

 Carta del  
Presidente

 1. Aena: modelo  
de negocio

 2. Protección del  
entorno: cuestiones  
medioambientales

 **3. Cuestiones sociales  
y relativas al personal**

 4. Derechos Humanos

 5. Lucha contra la  
corrupción y el fraude

 6. Aena y su impacto  
en el entorno:  
cuestiones sociales

 7. Orientación al cliente:  
calidad y seguridad

 8. Innovación  
para potenciar las  
oportunidades

 9. Ficha técnica

 10. Anexo

• Empleo

• Condiciones de trabajo

• Salud y seguridad en el empleo

• Relaciones laborales

• Formación

• Accesibilidad universal de las personas con discapacidad en el empleo

• Igualdad y diversidad



# Cuestiones sociales y relativas al personal

## Resultados

- **8.878** plantilla total consolidada.
- **586** nuevas contrataciones (Sociedad dominante).
- **90,91%** de la plantilla consolidada cuenta con contrato fijo.
- **26,67%** de mujeres en el Consejo de Administración (España).
- **43,56%** de puestos de directivos, mandos intermedios o titulados son ocupados **por mujeres** (plantilla total consolidada).
- **8.215** personas formadas (64% hombres y 36% mujeres, España).
- **2,3 M€** y más de **460.000** horas en formación.
- **820** horas de formación en igualdad con **410** participantes.
- **+ 10.500** pruebas médicas (reconocimientos, análisis clínicos, certificados de aptitud, etc.).
- **+1.400.000 €** destinados a ayudas sociales a empleados (sociedad dominante y AIRM).
- **20** convenios en vigor en 2019 con universidades y centros docentes (**2** del Aeropuerto de Londres-Luton).

## Medidas y gestión

- Convenio Colectivo.
- Código de Conducta.
- Sistema de Gestión Integrado
- Plan de Igualdad.
- Programa de formación, desarrollo profesional y gestión del talento.
- Procesos de provisión interna y selección externa.
- Proyecto de *Employer Branding*.
- Programa de becas.
- Acciones formativas orientadas a la satisfacción del cliente.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Gestión del desempeño y retribución por objetivos.
- Programa de Atención del Empleado.
- Protocolos para atender situaciones especiales.



## Principales hitos 2019

- Puesta en marcha del Proyecto *Employer Branding* con el que se pretende fomentar la atracción y retención de talento, así como la mejora de la marca Aena como empleador.
- **1º** puesto del ranking sectorial de Infraestructuras y Servicios Merco Talento.
- Puesto **21** en ranking Universum, según los alumnos de carreras de ingeniería en el último estudio "Most Attractive Employers".
- Desarrollo de todas las políticas de RRHH necesarias para la puesta en marcha de la concesión de Aeropuertos do Nordeste do Brasil.
- Inicio de las Pruebas Específicas de Comprobación de la Competencia para Servicio de Salvamento y Extinción de Incendios (SSEI), Técnicos de Operaciones Área de Movimiento y Mantenimiento Aeroportuario.

## Perspectivas de futuro

- Desplegar proyectos para la identificación de personas con potencial y creación de planes de carrera.
- Formación y desarrollo de capacidades, manteniendo y mejorando la motivación de las personas.
- Apoyar la transformación digital.
- Implantación sucesiva de la aplicación Sap Success Factors como herramienta de gestión de personas, mejorando la experiencia del empleado.
- Continuar con la mejora constante 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.

## Progresos en ODS

**3** Salud y Bienestar

**4** Educación de calidad

**5** Igualdad de género

**8** Trabajo decente y crecimiento

Realización de más de **10.500 pruebas médicas**.

**2,3 M€** y **461.482** horas destinados a actividades y programas formativos para empleados.

**20** convenios en vigor en 2019 con universidades y centros docentes.

Participación en el proyecto "**Women in Transport**", proyecto de la Unión Europea para fomentar el empleo de la mujer y la igualdad de oportunidades en el sector del transporte.

**+1.400.000 €** destinados a ayudas sociales a empleados en la sociedad dominante.

**90,91%** de contratos fijos (plantilla consolidada).

El Plan Estratégico 2018-2021 de Aena pone el foco en la captación y retención del talento y en el desarrollo de las capacidades necesarias para abordar los retos actuales, tanto aquellos de carácter técnico (digitalización, salud y seguridad, etc.) como otros derivados del marco regulatorio que aplica a la Compañía y, teniendo siempre en cuenta las limitaciones que dicha regulación impone a las contrataciones.



### **Plan Estratégico 2018-2021** **Personas y Talento:** **Captación y retención del talento y** **desarrollo de las capacidades necesarias** **para abordar los retos actuales**

La Dirección de Organización y Recursos Humanos es la encargada de velar por el correcto despliegue de la política estratégica de Aena, y llevar a cabo las actuaciones necesarias para proteger la salud y seguridad de las personas, así como asegurar la excelencia en la gestión del equipo humano de la Compañía.

Además de las políticas específicas que rigen el área de Recursos Humanos, cabe destacar, como guías para su gestión: el I Convenio Colectivo de Grupo Aena, vigente hasta el 31 de diciembre de 2021 (BOE de 20 de diciembre de 2011), la legislación aplicable a Aena, y el Sistema de Gestión Integrado de Aena (dentro del que se encuentra el área de Recursos Humanos).



Baliza en el Aeropuerto de Gran Canaria.

# Empleo<sup>19</sup>

A finales de 2019, Aena cuenta con una plantilla total consolidada de 8.878 profesionales, distribuidos en todas las comunidades autónomas de España, Reino Unido y Brasil. La mayoría de los empleados se concentran en España -Madrid, Canarias, Cataluña, Andalucía, Baleares- y en Reino Unido -Londres-.



## Principales datos de empleo

### Número total y distribución de plantilla por tipo de contrato (datos consolidados)

	2019			2018		
	Plantilla total	Fijo	Temporal	Plantilla total	Fijo	Temporal
Aena S.M.E., S.A. (España)	7.867	7.068	799	7.605	6.802	803
Aena Sociedad Concesionaria del AIRM S.M.E., S.A. (España)	80	76	4	1	1	0
ADI, S.M.E., S.A. (España)	24	20	4	26	22	4
Aeropuerto de Londres-Luton (Reino Unido)	851	851	0	804	804	0
Aeroportos do Nordeste do Brasil, S.A. (Brasil)	56	56	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>8.878</b>	<b>8.071</b>	<b>807</b>	<b>8.436</b>	<b>7.629</b>	<b>807</b>

(19) Todos los datos presentados corresponden a cierre de ejercicio, 31 de diciembre de 2019, salvo en aquellos casos en los que se especifique expresamente otra fecha. Asimismo, en aquellos casos en los que no ha sido posible su consolidación, se indica de forma específica su alcance. Debido a que Aena resulta adjudicataria de la concesión del Grupo Aeroportuario do Nordeste de Brasil en marzo de 2019, estando prevista su puesta en marcha en enero de 2020, a fecha de este informe no se pueden facilitar información detallada sobre este extremo.



**26,67%**  
de mujeres en el Consejo de Administración (España)

### Número total y distribución de empleados por sexo, país y categoría profesional

	Aena S.M.E., S.A.			Aena Desarrollo Internacional, S.A. (ADI)			Sociedad Concesionaria del Aeropuerto Internacional de Murcia, S.A (SCAIRM)		
	Femenino	Masculino	TOTAL	Femenino	Masculino	TOTAL	Femenino	Masculino	TOTAL
Alta Dirección	4	7	11	0	0	0	0	1	1
Directivos y Titulados	799	993	1.792	6	11	17	5	12	17
Coordinadores	322	791	1.113	0	0	0	1	6	7
Técnicos	1.495	2.983	4.478	0	0	0	12	39	51
Personal de apoyo	252	221	473	6	1	7	1	3	4
<b>Total</b>	<b>2.872</b>	<b>4.995</b>	<b>7.867</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>61</b>	<b>80</b>

	Aeropuerto de Londres-Luton			Aeroportos do Noroeste do Brasil (ANB)			Total		
	Femenino	Masculino	TOTAL	Femenino	Masculino	TOTAL	Femenino	Masculino	TOTAL
Alta Dirección	0	0	0	0	0	0	4	8	12
Directivos y Titulados	16	48	64	6	11	17	832	1.075	1.907
Coordinadores	11	28	39	5	5	10	339	830	1.169
Técnicos	14	65	79	3	23	26	1.524	3.110	4.634
Personal de apoyo	291	378	669	2	1	3	552	604	1.156
<b>Total</b>	<b>332</b>	<b>519</b>	<b>851</b>	<b>16</b>	<b>40</b>	<b>56</b>	<b>3.251</b>	<b>5.627</b>	<b>8.878</b>

Carta del Presidente

1. Aena: modelo de negocio

2. Protección del entorno: cuestiones medioambientales

**3. Cuestiones sociales y relativas al personal**

4. Derechos Humanos

5. Lucha contra la corrupción y el fraude

6. Aena y su impacto en el entorno: cuestiones sociales

7. Orientación al cliente: calidad y seguridad

8. Innovación para potenciar las oportunidades

9. Ficha técnica

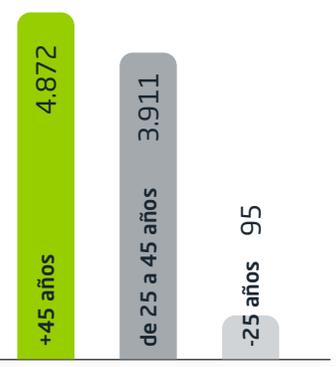
10. Anexo

### Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad, y clasificación profesional (\*)

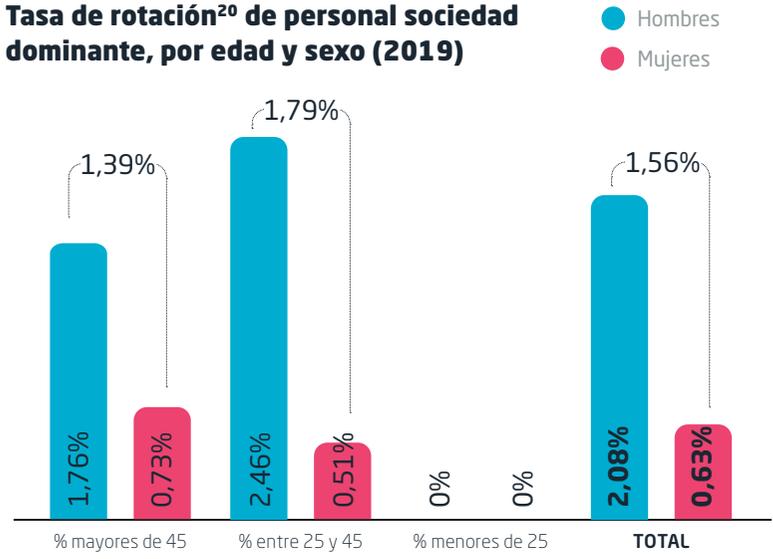
	Fijo		Temporal		Total	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Masculino	4.909	151	457	24	5.366	175
Femenino	2.528	270	299	53	2.827	322
<b>TOTAL</b>	<b>7.437</b>	<b>421</b>	<b>756</b>	<b>77</b>	<b>8.193</b>	<b>497</b>
Alta dirección	11	0	0	0	11	0
Otros directivos y titulados	1.645	52	90	3	1.735	55
Coordinadores	1.129	32	1	0	1.130	31
Técnicos	3.782	161	574	56	4.356	217
Personal de Apoyo	870	176	91	18	961	194
<b>TOTAL</b>	<b>7.437</b>	<b>421</b>	<b>756</b>	<b>77</b>	<b>8.193</b>	<b>497</b>
Mayores de 45 años	4.292	183	205	22	4.497	205
25 a 45 años	3.072	217	545	54	3.617	271
Menores de 25 años	73	20	6	1	79	21
<b>TOTAL</b>	<b>7.437</b>	<b>420</b>	<b>756</b>	<b>77</b>	<b>8.193</b>	<b>497</b>

(\*) Se ha estimado la información del Aeropuerto de Londres-Luton, aplicando a la plantilla media por clasificación profesional, el % de personal a tiempo completo y tiempo parcial a 31 de diciembre. Debido a que Aena resulta adjudicataria de la concesión del Grupo Aeroportuario do Nordeste de Brasil en marzo de 2019, y estando prevista su puesta en marcha en enero de 2020, a fecha de este informe no se dispone de los promedios de plantilla de Aeroportos do Nordeste do Brasil, S.A.

### Plantilla total consolidada según edad (Sociedad dominante)



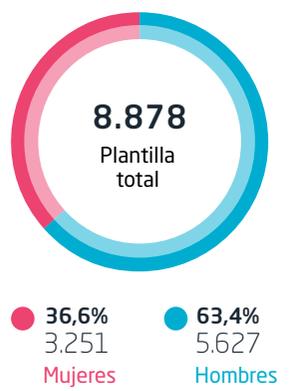
### Tasa de rotación<sup>20</sup> de personal sociedad dominante, por edad y sexo (2019)



**1,56%**  
Tasa de rotación media sociedad dominante

**13%**  
Tasa de rotación media en el Aeropuerto de Londres-Luton

### Porcentaje de mujeres sobre plantilla total consolidada



### Número de despidos por sexo, categoría profesional y edad en 2019<sup>21</sup>



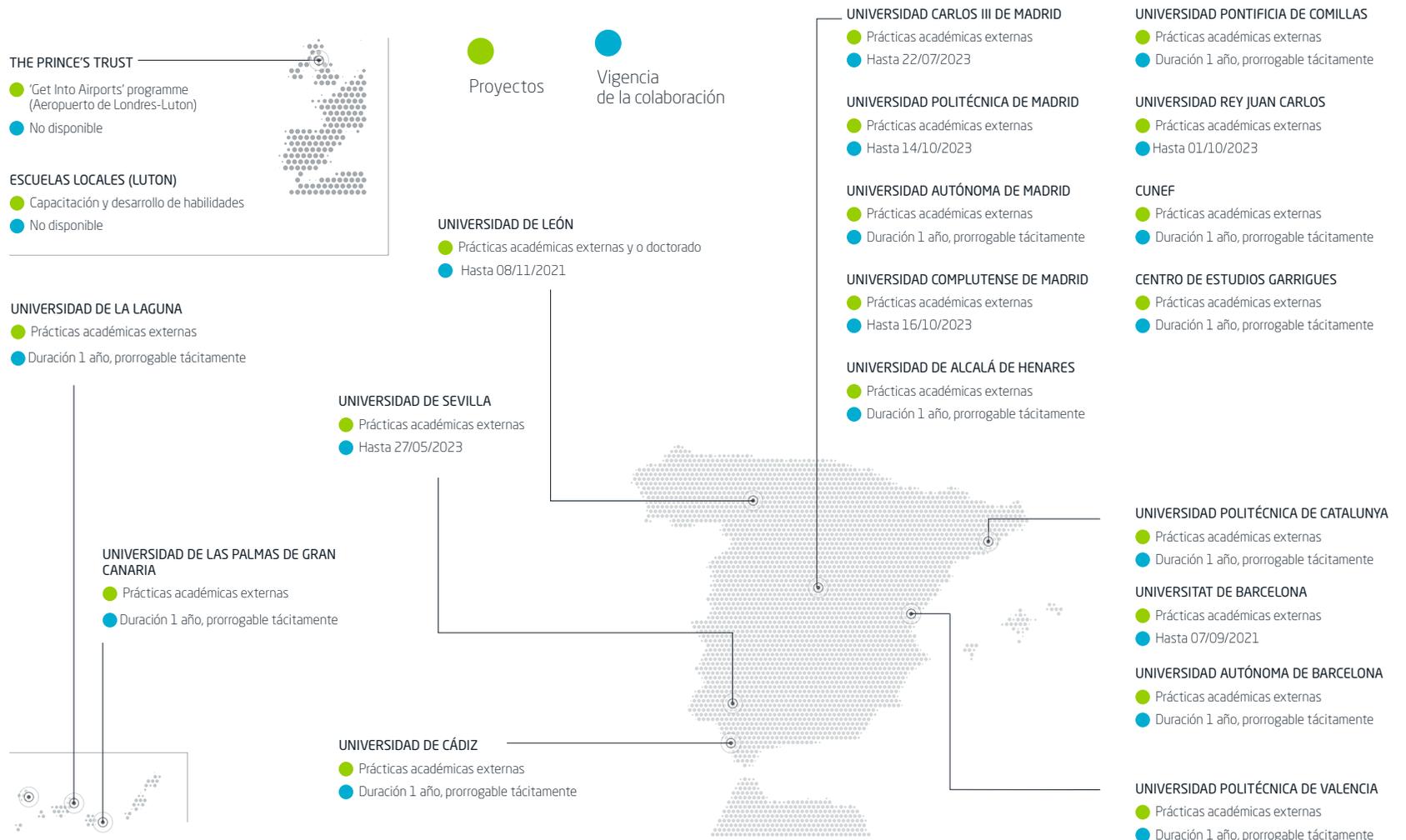
	Nº despidos	Categoría profesional	Sexo	Rango de edad (años)
Aena S.M.E., S.A.	1	Otros directivos y titulados	Femenino	Entre 25 y 45
	1	Técnicos		
	1	Técnicos		
Aeropuerto de Londres-Luton	1	Personal de Apoyo	Masculino	
	1	Directivos y Titulados		>45
Aeroportos do Nordeste do Brasil	1	Coordinador	Masculino	
	3	Personal de Apoyo		Entre 25-45
Aeroportos do Nordeste do Brasil	1	Técnicos	Masculino	< 25

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

(21) No hay bajas por despido ni en el Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia ni en Aena Desarrollo Internacional.

## Fomento de la integración laboral de los jóvenes

La Compañía fomenta, mediante diferentes convenios con universidades, escuelas de negocios y otras organizaciones educativas, la inserción laboral de jóvenes estudiantes de grado y/o máster, ofreciéndoles su primera experiencia en el mercado laboral, a través de prácticas académicas externas en las que tienen la oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades profesionales.



**+90**  
Estudiantes de grado o máster han realizado prácticas curriculares o extracurriculares durante 2019

**20**  
Convenios en vigor en 2019 con universidades y centros docentes (2 del Aeropuerto de Londres-Luton)

# Condiciones de trabajo

## Calidad y estabilidad en el empleo

La estabilidad laboral, la formación y capacitación continua, los beneficios sociales y un modelo retributivo transparente y basado en principios de igualdad y no discriminación, son los ejes que vertebran el entorno laboral de Aena. Un entorno de calidad, en el que cada empleado puede desarrollar todo su potencial.

Así, mediante la gestión de todos estos elementos, que lleva a cabo la Dirección de Organización y Recursos Humanos, la Compañía consigue la operatividad y productividad óptimas dentro de un marco operativo con las limitaciones y retos intrínsecos a la naturaleza de la Compañía.

La comunicación fluida con los empleados es igualmente importante para generar interacción y poder atender correctamente a sus expectativas y necesidades. Por ello, a través de los distintos canales de comunicación disponibles, Aena suministra información, recibe opiniones y sugerencias y contribuye a crear comunidad. Además, cabe resaltar que, como novedad, en 2019 se han lanzado nuevas iniciativas para reforzar la comunicación con los empleados, como la "Noticia del día", y el uso de paneles en edificios para transmitir mensajes claves de relevancia.

La estabilidad en el empleo dentro de la Compañía se manifiesta tanto en la antigüedad media de la plantilla como en sus bajos índices de rotación, que en 2019 se ha mantenido en un 1,56%<sup>22</sup> siguiendo la tendencia de los años anteriores. Por lo que respecta al Aeropuerto de Londres-Luton, la tasa de rotación media en 2019 ha sido de un 13%.

(22) Dato Sociedad dominante.



### Antigüedad media (años)

Sociedad dominante	15,92
Aeropuerto de Londres- Luton	8

Nota: La gestión de Aena en Aeropuertos do Nordeste do Brasil se ha iniciado en enero 2020.

**15,92 años**  
Antigüedad media Sociedad dominante

## Modelo retributivo

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.

- Honorarios del Consejero Ejecutivo en 2019: 168.000€ (incluye retribución fija, variable y demás complementos).
- Retribución de Consejeros: de acuerdo a la orden comunicada del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de 8 de enero de 2013 será como máximo de 11.994€ anuales derivada de su asistencia a las reuniones del Consejo. No obstante, la retribución correspondiente a los Consejeros con la condición de Alto Cargo de la Administración General del Estado -4 en el caso de Aena, más el Consejero Ejecutivo, en 2019- se ingresa en el Tesoro Público<sup>23</sup>. Teniendo lo anterior en cuenta, y de acuerdo al número de asistencias de los Consejeros a las sesiones del Consejo, la retribución media percibida<sup>24</sup> por Consejero ha sido de 10.500€ y por Consejera 10.666,67 €.

La información sobre la remuneración del Consejo de Administración se detalla en el Informe Anual de Remuneraciones, que puede ser consultado en la web corporativa de la Compañía.

- Retribución de Alta Dirección: en 2019, la retribución media percibida por mujeres en esta categoría ha sido de 117.720 € y por hombres de 131.994,54 €<sup>25</sup>. La brecha salarial se sitúa en el 12%, debido a los cambios sucedidos en la estructura organizativa a lo largo de 2019. Nótese que el nombramiento de una de las miembros de la alta dirección se produjo en marzo y otra en octubre de 2019.

(23) Las indemnizaciones por asistencias, acordadas en la Orden comunicada del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de 8 de enero de 2013, no podrán ser percibidas por quienes, a su vez, perciban las retribuciones que se regulan en el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

(24) Para este cálculo, se ha tenido en cuenta que en Aena hay 15 Consejeros, de los cuales:

- Se ha excluido la remuneración devengada por los 4 Consejeros (tres hombres y una mujer) y el del Consejero Ejecutivo por tener la condición de Alto Cargo.

- El 9 de abril de 2019 dos Consejeros abandonaron sus cargos por vencimiento del plazo estatutario y fueron inmediatamente sustituidos por una Consejera y un Consejero, respectivamente, nombrados en la Junta General de Accionistas. A efecto de cálculo de la media desglosada por sexo, se han considerado 3 mujeres, y 8 hombres.

(25) A efectos de cálculo de la media desglosada por sexo, se ha considerado la plantilla media de Alta Dirección (3 mujeres y 8 hombres). Para el cálculo de la retribución media, se han tenido en cuenta los sueldos de la Alta Dirección, no incluyendo dietas, ni planes de pensiones, ni primas de seguro.

La diferencia en la retribución media percibida por hombres y mujeres es debido a los cambios sucedidos en la estructura organizativa a lo largo de 2019. Nótese que el nombramiento de una de las miembros de la alta dirección se produjo en marzo y otra en octubre de 2019.

La remuneración por categoría profesional es pública y puede consultarse en las tablas salariales recogidas en el Anexo II del Convenio Colectivo de Aena. A continuación se incluye desglose de salario anual por categoría/nivel profesional. Esta remuneración se aplica independientemente del sexo, y edad; es decir, a misma clasificación profesional, corresponde igual valor.

[Anexo II del Convenio Colectivo de Aena](#)

### Salario anual por categoría / nivel profesional

Categoría profesional	Nivel profesional*	Importe Anual (€)	
		2019	2018
Directivos y Titulados	A	<b>24.056,64</b>	23.469,84
	B	<b>20.240,16</b>	19.746,48
Coordinadores	C	<b>17.960,64</b>	17.522,52
Técnicos	D	<b>15.803,52</b>	15.418,08
Personal de apoyo	E	<b>14.987,40</b>	14.621,88
	F	<b>14.302,80</b>	13.953,96

(\*) Clasificación nivel profesional de acuerdo a las tablas retributivas publicadas en el Convenio Colectivo.

Como se detalla en el Anexo II de Convenio Colectivo, a este salario se unen otros complementos aplicables (ocupación, nocturnidad, jornada, etc.).

Asimismo, 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 (Capítulo IX).

En el caso del personal de estructura (conformado por mandos intermedios y directores) esta variable alcanza un 7,60% sobre el total de su retribución bruta. Para el resto de personal se sitúa en el 4,91%.

**En relación al Aeropuerto de Londres-Luton dentro de cada categoría, se engloban diferentes ocupaciones. Cada una de ellas tiene un salario base (no incluye variables) igual para hombres y mujeres y rangos de edad.**

### Comparación entre el salario mínimo Aena y salario mínimo interprofesional (SMI)

De acuerdo con las tablas salariales recogidas en el Anexo II del Convenio Colectivo, y tomando como referencia el importe del salario de nivel profesional correspondiente a la categoría profesional más baja (multiplicado por 12 pagas y añadiéndole la cuantía adicional de 2 pagas extras), se obtiene un salario anual de 17.489,42 €, muy superior al salario mínimo interprofesional para el año 2019, establecido en 12.600€. Cabe además destacar que los trabajadores perciben los complementos salariales y extrasalariales que les correspondan dependiendo de su antigüedad, ocupación, centro de trabajo y tipo de turno.



**+38,8%**  
salario mínimo de Aena sobre SMI



**Aena no discrimina por razón de sexo, o ninguna otra razón**

## Organización del tiempo de trabajo. Conciliación

La organización de los tiempos de trabajo está regulada por el I Convenio Colectivo, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

En relación a la actividad de Aeroportos do Nordeste do Brasil, actualmente se aplica lo establecido en la legislación brasileña. Se tiene previsto iniciar, próximamente, la negociación de un Acuerdo Colectivo.

Con el objetivo de motivar a las personas que forman parte de Aena, la Compañía cuenta con medidas adoptadas para favorecer la conciliación laboral y personal de la plantilla. En 2019, en la sociedad dominante se han destinado un total de 1.435.814,94 € a ayudas sociales para empleados<sup>26</sup>. En la página siguiente se relacionan las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de esta por parte de ambos progenitores. Entre ellas, destacan los permisos retribuidos por nacimiento frente a la legislación vigente, a los que se han acogido un total de 184 empleados.



**+1,4M€**

en ayudas sociales a empleados

(26) Datos referidos a la sociedad dominante y AIRM.

### Empleados que se han acogido a permisos de paternidad/maternidad

(Sociedad dominante)

	Masculino	Femenino	TOTAL
Maternidad	0	49	<b>49</b>
Paternidad	131	0	<b>131</b>
Adopción/ acogimiento	1	0	<b>1</b>
Descanso paternal	3	0	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>49</b>	<b>184</b>

### Empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental

(Sociedad dominante)

	Masculino	Femenino	TOTAL
Maternidad	0	35	<b>35</b>
Paternidad	113	0	<b>113</b>
Adopción/ acogimiento	1	0	<b>1</b>
Descanso paternal	3	0	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>35</b>	<b>152</b>

## Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores<sup>27</sup>



### Permisos

Mejora de los permisos retribuidos por nacimiento, enfermedad grave de familiares, lactancia.

Compensación de festivos que coincidan en sábado.

Días de asuntos propios /  
Asuntos propios por horas  
(personal de jornada normal).

Días de vacaciones por antigüedad.

Horario flexible de entrada y salida.

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. Por su parte, 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.



### Flexibilidad horaria

Jornada intensiva en periodo vacacional.

Dos horas de flexibilidad diaria para padres con hijos con discapacidad.



### Ayudas al empleado

Retribución flexible (tickets restaurante).

Seguro médico. Seguro de vida y accidentes.

Reconocimientos médicos.

Ayudas económicas para estudios, salud, discapacidad, campamentos, guarderías, 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 los empleados, ofreciendo una atención y asesoramiento en todos los aspectos derivados en estas situaciones (legal, fiscal, social, administrativa, etc.).

A fecha de este informe, Aena no dispone de una política específica de desconexión laboral, más allá de las mencionadas medidas para favorecer la conciliación laboral y personal de la plantilla. De cara a próximos ejercicios, se trabaja en el planteamiento de una política interna de desconexión digital de los trabajadores de Aena, de la que se prevé dar traslado, para su valoración, a las organizaciones sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal.

(27) Este conjunto de medidas aplica a todos los trabajadores amparados bajo el I Convenio Colectivo de Aena en España.

## Salud y seguridad en el empleo

Por la propia actividad de la Compañía, la seguridad es un principio vertebrador de su operativa, presente en todos los procesos. Los asuntos de salud y seguridad se recogen formalmente en el Convenio Colectivo, que representa al 100% de los trabajadores a través de sus Comités de Salud y Seguridad.

Aena cuenta con un servicio de prevención de riesgos laborales que garantiza las condiciones de prevención y protección de todos los trabajadores, independientemente de su grado de exposición. Además, la Compañía dispone de los protocolos de actuación necesarios para mantener los más altos niveles de seguridad, que se complementan con las actividades de formación e información -continuas y necesarias- y la provisión a los empleados de los equipos de protección que precisan de acuerdo con las descripciones de riesgos asociadas a cada puesto de trabajo.



Un técnico de operaciones en el área de movimiento en el Aeropuerto de Tenerife.



### En 2019 destacan las siguientes actuaciones:

- Mantenimiento del Servicio de Prevención Mancomunado (Sociedad dominante, Aena Desarrollo Internacional, Aena Sociedad Concesionaria Aeropuerto Internacional Región de Murcia).
- Continuidad en 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).
- 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.).

**100%**  
de los trabajadores representados en Comités de Seguridad y Salud

## Principales indicadores 2019

### Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad, y enfermedades profesionales) (Aena S.M.E., S.A.)<sup>28</sup>

	2017	2018	2019	Variación 19/18
Índice de incidencia de siniestralidad laboral. = Número de accidentes x 10 <sup>3</sup> /plantilla media acumulada.	8,93	6,76	7,24	7,08 %
Índice de frecuencia. = Número de accidentes x 10 <sup>6</sup> / (plantilla media acumulada x 1.711 h/año).	5,25	3,92	4,23	7,92 %
Índice de absentismo. El Índice de Absentismo de Actuación = número de horas acumuladas en el año de absentismo por bajas IT y situaciones asimiladas, faltas no justificadas, justificadas no recuperables y pendientes de justificar por cada hora de trabajo programada.	5,76	6,05	6,59	8,96 %

### Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad, y enfermedades profesionales): Aeropuerto de Londres-Luton<sup>29</sup>

	2019
Índice de incidencia de siniestralidad laboral	28,07
Índice de frecuencia Número de accidentes por millón de horas trabajadas	17,01
Índice de absentismo Número de accidentes x1 millón / número de horas trabajadas (Número de horas trabajadas anualmente x número de trabajadores)	5,2



**Durante el ejercicio 2019 no se ha registrado ninguna enfermedad profesional declarada por la mutua<sup>30</sup>.**

(28) Índices de salud y seguridad laboral calculados según normativa española. El Aeropuerto de Londres - Luton no registra enfermedades profesionales. En 2019, AIRM y ADI no presentaron accidentes.

(29) El Aeropuerto de Londres-Luton no tiene el mismo criterio de cálculo de estos índices, al aplicar la legislación inglesa. Su cálculo se realiza con respecto al número de horas trabajadas.

(30) Dato referido a Aena S.M.E., S.A.; Aena Sociedad Concesionaria del Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia S.M.E., S.A; Aena Desarrollo Internacional S.M.E., S.A; Aeropuertos do Nordeste de Brasil.

### Accidentes 2019 según sexo

(Datos sociedad dominante)

	Nº de Accidentes	Plantilla media acumulada	I.I.	F.I.
Femenino	11	2.791	3,94	2,30
Masculino	45	4.941	9,11	5,32
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>7.732</b>	<b>7,24</b>	<b>4,23</b>

### Tipología de accidentes<sup>31</sup>

#### Aena, S.M.E., S.A.



#### SCAIRM, S.M.E., S.A



#### ADI, S.M.E., S.A.



(31) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Aena contabiliza el índice los accidentes con baja en el centro de trabajo, ya que son los que pueden recibir alguna medida preventiva.

(32) Debido a que Aena resulta adjudicataria de la concesión del Grupo Aeroportuario do Nordeste de Brasil en marzo de 2019, y estando prevista la puesta en marcha en enero de 2020, a fecha de este informe no se pueden facilitar información detallada sobre este extremo.

(33) Dato obtenido sumando el número de horas no recuperables y el número de horas recuperables, a cierre de cada mes. Las horas recuperables incluyen: enfermedades-accidentes laborales y enfermedades-accidentes no laborales, enfermedades sin baja de 1 día de duración, accidentes sin baja por horas, ausencias departamento de salud laboral por horas, Prórroga IT e IT Prolongada. Las horas recuperables incluyen las faltas no justificadas y los pendientes de justificar.



### Absentismo laboral

El número de horas de absentismo de actuación acumuladas en 2019 ha sido<sup>32</sup>:

**754.854,41**

Aena S.M.E., S.A.<sup>33</sup>

**8.231,35**

AIRM

**1.727**

ADI

## Relaciones laborales

El diálogo social en Aena está articulado en el I Convenio Colectivo del Grupo Aena que, en su Capítulo XIX, hace referencia a la representación colectiva y los derechos sindicales.

La 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 Co-

lectivo (Sección 3ª - Art. 161 del I Convenio Colectivo del Grupo de empresas Aena).

Para el desarrollo de los distintos elementos previstos en el convenio, se han creado las correspondientes comisiones paritarias, compuestas por los sindicatos presentes en la Coordinadora Sindical Estatal y la empresa, en las que se tratan materias específicas del Convenio Colectivo:



### Porcentaje de empleados cubiertos por Convenio Colectivo por país:

**99,86%**

**España<sup>34</sup>**

**40%**

**Reino Unido (Luton)**

En el Aeropuerto de Londres-Luton 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.

**Brasil**

Se aplica lo establecido en la legislación brasileña. Se tiene previsto iniciar, próximamente, la negociación de un Acuerdo Colectivo.

(34) El 0,14% de empleados restante no acogido a Convenio está compuesto por el equipo directivo de la Compañía.

# Formación

El desarrollo de las competencias de los trabajadores constituye un elemento clave y prioritario en la estrategia de recursos humanos de la Compañía. Con carácter general, se han impulsado diversas acciones, programas y actuaciones en el marco de lo establecido en el

Plan Estratégico 2018-2021, que buscan 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.

## Actuaciones relevantes en 2019 en materia de formación



A lo largo de 2019, además de la formación planificada de carácter técnico, conductual ofimático e informático, se han desarrollado programas de formación en atención excelente

al cliente internacional (*Customer Centricity & Excellence*), basado en la propuesta de atención multicultural, al que asisten trabajadores de distintos centros y áreas.



Implantación de las Pruebas de Comprobación de la Competencia en Aena en junio 2019.



Presentación y desarrollo del plan de Transformación Digital y Cultural como hilo de cambio y mejora en la realidad de Aena.



Puesta en marcha de formación online en *Compliance* para toda la plantilla, en línea con el Sistema de Cumplimiento Normativo de Aena.



Constitución de Bolsas de Formadores Locales en los aeropuertos de Adolfo Suárez Madrid-Barajas, Josep Tarradellas Barcelona-El Prat y Palma de Mallorca, entre los meses de septiembre y diciembre 2019.



En respuesta a las necesidades de formación motivadas por el proyecto de desarrollo internacional de Brasil, se ha comenzado la formación en Portugués Brasileño.



Continuación de la formación en *mindfulness*, ampliándose a otros destinatarios tanto de servicios centrales como de aeropuertos.

### Aeropuerto de Londres-Luton



Desarrollo de liderazgo para líderes de primera línea.



Primeros Auxilios, incluyendo entrenamiento para víctimas masivas y primeros auxilios infantiles.



Entrenamiento de Aprendizaje para Bomberos.

### Gestión de Potencial

Tener un mayor conocimiento sobre los empleados (conocimientos, habilidades y competencias).

Apoyar el crecimiento profesional de los trabajadores.

Preparar a los empleados para los futuros retos que ha de afrontar la Compañía.

Estar preparados para las sucesiones futuras.

Durante 2019, se ha diseñado el proceso de evaluación que se llevará a cabo a lo largo de 2020.

### Programas de Desarrollo

#### Programa de *Mentoring* "Líderes desarrollando líderes"

En 2019 se ha lanzado su VIII edición. Desde su inicio ha acumulado un total de 212 participantes. Este programa 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.

#### Programa de *Coaching*

Iniciado en 2007 mediante *coaches* externos y en 2011 a través de *coaches* internos, como estrategia de desarrollo que se focaliza en potenciar las competencias conductuales (de interacción social y eficacia personal fundamentalmente). Se ha incrementado en más de un 20% en clientes y horas acumuladas para este ejercicio.



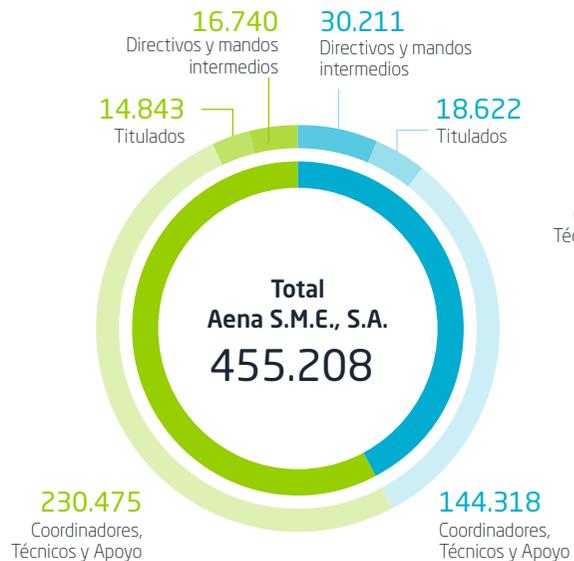
**+200**  
participantes en el Programa de *mentoring*

**170,5**  
horas de *coaching* acumuladas

## Principales indicadores

### Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales\*

- Formación online
- Formación presencial



+ 2,3 M€ destinados a actividades y programas formativos\*\*

57,62 horas/año por empleado\*

2.191 Horas de formación en Aeroportos do Nordeste do Brasil

Horas de formación en Aeropuerto de Londres-Luton Dato no disponible<sup>35</sup>

459.291 Horas de formación en España



8.215 personas formadas

64% hombres

36% mujeres

(\*) Datos España.

(\*\*) Sociedad consolidada.

(35) El Aeropuerto de Londres-Luton no registra las horas de formación.

# Accesibilidad universal de las personas con discapacidad en el empleo

Todas las instalaciones y centros de trabajo de Aena se encuentran habilitados para facilitar y potenciar el acceso de empleados, clientes, proveedores, etc., asegurando la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

## Empleados con discapacidad en 2019

	Efectivos	% s/ total plantilla
Aena S.M.E., S.A.	111 (año 2018) 115 (año 2019)	2,53%* (año 2018)
SCAIRM S.M.E., S.A	6	7,5%
ADI, S.M.E., S.A	0	0
Aeropertos do Nordeste do Brasil, S.A.	0	0
Aeropuerto de Londres-Luton		No disponible**

(\*) Dato de Aena S.M.E., S.A. correspondiente al año 2018. De acuerdo a la legislación vigente, el porcentaje de empleados con discapacidad se calcula en función del número efectivo de personas con discapacidad en plantilla a 31 de diciembre, y el número equivalente de personas resultado de las medidas compensatorias aprobadas por Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) sobre la Declaración de excepcionalidad y adopción de medidas alternativas para el cumplimiento de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad). El número efectivo de empleados con discapacidad a 31 de diciembre de 2019, es de 115 personas. Sin embargo, a fecha de publicación del presente informe, no se dispone de la Resolución del órgano competente relativa a la Declaración de excepcionalidad correspondiente al ejercicio 2019 que permita incluir el porcentaje de empleados con discapacidad en el ejercicio 2019.

(\*\*) El Aeropuerto de Londres-Luton no registra personal con discapacidad.

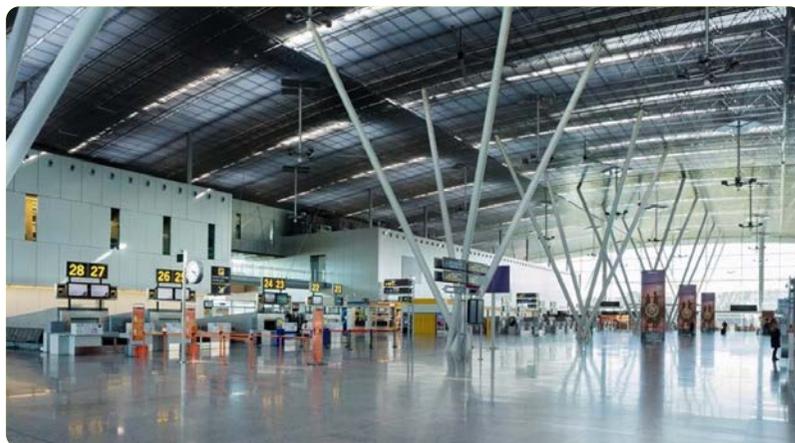
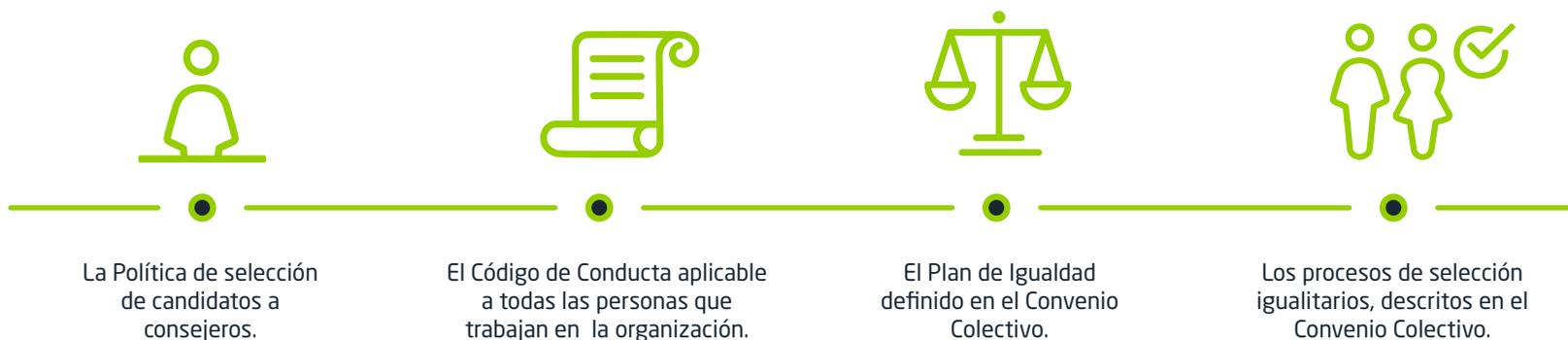


**El Código de Conducta prevé las actuaciones necesarias para que los trabajadores con discapacidad puedan desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones.**

# Igualdad y diversidad

Como Compañía plural, Aena está comprometida con la defensa de la identidad, dignidad e igualdad de todas las personas, en sus equipos, en su cadena de suministro y en los servicios que ofrece.

El modelo de gestión del talento de la Compañía refleja el compromiso de Aena con la diversidad y, por ello, garantiza que no se produzca ninguna discriminación a través de los principios recogidos en:



Además, la diversidad también está presente en toda la cadena de valor mediante la inclusión de cláusulas de diversidad en las licitaciones.

Por otro lado, las políticas activas dirigidas a colectivos en riesgo de exclusión, la contratación de servicios a centros especiales de empleo y la oferta de un servicio integral a personas con movilidad reducida en los aeropuertos, complementan la actividad de Aena en este sentido y ponen de manifiesto la firmeza de su compromiso.

Interior del edificio terminal del Aeropuerto de Santiago-Rosalía de Castro.

## Actuaciones relevantes en 2019



Formación a empleados en contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

**820** horas de formación online

**410** empleados participantes



Participación en el proyecto **"Women in Transport"**, plataforma creada en 2017 en el seno de la Unión Europea para fomentar el empleo de la mujer y la igualdad de oportunidades en el sector del transporte. A través de la misma, Aena comparte experiencias de buenas prácticas con los distintos miembros y discute temas de interés en las reuniones que tienen lugar dentro de la plataforma, así como con el nombramiento de una Embajadora de Diversidad, que es una figura que se va a instaurar durante el año 2020 en los distintos países participantes.



En el Aeropuerto de Londres-Luton el manual del empleado y el estricto cumplimiento de las obligaciones derivadas de la ley británica de igualdad de 2010 reflejan el compromiso de la Compañía con la diversidad:

- Brindar servicios accesibles de alta calidad.
- Comprometerse con los clientes, comunidades locales, personal, partes interesadas y contratistas para identificar e implementar mejoras.
- Abordar las barreras que restringen el acceso a los servicios.
- Comprender las cuestiones relacionadas con la edad, la discapacidad, la reasignación de sexo, el embarazo y la maternidad, el matrimonio, la raza, la religión o las creencias, el sexo y la orientación sexual.
- Promover la igualdad de oportunidades en todas las prácticas de empleo y prestaciones de servicios.



Compromiso de adhesión con **"Ellas Vuelan Alto"**, asociación que tiene como objetivo fomentar la igualdad en el sector aeroespacial actuando en el ámbito político, académico, empresarial y social.

El Convenio Colectivo de Aena incluye 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, e incluye un protocolo específico que incorpora un programa para gestionar posibles denuncias.

Durante 2019 se recibieron 7 denuncias por acoso:

- 4 denuncias archivadas tras análisis de datos objetivos, previsto en el procedimiento de acoso.
- 3 denuncias sobre las que se considera necesario activar el procedimiento de acoso tras la fase de valoración inicial.

Además, se activó en el Protocolo de Intervención de Situaciones Estructurales en los aeropuertos de Fuerteventura, Menorca, y La Palma.

### Eliminación de la discriminación en el empleo

El Código de Conducta de Aena, en su punto 4.1, establece el compromiso de la Compañía de *“proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, rechazando cualquier tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, sexo, estado civil, orientación sexual, religión, ideología política, discapacidad o cualquiera otra condición personal, física o social de las personas”*.

Al Código se unen otra serie de medidas adicionales que, de manera específica, permiten prevenir posibles casos de discriminación relacionados con la actividad de Aena.



TOAM en el Aeropuerto de Palma de Mallorca.

Carta del  
Presidente

1. Aena: modelo  
de negocio

2. Protección del  
entorno: cuestiones  
medioambientales

**3. Cuestiones sociales  
y relativas al personal**

4. Derechos Humanos

5. Lucha contra la  
corrupción y el fraude

6. Aena y su impacto  
en el entorno:  
cuestiones sociales

7. Orientación al cliente:  
calidad y seguridad

8. Innovación  
para potenciar las  
oportunidades

9. Ficha técnica

10. Anexo

Además de los mecanismos mencionados en apartados anteriores, Aena dispone de medidas contra la discriminación:

