

Nuestras personas





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 empleabilidad de nuestros empleados.
- 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.



Equipo de Gestión de Red del Aeropuerto de Madrid-Barajas



UN GRAN EQUIPO DE MAS DE 13.000 PERSONAS

Las personas que trabajan en Aena son su principal activo. En 2010, más de 13.000 profesionales hicieron posible la actividad de la organización repartidos entre sus dos grandes unidades de negocio: los Aeropuertos Españoles y la Navegación Aérea.

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 2010



Señalera de Madrid-Barajas

Datos relevantes:

- Se ha consolidado el Modelo de Gestión por Competencias y el Sistema de Gestión del Desempeño, que pretenden avanzar en los objetivos de modernización y flexibilización de la gestión.
- Continuando con la labor de los últimos años, se ha potenciado la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se han fomentado las políticas de contratación de personal o la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, todo ello encaminado a la mejora de la gestión de las personas
- Aena vela por la difusión, el conocimiento 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 puestos de responsabilidad.

Aena se ha establecido como objetivo prioritario la mejora de la productividad de 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.

«Durante 2010, se ha constituido un grupo de trabajo específico entre los representantes de Aena y las organizaciones sindicales presentes en la Coordinación Sindical Estatal, con el fin de analizar los aspectos de índole laboral que pudieran verse afectados por el Nuevo Modelo de Gestión Aeroportuario.»

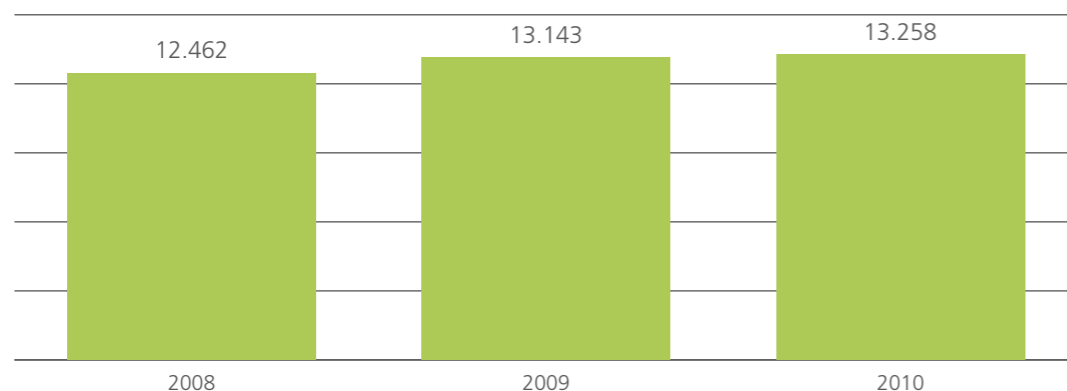


Subgrupos	Mecanismos de relación	Expectativas
<ul style="list-style-type: none"> Personal Directivo Personal de Estructura Colectivos Profesionales Jubilados 	<ul style="list-style-type: none"> Comisiones Correspondencia Formularios Encuestas Revista de comunicación interna Aena noticias Sindicatos 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones Cadena de Mando Intranet corporativa 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
		<ul style="list-style-type: none"> Retribución Jornada y Ambiente Reconocimiento Igualdad Conciliación Beneficios Sociales Seguridad y Salud Estabilidad Desarrollo Profesional

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 13.258 en 2010.

NÚMERO DE EMPLEADOS DE AENA



Los principios de igualdad, merito, capacidad y publicidad

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

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

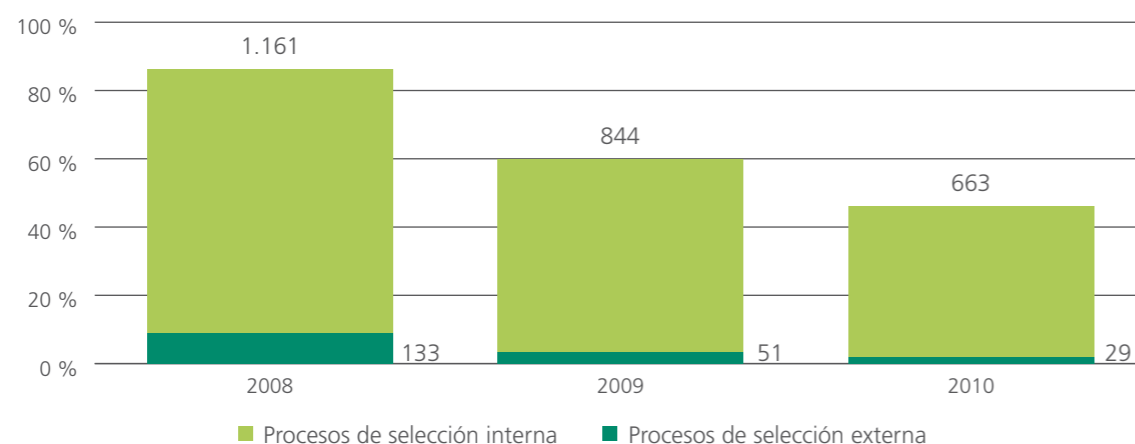
Todos nuestros procesos de selección respetan los principios de igualdad, merito, capacidad y publicidad de la provisión de puestos y están gestionados desde la Comisión Paritaria de Promoción y Selección, compuesta por igual por representantes sindicales y de Aena. En julio de 2010, tal y como plantea el V Convenio publicado en diciembre de 2009, se constituye 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 en el citado Convenio (Anexo VI). El Convenio 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 de las mujeres que desempeñen una misma categoría 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.

NÚMERO DE PLAZAS CONVOCADAS (SELECCIÓN INTERNA Y EXTERNA) / AÑO



Los procesos de selección externa, tras haberse cubierto múltiples procesos internos de promoción en años anteriores, han aumentado notablemente tal. En el gráfico siguiente se muestra el número de plazas convocadas en los últimos tres años en procesos de selección interna y externa:

En 2010 se produjeron diferentes procesos de selección, tanto interna como externa, que contaron con todas las garantías de transparencia, control y seguimiento a través de la Comisión Paritaria de

Datos relevantes:

En diciembre de 2010, se ultimaron los trabajos necesarios para la publicación de dos convocatorias de selección externa (23 plazas de Titulados Universitarios y 38 plazas de Técnicos) correspondiendo en ambos casos a plazas de la oferta de empleo público reservadas para ser cubiertas por personas con discapacidad física y/o sensorial, cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33%. La publicación de estas convocatorias y su proceso selectivo se llevará a cabo en el transcurso del 2011, estando prevista la incorporación de los candidatos seleccionados antes de finalizar el año.



Aena favorece la conciliación del trabajo con la vida familiar



Promoción y Selección, formada por cinco representantes de las organizaciones sindicales firmantes del V Convenio Colectivo y cinco de Aena, de forma que queden siempre garantizados los principios de igualdad, merito, capacidad y publicidad de la provisión de puestos.

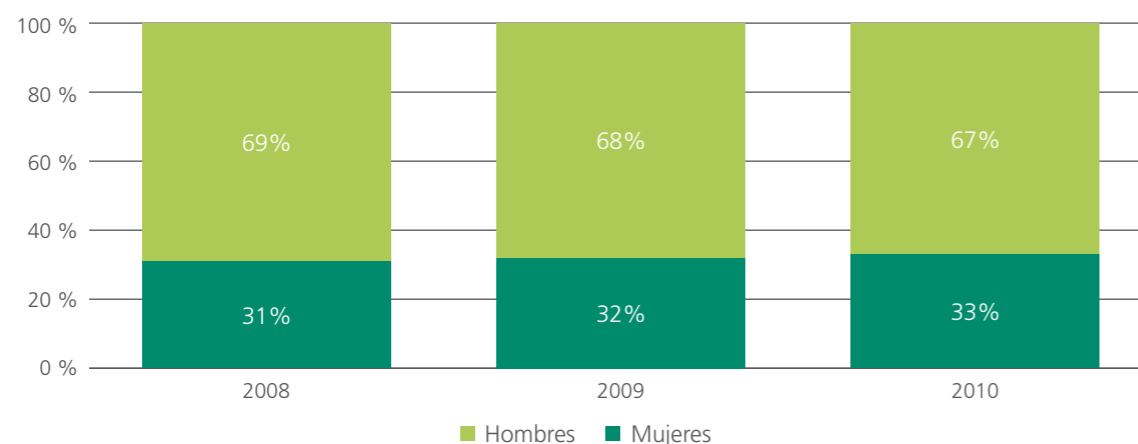
De los procesos selectivos de ambas convocatorias, se generarán bolsas de candidatos en reserva con aquellas personas que hayan superado las pruebas selectivas y no obtengan plaza. Dichas bolsas, tendrán una vigencia de 5 años de conformidad con lo establecido en el V Convenio Colectivo de Aena y se utilizarán para contrataciones futuras de plazas fijas (reservadas para personas con discapacidad) que sean asignadas a Aena.

■ 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 2010 un total de **4.318 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.
- 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.

DIVERSIDAD



Calidad y estabilidad del empleo en Aena:

- La **edad media** de la plantilla, se sitúa en los **44,22 años**.

EMPLEADOS POR SEXO Y TRAMOS DE EDAD DURANTE EL AÑO 2010				
EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
25 años o menos	71	26	97	1%
Entre 26 y 35 años	1.862	931	2.793	21%
Entre 36 y 45 años	3.032	1.794	4.826	36%
Entre 46 y 55 años	2.268	1.024	3.292	25%
56 años o más	1.707	543	2.250	17%
Total	8.940	4.318	13.258	100%

- La **estabilidad en el empleo** es otra apuesta que caracteriza a nuestra entidad, que en 2010 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 contratos temporales directos (interinidad, contrato por obra o circunstancias de la producción); el resto son contratos temporales pendientes de consolidación. Por ello, podemos afirmar que 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, el **índice total de rotación** se sitúa en el **3,1%**, correspondiendo un 0,9% a la rotación en hombres y un 2,4% 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%), que corresponde a jubilaciones y prejubilaciones. En el resto de los tramos de edad, la rotación es prácticamente del 0%.
- Un **7%** de la plantilla 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.



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 y 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.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DE AENA POR GÉNERO Y NIVEL PROFESIONAL DURANTE EL AÑO 2010

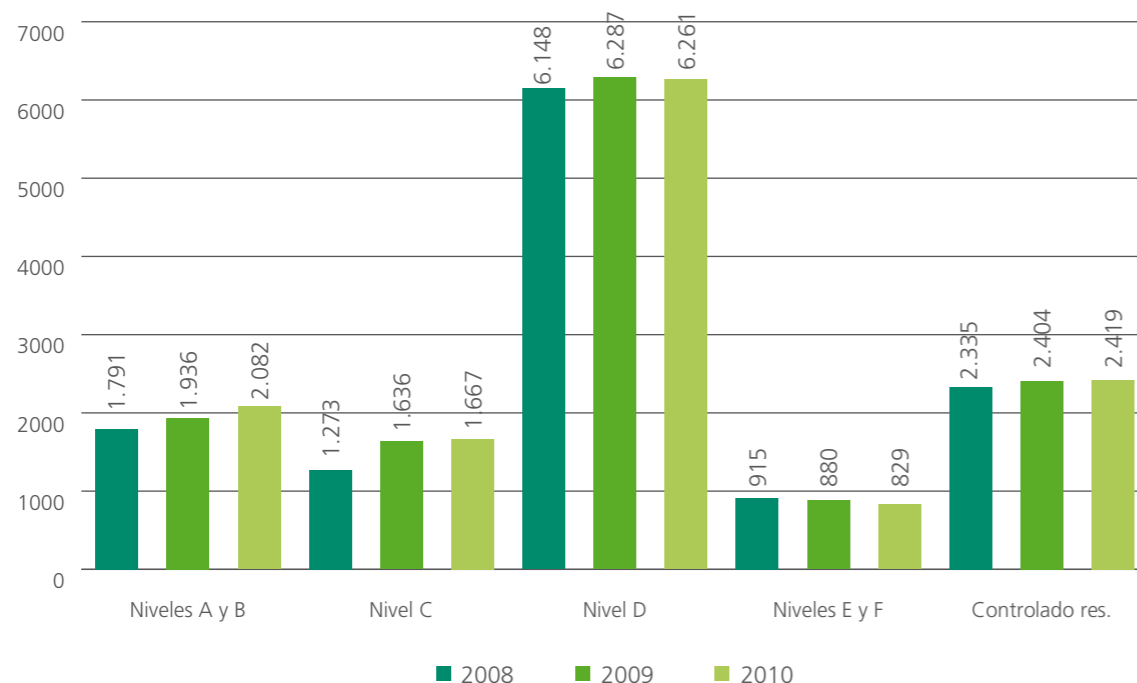
Nivel profesional	HOMBRES		MUJERES		PLANTILLA TOTAL DE AENA	
	Número	%	Número	%	Número	%
Niveles A y B	1.299	62,4	783	37,6	2.082	15,7
Nivel C	1.277	76,6	390	23,4	1.667	12,6
Nivel D	4.235	67,6	2.026	32,4	6.261	47,2
Niveles E y F	448	54,0	381	46,0	829	6,3
Controladores	1.681	69,5	738	30,5	2.419	18,2
TOTAL	8.940	67,4	4318	32,6	13.258	100

PERSONAL DE AENA EN FUNCIÓN DE GRUPOS DE OCUPACIÓN

	DIRECTIVOS Y TITULADOS	COORDINADORES	TÉCNICOS	APOYO	CONTROLADORES	TOTAL
Unidades Corporativas	362	62	213	10	-	647
Dirección Aeropuertos	1.188	1.267	4.947	777	-	8.179
Navegación Aérea	532	338	1.101	42	2.419	4.432
Total	2.082	1.667	6261	829	2.419	13.258



DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE AENA POR NIVELES



- 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) (ver Capítulo El buen gobierno de Aena).

Aena tiene presencia en todas las Comunidades Autónomas de España. La Comunidad Autónoma con más 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. El siguiente cuadro muestra la **distribución de trabajadores por Comunidades Autónomas**:

COMUNIDAD AUTÓNOMA	TOTAL	%
ANDALUCÍA	1.639	12,36
ARAGÓN	124	0,94
ASTURIAS	141	1,06
BALEARES	1.419	10,70
CANARIAS	1.895	14,29
CANTABRIA	102	0,77
CASTILLA-LA MANCHA	21	0,16
CASTILLA-LEÓN	133	1,00
CATALUÑA	1.859	14,02
CEUTA	11	0,08
EXTREMADURA	12	0,09
GALICIA	444	3,35
LA RIOJA	33	0,25
MADRID	3.947	29,77
MELILLA	62	0,47
MURCIA	79	0,60
NAVARRA	89	0,67
PAÍS VASCO	457	3,45
VALENCIA	791	5,97



Helipuerto de Algeciras

POTENCIANDO LA FORMACIÓN ESPECIALIZADA

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 2010 ascendió a 368.926, principalmente destinadas a cursos de formación técnica.

DESGLOSE DE Nº DE HORAS DE FORMACIÓN POR TIPOLOGÍA DE CURSOS DURANTE EL 2010	
Horas formación conductual	21.682
Horas formación técnica	347.244
Total	368.926

«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»



Esto supone una **media de horas de formación por empleado de 34,04**, incrementándose en un 12 % con respecto al ejercicio anterior) tal y como se muestra en el cuadro adjunto. 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, etc.

INDICADORES DE FORMACIÓN	2008	2009	2010
Unidades Corporativas	362	62	213
Dirección Aeropuertos	1.188	1.267	4.947
Navegación Aérea	532	338	1.101
Total	2.082	1.667	6261

(*) Nota: Este indicador se calcula 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.

Aena se ha beneficiado en 2010 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 1.235.585 €.

Hechos relevantes 2010:

- Formación específica con motivo de las ampliaciones de los aeropuertos de Málaga-Costa del Sol (inauguración en 2010) y de Alicante (inauguración a principios de 2011). El esfuerzo que afectó a la mayoría de la plantilla de los citados centros, tuvo actuaciones clave como: Familiarización con las Nuevas Instalaciones y Cursos para el personal de nuevo ingreso de las principales Ocupaciones Operativas: Servicio de Extinción de Incendios, Operaciones Aeroportuarias y Mantenimiento 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.



La media de horas de formación por empleado es de 34



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):

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 procesos productivos, productos y servicios bajo un compromiso de mejora continua de la acción preventiva.
3. Establecer canales de información adecuados para comunicar a las partes (internas y externas de la empresa) los asuntos que afecten 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.



Servicio de control de fauna

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.



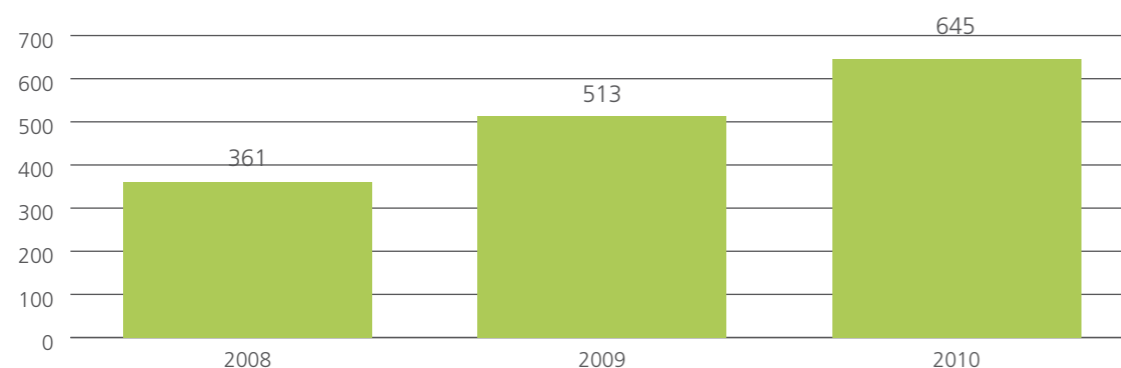
Siguiendo el Plan Operativo de Aena, se han cumplido los objetivos marcados para el presente ejercicio:

- El **Índice de Siniestralidad Laboral** ha experimentado una **disminución de 2,9** (número de accidentes sin baja por cada mil empleados) con respecto a 2009.
- El **Índice de Incidencia Global** en Aena (número de accidentes por cada mil trabajadores) ha sido en 2010 de **9,01** (lo que supone una disminución con respecto a 2009)

	2008	2009	2010	VARIACIÓN 2010/2009
Índice de Siniestralidad Laboral (Nº Accidentes sin baja /1000 empleados)	10,99	11,49	7,35	▼ - 2,9
Índice de Incidencia Global (Nº Accidentes con baja /1000 empleados)	10,13	9,28	9,01	▼ - 0,27

Durante 2010 se han realizado **645 evaluaciones de riesgos**, lo que supone un importante **incremento del 25,7%** respecto al ejercicio anterior. Como muestra el gráfico en los últimos tres años la evolución de este tipo de evaluaciones ha pasado de las 361 realizadas en 2008, a las 645 de 2010, lo que ha supuesto un **incremento total del 78,7%** desde 2008.

EVALUACIONES DE RIESGOS



LA PREVENCIÓN DE LA SALUD DE NUESTROS TRABAJADORES:

Durante 2010 se han realizado reconocimientos médicos específicos al **70%** de la plantilla y se han impartido **33.348 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).



Servicio médico aeroportuario

Aspecto clave:

- Aena destinó 3 millones de euros a la formación en 2010
- El número medio de horas de formación por empleado fue de 34,04 y el 93 % de los trabajadores realizaron, al menos, 1 curso durante 2010.



Bombero del Servicio de Extinción de Incendios

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 EPIs 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 materia. A finales de 2010 el desarrollo ha sido prácticamente del 100%.

«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 Málaga (para el desarrollo de la nueva terminal de este aeropuerto)»

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%.

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.



FACILITANDO BENEFICIOS SOCIALES Y LA CONCILIACIÓN

En Aena, el **Área de Beneficios Corporativos y Proyectos Sociales** desarrolla una extensa variedad de actuaciones relacionadas con la responsabilidad social 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.

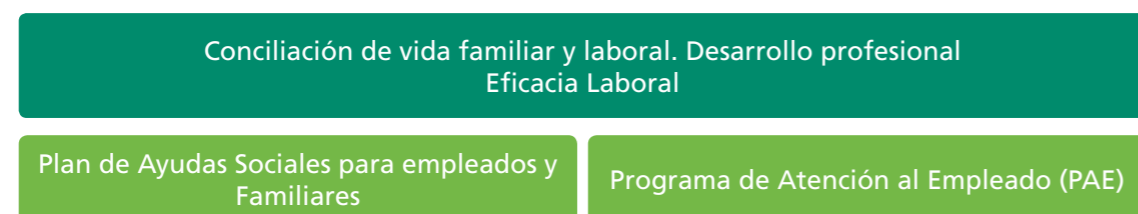
De esta forma, se desarrollan permanentemente medidas enfocadas a facilitar la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores, orientadas a conseguir un empleo de calidad, la motivación entre los empleados que facilite la conciliación de vida familiar y laboral, el desarrollo profesional y



La adecuada gestión de recursos humanos favorece una mejor atención a los usuarios



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 V Convenio Colectivo de Aena independientemente del tipo de contrato y jornada¹.



Los beneficios sociales más relevantes se encuentran recogidos en el V Convenio Colectivo de Aena.

EL PLAN DE AYUDAS SOCIALES PARA EMPLEADOS Y FAMILIARES

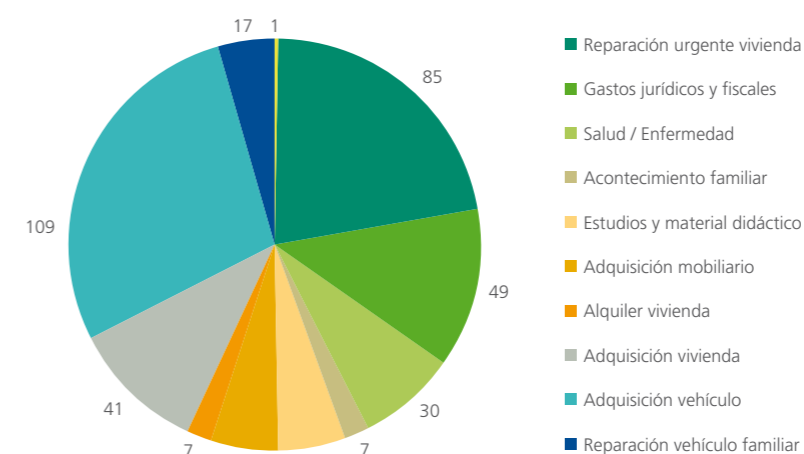
El compromiso que Aena mantiene con sus empleados y su entorno se visualiza en uno de los mejores exponentes, que es el Plan de Ayudas Sociales y Familiares. Contempla múltiples actuaciones que facilitan la conciliación laboral, personal y familiar que van desde ayudas monetarias directas para: ayuda 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.

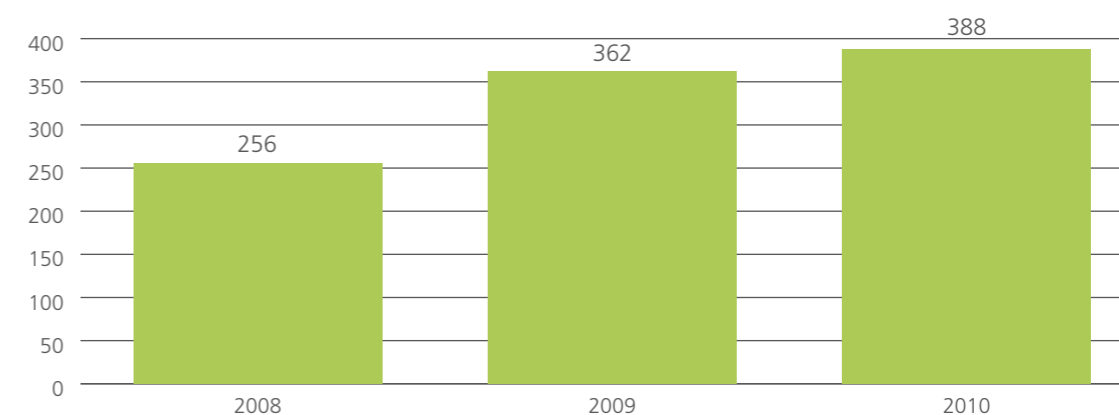
¹Existen algunos criterios para acceder a algunos de ellos. Algunos ejemplos: la antigüedad debe ser de 360 días para el caso ayudas sociales y recepción de la revista de Aena o para el reembolso de ayudas a la salud el requisito es tener más de 90 días de antigüedad y tener continuidad en la contratación.

Durante el año 2010 se han ejecutado más de **12.000 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 presente año ascienden a 388 con un incremento del 7,2 % frente a 2009 y más de un 55% frente a 2008, tal y como muestra la siguientes gráficos:



NÚMERO DE ANTICIPOS REINTEGRABLES / AÑO

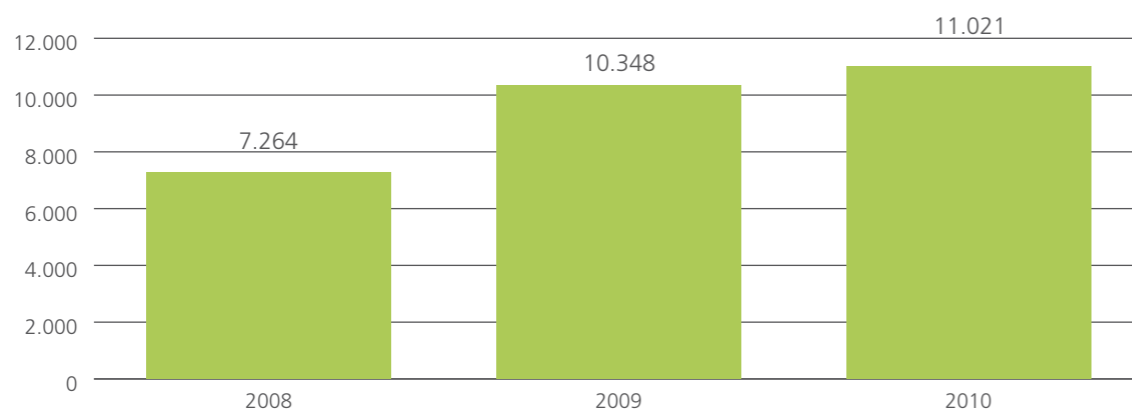




- Desde el **Programa Anual de ayudas** se conceden diversos tipos de ayudas sociales (cuantía económica no reintegrable por parte del trabajador, para paliar gastos familiares y personales. Las modalidades son: nacimiento de hijos, guardería, estudios de hijos, estudios del trabajador, salud y discapacidad). En 2010 se concedieron un total de **11.021 ayudas**, frente a las 10.348 de 2009 (lo que supone un incremento de un 6,5% con respecto a 2009) y las 7.264 en 2008.

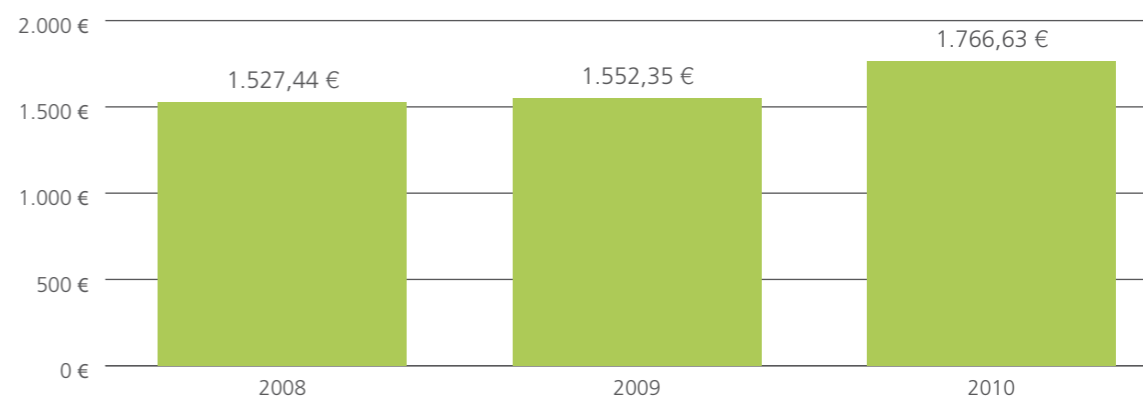
- Este aumento progresivo de los últimos años, ha supuesto un incremento acumulado de un 51,7 % de las ayudas concedidas en 2010 en relación a las concedidas en 2008.

Nº DE AYUDAS SOCIALES GESTIONADAS / AÑO



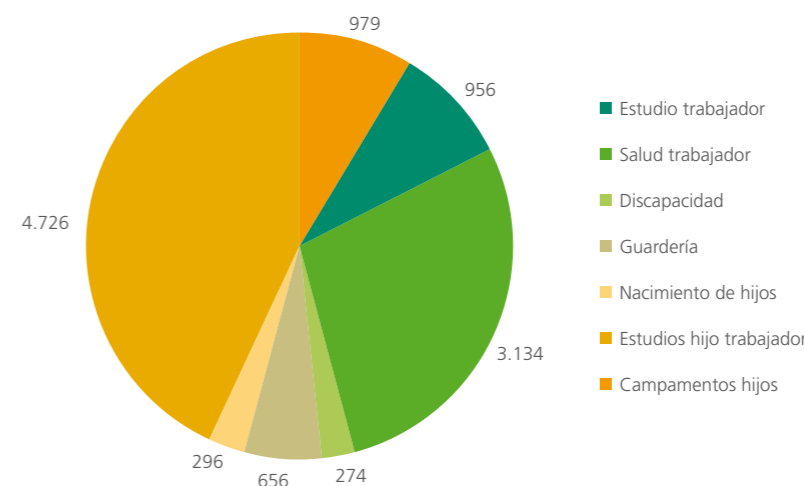
- En cuanto a su importe, la cuantía total de 2010 ha ascendido a **1.766.633,72 €**, (en 2009 este importe fue de 1.552,356,76 € y en 2008 de 1.527.446,67 €).

IMPORTE DE AYUDAS SOCIALES GESTIONADAS (€ / AÑO)



En cuanto a la **distribución por tipo de ayudas concedidas en 2010**, destacan las ayudas por estudios para hijos del trabajador y en segundo lugar las de salud del trabajador.

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE AYUDAS CONCEDIDAS EN 2010



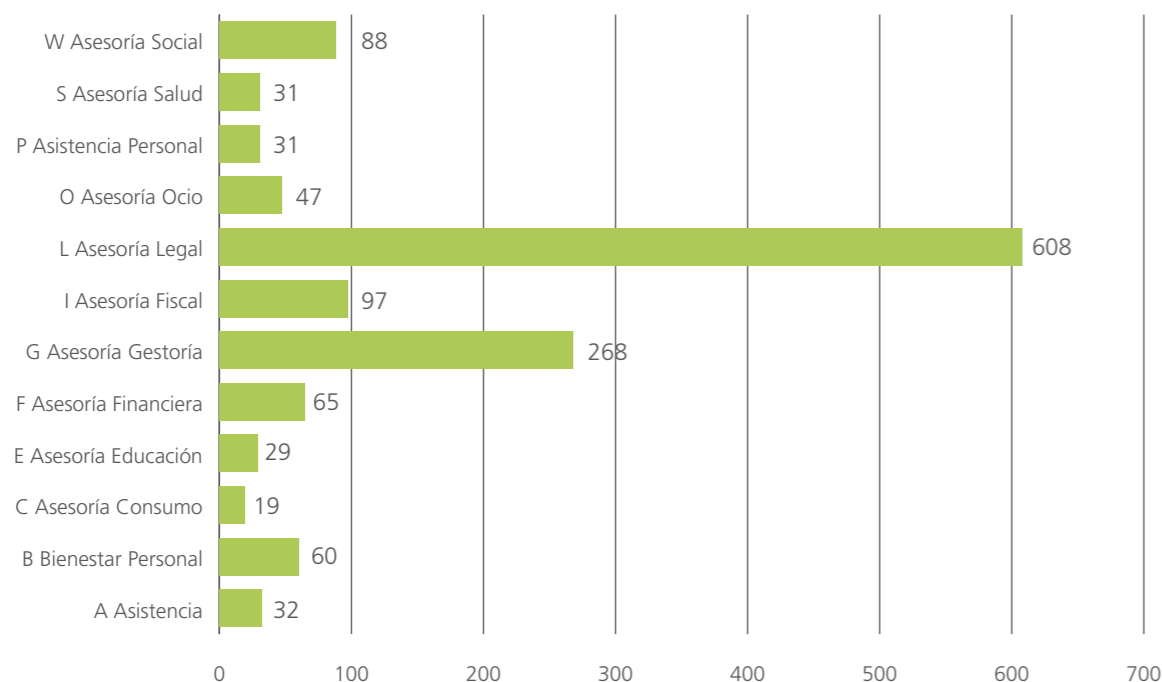


EL PROGRAMA DE ATENCIÓN AL EMPLEADO (PAE)

El Programa de Atención al Empleado (PAE) consiste en 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 prestados se clasifican en básicos y complementarios.

En 2010 fueron solicitados un total de 1.737 servicios (1.375 básicos y 362 complementarios), frente a los 2.751 del año anterior. Esto supone un descenso del 36,9%, motivado principalmente por el esfuerzo, ya iniciado en 2009 y continuado en 2010, para optimizar los recursos y orientar a los empleados en la realización de servicios mediante procedimientos con ninguno o bajo coste (mediante correo ordinario, en horarios fuera de jornada laboral, etc.).

SERVICIOS SOLICITADOS A TRAVÉS DEL PAE POR TIPO



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 6.948 horas.

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.

Principales datos de 2010:

- **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.
 - 19 casos atendidos (8 ingresos en comunidades terapéuticas (régimen interno) y 11 en régimen externo).
- **Curso de Prevención de Drogodependencias:**
 - 4 ediciones del curso, 63 asistentes.
- **Convenio de colaboración firmado con la entidad "Proyecto Hombre"**
 - 4 reuniones anuales
- **Asesoramiento Personal, (Counselling):**
 - Utilizado por 38 empleados y realizadas 13 consultas de asesoramiento familiar.

En 2010 Aena ha invertido en programas de drogodependencias y apoyo emocional un total de 49.576,38 euros

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.



MEJORANDO LOS CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA

Aena pone al alcance de sus empleados diferentes recursos de comunicación interna con el propósito de transmitir los objetivos y estrategias empresariales a toda la organización.

Así 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** de dicha herramienta es una ventana abierta para recoger sugerencias, consultas o cualquier cuestión que puedan plantear nuestros empleados.

Otro canal esencial es la **Revista Interna “Aena Noticias”**: publicación de carácter mensual que se facilita en la intranet en formato electrónico y se recibe en formato papel en el domicilio personal de cada empleado. **Aena Noticias** recoge aquellos hechos e hitos más relevantes de la organización: nuevas obras, nombramientos, noticias de última hora, etc. La revista se completa desde 2010 con apartados especiales dirigidos a los empleados o sobre Responsabilidad Corporativa, resultando ser una potente herramienta de comunicación interna.



Revista interna de Aena

Durante 2010, dentro del Plan de **Comunicación Interna**, se han llevado a cabo diferentes actuaciones orientadas a mejorar los cauces de comunicación interna de la organización. Durante 2010, cabe destacar como ejemplos singulares en esta área:

- la celebración de “Desayunos de Trabajo del Presidente de Aena” con los empleados.
- el envío a los empleados del “News Letter” semanal de noticias vía correo electrónico,
- los “Encuentros Digitales con el Presidente de Aena”, como un espacio de encuentro entre la alta dirección y los empleados de Aena usando las nuevas tecnologías.

*Estos encuentros digitales se celebran periódicamente (normalmente de forma mensual) y permiten que cualquier empleado de Aena pueda comunicarse directamente al **Presidente** trasladándole sus preguntas, inquietudes, sugerencias recibiendo de forma inmediata una respuesta clara y precisa a las mismas.*