

7. Las personas en Aena

LAS PERSONAS EN AENA

FORMACIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL Y TALENTO

CALIDAD, ESTABILIDAD Y PRODUCTIVIDAD

IGUALDAD Y DIVERSIDAD

BIENESTAR DE LAS PERSONAS

- Conciliación
- Salud y seguridad laboral
- Diálogo social



Talento, capacidad de trabajo y motivación

RETOS

El talento y compromiso de los empleados constituyen el mejor activo para afrontar los retos de la compañía, en el marco del Plan Estratégico 2018-2021:

- ✔ Retención del talento.
- ✔ Contar con profesionales mejor capacitados.
- ✔ Incrementar la motivación, compromiso e implicación de los empleados.
- ✔ Mejorar la satisfacción del cliente.

OBJETIVOS 2018

- ✔ Impartir nuevas acciones formativas dirigidas a potenciar el desarrollo y adquisición de nuevas habilidades, para dar respuesta a las conclusiones extraídas de la encuesta de clima laboral.
- ✔ Acciones formativas para dar cumplimiento a la normativa de la AESA.

MEDIDAS Y GESTIÓN

- ✔ Procesos de provisión interna y selección externa.
- ✔ Programa de becas.
- ✔ Programa de formación, desarrollo profesional y gestión del talento.
- ✔ Programas de Mentoring y Coaching.
- ✔ Plan de detección de necesidades formativas.
- ✔ Plan de formación.
- ✔ Acciones formativas orientadas a la satisfacción del cliente.

PROGRESOS EN ODS



- ✔ Incremento del personal con contrato estable: 90,43% en 2018 frente a 87,55% en 2017.
- ✔ Aumento del 9% en las horas de formación presencial respecto a 2017 (en España).

Resultados 2018



90,4%
Personal fijo plantilla (datos consolidados).

+3,3%
Incremento de la productividad mensual media.

+2,5 M€
destinados a actividades y programas formativos.

PRINCIPALES HITOS 2018

Primer puesto del sector de Infraestructuras, Servicios y Construcción en el ranking Merco Talento.



178 plazas (titulados en prácticas y contratos de obra y servicio).



Promoción interna, oportunidad de carrera y desarrollo profesional: Convocatoria de Provisión interna de titulados, para empleados fijos.



PERSPECTIVAS DE FUTURO

- ✔ Programa de Desarrollo para la identificación de personas con potencial y creación de planes de carrera.
- ✔ Proyecto de Employer Branding para mejorar la marca Aena y fidelizar al cliente interno y externo.
- ✔ Política de formación para el desarrollo de capacidades.
- ✔ Excelencia en la atención al cliente.



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

Condiciones laborales: Igualdad y diversidad; el bienestar de los empleados

RETOS

En el marco del Plan Estratégico 2018-2021:

- Mejora de las condiciones de trabajo, fomentando la diversidad e igualdad, manteniendo a su vez altos niveles de seguridad en la prevención de riesgos laborales, con la orientación a la eficiencia de la organización y la productividad de los recursos humanos.
- Planificar y prever las personas necesarias para acometer el incremento de la actividad y dotar a la organización de los recursos, nuevos roles y perfiles necesarios para acometer las diferentes líneas estratégicas recogidas en el Plan Estratégico.

OBJETIVOS 2018

- Facilitar un marco de estabilidad laboral.
- Adecuación de la plantilla a las necesidades de la organización. Realizar las acciones necesarias para la incorporación de personal a la plantilla de Aena.

MEDIDAS Y GESTIÓN

- Estabilidad laboral.
- Gestión del desempeño y retribución por objetivos.
- Plan de Igualdad.
- Medidas de conciliación.
- Apuesta por la diversidad.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Programa de Atención del Empleado.
- Protocolos para atender situaciones especiales.

PROGRESOS EN ODS



- 35,7% del total de empleados en 2018 son mujeres (plantilla consolidada).
- 43% de puestos de directivos, mandos intermedios o titulados son ocupados por mujeres (plantilla total consolidada).
- 1,5% de personas con discapacidad en plantilla (sociedad dominante).
- 1.400.000 € destinados a ayudas sociales a empleados en la sociedad dominante.
- Disminución en un 24,26% del índice de incidencia de siniestralidad laboral respecto a 2017 (sociedad dominante).
- Realización de más de 10.500 pruebas médicas (reconocimientos, análisis clínicos, certificados de aptitud, etc.).

Resultados 2018



43% de mujeres en puestos directivos, mandos intermedios o titulados. (consolidado).

1,4 M€ destinados a ayudas sociales a empleados (sociedad dominante).

1,5% personas con discapacidad en plantilla (sociedad dominante).

PRINCIPALES HITOS 2018

Registro Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo. Ampliación vigencia hasta 31/12/2021. (BOE núm. 208, de 28 de agosto de 2018).

Autorización de 529 plazas, en el marco de la primera fase del Plan Estratégico, para cubrir los perfiles y necesidades requeridos para afrontar los nuevos retos y el incremento de la actividad, para los años 2018 y 2019.

Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia: se han llevado a cabo todas las acciones necesarias para su puesta en marcha a nivel laboral (acuerdo de garantías laborales, estructura organizativa, prevención de riesgos, etc.).

PERSPECTIVAS DE FUTURO

- Transformación digital para la modernización del área de Recursos Humanos y apoyo al resto de la organización en este proceso.
- Adecuación de la plantilla y de la estructura organizativa a las nuevas necesidades de futuro.



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

LAS PERSONAS DE AENA

A finales de 2018, Aena cuenta de forma consolidada con un total de 8.436 profesionales distribuidos en todas las comunidades autónomas de España y el Aeropuerto de Londres-Luton. La mayoría se concentran en Madrid, Canarias, Cataluña, Andalucía, Baleares y Londres.

90,4%

de la plantilla consolidada total cuenta con contrato fijo.

2,5%

de variación plantilla total consolidada (2017-2018).

21,3%

de reducción en la contratación temporal (plantilla consolidada total).

PLANTILLA TOTAL CONSOLIDADA (2018)*

	2018			2017		
	Plantilla total	Total fijo	Total temporal	Plantilla total	Total fijo	Total temporal
Aena, SME, S.A.	7.605	6.802	803	7.444	6.427	1.017
ADI, SME, S.A.	26	22	4	29	21	8
Aeropuerto de Londres-Luton	804	804	0	761	761	0
Aena Sociedad Concesionaria del AIRM S.M.E., S.A.	1	1				
TOTAL CONSOLIDADO	8.436	7.629	807	8.234	7.209	1.025

*Dato a diciembre 2018

% PLANTILLA FIJA CONSOLIDADA



+5,8%
Var. 18/17



Tu opinión importa

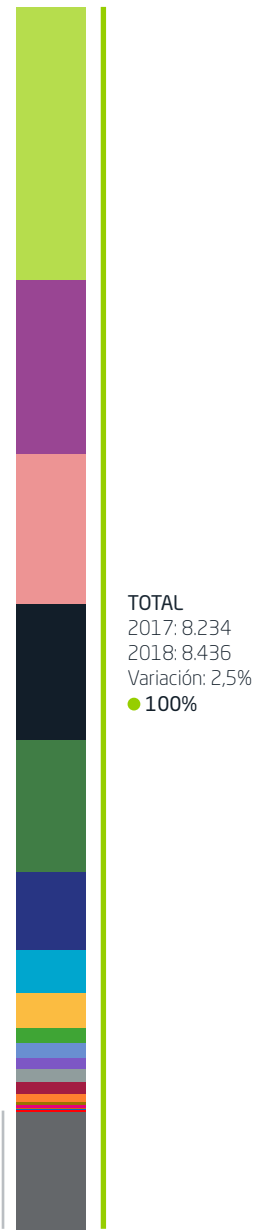
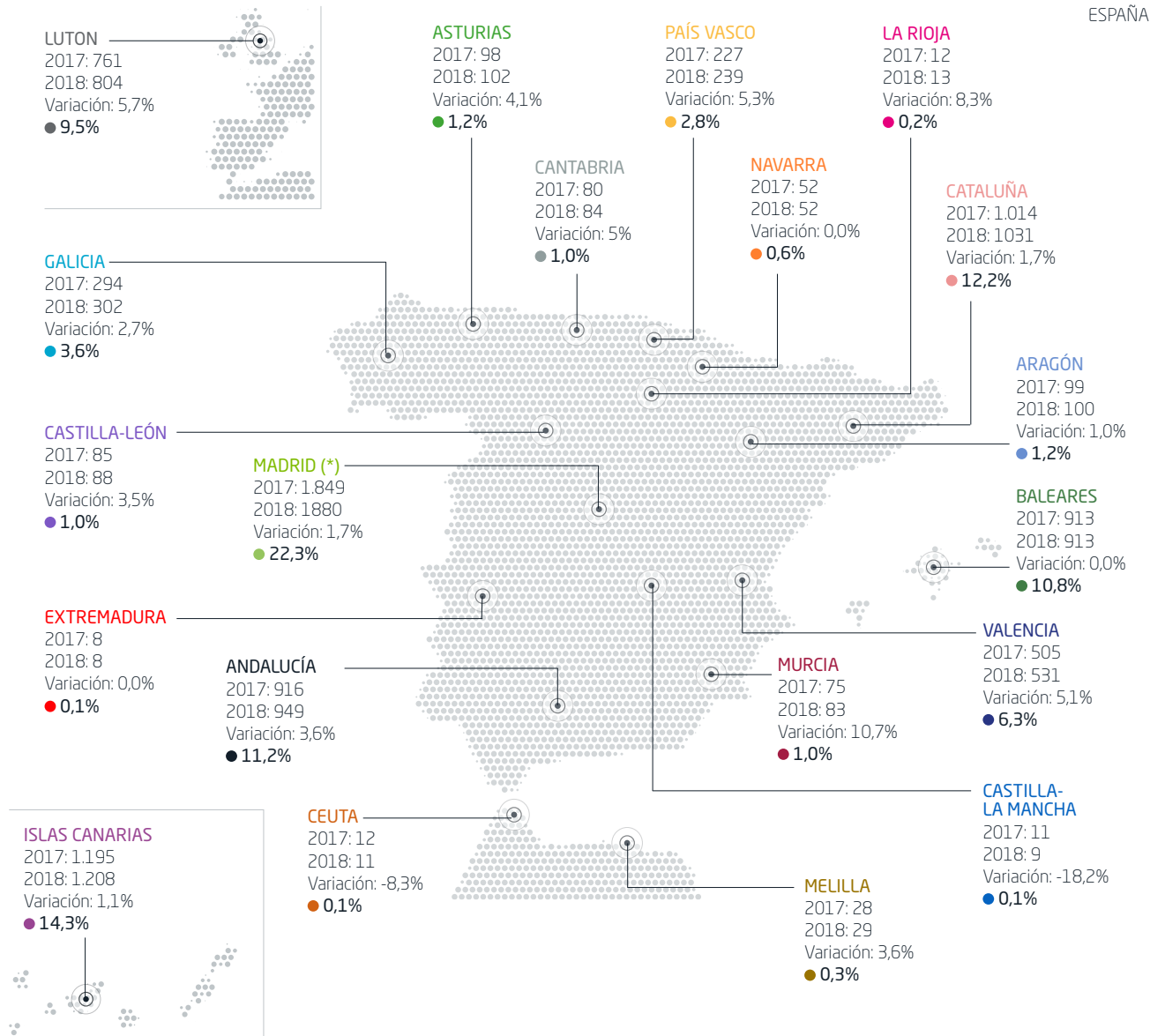
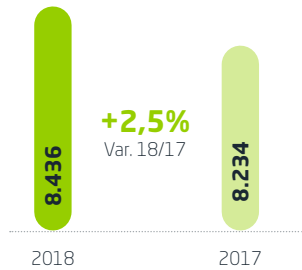
Abc

Abreviaturas y acrónimos

EMPLEADOS POR LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA



Plantilla total consolidada por distribución geográfica a 31 de diciembre:



(*) Plantilla Aena Desarrollo Internacional SME, S.A. (29:26) agrupada en Madrid

Tu opinión importa
 Abreviaturas y acrónimos

FORMACIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL Y TALENTO

De acuerdo a lo establecido en los objetivos estratégicos de RR.HH, recogidos en el Plan Estratégico 2018-2021, durante 2018 se han llevado a cabo acciones para contribuir a la transformación de la cultura organizativa y a la modernización de la gestión de los recursos humanos, incrementando la motivación, el compromiso e implicación y el desarrollo de las capacidades profesionales. Además, se han impulsado acciones para contribuir a la mejora de la experiencia de los clientes de Aena.

Con carácter general, en las sociedades de España se han impulsado diversas acciones, programas y actuaciones:

ACCIONES FORMATIVAS

El desarrollo de las competencias de nuestros trabajadores, constituye un elemento clave y prioritario en la estrategia de recursos humanos. En 2018 fueron gestionadas un total de 335.905 horas de formación, 195.062 de forma presencial y 140.843 *on line*, para un total de 7.608 personas (incluyendo ADI).

PROGRAMAS

Durante 2018, cabe destacar dos programas específicos:

Mentoring. "Líderes desarrollando líderes" (7ª edición). Desde su inicio ha acumulado un total de 188 participantes. Impulsa la implantación de algunos mecanismos clave para el desarrollo profesional:

- Transferencia del conocimiento y del saber hacer y desarrollo de competencias para el liderazgo.
- Favorecer el compromiso, la transformación cultural y el networking interno.

Coaching. En 2018 se realizaron 15 procesos; 14 individuales (6 mujeres y 8 hombres) y un coaching de equipo. Entre todos los procesos, se acumulan 141,5 horas de coaching en la compañía.

ATENCIÓN EXCELENTE AL CLIENTE:

En 2018 se han desarrollado diversas formaciones orientadas a una mejor atención al cliente, con el objetivo de alcanzar la excelencia. Se ha impartido formación al personal que desempeña de manera más directa las tareas de atención a pasajeros, usuarios y clientes, para mejorar la calidad percibida del pasajero y con el objetivo último de impulsar la excelencia en la experiencia cliente.

Además, se ha comenzado el programa *Customer Centricity and Excellence* que permitirá alinear las diferentes actividades clave de la organización, para asegurar que nuestra cultura, valores, estrategia y operaciones sean coherentes con una filosofía *customer centric* y sean percibidos de manera auténtica por los clientes y *stakeholders* de la organización.

OTRAS ACTUACIONES

- A principios de 2018 finalizó la evaluación de nivel de conocimiento de inglés del colectivo de servicios



141,5

horas acumuladas en procesos de coaching en 2018 en la compañía.

15

procesos de coaching en 2018.



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

aeroportuarios y durante este año se ha puesto en marcha un programa formativo en el idioma inglés adaptado al nivel de cada trabajador, en el que participan más de 500 empleados, cuyo principal objetivo es la consecución del nivel inglés requerido por la AESA para el personal encargado de aplicar las encuestas ASQ.

- En respuesta a las necesidades detectadas en la encuesta de clima, en 2018 Aena ha continuado con los planes de formación en competencias conductuales para coordinadores (13.800 horas de formación; 959 personas formadas) y ofimática (10.016 horas de formación; 410 personas formadas).
- Asimismo, en 2018 se han desarrollado nuevas acciones formativas, encaminadas a dar cumplimiento a la normativa de la AESA, como por ejemplo *Conducción de vehículos sobre firme deslizante*, *Conducción de vehículos SSEI en todo tipo de terreno y condición meteorológica*.
- También se ha continuado con el programa *Aena Global Training*, que combina formación conductual y técnica, tanto para titulados en prácticas, como para plantilla fija (titulados y mandos intermedios).

Horas de formación en España*

DISTRIBUCIÓN DE HORAS DE FORMACIÓN POR PLANTILLA



DISTRIBUCIÓN DE HORAS DE FORMACIÓN SEGÚN CARÁCTER (PRESENCIAL Y ON-LINE)



DISTRIBUCIÓN DE HORAS DE FORMACIÓN POR GÉNERO



(* No incluye Luton).



335.905

horas de formación.



+2,5M€

destinados a actividades y programas formativos (1.944.829 € en España y 577.022 € en el Aeropuerto de Londres-Luton).



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

	Directivos y mandos intermedios	Titulados	Coordinadores, Técnicos y Apoyo	Aena Internacional	TOTALES
Presencial	29.955,3	19.965,9	144.790,1	351,0	195.062,2
Online	8.415,3	11.247,3	121.000,3	180,0	140.842,8
TOTAL	38.370,6	31.213,2	265.790,4	531,0	335.905,1



#1

Aena ha alcanzado la primera posición en el sector de Infraestructuras, Servicios y Construcción.

+5 puestos

En la clasificación general de las mejores empresas en España, la compañía ha escalado cinco posiciones con respecto al año pasado, hasta colocarse en el puesto 50º.



Top 30

Aena se sitúa en el top 30, de las empresas favoritas para trabajar, según los estudiantes universitarios con perfiles técnicos, ingeniería e IT (aumento de 9 puntos respecto a 2017).



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

CALIDAD, ESTABILIDAD Y PRODUCTIVIDAD

A través de la dirección de Organización y Recursos Humanos, Aena establece las estrategias, políticas y procedimientos relacionados con las personas que trabajan en la organización. Su objetivo es conseguir la operatividad óptima, condicionada al entorno normativo en el que debe operar y las funciones a desarrollar.

Club del empleado

Programa Conecta2

Intranet

Más de 30 portales temáticos.

Boletines internos

Comunicados y Revista Aena Noticias.

Canal denuncias

Asociado al cumplimiento del Código de conducta.

Comité de empresa

Comisiones mixtas con sindicatos

De interpretación, vigilancia, conciliación y de arbitraje, de acción social, de formación, de promoción y selección, de igualdad, etc.



RELACIÓN CON EMPLEADOS

Los empleados de Aena son los que marcan la diferencia en el día a día, convirtiéndose en el mejor activo para afrontar los retos futuros. La efectiva gestión de los recursos humanos ha permitido continuar atendiendo con altos estándares de calidad y seguridad un volumen de pasajeros creciente.



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

TASA DE ROTACIÓN* DEL PERSONAL DISTRIBUIDA POR GÉNERO Y EDAD

	>45	25-45	<25	TOTAL
Masculino	2,6%	1,9%	5,9%	2,2%
Femenino	1,1%	1,1%	0,0%	1,1%
TOTAL	2,1%	1,6%	4,0%	1,9%

(*) Número de empleados que abandonan la organización, voluntariamente o por causa de despido, jubilación o fallecimiento estando en servicio activo.

ESTABILIDAD LABORAL

La resolución de 22 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, publicada con fecha 9 de enero de 2018, registra el acuerdo de modificación del Convenio colectivo del Grupo Aena. Mediante este acuerdo se amplía la vigencia del convenio colectivo hasta el 31 de diciembre de 2021, dotando a la sociedad dominante de un marco de estabilidad laboral durante ese periodo.

En 2018 los gastos de personal, se situaron en 423,7 M€. El 90,4% de la plantilla total consolidada disfruta de un contrato fijo, lo que representa una mejora con respecto a 2017, en la que el porcentaje de personal fijo fue de 87,6%. Por otro lado, la reducción de la plantilla temporal respecto a 2017, fue del 21,3%.

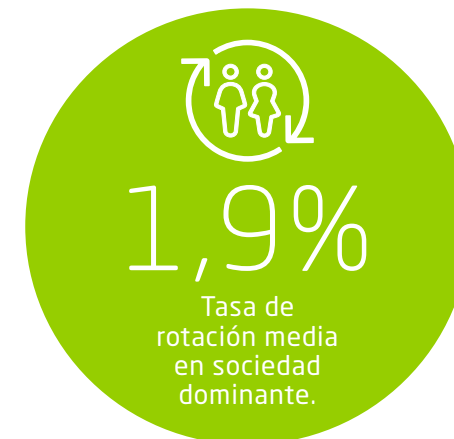
Cabe destacar que en 2018, en la sociedad dominante, se han llevado a cabo dos procesos de consolidación de empleo temporal, por los cuales se han incorporado con carácter fijo a la empresa 178 trabajadores (88 titulados, tras su periodo de dos años de prácticas y 90 trabajadores correspondientes a contratos de obra y servicio).

Todos los trabajadores –salvo aquellos que disponen de reducción de jornada– tienen contratos a jornada completa.

El índice de rotación media de la plantilla de la sociedad dominante se ha mantenido, con muy leves variaciones, en valores bajos durante los últimos años (1,9%).


TASA DE ROTACIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Andalucía	1,5%
Aragón	6,1%
Asturias	1,0%
Baleares	2,2%
Canarias	2,2%
Cantabria	1,3%
Castilla-León	1,2%
Cataluña	1,7%
Galicia	2,4%
La Rioja	8,3%
Madrid	1,7%
Murcia	1,3%
País Vasco	2,2%
Valencia	1,6%
TOTAL	1,9%



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

Años de antigüedad media (2018)



ANTIGÜEDAD MEDIA (AÑOS)

Sociedad dominante	15,85
Luton	8

Cabe destacar que en 2018, en la sociedad dominante, se han llevado a cabo dos procesos de consolidación de empleo temporal, por los cuales se han incorporado con carácter fijo a la empresa 88 titulados, tras su periodo de dos años de prácticas y 90 trabajadores correspondientes a contratos de obra y servicio.

Altas y bajas totales (Sociedad dominante) (2018)



ALTAS TOTALES

	>45	25-45	<25	TOTAL
Masculino	61	242	4	307
Femenino	45	132	2	179
TOTAL	106	374	6	486

BAJAS TOTALES

	>45	25-45	<25	TOTAL
Masculino	103	104	3	210
Femenino	40	73	2	115
TOTAL	143	177	5	325

ALTAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Andalucía	59
Aragón	5
Asturias	2
Baleares	49
Canarias	75
Cantabria	4
Castilla-León	6
Cataluña	73
Ceuta	3
Galicia	26
La Rioja	3
Madrid	98
Melilla	2
Murcia	13
Navarra	5
País Vasco	21
Valencia	42
TOTAL	486

BAJAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Andalucía	37
Aragón	8
Asturias	2
Baleares	43
Canarias	55
Cantabria	1
Castilla-La Mancha	1
Castilla-León	3
Cataluña	42
Ceuta	1
Galicia	18
La Rioja	1
Madrid	76
Murcia	3
Navarra	2
País Vasco	11
Valencia	21
TOTAL	325



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

Productividad

La productividad sigue creciendo. Atendiendo a la productividad mensual media consolidada, se obtiene un incremento global entre los ejercicios 2017 y 2018 de un +3,4% y un +9% entre 2016 y 2018.

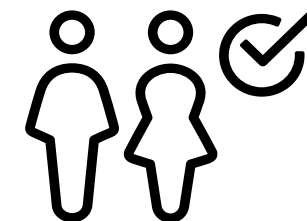
PRODUCTIVIDAD MENSUAL MEDIA CONSOLIDADA

	Plantilla media consolidada	Nº pasajeros	Productividad mensual media (nº pasajeros / plantilla/12 meses)	Variación 18/17	Variación 17/16	Variación 18/16
2016	7.964	244.783.133	2.561,4		5,5%	9,0%
2017	8.174	265.017.535	2.701,8	3,4%		
2018	8.369	280.335.256	2.792,4			

(*) Datos tráfico 2018 provisional.

EVOLUCIÓN CONSOLIDADA DE PRODUCTIVIDAD Y GASTOS DE PERSONAL

	2016	2017	2018	Variación 18/16
Productividad	2.561,4	2.701,8	2.791,4	9,0%
Gastos de Personal	390,7	417,2	423,7	8,4%



+8,4%

gastos de personal respecto a 2017.

+3,4%

aumento de la productividad mensual media frente a 2017.



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

Sistema de gestión del desempeño

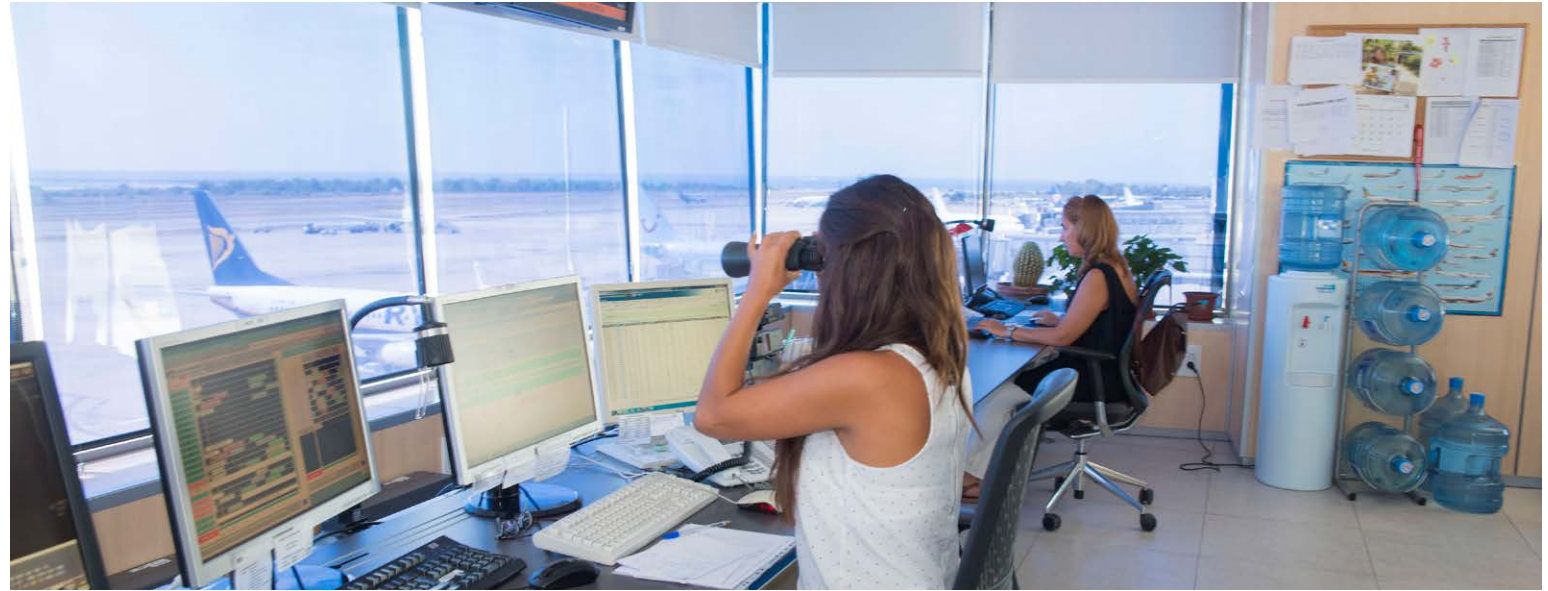
En la sociedad dominante, existe un porcentaje de retribución variable en función de objetivos cuyo cumplimiento es evaluado mediante un Sistema de Gestión del Desempeño que contiene, entre otros, objetivos de eficiencia y rentabilidad, sociales y ambientales. En el caso del personal de estructura (mandos intermedios y directores) esta variable alcanza un 3,85% sobre el total de su retribución bruta y en el resto de personal el 6,44%.

PRINCIPIOS DE IGUALDAD

El modelo retributivo de Aena está basado en los principios de igualdad y no discriminación por razones de sexo o similar y, por su condición de sociedad mercantil estatal, este modelo está sujeto a las disposiciones de los Presupuestos Generales del Estado aprobados según la Ley 6/2018.

El salario bruto medio del personal de estructura ascendió a 54.126,26 €/ año. En cuanto al resto del personal, esta cifra llegó a los 35.246,28 €/año.

El salario medio por empleado en la sociedad dominante asciende en 2018 a 38.310,39 €. (€28.961 en el Aeropuerto de Londres-Luton).



BRECHA SALARIAL

No existen diferencias salariales por razones de sexo, de acuerdo con el I Convenio colectivo de Aena. En cuanto al Aeropuerto de Londres-Luton publicó la información requerida por la normativa británica a este respecto, que puede consultarse en su página web.

[Información sobre la brecha salarial en el Aeropuerto de Londres-Luton](#)



Sociedad dominante

SALARIO BRUTO MEDIO ANUAL

54.126,26 € 35.246,28 €

Personal de estructura

Personal de convenio

Aeropuerto de Londres-Luton

SALARIO MEDIO GLOBAL

£ 28,961



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Aena apuesta por la diversidad y rechaza cualquier discriminación para el acceso al trabajo, la contratación o la promoción.

El propio Convenio colectivo aplicable a España cuenta con un Plan de Igualdad cuyo cumplimiento y desarrollo es vigilado, desde 2010, por una Comisión Paritaria formada a partes iguales por Aena y los sindicatos mayoritarios. El plan presta especial atención a la prevención del acoso sexual disponiendo desde 2015 un protocolo específico en este sentido que incluye un programa para gestionar denuncias.

En caso de trabajadores con discapacidad, el Código de Conducta de Aena prevé las actuaciones necesarias para que puedan desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones.

El compromiso de Aena con la igualdad y la diversidad se extiende al Aeropuerto de Londres-Luton, mediante el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley británica de Igualdad e Inclusión en vigor, que asegura la no discriminación y obliga a informar sobre la remuneración segregada por género.

15

denuncias recibidas por acoso en 2018*.



5

archivadas tras análisis de datos objetivos, previsto en el procedimiento de acoso.



2

tramitadas tras la fase de indagación y valoración inicial.



8

dieron lugar a la activación del Protocolo de intervención de situaciones estructurales en los aeropuertos.

(*) Datos sociedad dominante.



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos



43%

de puestos directivos, mandos intermedios o titulados son ocupados por mujeres (plantilla total consolidada).

PLANTILLA POR COLECTIVO (SOCIEDAD DOMINANTE)*

	TOTAL	% hombres	% mujeres	% mayores de 45 años	% entre 25 y 45 años	% menores de 25 años
Alta dirección	11	81,8%	18,2%	72,7%	27,3%	0,0%
Otros directivos y titulados	1.616	56,0%	44,0%	49,9%	49,6%	0,5%
Coordinadores	1.125	71,6%	28,4%	74,1%	25,9%	0,0%
Técnicos	4.383	67,8%	32,2%	52,5%	47,5%	0,1%
Personal de Apoyo	470	47,7%	52,3%	50,2%	49,4%	0,4%
TOTAL	7.605	64,6%	35,4%	55,0%	44,8%	0,2%

PROMEDIO DE CONTRATOS POR TIPO, JORNADA, GÉNERO, COLECTIVO Y EDAD (SOCIEDAD DOMINANTE)

	Fijo		Temporal		Total	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
POR GÉNERO						
Femenino	4.280	62	514	27	4.794	89
Masculino	2.122	153	342	47	2.464	200
TOTAL	6.402	215	856	74	7.258	289
POR CATEGORÍA						
Alta dirección	11	0	0	0	11	0
Otros directivos y titulados	1.345	34	205	1	1.550	35
Coordinadores	1.087	22	1	0	1.088	22
Técnicos	3.618	135	559	60	4.177	195
Personal de Apoyo	341	24	91	13	432	37
TOTAL	6.402	215	856	74	7.258	289
POR EDAD						
Mayores de 46 años	3.752	98	189	22	3.941	120
26 a 45 años	2.647	117	651	51	3.298	168
Menores de 25 años	3	0	16	1	19	1
TOTAL	6.402	215	856	74	7.258	289

PLANTILLA AEROPUERTO DE LONDRES-LUTON

	Hombres	Mujeres
POR CATEGORÍA		
Alta dirección	14	4
Mandos intermedios	32	11
Coordinadores	28	9
Técnicos	66	15
Personal de apoyo	351	274
TOTAL	491	313



POR EDAD

Mayores de 46 años	45	54
26 a 45 años	270	167
Menores de 25 años	180	95
TOTAL	495	316



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA CONSOLIDADA POR GÉNERO

	EMPLEADOS	% SOBRE PLANTILLA
● Masculino	5.421	64,3%
● Femenino	3.015	35,7%

35,7% mujeres



64,3% hombres

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

	EFFECTIVOS	% SOBRE PLANTILLA
Aena, SME, S.A.	114	1,50%

EMPLEADOS QUE SE HAN ACOGIDO A PERMISOS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD*

	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Maternidad	0	54	54
Paternidad	108	0	108
Adopción/Acogimiento	0	2	2
Descanso paternal	6	0	6
TOTAL	114	56	170

EMPLEADOS QUE HAN REGRESADO AL TRABAJO DESPUÉS DE TERMINAR EL PERMISO PARENTAL*

	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Maternidad	0	35	35
Paternidad	100	0	100
Adopción/Acogimiento	0	2	2
Descanso paternal	5	0	5
TOTAL	105	37	142



1,5%

de personas con discapacidad en plantilla (sociedad dominante).

(*) Datos de la sociedad dominante.



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

BIENESTAR DE LAS PERSONAS

Con objeto de incrementar la motivación, el compromiso y bienestar de las personas que forman parte de la organización, la empresa apuesta por garantizar medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal centradas en la mejora de los permisos retribuidos por nacimientos, lactancia o enfermedad grave, la flexibilidad horaria y ayudas para estudios, salud, discapacidad, campamentos y guarderías.

Conciliación

En España la sociedad cuenta con el Programa de Atención al Empleado (PAE). Este programa ofrece una serie de servicios orientados a ayudar a resolver eventos vitales. Incluye tanto la atención como el asesoramiento en áreas relacionadas con estas situaciones (legal, fiscal, social, administrativa, etc.), atención legal especializada o apoyo emocional presencial.

A nivel corporativo, también se dispone de protocolos de actuación para atender situaciones especiales como las incluidas en el Programa de Apoyo Emocional y Prevención y Tratamiento de Conductas Adictivas, o para resolver de forma dialogada posibles conflictos de índole laboral.

Asimismo, el Aeropuerto de Londres-Luton cuenta con un programa de asistencia disponible para todos los empleados y sus familias. Se trata de un servicio confidencial que incluye asesoramiento personal y asistencia legal si es necesario.

Los empleados de Aena pueden acceder al Club del Empleado para disfrutar de ofertas en productos de primeras marcas a precios asequibles. También tienen la posibilidad de proponer ideas y actividades sociales y culturales y disfrutar de las ventajas del consumo colaborativo a través de Conecta2, intercambiando productos y servicios o compartiendo planes.



1.400.000 €

destinados a ayudas sociales a empleados (sociedad dominante).



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

Beneficios sociales y conciliación en Aena

► PERMISOS



- Mejora de los permisos retribuidos por nacimiento, enfermedad grave de familiares, lactancia. Compensación de festivos que coincidan en sábado.
- Días de asuntos propios.
- Días de vacaciones por antigüedad.

► FLEXIBILIDAD HORARIA Y DESCONEXIÓN



- Horario flexible de entrada y salida.
- Jornada intensiva en periodo vacacional.
- Dos horas de flexibilidad diaria para padres con hijos con discapacidad.

► AYUDAS AL EMPLEADO



- Seguro médico. Seguro de vida y accidentes.
- Retribución flexible (tickets restaurante).
- Reconocimientos médicos.
- Ayudas económicas para estudios, salud, discapacidad, campamentos, guarderías y anticipos reintegrables.
- Programa de Atención al Empleado de Aena (PAE). Conjunto de servicios de asesoramiento, facilitación y apoyo emocional, que acontecen en la vida de nuestros empleados, ofreciendo una atención y asesoramiento en todos los aspectos derivados en estas situaciones (legal, fiscal, social, administrativa, etc.).



El Programa de Atención al Empleado (PAE) ofrece una serie de servicios orientados a ayudar a resolver eventos vitales, incluye tanto atención como asesoramiento legal, fiscal, social, administrativa, etc.



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

Seguridad y salud laboral

El servicio de prevención de riesgos laborales de Aena garantiza las condiciones de prevención y protección de todos los trabajadores, sea cual sea su grado de exposición. Estos asuntos de salud y seguridad se recogen formalmente en el Convenio colectivo y el 100% de los trabajadores están representados en Comités de Seguridad y Salud.

En su compromiso por mantener los más altos niveles de seguridad, la compañía dispone de protocolos de actuación, se provee de los equipos de protección necesarios y se realizan actividades de formación e información continua.

En 2018 destacan las siguientes actuaciones:

- Creación del Servicio de Prevención Mancomunado (Aena, Aena Desarrollo Internacional, Aena Sociedad Concesionaria Aeropuerto Intenacional Región de Murcia).
- Continuación de la implantación del protocolo de colaboración con centros, orientado a identificar e implantar áreas de mejora en competencias

de comunicación, gestión de conflictos, toma de decisiones y liderazgo de una manera dialogada, colaborativa y con acuerdos de seguimiento, evaluación e impacto, en respuesta a los resultados de la encuesta de clima laboral.

- Medidas de Gestión en Seguridad y Salud Equipos de Protección Individual (EPI's).
- Actualización y renovación del vestuario de imagen para el colectivo de atención a pasajeros, usuarios y clientes.
- Servicios de Asesoramiento a toda la plantilla.
- Incremento de la divulgación a los empleados, -a través de la Intranet corporativa-, de las fichas de riesgos de cada ocupación.
- Gestión de más de 18.000 expedientes de Coordinación de Actividades Empresariales (CAE).
- Realización de más de 10.500 pruebas médicas (reconocimientos, análisis clínicos, certificados de aptitud, etc.).



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

Índices de salud y seguridad laboral (sociedad dominante)

ÍNDICES DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL (CALCULADOS SEGÚN NORMATIVA ESPAÑOLA)*

	2016	2017	2018	Variación 18/17
Índice de incidencia de siniestralidad laboral (I.I.)	9,98	8,93	6,76	-24,3%
Índice de frecuencia (I.F.)	5,80	5,25	3,92	-25,3%
Índice de absentismo	5,71	5,76	6,05	5,0%



ACCIDENTES 2018

	ACCIDENTES	PLANTILLA	I.I.	I.F.
Femenino	16	2.690	5,95	3,48
Masculino	35	4.915	7,12	4,16
TOTAL	51	7.605	6,76	3,92

TIPOLOGÍA ACCIDENTES 2018

	FEMENINO	MASCULINO
Grave	0	1
Leve	16	34
TOTAL	16	35

6,76

índice de siniestralidad laboral (sociedad dominante).

100%

de los trabajadores representados en Comités de seguridad y salud (sociedad dominante).

-24,3%

Disminución del índice de incidencia de siniestralidad laboral respecto a 2017 (sociedad dominante).

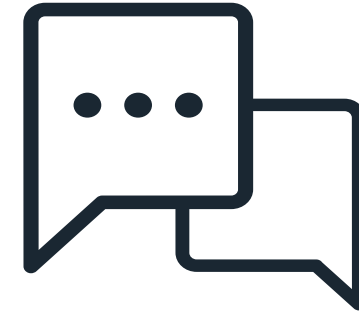


Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

Diálogo social



Organización del diálogo social

I CONVENIO COLECTIVO GRUPO AENA

Capítulo XIX. Representación colectiva y derechos sindicales.

En el Aeropuerto de Londres-Luton, aproximadamente el 48% de la plantilla está adherida a su propio convenio colectivo. El convenio incluye provisiones sobre retribuciones y establece obligaciones de consultas con los sindicatos en materia de cambios contractuales, jornada laboral, reducción de plantilla y beneficios sociales.

COORDINADORA SINDICAL ESTATAL (C.S.E.)

Es el órgano representativo de los trabajadores de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena, incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo (Sección 3ª - Art. 161 del I Convenio colectivo del Grupo de empresas Aena).

COMISIONES PARITARIAS

Compuestas por los sindicatos presentes en la Coordinadora Sindical Estatal y, empresa, en las que se tratan materias específicas del Convenio colectivo, entre ellas:

- Comisión Paritaria de Formación.
- Comisión Paritaria de Promoción y Selección.
- Comisión Paritaria de Igualdad.
- Comité Estatal de Seguridad y Salud.
- Comisión Paritaria de Acción Social.
- Comisión de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje y solución voluntaria de conflictos.

99,86%



Porcentaje de plantilla sujeta al Convenio colectivo.



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos