así como en ambiente laboral, Aena destaca especialmente por sus condiciones de trabajo y por sus beneficios sociales como son el plan de pensiones, póliza de vida y accidentes, las ayudas sociales y a la salud, y el Programa de Atención al Empleado



### **¿POR QUÉ PARTICIPAR EN ESTUDIOS DE VALORACIÓN DE EMPRESAS?**

Los objetivos de Aena a la hora de participar en los estudios de valoración de empresas son poder compararse con las mejores empresas españolas y detectar sus puntos fuertes y sus áreas de mejora, fomentar el orgullo de pertenencia entre sus trabajadores, dando a conocer los resultados obtenidos; y por último, potenciar la imagen de Aena entre la sociedad, para convertirse en una empresa valorada y deseada por los mejores profesionales y seguir siendo líderes en el sector aeronáutico.



(PAE). Asimismo, el convenio colectivo recoge diferentes políticas que facilitan la conciliación de vida laboral y familiar como son la flexibilidad de horarios, reducción de la jornada laboral, permisos y licencias, entre otras, y la protección de las mujeres trabajadoras en caso de maternidad.

En lo que respecta a la gestión del talento en Aena, han sido valoradas en el estudio, la proyección profesional, la medición del rendimiento y la rotación no deseada, entre otras variables.

En lo referente a responsabilidad social corporativa, la estrategia de Aena recoge su firme compromiso de contribuir al desarrollo sostenible. Además, la entidad ha llegado a acuerdos con diferentes ONGs para el desarrollo de programas sociales, que favorezcan la inserción de personas con discapacidad, y en los que participan voluntariamente los trabajadores. La participación de Aena en el estudio mencionado con anterioridad, ha supuesto la oportunidad de compararse con otras empresas, valorar las políticas y proyectos en los que está inmersa y continuar mejorando en aquellos aspectos susceptibles de mejora

## AUMENTANDO LA SEGURIDAD EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

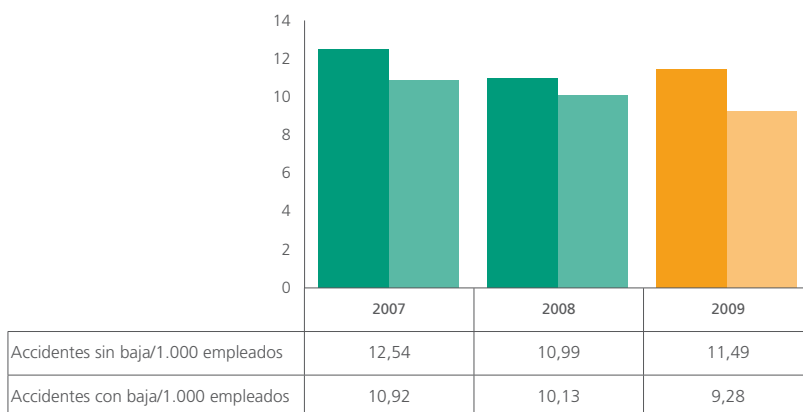
Aena tiene como objetivo permanente y prioritario mejorar las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores, reducir la siniestralidad laboral y potenciar una cultura preventiva en el conjunto de la empresa, con la extensión y compromisos recogidos en su Política de Prevención de Riesgos Laborales.

Para lograr los objetivos y principios de acción preventiva de dicha Política, Aena dispone del Sistema

de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, cuyas directrices y requerimientos se encuentran recogidos en los diversos documentos que conforman el sistema: Manual de Gestión, Procedimientos e Instrucciones, y las actividades y los órganos preventivos de Aena.

Todos los asuntos generales de Seguridad y Salud de los trabajadores de Aena, como procedimientos de

Accidentes con y sin baja laboral por cada 1.000 empleados



Los datos se han calculado con el total de empleados de Aena España. En Memorias anteriores al ejercicio 2008 el cálculo de estos indicadores se realizó con el nº de empleados de la Dirección de Aeropuertos Españoles y Unidades Corporativas, no incluyendo empleados pertenecientes a Navegación Aérea.

### Aspecto clave:

- En 2009 Aena proporcionó un promedio de 2,05 horas de formación en prevención de riesgos laborales por trabajador.





actuación en prevención de riesgos laborales, Política y sistema de gestión, servicios de prevención de riesgos laborales, vestuario y equipos de protección individual (EPI's), etc. se tratan y se aprueban con el consenso de los correspondientes Comités Estatales de Seguridad y Salud. Además, cualquier asunto local, como evaluaciones de riesgos, estudios, inspecciones, etc. se realiza con el conocimiento y/o participación del Comité de Seguridad y Salud local, del centro de trabajo que corresponda. A este respecto hay que señalar que los órganos de participación en materia de Riesgos Laborales (Comités Estatales y Locales de Seguridad y Salud)

están compuestos por Aena y por representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo y vienen establecidos en el Convenio Colectivo, de manera que todos los trabajadores cubiertos por convenio colectivo (99,89%) se encuentran representados en los Comités de Seguridad y Salud

Con respecto al número de accidentes con y sin baja, éstos han ido disminuyendo, a lo largo del período 2007-2009, tal y como se observa en los gráficos, situándose incluso por debajo de los índices de las empresas del sector.

## LA COMUNICACIÓN INTERNA: UNA HERRAMIENTA CLAVE

Aena pretende que la comunicación interna sea una herramienta para transmitir a los empleados los objetivos y estrategias de la organización y que a su vez sea una herramienta ascendente, de comunicación de los empleados con el máximo órgano de gobierno.

*Se han posibilitado nuevos canales de comunicación interna como los "desayunos con el Presidente" y el boletín de noticias semanal*

Con el objetivo de mejorar el diálogo con los trabajadores y la eficiencia en la comunicación interna, Aena cuenta con un abanico de canales, como el buzón

de Recursos Humanos y el portal del empleado ubicado en la Intranet, los propios responsables de Recursos Humanos de cada centro de Aena, etc. Asimismo, cabe destacar los procesos de negociación colectiva, como un importante canal de comunicación entre la organización y las organizaciones sindicales representantes de los trabajadores.

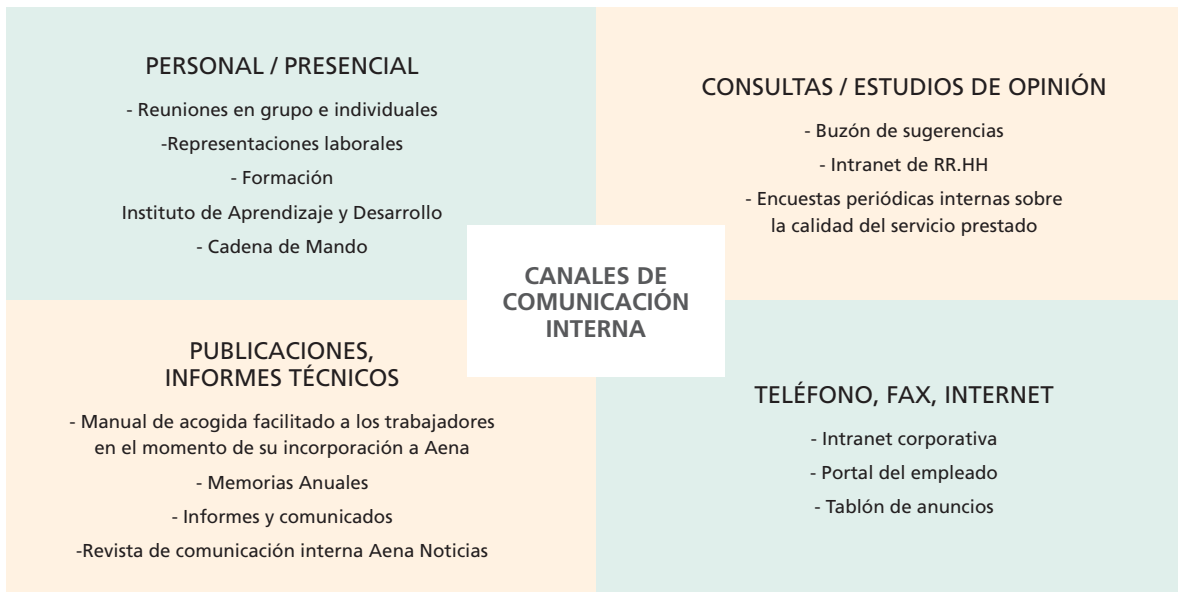
En 2009 se han sentado las bases para desarrollar, durante 2010, una serie de acciones con el fin de mejorar los cauces de comunicación interna de la organización, como la celebración de desayunos de trabajo del Presidente con los empleados, el desarrollo de un chat con el Presidente y el envío a los empleados del "News Letter" boletín semanal de noticias vía correo electrónico.





### PUBLICACIONES EN EL AEROPUERTO DE GRAN CANARIA

El Aeropuerto de Gran Canaria edita de manera bimensual la revista 'Nuestro Aeropuerto' donde se incluyen todas las actividades llevadas a cabo en el Aeropuerto de Gran Canaria, como visitas, jornadas, estadísticas y un apartado específico de contenido ambiental, donde se incluyen iniciativas realizadas por parte del Aeropuerto para mejorar su entorno y también ideas de lo que se podría hacer de forma individual para lograr actuaciones cotidianas más sostenibles



## LA FORMACIÓN: UN OBJETIVO ESTRATÉGICO EN AENA

La formación en Aena se orienta hacia la mejora del desempeño del puesto de trabajo, desarrollando los adecuados niveles de especialización y empleabilidad, facilitando la orientación hacia la promoción profesional y la adecuación a la permanente evolución tecnológica y operacional. Para ello, Aena elabora de forma anual Planes de Formación y cuenta además con el **Instituto de Aprendizaje y Desarrollo (IADA)** que proporciona una oferta de formación orientada al desarrollo profesional de las personas.

La actividad de formación, se ha coordinado dirigiendo las acciones formativas en base a las diferentes categorías de la entidad que se señalan a continuación, **habiendo recibido un 94% del personal al menos un curso de formación:**

- Directivos (Directores y Jefes de División de Aena), mandos (Jefes de Departamento de Unidades Corporativas y de la Dirección de Aeropuertos) y jefes

de sección de primer nivel de aeropuertos.

- Resto de jefes de sección y personal de Convenio de Unidades Corporativas y de la Dirección de Aeropuertos.
- Resto de personal adscrito a Navegación Aérea.

INDICADORES ASOCIADOS A FORMACIÓN EN AENA			
	2007	2008	2009
Horas de formación totales	257.230	322.225	326.883
Coste total actividades formación (millones de euros)	3,06	3,70	3,33
Nº medio de horas de formación por plantilla media (*)	28,49	34,57	33,20

(\*) Este indicador se calcula dividiendo el nº total de horas de formación al año entre la plantilla media, sin contar a controladores (que realizan cursos de formación específicos) ni a jubilados parciales.

Como en ejercicios anteriores, Aena se ha beneficiado de las ayudas de la FTFE (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) para Planes de Formación de Demanda del año 2009. La Dirección General del



## Nuestros empleados

INEM ha concedido a Aena una bonificación por importe de 1.147.879 € para este ejercicio, que se han deducido de las cuotas de Seguridad Social aportadas, lo que representa aproximadamente un 34% del gasto incurrido en formación durante este año.

### Programas de gestión de habilidades y de formación continua

Desarrollar las competencias y habilidades de los empleados, de manera que mantengan su empleabilidad permitiendo a cada uno jugar un papel clave en la evolución de la empresa a la vez que se facilita su posible movilidad profesional, son los objetivos de los programas de formación que se desarrollan en Aena y que son descritos a continuación.

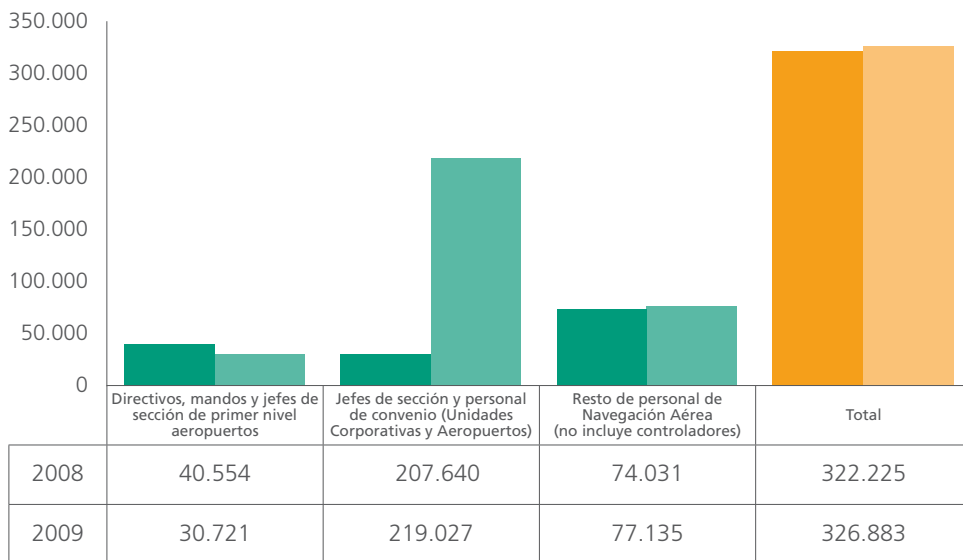
- **Cursos de habilidades:** Algunos ejemplos de cursos son: dotes de mando para coordinadores, curso de presentaciones efectivas, cursos de atención a pasajeros y usuarios de aeropuertos, cursos de habilidades en la atención telefónica, cursos de protocolo para Directores...etc.

- **Procesos de Coaching:** Es importante destacar que, adicionalmente a los cursos de habilidades, se han llevado a cabo procesos de coaching para directores y mandos intermedios.
- **Talleres de Preparación a la Jubilación:** Durante 2009 se han celebrado 3 ediciones, en las que han participado 53 empleados en edades próximas a la jubilación y jubilados parciales, con una alta valoración por parte de los asistentes. Su objetivo es dotar a aquellas personas próximas a la jubilación de recursos suficientes para una mejor adaptación al contexto que supone esta nueva etapa.

### PRINCIPALES DATOS DE FORMACIÓN

El volumen total de horas de formación gestionadas ha ascendido a más de 326.000 horas, lo que supone una media de **33,2 horas** de formación por empleado. El gasto asociado directamente a actividades de formación ha ascendido a **3,3 millones de euros**.

Desglose de horas de formación



### Aspecto clave:

- En 2009 Aena el 94% de los empleados recibió al menos un curso de formación, lo que supone la casi totalidad de la plantilla adscrita a las unidades de formación.



## BENEFICIOS SOCIALES Y CONCILIACIÓN LABORAL

### La acción social:

#### uno de los elementos estratégicos que deben conformar la Responsabilidad Social Corporativa

Los empleados de Aena gozan de numerosos beneficios sociales descritos en los Convenios Colectivos vigentes y en acuerdos posteriores con representantes de los trabajadores. Todos los beneficios corporativos están destinados al personal del V Convenio Colectivo de Aena, independientemente del tipo de contrato y jornada<sup>2</sup>.

En Aena, existe un Área de Beneficios Corporativos y Proyectos Sociales que se encarga de desarrollar una amplia variedad de actuaciones detalladas a continuación:

- Junto con la Comisión Paritaria de Acción Social (constituida por cinco miembros de Aena y cinco miembros de organizaciones sindicales), desarrolla el Plan de Acción Social Interna que engloba las siguientes grandes áreas de actividad interna (póliza de seguro de accidentes y vida, anticipos reintegrables, actividades socio-deportivas y culturales, ayudas para la salud, estudios, etc) y realiza el seguimiento de sus actividades.
- Detecta y analiza las inquietudes y necesidades del personal del Convenio General de Aena (en relación con la salud, finanzas, cuidado de la familia...), desarrollando e implantando el Programa de Atención al Empleado.
- Define y desarrolla las actuaciones encaminadas a prevenir conductas adictivas de los empleados de Aena, proporcionándoles las herramientas y recursos necesarios para su tratamiento.
- Coordina con los mandos y representantes de los trabajadores las actuaciones y programas necesarios en materia de atención al empleado, asistencia y acción social.
- Define e implanta la estrategia de acción social externa, coordinando y gestionando los programas y proyectos sociales de Aena.

2.- Existen algunos criterios para acceder a algunos de ellos y es la antigüedad de 360 días (para el caso ayudas sociales y recepción de la revista de Aena). En el reembolso de ayudas a la salud el requisito es tener más de 90 días de antigüedad y tener continuidad en la contratación.

- Potencia la participación en proyectos externos a favor de colectivos en riesgo de exclusión social más desfavorecidos.

### La gestión de la ayuda social

En este apartado se incluyen las actuaciones relativas a los beneficios corporativos que favorecen a los empleados y que en la mayoría de los casos, se recogen en el Convenio Colectivo de Aena. El objetivo es, por tanto, impulsar medidas positivas para los trabajadores y su entorno, que mejoren su bienestar personal y familiar. Estos son: el Plan anual de ayudas económicas, la gestión de anticipos reintegrables, y los seguros de vida y accidente. Durante el año 2009, se han ejecutado más de 11.000 actuaciones directas y se han contestado cientos de consultas.

- **Plan anual de ayudas económicas para trabajadores.** Este programa facilita ayudas económicas a los trabajadores según las bases acordadas en la comisión



### Aspectos clave:

- Aena destaca especialmente por sus condiciones de trabajo y por sus beneficios sociales como el plan de pensiones, póliza de vida y accidentes, las ayudas sociales y a la salud, y el Programa de Atención al Empleado (PAE).



## Nuestros empleados

paritaria estatal de Acción Social y en los conceptos que a continuación se presentan. En total se concedieron ayudas por un importe de 1.552.356 € frente a 1.527.446 € en 2008 y 1.326.483 € en 2007.

*Durante el año 2009, se han ejecutado más de 11.000 actuaciones directas relativas a beneficios corporativos y acción social y se han contestado cientos de consultas*

- **Gestión de anticipos reintegrables:** destinados a paliar situaciones económicas de contingencia grave, urgente o inaplazable para los empleados, anticipando, sin interés alguno devengado, las cantidades debidamente justificadas hasta un valor de cuatro mensualidades del salario o 6.000 € como máximo. A este respecto, en el 2009 se han gestionado 362 préstamos reintegrables, lo que supone un incremento del 41% en relación a los 256 del

### BENEFICIOS SOCIALES A DESTACAR

Entre los beneficios con los que cuentan los empleados de Aena se encuentra el plan de pensiones y las ayudas sociales a la salud a las que optan todos los empleados de Aena.

En cuanto al Plan de Pensiones, durante 2009, Aena ha realizado aportaciones por valor de 6,21 millones de euros y se han pagado prestaciones por un total de 1,76 millones de euros. En total, los gastos de personal por aportaciones a compromisos laborales y otros gastos sociales han ascendido a 60 millones de euros\*.

\*Puede obtenerse información adicional en las notas 13 y 16 de las Cuentas Anuales Consolidadas de AENA incluidas en la Memoria Anual 2009



año anterior. Así, la cuantía total de anticipos concedidos fue de 1.551.904 € mientras que el anticipo medio concedido se estableció en 4.287 €.

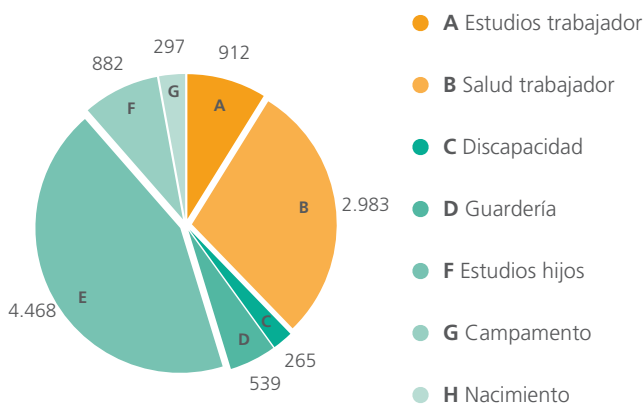
- **Tramitación de seguros de vida y accidente:** Aena, tal y como plantea el Convenio Colectivo, continúa garantizando a su personal, las mejores condiciones posibles de prestación y capital en la póliza del seguro de vida y accidente contratada para todos los trabajadores. En este sentido, las liquidaciones pagadas por el seguro en 2009 sumaron una cifra total de 1.729.780 €. Asimismo, durante ese año se mantuvieron las prestaciones de las condiciones del seguro, después del incremento del año anterior, siendo la menor indemnización de 90.000 € y la mayor 198.000 €.

### Aspectos clave:

- El Plan de Acción Social continúa con los criterios de perfeccionamiento y mejora de la oferta de beneficios corporativos.
- Se mantiene el Programa de Prevención de conductas adictivas y las campañas de información y asesoramiento a los trabajadores y sus familias
- El Programa de Atención al Empleado amplía los servicios que ofrece fomentando medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.



Número de Ayudas Sociales 2009

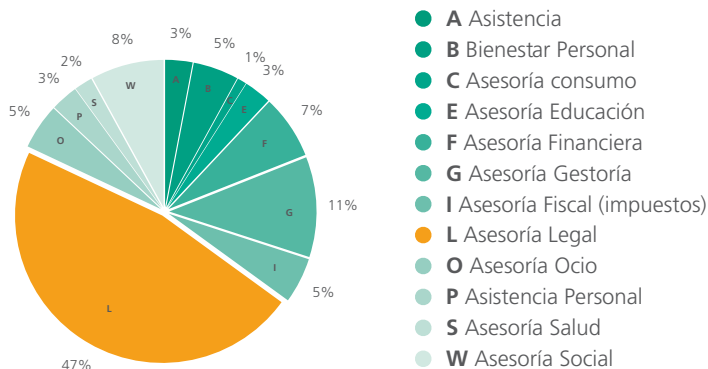


Importe total de ayudas sociales concedidas a trabajadores: 1.552.357 €

Cuantía total de anticipos concedidos: 1.551.904,1 €

Nº de préstamos reintegrables gestionados: 362

Porcentaje de servicios básicos empleados del PAE



### Tratamiento de Conductas Adictivas y Apoyo Emocional

- **Tratamiento y prevención de drogodependencias y tabaquismo.** Durante el 2009 siguieron desarrollándose los Programas de Prevención y de Tratamiento de Conductas Adictivas facilitando los contactos y costeando parte del tratamiento en caso de drogodependencias. En total, se han atendido 18 casos, 5 de los cuales han seguido tratamiento en comunidades terapéuticas (régimen interno) y 13 en régimen externo.
- **Apoyo emocional y Educación para la Salud.** En el ámbito del Asesoramiento Personal, (Counselling) han utilizado el Programa 22 empleados de Aena y se han realizado 9 consultas de asesoramiento familiar. En cuanto a la distribución por sexos, utilizaron el servicio un 65% de mujeres y un 35% de hombres.

### Programa de atención al empleado (PAE)

Este programa integral de ayuda para solucionar necesidades y problemas cotidianos, pretende aumentar la

conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores de Aena.

Desde 2008 se lleva dando cobertura a los 13.143 trabajadores de Aena que hay a fecha 31 de diciembre de 2009. El uso de los servicios totales en 2009 fue de 2.751 (1.858 básicos y 893 complementarios), frente a los 5.438 del año anterior. Lo que supone un descenso del 48%. Esto se debe principalmente al esfuerzo dedicado este año a optimizar los recursos y orientar en la realización de servicios mediante procedimientos con ninguno o bajo coste: mediante correo ordinario, en horarios fuera de jornada laboral, etc.

*A través del PAE, Aena pretende aumentar la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores*



El actual PAE, se estructura en tres conjuntos de servicios (Básicos, Complementarios y Extras) de los cuales se pueden beneficiar todos los trabajadores de Aena. Incluso, dependiendo del tipo de servicio, también pueden tener acceso algunos de sus familiares.

Se estima un retorno económico para AENA de aproximadamente 275.000 € por horas ahorradas a sus empleados, descontando las cuotas ya abonados a la empresa que gestiona el servicio.

### **OTROS BENEFICIOS SOCIALES PARA EL EMPLEADO**

Los empleados de Aena pueden disponer desde 2009 de un acceso informativo en la Intranet de Recursos Humanos denominado "Beneficios de Entidades con Discapacidad" donde pueden encontrar los recursos que las entidades sociales con discapacidad con Convenio con Aena ofrecen a los empleados y sus familiares; destacando servicios de asesoría jurídica y elaboración de un segundo informe para solicitar prestaciones reguladas en la Ley de la Dependencia, servicio de ocio, centros de día, centros ocupacionales, centros especiales de empleo y residencias, etc. Asimismo, se está en proceso de elaborar otro acceso informativo en la Intranet para que todos los empleados de Aena tengan información de Proyectos Sociales y campañas solidarias de entidades sociales, ONGs, etc. que potencien la participación y colaboración de los empleados.

Por último, el empleado dispone de otro acceso a la Intranet con toda la información clasificada por categorías de ofertas externas de diferentes entidades comerciales del mundo de la salud, automóvil, ocio, entidades financieras, etc. que ofrecen más ventajas especiales.

### **PUBLICACIONES Y CURSOS DE AENA EN MATERIA DE ACCIÓN SOCIAL**

De entre las publicaciones y cursos realizados, destaca la elaboración y divulgación de los siguientes materiales:

- "Información básica sobre adicciones y su repercusión en el ámbito laboral" para sensibilización de los distintos colectivos de Aena.
- "Información sobre actuaciones en caso de abuso de alcohol y drogas ilegales en el entorno laboral" sobre el abordaje de casos de consumo.
- "Prevención y tratamiento de las drogodependencias" destinada al módulo de formación de directivos.
- Además, se celebraron 4 ediciones del curso de prevención de drogodependencias en los aeropuertos de A Coruña, Fuerteventura, y dos en Gran Canaria, dirigidos a responsables, personal sanitario, delegados de prevención y representantes sindicales, con un total de 63 asistentes. Su objetivo es prevenir los trastornos adictivos en el ámbito laboral e intervenir adecuadamente en los casos de abuso de alcohol y drogas ilegales.

Por último, indicar que en 2009 se ha realizado seguimiento del convenio de colaboración firmado con "Proyecto Hombre".

