



# Nuestras personas

En Aena el capital humano es el principal activo de la organización que permite desplegar toda la planificación estratégica en el contexto de Responsabilidad Corporativa

Las actuaciones empresariales en la gestión de personas en Aena, se desarrollan con un amplio abanico de objetivos:

- Mejorar la empleabilidad de nuestros empleados.
- Aumentar la motivación e implicación de las personas
- Mejorar la formación y el desarrollo de las personas.
- Aumentar la seguridad en la Prevención de Riesgos Laborales.
- Mejorar los procedimientos de administración y el control de gestión en el área de Recursos Humanos, automatizando los sistemas de gestión para conseguir una labor más eficiente que redunde en el beneficio del empleado.

## Contenidos del capítulo:

Un gran activo con dimensión responsable: nuestras personas

- *Nuestras personas*
- *Gestión del talento y el desempeño y el sistema de retribuciones*
- *El activo de personas y su desarrollo formativo*

Promoviendo la prevención y la seguridad

- *La prevención de la salud de nuestros trabajadores*

Beneficios Sociales y la conciliación familiar y laboral

- *El Plan de Ayudas Sociales para Empleados y Familiares*
- *El Programa de Atención al Empleado (PAE)*
- *Prevención y Tratamiento de Conductas Adictivas*

La Comunicación Interna: base de la relación con nuestras personas

## Un gran activo con dimensión responsable: nuestras personas

Las personas que trabajan en Aena son su principal activo. En 2012, alrededor de 13.000 profesionales hicieron posible la actividad de la organización para consolidar el desarrollo

estratégico de la organización y sus principales objetivos de futuro con una dimensión eficaz y responsable.

La principal función de la Dirección de Organización y Recursos Humanos consiste en establecer las estrategias, políticas y procedimientos de Aena relacionados con nuestras personas. En 2012 Aena ha establecido como objetivo prioritario la mejora de la eficacia y la reducción de los costes de gestión empresarial. Asimismo, se mantiene el compromiso con los empleados, contribuyendo, a la vez, a su continuo desarrollo, profesionalización y motivación, así como a su adecuación a los valores y estrategias de empresa para la consecución de los objetivos establecidos.

### DATOS RELEVANTES:

- La dimensión responsable principal en 2012 fue avanzar hacia una nueva forma de trabajar más orientada a resultados, mediante la integración de la planificación de los objetivos (medibles, factibles y cuantificables), su evaluación, así como su alineamiento con los valores y conductas clave de Aena.
- Se mantiene el compromiso con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, todo ello encaminado a la mejora de la gestión, motivación y desarrollo de carrera profesional de los empleados.
- Aena revalida su compromiso con la formación, difusión y cumplimiento del Código de Conducta de Aena, aprobado en 2008 y que tiene por objeto el establecimiento de unos principios de actuación que, de acuerdo con sus valores de referencia, la organización espera que sean observados en la práctica cotidiana por todos sus directivos y mandos intermedios

## Nuestras personas

En los últimos ejercicios, el número de trabajadores ha seguido creciendo a pesar de la coyuntura, aportando empleo a nuestra sociedad y contribuyendo a su desarrollo. Así, de los 12.462 empleados que constituían la plantilla de Aena en 2008 se ha pasado a **12.857** en 2012.

### LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD, MÉRITO, CAPACIDAD Y PUBLICIDAD

El total de empleados de Aena están amparados por dos convenios colectivos:

- I Convenio Colectivo del Grupo Aena (para todo el personal no Controlador)
- II Convenio para el personal Controlador de la Circulación Aérea.

Todos nuestros 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 por igual por representantes sindicales y de Aena. Desde julio de 2010 está constituida la **Comisión Paritaria de Igualdad**, formada a partes iguales por los sindicatos mayoritarios y Aena. Su misión es velar por el cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad definido y desarrollado en el I Convenio del Grupo Aena vigente (Anexo VI). Los objetivos principales de esta comisión 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 de las mujeres que desempeñen una misma categoría

### ASPECTO CLAVE

- Durante 2012, se ha consolidado y desarrollado el grupo de trabajo específico entre los representantes de Aena y las organizaciones sindicales presentes en la Coordinación Sindical Estatal, con el fin de avanzar y acordar el Nuevo Modelo de Gestión Aeroportuario basado en la eficacia, reducción de gastos de gestión y reorganización estructural y organizativa.

profesional. Asimismo, 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.

#### EL VALOR SOCIAL DE LA DIVERSIDAD

En 2012 se produjo un hito en Aena: la incorporación de 61 personas con discapacidad.

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

#### DATOS PRINCIPALES

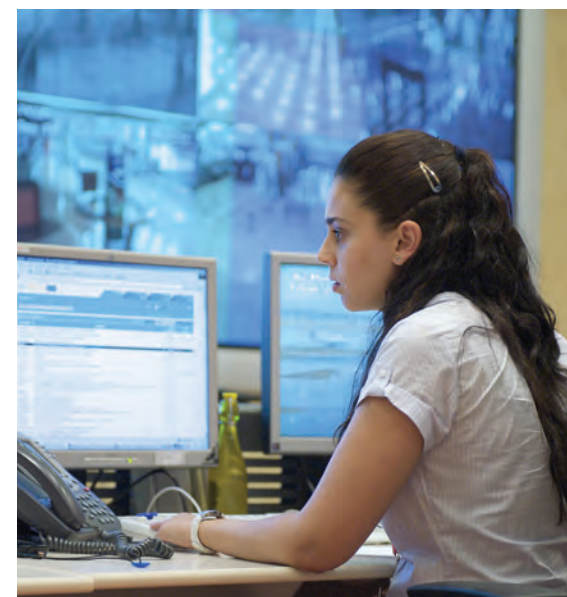
##### La diversidad en Aena:

- En los últimos tres años, el número de mujeres empleadas en Aena ha crecido lenta pero regularmente con respecto al de hombres, alcanzando en 2012 un total de **4.288 mujeres, lo que supone el 32,6 % de la plantilla total de los empleados**, y cabe destacar que el **35,1 % de este porcentaje ocupa puestos directivos**.

En 2012 se incorporaron 61 plazas de personas con discapacidad, de las cuales 23 plazas son de Titulados Universitarios y 38 plazas de Técnicos.

- 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.

Distribución de la plantilla por género y grupo de edad			
Tramo Edad	Hombres	Mujeres	%
25 años o menos	5	2	0,2%
Entre 26 y 35 años	382	150	12,0%
Entre 36 y 45 años	1.188	681	42,0%
Entre 46 y 55 años	766	433	27,0%
56 años o más	661	178	18,8%
<b>Total Aena</b>	<b>3.002</b>	<b>1.444</b>	<b>100,0%</b>
25 años o menos	19	3	0,3%
Entre 26 y 35 años	902	482	16,5%
Entre 36 y 45 años	1.978	1.165	37,3%
Entre 46 y 55 años	1.645	778	28,8%
56 años o más	1.023	416	17,1%
<b>Total Aena Aeropuertos</b>	<b>5.567</b>	<b>2.844</b>	<b>100,0%</b>



A lo largo de los últimos años, las mujeres se han incorporado a la plantilla de Aena en mayor proporción que los hombres.

**Calidad y estabilidad del empleo en Aena:**

- La **edad media** de la plantilla, se sitúa en los **45,40** años.
- La **estabilidad en el empleo** es otra apuesta que caracteriza a nuestra entidad, que en 2012 alcanzó un número de **trabajadores con contrato fijo** de 11.721 personas (**88,4% de la plantilla**), y **1.536 personas con contrato temporal (11,6%)**. De estos contratos temporales, 662 son directos (interinidad, contrato por obra o circunstancias de la

Edad media de la plantilla	
Aena	45,67
Aena Aeropuertos	45,12

producción). El resto, son contratos temporales pendientes de consolidación. En consecuencia, **el empleo temporal en Aena apenas llega al 5%.**

- Todos los trabajadores de Aena tienen contratos a jornada completa, salvo una parte residual (930 empleados) cuyo contrato es de jornada reducida
- En cuanto a la rotación de puestos en Aena, el **índice total de rotación se sitúa en el 2,3 %**, correspondiendo un 2,7 % a la rotación en hombres y un 1,6 % en el caso de mujeres. Los mayores cambios se producen en los menores de 25 años (aproximadamente el 5%), principalmente por estar sujetos a contratos temporales de obra o servicio/ILT/etc. y en los mayores de 56 años (11,65%), que corresponde a jubilaciones y prejubilaciones. En el resto de los tramos de edad, la rotación es prácticamente del 0%.

Distribución de empleados por tipo de jornada	
Jornada	Nº trabajadores
Normal	1.852
A turnos	2.594
<b>Total Aena</b>	<b>4.446</b>
Normal	3.711
A turnos	4.700
<b>Total Aena Aeropuertos</b>	<b>8.411</b>

- Un **4,48% de la plantilla** del Grupo Aena se ha **acogido a los beneficios que ofrece Aena en cuanto a reducción de jornada** por: maternidad, lactancia, cuidado de mayores a su cargo, etc.



El grupo Aena cuenta con alrededor de 13.000 trabajadores.

### LA CUALIFICACIÓN DEL PERSONAL

La plantilla de Aena se divide en las siguientes **categorías**: A y B – Directivos y Titulados; C -Coordinadores; D - Técnicos; E y F - Personal de apoyo

- La **distribución de la plantilla por género y niveles profesionales** refleja que el mayor porcentaje de la plantilla de Aena es del nivel D, seguido del personal controlador y de los niveles A, B y C.
- 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 materia de seguridad de acuerdo con los requisitos de la iniciativa de Cielo Único de la Unión Europea.

Distribucion total de plantilla por niveles de ocupación							
	UNIDAD	A Y B.- DIRECTIVOS Y TITULADOS	C.- COORDINADORES	D.- TÉCNICOS	E Y F.- APOYO	CONTROLADORES	DTotal
EPE Aena	Unidades Corporativas	67	3	26			96
	Navegación Aérea (Convenio)	558	330	1.093	36		2.017
	Navegación Aérea (Controladores)					2.333	2.333
	Total Aena	625	333	1.119	36	2.333	4.446
Aena Aeropuertos	Total Aena Aeropuertos	1.537	1.272	4.898	704		8.411

- El personal de Aena también se clasifica en función de grupos de ocupación (Directivos y Titulados, Coordinadores, técnicos, personal de apoyo y controladores). Actualmente todo el personal de Aena es evaluado mediante el **Sistema de Gestión del Desempeño (SGD)**.
- Aena tiene presencia en todas las Comunidades Autónomas de España. La Comunidad Autónoma con mas empleados es la Comunidad de Madrid (casi el 30%), donde además de situarse el principal aeropuerto internacional de la red, Madrid-Barajas, es donde están emplazadas las sedes de los servicios centrales y unidades corporativas de la organización.

• **LA GESTIÓN DEL TALENTO Y EL DESEMPEÑO Y EL 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.

Desglose plantilla por regiones (Nº personas)		
Comunidad Autónoma	Aena	Aena Aeropuertos
ANDALUCÍA	536	1.034
ARAGÓN	11	100
ASTURIAS	21	107
BALEARES	406	975
CANARIAS	523	1.308
CANTABRIA	16	88
CASTILLA-LA MANCHA	-	14
CASTILLA-LEÓN	5	124
CATALUÑA	706	1.134
CEUTA	-	11
EXTREMADURA	-	12
GALICIA	98	340
LA RIOJA	11	22
MADRID	1.799	2.033
MELILLA	12	42
MURCIA	-	81
NAVARRA	17	70
PAÍS VASCO	81	349
VALENCIA	204	567
<b>TOTAL</b>	<b>4.446</b>	<b>8.411</b>



### EL ACTIVO DE PERSONAS Y SU DESARROLLO FORMATIVO

La formación sigue siendo uno de los pilares para la especialización y mejora de los profesionales de Aena. La adecuación permanente que requieren las nuevas tecnologías y la mejora y necesidad de ampliación de nuestras instalaciones y servicios, llevan a Aena a desarrollar planes específicos de formación.

Así, el **Instituto de Aprendizaje de Aena (IADA)** proporciona una oferta orientada al desarrollo profesional de los trabajadores y al desempeño óptimo de sus actividades. Esta formación garantiza además la operatividad de la empresa con personas altamente cualificadas.

Este compromiso con la formación se muestra en el número de **horas totales dedicadas a esta materia por nuestros empleados, que en el año 2012 ascendió a 307.713**, principalmente destinadas a cursos de formación técnica.

Desglose de nº de horas de formación por tipología de cursos durante el 2012:	
Horas Formación Conductual	19.232
Horas Formación Técnica	288.481
<b>Total</b>	<b>307.713</b>

Esto supone una **media de horas de formación por empleado de 23,38**, incrementándose en un 8 % con respecto al ejercicio anterior).

En cuanto a la distribución de formación por género y ocupación en el Grupo Aena el dato en directivos y mandos intermedios es de 72.279 hrs. En mujeres es el 10,80% del total de la formación en 2012 en este grupo. En hombres el 8,79 % (32.430 hrs. en 2012).



La formación requiere de las nuevas tecnologías.

En el grupo de personal de Convenio las horas de formación realizadas por mujeres suponen el 41,02% del total de formación en 2012 (151.321 hrs.). En hombres el 39,39% del total de 2012 (145.320 hrs.)

A pesar de este incremento de horas de formación por empleado, el coste total invertido en formación ha ido reduciéndose progresivamente desde 2008 gracias a la **política de optimización y aprovechamiento de recursos** desarrollada por Aena, y concretada principalmente en **dos medidas**:

- **Formación con personal propio de Aena** (Formadores y monitores internos), especialmente en materias de alto contenido técnico aeronáutico y/o aeroportuario: Extinción de incendios, operaciones aeroportuarias y aeronáuticas, mantenimiento de instalaciones etc.
- **Aumento de la Formación on-line** en aquellas áreas más apropiadas: formación general sobre seguridad, riesgos laborales, protección de datos, etc.

Aena se ha beneficiado en 2012 de la ayudas para la formación y la mejora de las competencias de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo (Real Decreto 395/2007), ascendiendo las bonificaciones recibidas en concepto de cuotas a la seguridad social por la formación impartida, a la cantidad de 1.057.730 €.

La formación en Aena se orienta hacia la mejora del desempeño del puesto de trabajo para una correcta especialización y facilita la orientación hacia la promoción profesional y la adecuación a la permanente evolución tecnológica y operacional.

#### ASPECTOS CLAVE

- Aena destinó 1,82 millones de euros a la formación en 2012
- El número medio de horas de formación por empleado fue de 23,38 y el 92 % de los trabajadores realizaron, al menos, 1 curso durante 2012.

#### HECHOS RELEVANTES 2012:

- Formación específica asociada a puestos de mantenimiento, seguridad aeroportuaria, sensibilidad medioambiental, prevención y tratamiento de conductas adictivas, el factor humano en el contexto aeroportuario.
- Impartición de la formación asociada al personal del nuevo Helipuerto de Algeciras (Cursos para el personal de nuevo ingreso de las Ocupaciones Operativas del SEI y Operaciones Aeroportuarias)
- Impartición de las acciones formativas asociadas a la implantación del R.D. 862/2009 sobre certificación de aeropuertos competencia del Estado).
- Desarrollo de nuevos cursos PRL en formato on-line: Carretillas Elevadoras, Manipulación Manual Cargas, etc.

## PROMOVIENDO LA PREVENCIÓN Y LA SEGURIDAD

Tal y como se recoge en su **Política de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)**, el sistema de Aena integra la prevención en todos sus niveles jerárquicos, lo que implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de incluirla obligatoriamente en cualquier actividad que realicen u ordenen, así como en todas las decisiones que se adopten.

Aena adquiere de este modo el compromiso de cumplir los siguientes objetivos generales y principios de actuación que conforman la Política de Prevención de Riesgos Laborales (PRL):

- 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.
- Gestionar los procesos productivos, productos y servicios bajo un compromiso de mejora continua de la acción preventiva.
- Establecer canales de información adecuados para comunicar a las partes (internas y externas de la empresa) los asuntos que afecten a la acción preventiva.
- Garantizar la participación y formación teórica y práctica de todos los trabajadores, especialmente de aquellos con puestos clave en la prevención de riesgos laborales.
- Difundir, explicar y mantener actualizada la política de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus objetivos, a todos los niveles de la organización.
- Coordinar las actividades preventivas con concesionarios, contratistas, operadores aéreos que actúan con autorización administrativa y organismos de la Administración.

### LA POLÍTICA DE PRL DE AENA INCLUYE EL COMPROMISO DE:

- Evaluar los riesgos
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución 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 con información suficiente y adecuada puedan acceder a zonas de riesgo.

Siguiendo el Plan Operativo de Aena, se han cumplido los objetivos marcados para el presente ejercicio:

- El **Índice de Siniestralidad Laboral del Grupo Aena** ha experimentado un aumento del **2,38** con respecto a 2011.
- El **Índice de Incidencia Global** en el Grupo Aena (número de accidentes por cada mil trabajadores) ha sido en 2012 de **7,84**.

	2010	2011	2012	Variación 2011/2012
Índice de Siniestralidad Laboral (Nº Accidentes sin baja /1000 empleados)	9,02	8,37	11,4	+2,38
Índice de Incidencia Global (Nº Accidentes con baja /1000 empleados)	11,59	8,15	7,84	-3.75

Durante 2012 se han realizado **358 evaluaciones de riesgos**, lo que supone un importante **incremento del 66,2%** respecto al ejercicio anterior (en el año 2011 se realizaron 237 evaluaciones).

**LA PREVENCIÓN DE LA SALUD DE NUESTROS TRABAJADORES:**

Durante 2012 se han realizado reconocimientos médicos específicos al **81% de la plantilla** (un total de 5.780 reconocimientos) y se han impartido **31.087 horas de**

**formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales** a los trabajadores de Aena, para los dos Convenios Colectivos.

Se ha continuado con la implantación y seguimiento de la Coordinación de Actividades Empresariales en todos los Centros y Aeropuertos (R.D. 171/2004 que desarrolla el Art. 24 de la LPRL), habiéndose aprobado un procedimiento que desarrolla este aspecto en el Comité Estatal de Seguridad y Salud (formado por representantes sindicales y de Aena).

Un hito importante ha sido la definición de la **Nueva Aplicación de Prevención, SAP/PRESAL**, que 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 estas actuaciones se han llevado a cabo con sus correspondientes desarrollos y funcionalidades, resolviendo de forma efectiva las necesidades particulares de Aena en esta

Como ejemplo del desarrollo de la actividad preventiva en todos sus ámbitos, incluida la Coordinación de Actividades Empresariales, cabe destacar la participación de la prevención en la puesta en marcha del Plan Alicante (para el desarrollo de la nueva terminal de este aeropuerto).

materia. A finales de 2010 el desarrollo ha sido prácticamente del 100%. Todo lo relacionado con salud y seguridad tiene en el **Comité de Seguridad y Salud** (formado por representantes sindicales y de Aena), el foro adecuado, donde se debaten, tratan y aprueban todos los procedimientos o decisiones tomadas al respecto. De esta manera, todos los trabajadores de Aena quedan cubiertos y representados al 100 %.

**ASPECTOS CLAVE**

**Integración y concienciación de la Prevención de Riesgos en la estructura empresarial:**

- Para el seguimiento y mantenimiento actualizado de la información de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, en los diferentes Centros de trabajo se continúan desarrollando apartados en la Intranet dedicados a PRL, haciendo de esta herramienta un instrumento esencial.
- Se han diseñado y elaborado, Fichas Informativas y Boletines Específicos de PRL.



Los boletines específicos de PRL forman parte de la política de prevención de riesgos.

## Beneficios Sociales y la conciliación familiar y laboral

En Aena, el **Área de Beneficios Corporativos y Proyectos Sociales** 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 Convenio General de 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 de 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.



Aena trabaja para facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar de sus empleados.

De esta forma, se desarrollan permanentemente medidas enfocadas a facilitar la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores, orientadas a conseguir un empleo de calidad, la motivación entre los empleados que facilite la conciliación de vida familiar y laboral, el desarrollo profesional y la eficacia laboral, que se materializan 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 del I Convenio Colectivo del Grupo Aena independientemente del tipo de contrato y jornada<sup>4</sup>.

Los beneficios sociales más relevantes se encuentran recogidos en el V Convenio Colectivo de 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, que es el Plan de Ayudas Sociales y Familiares. Contempla múltiples actuaciones que facilitan la conciliación laboral, personal y familiar que van desde ayudas monetarias directas para: ayuda al estudio de hijos del empleado, familiares con discapacidad o nacimiento de hijos, pasando por la disponibilidad de un seguro de vida o accidentes, una plan de jubilación, asistencia básica sanitaria a través de los servicios médicos de empresa en todos los centros o flexibilidad en la jornada, excedencia por cuidado de hijos / familiares dependientes o planes de preparación a la jubilación.

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



Aena promueve acciones para conciliar la vida laboral con la familiar.

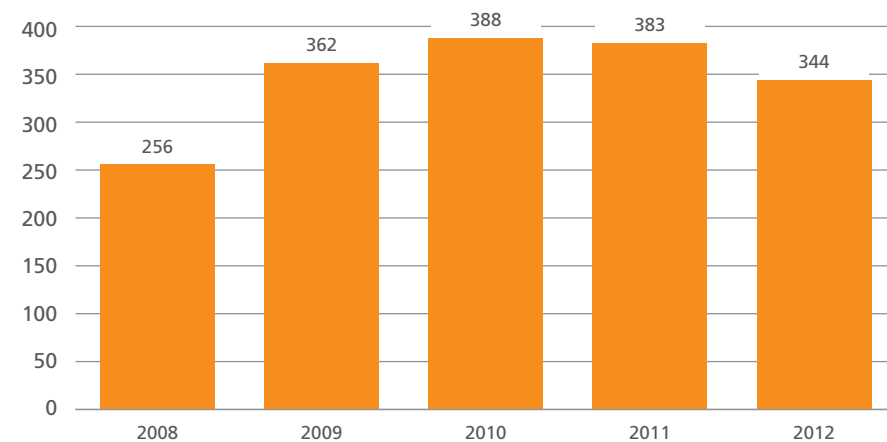
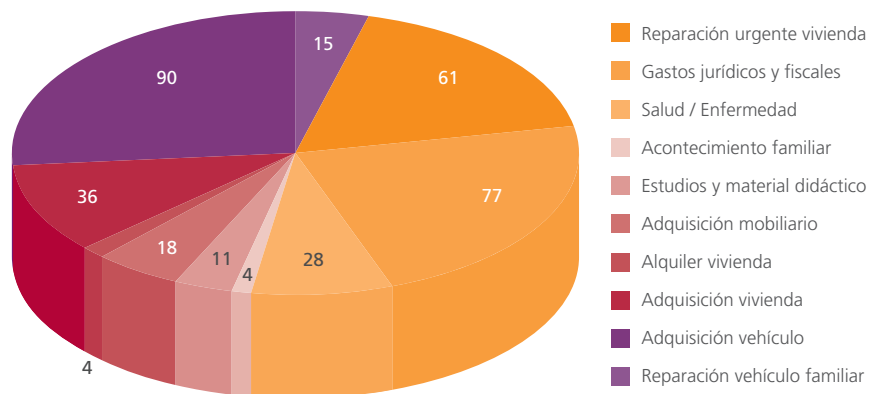
<sup>4</sup> Existen criterios para acceder a algunos de ellos. Por ejemplo, la antigüedad: debe ser de 360 días para el caso ayudas sociales y recepción de la revista de Aena o para el reembolso de ayudas a la salud el requisito es tener más de 90 días de antigüedad y tener continuidad en la contratación.

Durante el año 2012 se han ejecutado **más de 13.000 actuaciones relacionadas con los beneficios corporativos o proyectos sociales**. Cabe destacar algunos datos sobre estas actuaciones:

- Los anticipos reintegrables (entendiendo por tal la cuantía económica adelantada a cuenta del trabajador y deducida posteriormente de sus retribuciones habituales, para cubrir situaciones graves, urgentes e inaplazables: compra vivienda, compra coche familiar, etc., solicitados por diferentes conceptos y gestionados en el año 2012 ascienden a 344 con un descenso del 10,2 % frente a 2011. Destaca con casi un 25% la adquisición de vehículo como tipo de anticipo más solicitado.

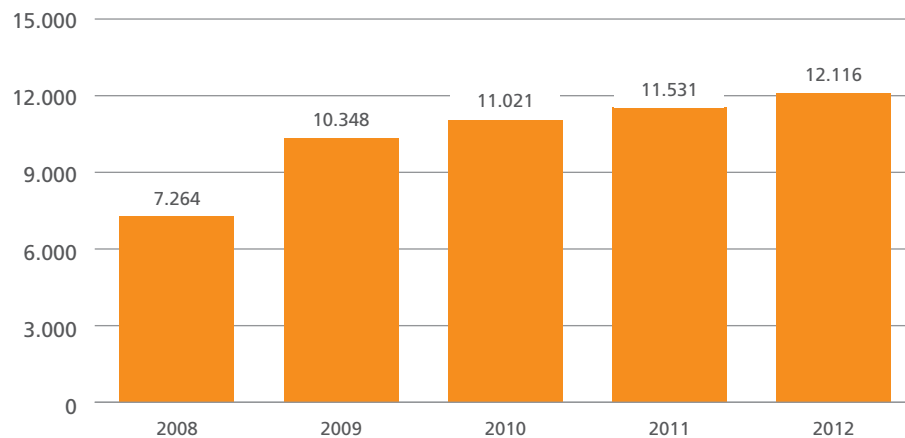
**ASPECTO CLAVE**

La consolidación del programa de ayudas sociales dentro de la dimensión social interna de la Política de Responsabilidad corporativa de Aena ha permitido que en cinco años la petición de ayudas de este programa casi se haya duplicado.





Desde el **Programa Anual de ayudas** se conceden diversos tipos de ayudas sociales (cuantía económica no reintegrable por parte del trabajador, para paliar gastos familiares y personales). Las modalidades son: nacimiento de hijos, escuela infantil / guardería, estudios de hijos, estudios del trabajador, salud y discapacidad). En 2012 se concedieron un total de **12.116 ayudas**, frente a las 11.531 de 2011 (lo que supone un incremento de un 5,8% con respecto al año anterior).



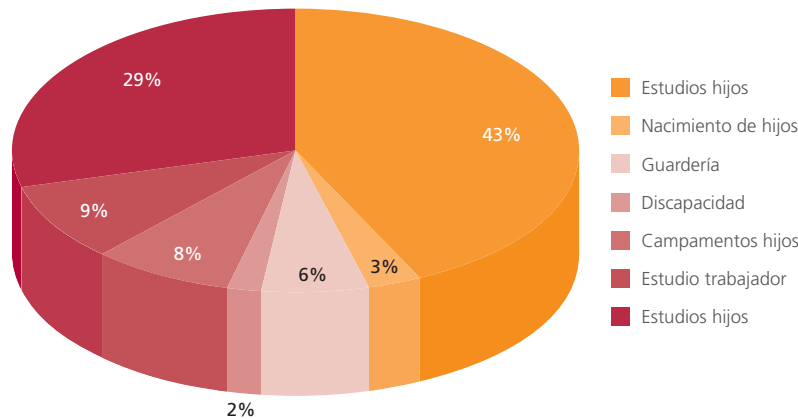
Este aumento progresivo de los últimos años, ha supuesto un incremento acumulado de un 81,7 % de las ayudas concedidas en 2008 en relación a las concedidas en 2012.

- En lo relativo a su importe, la **cuantía total de 2012 ha ascendido a 1.766.633,72 €.**



El programa anual de ayudas presta ayuda económica para la guardería de los hijos.

- En cuanto a la **distribución por tipo de ayudas concedidas** en 2012, destacan las ayudas por estudios para hijos del trabajador (con un 43% de las peticiones) y en segundo lugar las de salud del trabajador (con un 29% del total de peticiones).



## Programa de Atención al Empleado (PAE)

El Programa de Atención al Empleado (PAE) se consolida en los beneficios al empleado como un plan integral de ayuda para solucionar necesidades y problemas cotidianos con el fin de aumentar la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores de Aena. Los servicios restados se clasifican en básicos y complementarios.

En 2012 fueron solicitados un total de 2.208 servicios (1.929 básicos y 279 complementarios), frente a los 3.417 del año anterior.

Esto supone un descenso del 34,5%, motivado principalmente por el esfuerzo, ya iniciado en 2010 y continuado en 2011, para optimizar los recursos y orientar a los

### 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.

empleados en la realización de servicios mediante procedimientos con ninguno o bajo coste (mediante correo ordinario, en horarios fuera de jornada laboral, etc.).

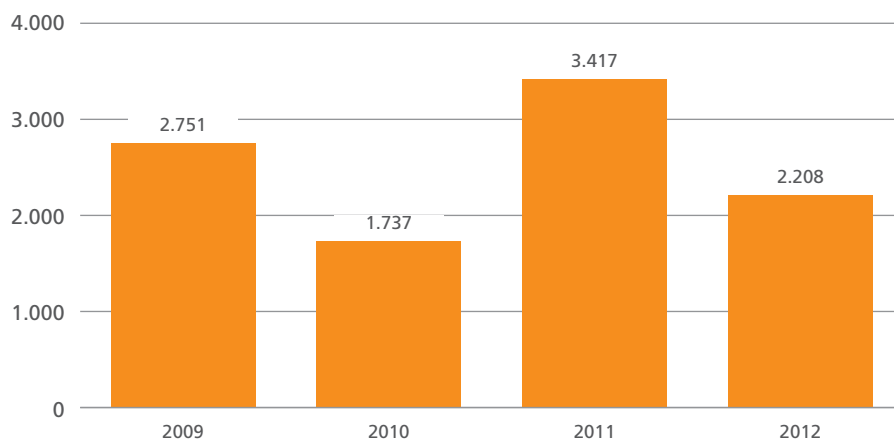
- Los servicios de asesoría legal y gestoría suponen el 67% de todos los realizados en el año.
- No obstante, algunos servicios cuantitativamente menos usados, adquieren gran relevancia desde el punto de vista cualitativo para la conciliación de la vida familiar y laboral como es la asesoría educativa. Gracias a este servicio, se estima un retorno para AENA en forma de reducción del absentismo evaluado en aproximadamente 12.948 horas.

**ASPECTO CLAVE**

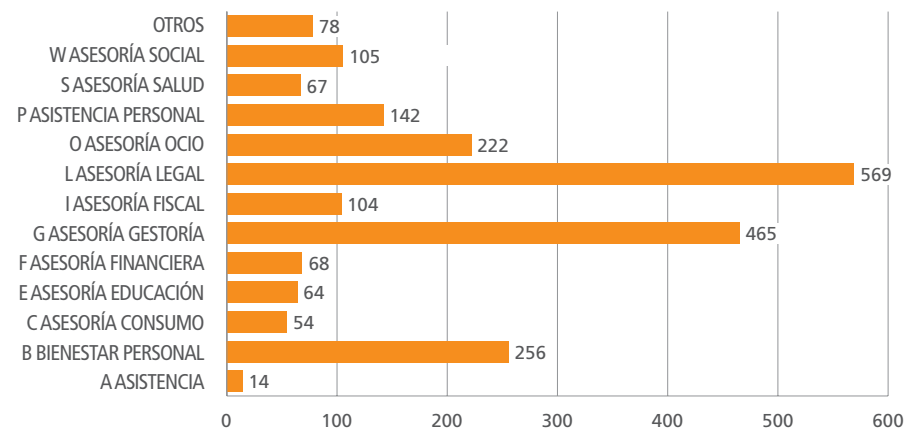
El Programa de Atención al Empleado – (PAE) es un “servicio de información y asesoramiento personalizado, cuyo objetivo principal es ayudar a equilibrar la vida personal y profesional” que ha contribuido a reducir significativamente el absentismo laboral en beneficio de la empresa y de sus trabajadores.

En cuanto al tipo de servicios dados desde el PAE, el siguiente gráfico muestra los realizados durante 2012. Como se puede apreciar, los servicios de asesoramiento de, legal, gestoría, ocio y bienestar personal suponen el 68,6 % del total de servicios solicitados

Usos PAE por años



Numero de Servicios Básicos por Tipología



## Prevención y tratamiento de conductas adictivas

Durante el año 2012 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.

Se realizaron 3 ediciones del curso de Prevención de Conductas Adictivas, con un total de 32 asistentes en los aeropuertos de Granada, Sevilla y Asturias. Su objetivo es prevenir adicciones en el entorno laboral e intervenir adecuadamente en dichos casos. Los asistentes fueron Comités de Dirección, puestos de estructura y representantes sindicales.

En el servicio de asesoramiento personal o counselling, 38 empleados lo han utilizado. Catorce peticiones han solicitado servicio de atención familiar.

En relación con el convenio suscrito entre El Grupo Aena y Proyecto Hombre, se realizaron las siguientes actuaciones:

- 4 reuniones de trabajo y seguimiento.
- 2 visitas a instalaciones de Proyecto Hombre en Granada y Sevilla.
- Participación en una ponencia sobre intervención de conductas adictivas, junto con otras empresas.
- Asistencia a Jornadas de Otoño de 2 personas del Grupo Aena vinculadas al programa de Prevención.

### ASPECTOS CLAVE

- El factor humano en la seguridad operacional es un elemento clave dentro de la planificación estratégica y de actuación en nuestros centros aeroportuarios. Por ello, mantener el Programa de Prevención y Tratamiento de Conductas Adictivas es clave para el área de plataforma y las zonas de máxima seguridad de los aeropuertos.
- Mantener el Convenio con la entidad Proyecto Hombre es un recurso de alianza con asociación del tercer sector en el contexto de la prevención en el contexto laboral.
- Aena ha destinado 61.542 € en 2012 ha mantener y consolidar estos programas y acuerdos de colaboración en materia de prevención, factor humano, apoyo emocional y conductas adictivas.

## La comunicación interna: base de la relación con nuestras personas

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 actualizada 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.
- Edición de un **Boletín semanal** de distribución entre todos los empleados del Aena con las principales noticias de la empresa.
- Edición de un **Boletín RC** (Responsabilidad Corporativa) **mensual** de distribución entre todos los empleados del Aena con las principales noticias sobre esta materia.

- **Revista Aena Noticias** con carácter mensual de distribución entre todos los empleados de Aena que recogen hechos e hitos más relevantes de la organización, entrevistas de interés, noticias de última hora, etc. Como novedad, desde noviembre de 2012 se presenta en soporte digital con la intención de acercarse más a las nuevas tendencias y tecnologías, ahorrar costes y reducir el impacto ambiental derivado de los procesos de impresión.

La celebración de los “**Encuentros Digitales**” ofrecen un canal abierto y directo de relación con la alta dirección. Por ejemplo, en el año 2012 esta plataforma ha sido empleada para dar respuesta a las inquietudes de los empleados relacionadas con el plan de desvinculaciones voluntario puesto en marcha.

Como reto de cara a los siguientes ejercicios, el departamento de Comunicación Interna apuesta por acercar la comunicación a los empleados y abrir nuevas vías de participación, (por ejemplo con la apertura de un buzón [participa@aena.es](mailto:participa@aena.es)), para que los empleados puedan colaborar en la construcción de cada número de la revista Aena Noticias, el Boletín semanal y en el Boletín de Responsabilidad Corporativa. El objetivo planteado es conocer qué se hace en cada aeropuerto y en cada centro de trabajo, que el empleado sea el que cuente a quién quiere que se entreviste, a quién le gustaría conocer o escuchar. Además, recuperar los encuentros digitales y abrir canales de comunicación con todas las direcciones de la empresa para fomentar el trabajo en equipo.