



3

Nuestras personas

En Aena trabajan más de 13.000 profesionales que suponen uno de los principales pilares de la organización y su mayor activo.

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

- Mejorar la formación y el desarrollo de las personas.
- Aumentar la motivación e implicación de las personas.
- Mejorar la eficiencia de la organización y la productividad de los recursos humanos.
- Mantener los más altos niveles de seguridad en la prevención de riesgos laborales.

Nuestras personas

- El mayor activo de Aena: su capital humano
 - > Manteniendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad
 - > Datos principales
 - > Desarrollo gerencial, gestión del talento, gestión del desempeño y sistema de retribuciones
- Potenciando la formación especializada
- Promoviendo la prevención y la seguridad
 - > La prevención de la salud de nuestros trabajadores
- Facilitando beneficios sociales y la conciliación
 - > El Plan de Ayudas Sociales para Empleados y Familiares
 - > El Programa de Atención al Empleado (PAE)
 - > Programa de Apoyo Emocional, Prevención y Tratamiento de Conductas Adictivas
 - > La comunicación interna: base de la relación con nuestras personas

El mayor activo de Aena: su capital humano

El mayor activo de Aena es su capital humano. En 2011 más de 13.200 profesionales formaban su plantilla.

La Dirección de Organización y Recursos Humanos se encarga de establecer las estrategias, políticas y procedimientos de Aena relacionados con nuestras personas. El reto fundamental en el área de los recursos humanos es fomentar el desarrollo profesional de todos sus trabajadores y hacer más eficiente la estructura organizativa de Aena, con el fin de contribuir a satisfacer las necesidades de los clientes y prestar un servicio de calidad en el ámbito de la gestión de la actividad aeroportuaria y aeronáutica, haciendo especial hincapié en la mejora de la eficiencia de la organización y el incremento de la productividad de los Recursos Humanos.



DATOS RELEVANTES:

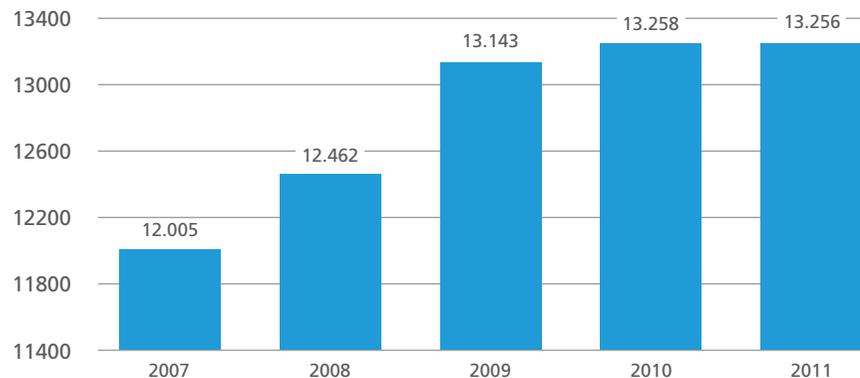
- La potenciación de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sigue siendo un pilar de la gestión de personas en Aena fomentado diferentes políticas como la de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Se mantiene el Modelo de Gestión por Competencias y el Sistema de Gestión del Desempeño, consolidando así los objetivos de modernización y flexibilización de la gestión.
- Aena incrementa su compromiso con los colectivos más desfavorecidos realizando el primer proceso de selección externa reservado específicamente a personas con discapacidades físicas o sensoriales.

EMPLEADOS DE AENA

<p>Subgrupos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal Directivo • Personal de Estructura • Colectivos Profesionales • Jubilados 	<p>Mecanismos de Relación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comisiones • Correspondencia • Formularios • Encuestas • Revista de Comunicación Interna: Aena Noticias • Sindicatos • Reuniones Cadena de Mandado • Intranet Corporativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Portal del Empleado • Tablón de anuncios • Encuestas de satisfacción y motivación de los empleados en aeropuertos • Manual de acogida facilitado a los trabajadores en el momento de su incorporación en Aena • Informes y comunicados 	<p>Expectativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retribución • Jornada y Ambiente • Reconocimiento • Igualdad • Conciliación • Beneficios Sociales • Seguridad y Salud • Estabilidad • Desarrollo Profesional
--	---	--	--

En los cinco últimos ejercicios, el número de trabajadores de Aena ha crecido en más de un 10% a pesar de la coyuntura económica y de empleo actual. Aportando así valor a nuestra sociedad y contribuyendo a su desarrollo.

Como muestra el gráfico, de los 12.205 empleados que constituían la plantilla de Aena en 2007 se ha pasado a 13.256 del año 2011.



ASPECTO CLAVE

Durante 2011, se firmó el I Convenio Colectivo del Grupo Aena (publicado en el B.O.E. de 20 de diciembre de 2011), con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018 que regula las relaciones entre las distintas empresas que forman el grupo y sus trabajadores.

Manteniendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad

Durante 2011 se firmó el I Convenio Colectivo del Grupo Aena (para todo el personal no Controlador) y además, sigue vigente el II Convenio para el personal Controlador de la Circulación Aérea. Así pues el total de empleados de Aena están amparados por estos dos convenios colectivos.

Todos los procesos de selección respetan los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la provisión de puestos y están gestionados desde la Comisión Paritaria de Promoción y Selección, compuesta a partes iguales por representantes sindicales y de Aena.

Igualmente, en el Anexo VI del I Convenio Colectivo del grupo Aena, se recoge el Plan de Igualdad y se define la Comisión Paritaria de Igualdad, formada a partes iguales por los sindicatos mayoritarios y Aena. Su misión es velar por el cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad y cuyos principales puntos son:

- Medidas para favorecer la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres. De esta manera es el propio convenio colectivo el que establece tanto para hombres como para mujeres, igualdad en cuanto al acceso a puestos de trabajo (selección) promoción profesional, formación y retribuciones, existiendo igualdad entre el salario de los hombres y mujeres que desempeñen una misma categoría profesional. Estas medidas cuentan también con un subapartado especial sobre prevención de acoso sexual.
- Medidas para la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral en los siguientes ámbitos: jornada laboral, conciliación vida familiar, paternidad/maternidad y violencia de género.

Durante el año 2011 se realizaron distintos procesos de selección, tanto interna como externa, tal y como muestra el siguiente cuadro:

	Nº convocatorias	Nº plazas
Provisión interna	2	358
Selección externa	2	61 (personas con discapacidad)

DATO RELEVANTE:

En 2011, se publicaron las convocatorias y se realizó el proceso de selección externo reservado para personas con discapacidad física o sensorial, cuyo grado de discapacidad fuera igual o superior al 33%.

El proceso pretende cubrir 61 plazas en total (23 plazas de Titulados Universitarios y 38 plazas de Técnicos). Este proceso, que constó de varias fases, supuso un esfuerzo importante, al tener que adaptar las pruebas a las diferentes discapacidades de las personas que se presentaron. A finales de 2011 se habían incorporado 28 personas del citado proceso.

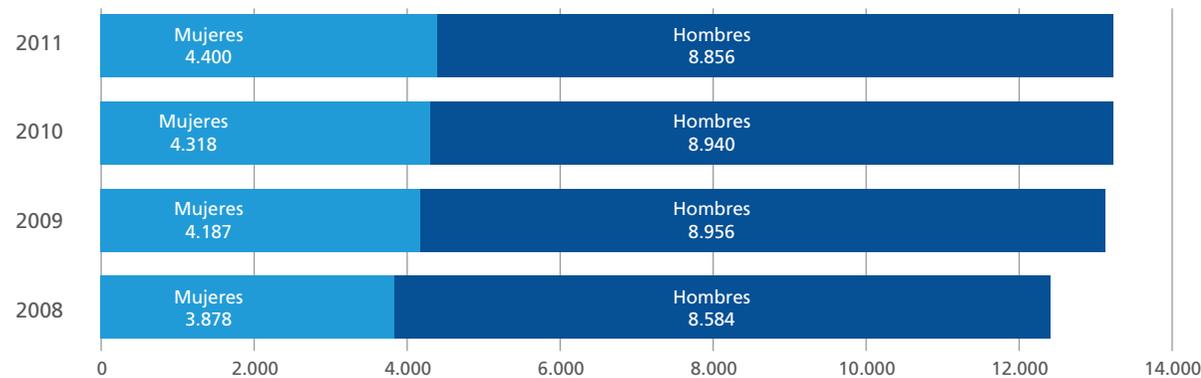
Durante 2012 se incorporarán el resto hasta cubrir las 61 plazas seleccionadas.

Dichos procesos contaron con todas las garantías de transparencia, control y seguimiento a través de la Comisión de Promoción y Selección, formada por representantes de las organizaciones sindicales firmantes del I Convenio Colectivo y representantes de Aena, de forma que queden siempre garantizados los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la provisión de puestos.

Datos principales

LA DIVERSIDAD EN AENA

- En los últimos cuatro años, el número de mujeres empleadas en Aena ha crecido lenta pero regularmente con respecto al de hombres, alcanzando en 2011 un total de 4.400 mujeres del total de la plantilla (el 33,26 % de los empleados).



	Mujeres	Hombres	Total
2011	4.400	8.856	13.256
2010	4.318	8.940	13.258
2009	4.187	8.956	13.143
2008	3.878	8.584	12.462

- El porcentaje de mujeres que se han incorporado a Aena en los últimos años ha sido superior al de hombres, lo que contribuye a mejorar la diversidad de género.
- De las personas que ocupan puestos directivos en la organización, el 24,2 % son mujeres.

Cuadro de directivos en 2011		
Tramo edad	Hombres	Mujeres
Entre 26 y 35 años	6	4
Entre 36 y 45 años	74	33
Entre 46 y 55 años	87	31
56 años o más	87	13
Total Aena	254	81

PRINCIPALES DATOS SOBRE CALIDAD Y ESTABILIDAD DEL EMPLEO EN AENA:

- La edad media de la plantilla, se sitúa en los 44,6 años.
- La estabilidad en el empleo es otra apuesta que caracteriza a nuestra entidad, que en 2011 alcanzó un número de trabajadores con contrato fijo de 11.850 personas (89,5% de la plantilla), y 1.406 personas con contrato temporal (10,5%).
- Todos los trabajadores de Aena tienen contratos a jornada completa, salvo una parte residual (1.021 empleados) cuyo contrato es de jornada reducida.

- El índice total de rotación de puestos se sitúa en el 2,8% total, correspondiendo un 1,25% a la rotación en las mujeres y un 3,56 % en los hombres.
- Los cambios más significativos se producen en los mayores de 56 años (12,17 %), debido fundamentalmente a las jubilaciones y prejubilaciones. En el resto de tramos de edad, la rotación está entre 1,67 y 0,6.

Tramo edad	Rotación
25 años o menos	1,56
Entre 26 y 35 años	1,67
Entre 36 y 45 años	0,70
Entre 46 y 55 años	0,60
56 años o más	12,17

En cuanto a la distribución por zonas geográficas, Aena tiene presencia en todas las Comunidades Autónomas de España. Destaca la Comunidad Autónoma de Madrid con 3.972 empleados (el 30%), donde se sitúa el principal aeropuerto de la red, Madrid-Barajas, y se emplazan las sedes de los servicios centrales y unidades corporativas de la organización.

El siguiente cuadro muestra la distribución de trabajadores por Comunidades Autónomas:

Comunidad Autónoma	Nº personas
ANDALUCÍA	1.632
ARAGÓN	118
ASTURIAS	137
BALEARES	1.394
CANARIAS	1.875
CANTABRIA	106
CASTILLA-LA MANCHA	22
CASTILLA-LEÓN	133
CATALUÑA	1.872
CEUTA	11

Comunidad Autónoma	Nº personas
EXTREMADURA	13
GALICIA	460
LA RIOJA	32
MADRID	3.972
MELILLA	58
MURCIA	78
NAVARRA	92
PAÍS VASCO	444
VALENCIA	807

LA CUALIFICACIÓN DEL PERSONAL

La plantilla sujeta al I Convenio Colectivo del Grupo Aena, se divide en las siguientes categorías profesionales:

- A y B - Directivos y Titulados
- C - Coordinadores
- D - Técnicos
- E y F - Personal de apoyo

La plantilla sujeta al "II Convenio para Personal Controlador de la Circulación Aérea", es únicamente este colectivo.

La distribución de la plantilla por niveles profesionales refleja que el mayor porcentaje de empleados de Aena está en el nivel D, seguido del personal controlador y de los niveles A y B, del nivel C y finalmente los niveles E y F:

2011	Directivos y Titulados	Coordinadores	Técnicos	Apoyo	Controladores	TOTAL
Unidades Corporativas	101	6	36			143
Dirección Aeropuertos	1.512	1.314	5.107	755		8.688
Navegación Aérea	562	340	1.106	39	2.378	4.425
Total	2.175	1.660	6.249	794	2.378	13.256

No obstante, en los últimos años la plantilla ha crecido más en los niveles A, B y C para dotar a la organización de nuevos expertos en materias como medio ambiente o seguridad, aspectos esenciales para la consecución de los objetivos de Aena.

Actualmente todo el personal, incluido directivos, es evaluado mediante el Sistema de Gestión del Desempeño (SGD).

Nivel profesional	2010	2011
Niveles A y B	2.082	2.175
Nivel C	1.667	1.660

Desarrollo gerencial, gestión del talento, gestión del desempeño y sistema de retribuciones

Los Programas de Desarrollo Gerencial, Gestión del Talento y Gestión del Desempeño contribuyen a trasladar la cultura de la excelencia de la gestión y el compromiso con la organización de todas las personas que la integran.

La retribución variable de los mandos intermedios, puestos directivos y alta dirección de Aena depende del resultado obtenido en la evaluación anual del Sistema de Gestión del Desempeño, que distingue objetivos personales, de equipo o departamento y de empresa. Conforme se incrementa el nivel de responsabilidad del puesto, mayor es el porcentaje de retribución variable y mayor peso o ponderación tienen en dicha retribución variable los objetivos de empresa, creándose un vínculo directo entre el desempeño y los resultados de la organización y la retribución sus máximos responsables.

Beneficios del Sistema de Gestión del Desempeño de los empleados:

- Orientación del desarrollo (carrera profesional)
- Identificación de áreas de mejora (formación)
- Asignación de una cantidad anual en concepto de retribución variable.

Potenciando la formación especializada

Aunque durante el año 2011 el nº total de horas impartidas ha disminuido en casi un 5% con respecto al año anterior, el Grupo Aena sigue manteniendo su compromiso con la formación de sus empleados, habiéndose producido un incremento significativo en la facilitada al personal directivo y mandos intermedios, así como al de Convenio a pesar de haber disminuido la incorporación de personal de nuevo ingreso y de que, a diferencia del año anterior, no se ha producido ninguna ampliación aeroportuaria significativa que haya conllevado necesidades extraordinarias en el ámbito de la formación.

INDICADORES	2009	2010	2011
Horas de formación totales	326.883	368.926	350.913
Coste total (en millones de Euros)	3,33	2,93	2,26
Media horas por trabajador (*)	33,2	34,04	32,23

(*) Nota: Calculado dividiendo el número total de horas de formación entre la plantilla media, sin contar a controladores (que realizan formación específica) ni a personas con jubilación parcial.



HORAS DE FORMACIÓN	2010	2011	% INCR.
Directivos y mandos intermedios	32.430	39.849	22,88
Personal de convenio	206.672	214.143	3,61

Con respecto a algunos de los aspectos formativos contemplados en los programas de gestión de habilidades y formación continua, destaca el número de horas dedicadas a las áreas de Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, y Seguridad, así como a la adquisición de competencias directivas y competencias sociales.

PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA	HORAS DE FORMACION
ÁREAS	
Auditoría y calidad	617
Explotación operativa - Aeropuertos	30
Impacto ambiental	1.911
Información, comunicación e idiomas	83
PRL	25.319
Seguridad	7.885
Competencias sociales	1.444
Competencias directivas	1.440

Dentro de las actividades de desarrollo asociadas a la formación conductual del colectivo de directivos y mandos intermedios, cabe reseñar la continuación de los procesos de *coaching*, tanto interno como externo, así como los programas de desarrollo directivo.



Durante el año 2011, el 25% de la formación se ha impartida *on-line* y la bonificación de 1.043.245 € recibida de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo (Real Decreto 395/2007) en concepto de cuotas a la seguridad social por la formación impartida, ha supuesto el 53,81% del coste total de la actividad

Detalle de nº de horas de formación por tipología de curso	
Formación técnica	283.277
Formación conductual	26.513
Formación continua	41.123

HECHOS RELEVANTES 2011:

- Realización de 13 ediciones del curso de portavoces de Aena, destinado a Directores que deben mantener contacto con medios de comunicación.
- Iniciación del proceso de formación para la implantación de una herramienta orientada a la mejora de los ingresos comerciales.
- Impartición de formación media y avanzada del Sistema de Gestión de Seguridad Operacional.
- Desarrollo de itinerarios formativos asociados al R.D. 862/2009 sobre certificación de aeropuertos competencias del Estado.
- Finalización del desarrollo de nuevos cursos on-line de PRL: "PRL para Personal de Oficinas" y "Prevención de Incendios y Plan de Autoprotección".
- Impartición de los primeros cursos de formación del SEI en las instalaciones de LAINSA Gran Canaria.
- Impartición de nuevos cursos de especialización pedagógica para monitores internos.

Promoviendo la prevención y la seguridad

Aena Aeropuertos tiene como objetivo permanente y prioritario mejorar las condiciones de trabajo en materia de riesgos laborales, reducir la siniestralidad, así como desarrollar y potenciar una cultura preventiva en el conjunto de la empresa.

El sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de Aena Aeropuertos integrará la prevención en todos sus niveles jerárquicos de la empresa, lo que implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir cualquier actividad que realicen u ordenen, así como en todas las decisiones que adopten.

Tomando como base esta filosofía, Aena Aeropuertos adquiere el compromiso de cumplir los siguientes objetivos generales y principios de actuación que conforman la Política de Prevención de Riesgos Laborales (PRL):

1. Cumplir, tanto en las actividades actuales como futuras, con la legislación y reglamentación aplicable, las necesidades de mejora técnica y con otros requisitos que la organización suscriba.
2. Gestionar los procedimientos productivos, productos y servicios bajo un compromiso de mejora continua de la acción preventiva.

Anualmente, se establecen propuestas, metas y objetivos en prevención de riesgos laborales, mensurables en la medida de lo posible y coherentes con la política de PRL, cuya realización será supervisada por la Presidencia de Aena Aeropuertos, al mismo tiempo que evaluará la efectividad del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL) para asegurar que se cumple el compromiso de mejora continua.

3. Establecer canales de información adecuados para comunicar a las partes (internas y externas de la empresa), los asuntos que afectan a la acción preventiva.
4. Garantizar la participación y formación teórica y práctica de todos los trabajadores, especialmente de aquellos con puestos clave en la prevención de riesgos laborales.
5. Difundir, explicar y mantener actualizada la política de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus objetivos, a todos los niveles de la organización.
6. Coordinar las actividades preventivas con concesionarios, contratistas, operadores aéreos que actúan con autorización administrativa y organismos de la Administración.

DATOS RELEVANTES:

- En las actuaciones dentro del área de PRL, hay que destacar la obtención de un índice de Incidencia Global (número de accidentes por cada mil trabajadores) de 6,63, lo que supone una reducción del 26,4% con respecto a 2010.
- Asimismo, se han cumplido los objetivos marcados en el Plan Operativo 2011, respecto al número de evaluaciones de riesgos, realizándose un 23,3%, menos que el ejercicio anterior.

En cualquier caso, todo empleado puede acceder por el Portal de Recursos Humanos al siguiente enlace <http://dorrh.aena.es/PREVENCIÓN/MEMORIA%202011.pdf>

Desde esta ubicación podrá obtener información de la memoria de actividades del Área de Prevención de Riesgos Laborales con datos por aeropuertos de siniestralidad, investigación de accidentes, seguridad e higiene, ergonomía, etc.

La política de PRL de Aena Aeropuertos incluye el compromiso de:

- Evaluar los riesgos
- Combatir los riesgos en su origen
- Adaptar el trabajo a la persona
- Tener en cuenta la evolución de la técnica
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- Planificar la prevención
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores y adoptar las medidas necesarias para garantizar que solo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo
- La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador

La prevención de la salud de nuestros trabajadores

- Respecto a los reconocimientos médicos, se han realizado un 3,5%, menos que en el año 2010.
- La formación impartida en Prevención de Riesgos Laborales en Aena ha supuesto 53.780 horas lectivas, para los dos convenios colectivos, lo que supone un incremento del 61,3%, con respecto al 2010.

HITOS RELEVANTES:

- Durante el año 2011 se puso en producción, en el ámbito de SAP, la nueva aplicación de prevención, SAP/PRESAL. El alcance sobre el que está basado todo el desarrollo y la estructura de la nueva aplicación incluye todas las actividades preventivas: evaluaciones, planificación de la acción preventiva, información, gestión de EPI y control de vestuario, vigilancia de la salud, siniestralidad, formación, comités de seguridad y salud, coordinación de actividades empresariales, cuadro de mando, portal del empleado, explotación de datos y gestor documental. Todas con sus correspondientes desarrollos y funcionalidades, resolviendo de forma efectiva las necesidades particulares de Aena Aeropuertos en esta materia. Actualmente, se encuentra en producción un 70% de los módulos del sistema.
- Durante un período de 5 años, se va a proceder a la gestión de dos acuerdos marco para centralizar la adquisición de todos los equipos de protección individual (EPI), equipos de trabajo y vestuario de trabajo e imagen de los trabajadores de Aena Aeropuertos. El objetivo que se persigue con estos acuerdos marco es que todos los equipamientos que necesiten nuestros centros de trabajo, se adquieran en base a los mismos criterios y con las mismas empresas, y de una manera rápida y ágil, con el fin de optimizar el coste y la gestión.



El Grupo Aena invirtió un total de 53.780 horas lectivas, lo que supone un incremento del 61,3%, respecto al año 2010.

Facilitando beneficios sociales y la conciliación

El Área de Beneficios Corporativos y Proyectos Sociales del Grupo Aena desarrolla una extensa variedad de actuaciones relacionadas con la Responsabilidad Corporativa, tanto en lo referente a sus empleados (beneficios corporativos) como a colaboraciones con entidades del entorno que trabajan, principalmente, con colectivos desfavorecidos.

Sus principales funciones son:

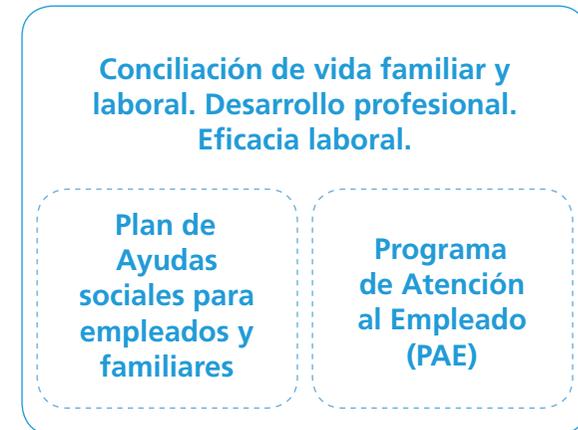
- Detectar y analizar las inquietudes y necesidades del personal del I Convenio del Grupo Aena (salud, finanzas, cuidado de la familia...), desarrollando e innovando el Programa de Atención al Empleado.
- Elaborar y gestionar el Plan Anual de Acción Social Interna (anticipos reintegrables, actividades socio-deportivas y culturales, ayudas para la salud, estudios, etc.), así como realizar el seguimiento de sus actividades.
- Definir y desarrollar las actividades encaminadas a prevenir las conductas adictivas de los empleados del Grupo Aena, proporcionándoles las herramientas y recursos necesarios.
- Coordinar con los mandos y representantes de los trabajadores, las actuaciones y programas en materia de atención al empleado, asistencia social y acción social.



- Definir e implantar la estrategia de acción social externa con interés especial en el cumplimiento de la LISMI y actividades de integración de personas con discapacidad, así como coordinar y gestionar los programas y proyectos sociales de Aena.

De esta forma se desarrollan, permanentemente, medidas enfocadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores, y orientadas a conseguir un empleo de calidad que comprenda la motivación entre los empleados que facilite el desarrollo profesional y la eficacia laboral, materializadas principalmente a través del Plan de Ayudas Sociales, para empleados y familiares, y el Programa de Atención al Empleado (PAE). Todos los beneficios corporativos están destinados al personal adscrito al I Convenio Colectivo del Grupo Aena, independientemente del tipo de contrato y de jornada⁴.

Los beneficios sociales más relevantes se encuentran recogidos en el I Convenio Colectivo del Grupo Aena.



El Plan de Ayudas Sociales para Empleados y Familiares

El compromiso que Aena mantiene con sus empleados y su entorno se visualiza en uno de los mejores exponentes: el Plan de Ayudas Sociales y Familiares. Plan que contempla múltiples actuaciones encaminadas a la conciliación laboral, personal y familiar y que comprenden ayudas monetarias directas de diversos tipos, como son ayudas directas al estudio de los hijos de los empleados, ayudas directas tanto para empleados con discapacidad como para familiares discapacitados o ayudas directas, entre otras, al nacimiento de hijos. Además los empleados del Grupo Aena tienen a su disponibilidad un seguro de vida y accidentes, en todos los centros, póliza médica privada, flexibilidad

⁴ Existen algunos criterios para acceder a alguno de los Beneficios Corporativos, como por ejemplo la antigüedad, que debe ser de 360 días para el caso de las Ayudas Sociales y recepción de la revista de Aena, o 90 días para el acceso a la Póliza Médica Privada.

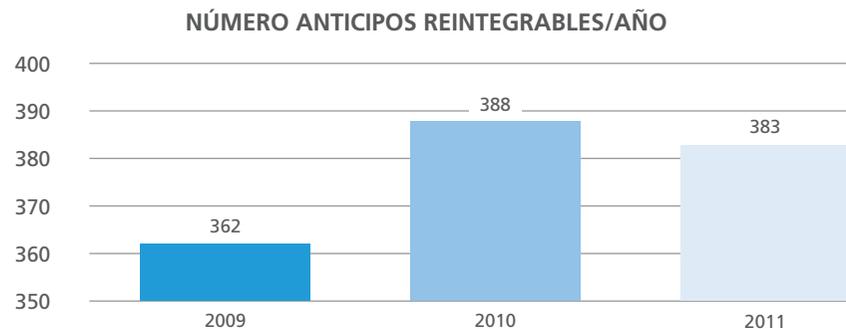
en la jornada, excedencia por cuidado de hijos y familiares dependientes o planes de preparación a la jubilación.

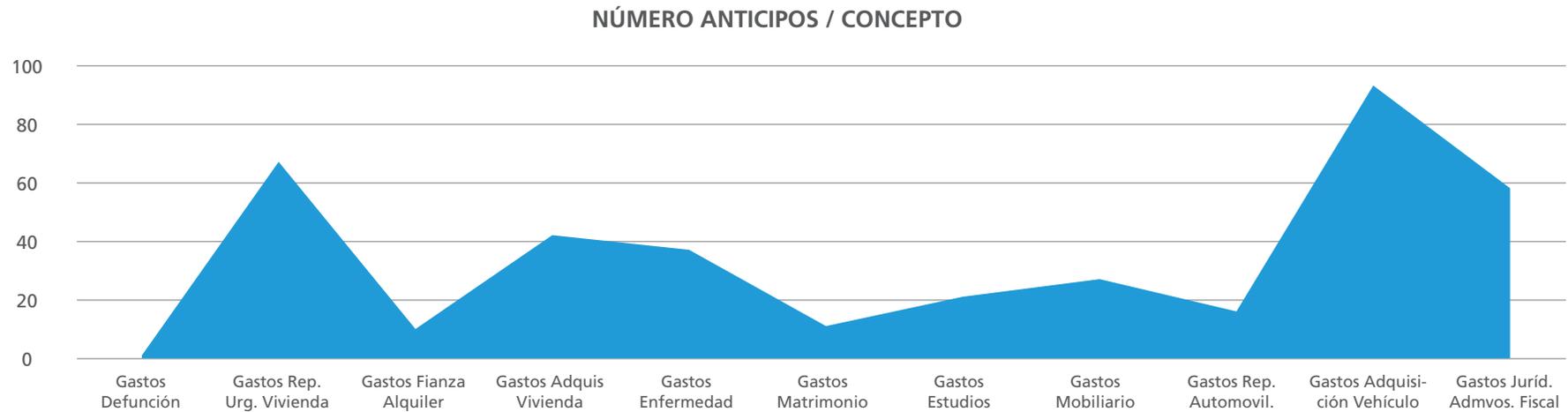
Todas estas medidas configuran un marco de protección y apoyo a las personas empleadas en el Grupo Aena y a su entorno más cercano.

Durante el año 2011 se han ejecutado más de 13.000 actuaciones relacionadas con los beneficios corporativos o proyectos sociales. Cabe destacar algunos datos sobre estas actuaciones:

- **Anticipos reintegrables:** se considera anticipo reintegrable la cuantía económica adelantada, a cuenta del trabajador, y deducida posteriormente de sus retribuciones habituales, para cubrir situaciones graves, urgentes e inaplazables. Durante el año 2011 se han tramitado y gestionado 383 anticipos, lo que ha supuesto un aumento del 5,8% frente al 2009 y un descenso del 1,3% con respecto al año 2010. Del total de anticipos concedidos el 81% ha solicitado, para su reintegro, el plazo máximo permitido (24 meses), destacando los solicitados para la adquisición de vehículo por parte del empleado (93 anticipos) y para reparaciones urgentes del a vivienda habitual (67 anticipos).

El importe total concedido para anticipos reintegrables durante el año 2011 ascendió a 1.617.929,26€

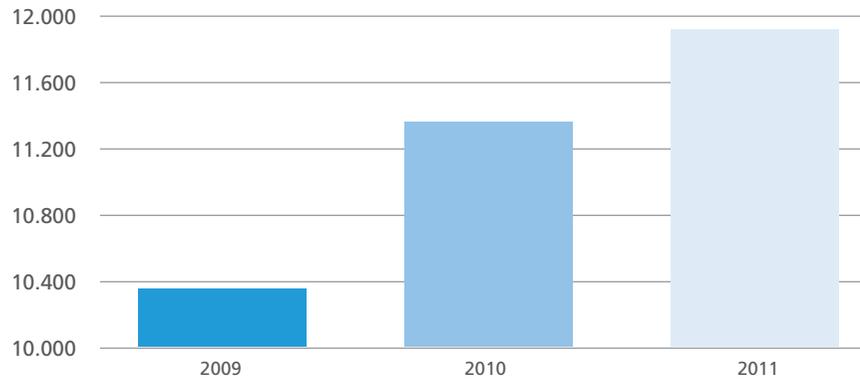




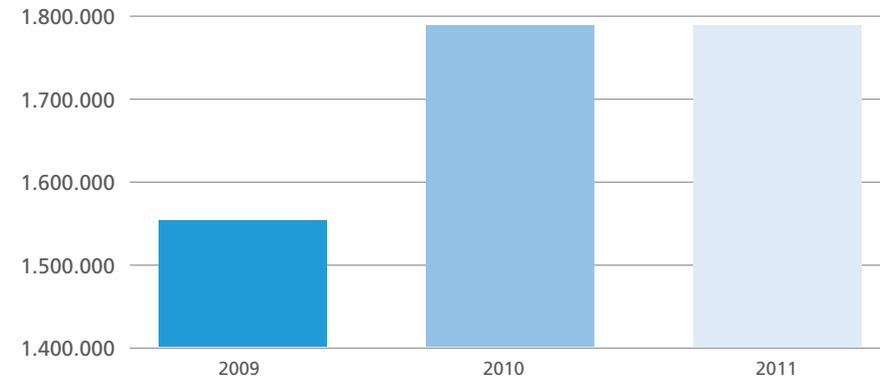
- Programa anual de ayudas sociales:** dentro de este programa se conceden diversos tipos de ayudas sociales, no reintegrables por parte del trabajador, para paliar gastos familiares y personales, contemplándose diferentes modalidades: nacimiento y adopción de hijos, guardería, estudios de hijos, estudios del trabajador, salud y discapacidad (del trabajador o de familiares). En el año 2011 se concedieron un total de 11.911 ayudas, lo que supone un aumento del 5,09% con respecto a las concedidas en el año 2010 y un 15,30% teniendo en consideración las ayudas concedidas en 2009.

El crecimiento acumulado de las ayudas sociales concedidas en el último trienio alcanza el 57,25%. El importe de esta partida presupuestaria ascendió, durante el año 2011, a 1.787.221,06€.

AYUDAS CONCEDIDAS / AÑO

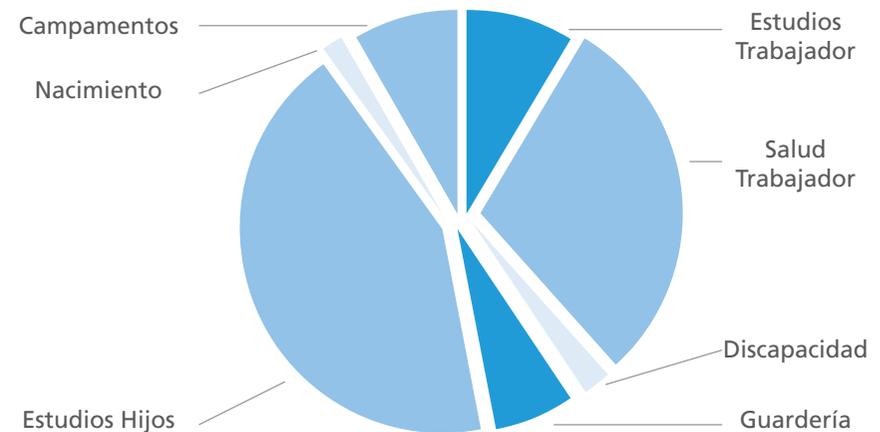


IMPORTE AYUDAS SOCIALES / AÑO



En la distribución por tipo de ayudas concedidas en 2011, destacan las ayudas por estudios para hijos del trabajador (5.126 solicitudes concedidas) y, en segundo lugar, las de salud del trabajador (3.555 solicitudes concedidas).

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE AYUDA



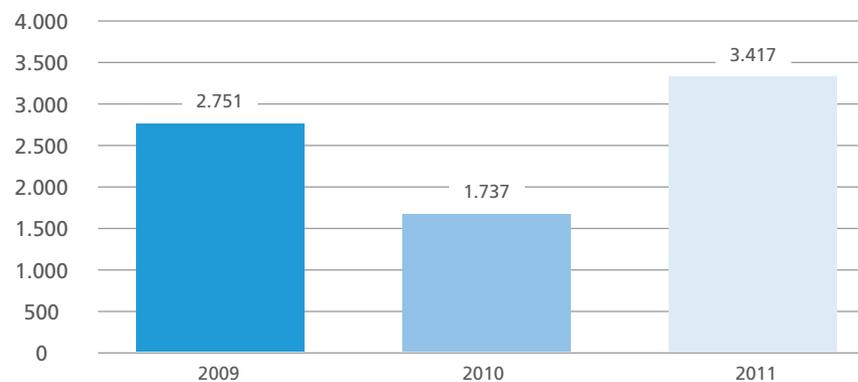
El Programa de Atención al Empleado (PAE)

El PAE (Programa de Atención al Empleado) tiene como objetivo principal la conciliación de la vida familiar y laboral ayudando en la solución de necesidades y problemas cotidianos a los trabajadores del Grupo Aena, tales como la gestión de cuestiones ineludibles durante el horario de trabajo. El gráfico refleja las cifras de usos del PAE por años.

En 2011 fueron solicitados un total de 3.417 servicios (3.019 básicos y 398 complementarios), frente a los 1.737 del año anterior. Esto indica un aumento del 96%, apreciándose una importante recuperación del servicio debido a las campañas de promoción del PAE.

En segregación por género los servicios del PAE fueron utilizados en un 57% por mujeres y en un 43% por hombres, siendo los más demandados los de asesoramiento de ocio, legal, gestoría y educación, que suponen un 47% del total.

USOS PAE POR AÑOS



Beneficios del PAE:

.. Para el empleado:

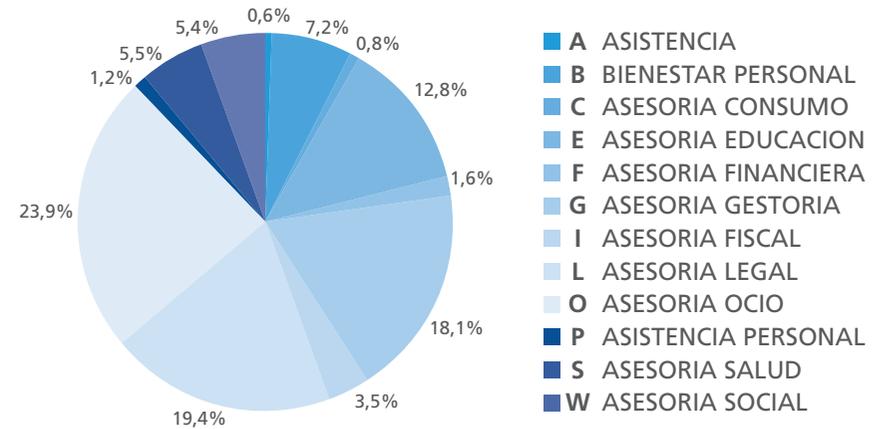
- Mejora de la vida laboral y personal.
- Aumento de la satisfacción personal.
- Ahorro de tiempo en cuestiones extra-laborales.
- Ayuda a gestionar las tensiones interpersonales.

... Para la Empresa:

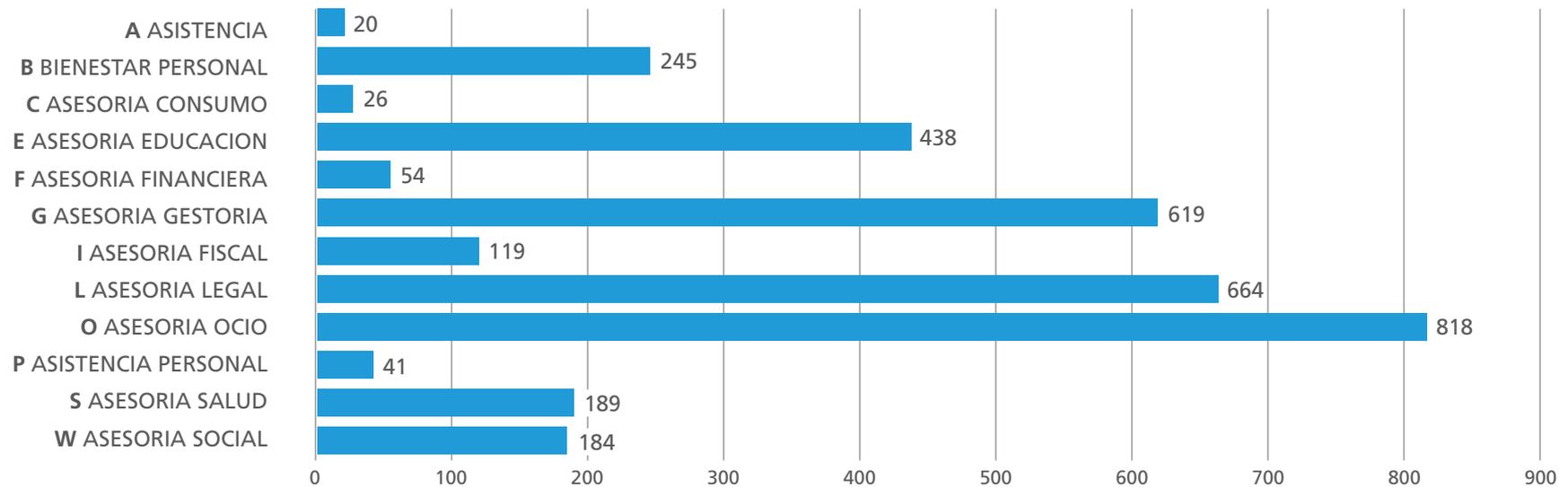
- Optimiza la actividad de los trabajadores.
- Mejora del ambiente de trabajo.
- Ayuda a mejorar los niveles de concentración.
- Ayuda a rebajar las tasas de accidentabilidad.

El retorno para el Grupo Aena, en horas ahorradas por la utilización del Programa de Ayuda al Empleado, ha supuesto, durante 2011, un total de 18.580 horas (el equivalente a más de 2.654 jornadas de trabajo o a 557.400€⁵).

⁵ Teniendo en cuenta el coste bruto medio hora/empleador.



NÚMERO DE SERVICIOS BÁSICOS POR TIPOLOGÍA



Programa de Apoyo Emocional, Prevención y Tratamiento de Conductas Adictivas

Durante el año 2011 se han realizado un total de 23 tratamientos de conductas adictivas (alcohol, drogas ilegales y otras adicciones), tanto de nuevo ingreso como de seguimiento de casos iniciados anteriormente. De ellos 9 fueron ingresos en comunidades terapéuticas (1 mujer y 8 hombres) y otros 14 en régimen externo, lo que supone un aumento del 21% en relación con el año 2010.

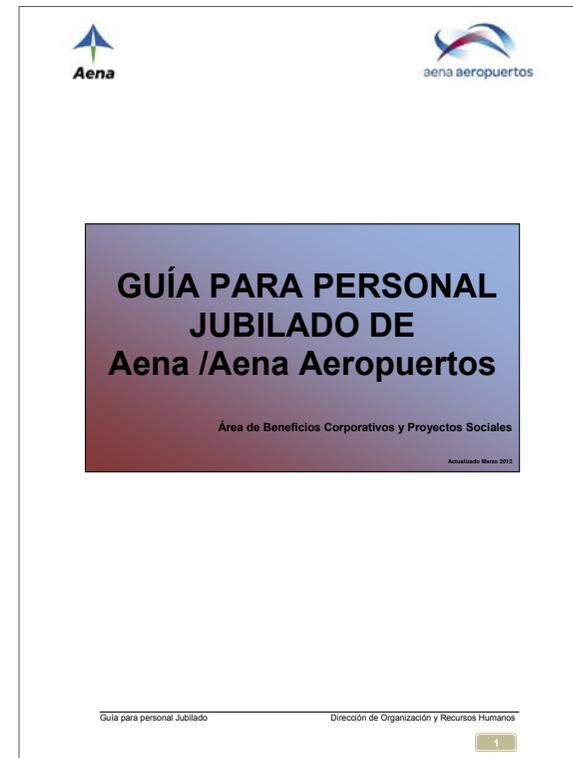
Se realizaron 3 ediciones del curso de Prevención de Conductas Adictivas, con un total de 32 asistentes, en los aeropuertos de FGL Granada-Jaén, Sevilla y Asturias, cuyo objetivo es prevenir adicciones en el entorno laboral e intervenir adecuadamente en dichos casos. Además, y gracias a los programas contra el tabaquismo, 23 tratamientos contra esta adicción llegaron a buen puerto.

Se ha mantenido, además, el convenio de colaboración firmado entre el Grupo Aena y la Asociación Proyecto Hombre, realizándose 4 reuniones durante el año 2011 así como la visita a las instalaciones de la ONG tanto en Sevilla como en Granada.

El Programa de Apoyo Emocional-Counselling fue usado por 32 personas durante el año 2011 (62,5% mujeres) y se realizaron 11 consultas de asesoramiento familiar.

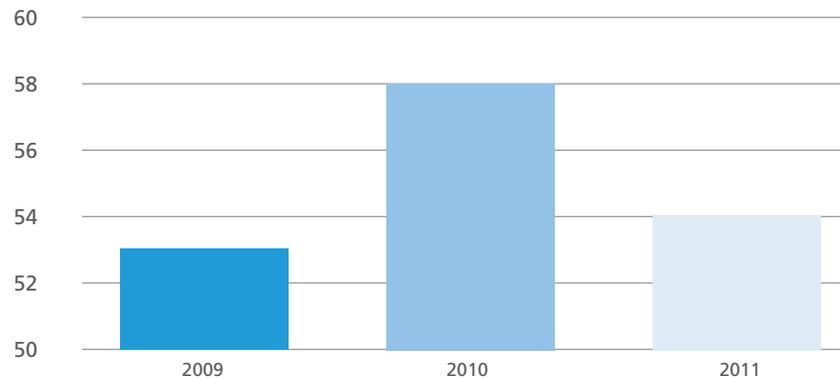
2011 ha sido el año del impulso definitivo del Plan de Atención al Jubilado del Grupo Aena, reforzándose actividades que se venían desarrollando en años anteriores e implementando nuevas actuaciones.

Entre las actividades ya realizadas otros años, durante el año 2011 se han realizado 3 ediciones del Taller de Preparación para la Jubilación, que han recibido un total de 54 empleados de diversos centros de Aena 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. Se ha editado, además, una Guía de Recursos Informativa donde pueden encontrar respuesta a todas aquéllas cuestiones derivadas de su nueva situación.

ASISTENTES TALLER JUBILACIÓN / AÑO



Por primera vez se hicieron las gestiones necesarias para que los empleados en situación de jubilación parcial pudiesen acceder, desde fuera de las instalaciones del Grupo Aena, a su correo electrónico y a la Intranet corporativas, en colaboración con la Dirección de Sistemas de Información, con el objetivo de que dicho personal, que mantiene todavía una relación laboral con el Grupo Aena, mantenga una vinculación efectiva con la empresa y con el resto de compañeros y superiores

Se cursaron 31 solicitudes de acceso remotos a los sistemas informáticos del Grupo Aena para los empleados en situación de jubilación parcial.



PROGRAMA DE APOYO EMOCIONAL

Principales datos de 2011:

- Tratamiento y prevención de drogodependencias y tabaquismo: se continúa el Programa de Prevención y Tratamiento de Conductas Adictivas, facilitando los contactos y costeando parte del proceso en caso de drogodependencias. (LA8)
 - > 23 casos atendidos: 9 ingresos en comunidades terapéuticas (régimen interno) y 12 en régimen externo, lo que supone un aumento del 21% en relación con el año 2010.
 - > 23 tratamientos para dejar de fumar.
- Curso de Prevención de Drogodependencias:
 - > 3 ediciones del curso en los aeropuertos de FGL Granada-Jaén, Sevilla y Asturias.
- Convenio de colaboración firmado con la entidad "Proyecto Hombre"
 - > 4 reuniones anuales y visita a las instalaciones de la entidad tanto en Sevilla como en Granada.
- Talleres de Preparación a la Jubilación: Impartido a un total de 49 trabajadores del Grupo Aena.
- Asesoramiento Personal (*Counselling*):
 - > Utilizado por 32 empleados y realizadas 11 consultas de asesoramiento familiar.

La comunicación interna: base de la relación con nuestras personas

En el año 2011 Aena mantiene los canales de comunicación con sus empleados diferentes siguiendo con su compromiso de transmitir los objetivos y estrategias empresariales a toda la organización.

- La intranet de Aena, y en especial el apartado de "Recursos Humanos" ofrece información extensa, ordenada y actuali-

zada de todo lo que corresponde a la estrategia de Aena así como de los acontecimientos que puntualmente se van añadiendo a la actividad ordinaria.

- El Buzón de Recursos Humanos facilita recoger sugerencias, consultas o cualquier cuestión que puedan plantear nuestros empleados.
- La Revista mensual Interna "Aena Noticias" y el "Newsletter", recogen hechos e hitos más relevantes de la organización: nuevas obras, nombramientos, noticias de última hora, etc.

- Finalmente, la celebración de “Desayunos de Trabajo del Presidente de Aena” con los empleados o los “Encuentros Digitales con el Presidente de Aena”, han ofrecido un canal abierto y directo de relación con la alta dirección.

ASPECTO CLAVE

2011 ha sido el año del impulso definitivo del Plan de Atención al Jubilado del Grupo Aena, reforzándose actividades que se venían desarrollando en años anteriores e implementando nuevas actuaciones.