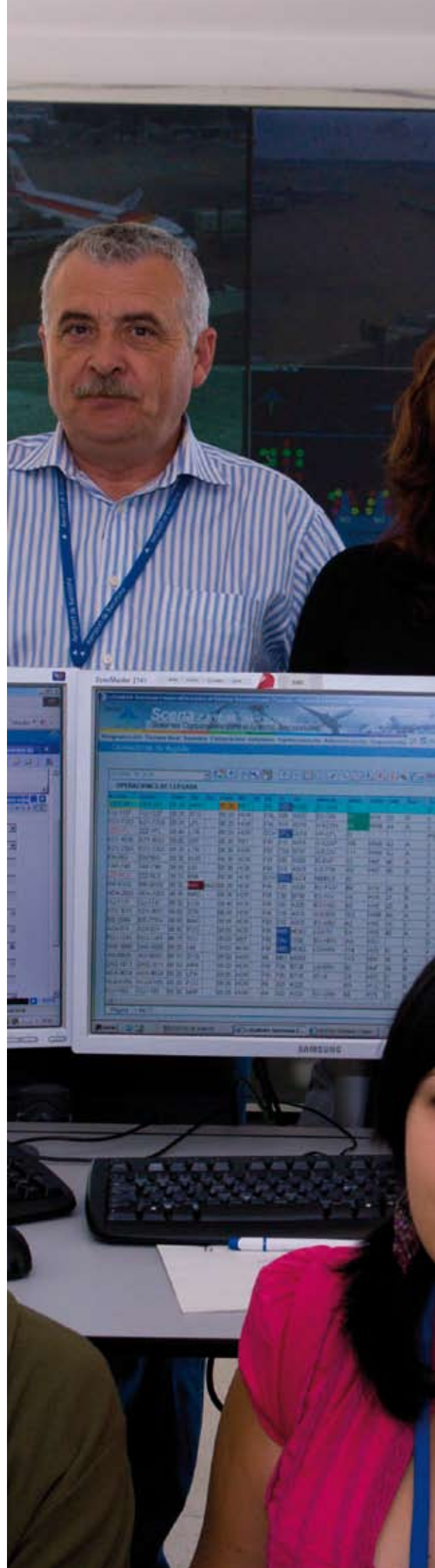


# Aena

## Nuestros empleados *Our employees*

El acceso laboral a Aena se rige por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.  
*Access to employment at Aena is governed by the principles of equality, merits, capacity and advertising.*





08:21:44

Cinchua



## **POLÍTICAS Y COMPROMISOS**

El mayor activo de Aena es su equipo humano, integrado por más de 12.000 profesionales altamente cualificados repartidos en dos grandes unidades de gestión: la Dirección de Aeropuertos Españoles y la Dirección de Navegación Aérea que, junto a las Unidades Corporativas, trabajan para hacer realidad una de las mayores empresas españolas.

Siendo las personas el principal activo de Aena, los objetivos se centran en:

- Mejorar su desarrollo
- Aumentar su motivación y satisfacción

## **SISTEMAS DE GESTIÓN**

Como consecuencia de la importancia que para Aena tiene el área de recursos humanos, en 2004 se decidió unificar en un solo centro directivo todas las competencias en esta materia, creándose una estructura organizativa de primer nivel concretada en la Dirección Corporativa de Organización y Recursos Humanos.

La principal función de la Dirección consiste en establecer las estrategias, políticas y procedimientos de Aena en materia de Organización y Recursos Humanos para conseguir la profesionalización y motivación de los recursos humanos, así como su adecuación a los valores, desarrollo y objetivos de Aena. Desde esta Dirección 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.

En los últimos años la Dirección de Organización y Recursos Humanos ha potenciado políticas en materia de contratación de personal, ha adoptado medidas para favorecer conciliación de la vida familiar y personal y ha llevado a cabo actuaciones encaminadas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, entre otras actuaciones dirigidas a mejorar la gestión de los Recursos Humanos.

## **POLICIES AND COMMITMENTS**

*The major asset of Aena is its human team, made up of over 12,000 highly-qualified professionals divided into two large management units: The Spanish Airports Directorate and the Air Navigation Directorate which, together with the Corporate Units, work in order to make one of the largest Spanish companies a reality.*

*As people are the main asset of Aena, objectives are focused on the following:*

- *Improving their development*
- *Increasing their motivation and satisfaction*

## **MANAGEMENT SYSTEMS**

*As a consequence of the importance of human resources for Aena, in 2004 the decision was taken to unify all responsibilities in this area in a single management centre, creating a first-level organisational structure which materialised in the Corporate Directorate for Organisation and Human Resources.*

*The main function of the Directorate consists of establishing the strategies, policies and procedures of Aena as regards Organisation and Human Resources in order to achieve human resources professionalization and motivation, as well as their adaptation to the values, development and objectives of Aena. This management team has consolidated the task-based management model and the performance management system, with the aim of progressing in modernisation and flexible management goals.*

*In recent years, the Organisation and Human Resources Directorate has boosted policies concerning the hiring of staff, it has adopted measures in order to favour the reconciliation of family and professional life and has carried out actions aimed at promoting effective equality between women and men, together with other actions taken in order to improve the management of Human Resources.*

INDICADORES ASOCIADOS A RECURSOS HUMANOS DE AENA INDICATORS ASSOCIATED TO HUMAN RESOURCES AT AENA			
INDICADOR / INDICATOR	2005	2006	2007
Nº empleados Aena <i>No. of Aena employees</i>	11.149	11.489	<b>12.005</b>
Nº de hombres <i>No. of male employees</i>	7.999	8.155	<b>8.413</b>
Nº de mujeres <i>No. of female employees</i>	3.150	3.334	<b>3.592</b>
Nº de contratados con carácter fijo <i>No. of permanent contracts</i>	9.368	9.988	<b>10.265</b>
Nº de contratados con carácter temporal / <i>No. of temporary contracts</i>	1.781	1.501	<b>1.740</b>
Nº de empleados con jornada normal / <i>No. of employees with a normal workday</i>	4.563	4.722	<b>4.842</b>
Nº de empleados con jornada a turnos / <i>No. of employees with a working in shifts</i>	6.586	6.767	<b>7.163</b>
Nº de trabajadores discapacitados <i>No. of handicapped employees</i>	112	115	<b>119</b>
Trabajadores cubiertos por Convenio Colectivo (%) / <i>Employees covered by the Collective Agreement (%)</i>	99,85	99,85	<b>99,88</b>

## EMPLEABILIDAD, DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El IV Convenio Colectivo de Aena, vigente durante el periodo 2005-2008, establece el marco general de relaciones entre Aena y los trabajadores. Este convenio afecta a todo el personal contratado laboralmente por Aena, excluidos los directores del Grupo B y los controladores de la circulación aérea (que disponen a su vez de convenio propio: Convenio Colectivo Profesional de los Controladores de Circulación Aérea), y en él se recogen los principios de:

- igualdad,
- mérito,
- capacidad y
- publicidad para la provisión de puestos de trabajo.

La Comisión Paritaria de Promoción y Selección, integrada por cinco representantes de Aena y cinco representantes de las organizaciones sindicales firmantes del IV Convenio garantiza el respeto de estos principios y el adecuado control de los procesos de selección.

## EMPLOYABILITY, DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITIES

*The IV Collective Agreement of Aena, in force during the 2005-2008 period, sets out the general framework for relations between Aena and the employees. This agreement affects all personnel in employment at Aena, excluding group B directors and air-traffic controllers (who have their own agreement: The Professional Collective Agreement for Air Traffic Controllers), and this includes the following principles:*

- equality,
- merits,
- capacity and
- advertising for the provision of jobs.

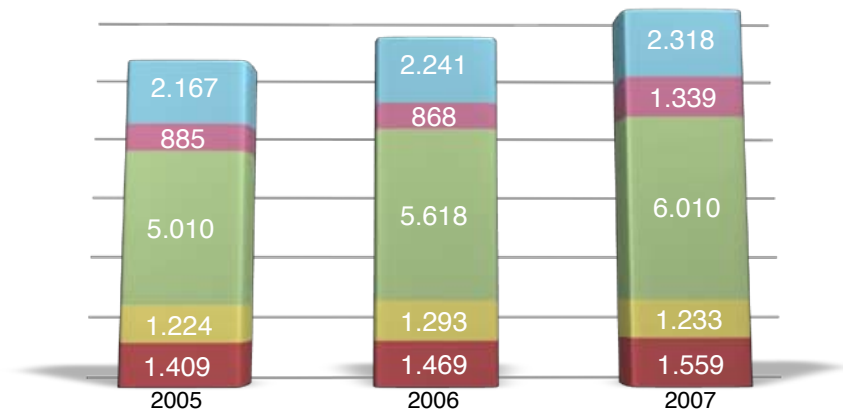
*The Joint Commission for Promotion and Selection, made up by five Aena representatives and five representatives from trade union organisations that signed the IV Collective Agreement guarantee respect for these principles and the proper control of selection processes.*

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA PARA EL AÑO 2007 DISTRIBUTION OF THE STAFF FOR 2007	EMPLEADOS EMPLOYEES
Unidades Corporativas (UUC) / Corporate Units (CUs)	637
Dirección de Aeropuertos (DAE + aeropuertos) Airports Directorate (DAE + airports)	7.303
Navegación Aérea Air Navigation	1.747
Controladores Aéreos Air Controllers	2.318
<b>TOTAL</b>	<b>12.005</b>

En sintonía con el incremento de la actividad de Aena, su plantilla ha experimentado un notable crecimiento, cercano al 8% durante el periodo 2005-2007. Cabe destacar que, a lo largo de 2007, se han convocado 106 plazas en procesos de provisión interna y 223 plazas en procesos de selección externa. Debido a ello, al final de año la plantilla de Aena ascendía a 12.005 empleados, de los cuales el 85,5% cuenta con un contrato de carácter fijo. Otro dato que atestigua la estabilidad de empleo en Aena es la edad media de los trabajadores que se sitúa en 44 años.

*The increase of Aena's activity is commensurate with the growth of its staff which has experienced considerable growth, close to 8% during the 2005-2007 period. It should be pointed out that, throughout 2007, 106 vacancies were announced for internal provision processes and 223 vacancies in external selection processes. For this reason, at the end of the year the staff of Aena amounted to 12,005 employees, of which 85.5% had permanent contracts. Another point which bears witness to the stability of employment at Aena is the average age of the employees which stands at 44.*

#### NÚMEROS DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA / NUMBER OF EMPLOYEES BY CATEGORY



- NIVELES A Y B - DIRECTIVOS Y TITULADOS / LEVELS A AND B - DIRECTORS AND UNIVERSITY GRADUATES
- NIVEL C - COORDINADORES / LEVEL C - COORDINATORS
- NIVEL D - TÉCNICOS / LEVEL D - TECHNICAL EXPERTS
- NIVELES E Y F - APOYO / LEVELS E AND F - SUPPORT
- CONTROLADORES / CONTROLLERS

Es destacable también el aumento de la presencia femenina que, aunque sigue siendo minoritaria, ha alcanzado el 30% del total de los empleados y presenta un ritmo de crecimiento muy superior al de la plantilla masculina (14,03% de crecimiento femenino, frente al 5,18% masculino, con respecto al período 2005-2007).

La ocupación femenina de puestos de estructura y directivos, representa el 21,87% en 2007, lo cual supone un aumento superior al 1,75% en relación a 2006.

*The increase in female presence is also notable and, although it continues to be a minority group, it has reached 30% of the total and has a growth rate significantly above that of male staff (14.03% female growth versus 5.18% male growth, with respect to the 2005-2007 period).*

*Female occupation in structural and management posts represent 21.87% in 2007, which means an increase over 1.75% as compared to 2006.*

PROPORCIÓN DE MUJERES FEMALE RATE	
2005	28,25%
2006	29,02%
2007	29,92%



Crece la presencia de la mujer en Aena.  
*The female presence at Aena is growing.*

En el periodo 2005-2007, Aena ha incrementado en un 6%, su plantilla de empleados con discapacidad alcanzando su máximo hasta ahora con 119 empleados, los cuales ocupan puestos en todos los niveles profesionales, tal y como se aprecia en la tabla adjunta:

*In the 2005-2007 period, Aena increased its number of handicapped employees by 6%, and reached its maximum number to date with 119 employees, who hold jobs at all professional levels, as can be seen in the attached table.*

DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIONES DE EMPLEADOS DISCAPACITADOS DISTRIBUTION OF OCCUPATIONS OF HANDICAPPED EMPLOYEES	
Niveles A y B / Levels A and B	12%
Nivel C / Level C	6%
Nivel D / Level D	19%
Nivel E / Level E	44%
Nivel F / Level F	14%
Controladores / Controllers	5%

## SEGURIDAD E HIGIENE

Aena tiene como objetivo permanente y prioritario mejorar las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores, reducir la siniestralidad laboral y potenciar una cultura preventiva en el conjunto de la empresa, con la extensión y compromisos recogidos en su Política de Prevención de Riesgos Laborales. Para lograr los objetivos y principios de acción preventiva de dicha Política, se ha desarrollado el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, cuyas directrices y requerimientos se encuentran recogidos en los diversos documentos que conforman el sistema: Manual de Gestión, Procedimientos e Instrucciones, y las actividades y los órganos preventivos de Aena.

## SAFETY AND HYGIENE

Aena's permanent and priority objective is to improve health and safety conditions for its workers, reducing work accidents and boosting a preventive culture in the company as a whole, with the scope and commitments included in its Policy on the Prevention of Work Accidents. In order to achieve the preventive action objectives and principles included in this Policy, the Management System for Work Risks has been developed, and its guidelines and requirements are included in the documents which make up the System: Management Handbook, Procedures and Instructions, and Aena's preventive activities and bodies.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES / WORK RISK PREVENTION			
INDICADOR / INDICATOR	2005	2006	2007
Formación en prevención de riesgos laborales ( n° horas lectivas) / Training in work-risk prevention (No. of training hours)	40.294	35.924	20.193
N° total de accidentes laborales con o sin baja ( DAE + UUCC) / Total number of accidents, with or without leave of absence (DAE+CUS)	307	271	256
N° de accidentes mortales / No. of fatalities	0	0	0

Los órganos de participación y consenso en esta materia están compuestos por los representantes de los trabajadores y Aena, y son los siguientes:

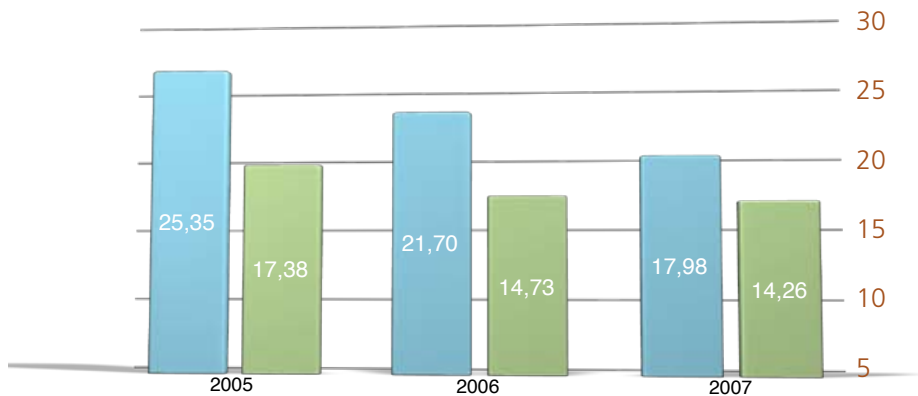
The bodies of participation and consent in this area are composed of the worker's representatives and Aena, and are the following:

- **Comité Estatal de Seguridad y Salud**, constituido al objeto de unificar la acción preventiva de Aena y responsable de coordinar los criterios de actuación de los Comités de Seguridad y Salud o de los Delegados de Prevención de los distintos centros de trabajo. Está integrado por ocho representantes de Aena y por un máximo de once representantes y asesores de las organizaciones sindicales.
- **State Committee for Safety and Health**, created in order to unify preventive actions at Aena and which is responsible for the coordination of action criteria for the Health and Safety Committees or the Prevention Representatives at the various work centres. It is made up of eight Aena representatives and a maximum of eleven representatives and advisors for trade-union organisations.
- **Comités de Seguridad y Salud**, órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones en la empresa en materia de prevención de riesgos. Existe un Comité en todos los centros que cuentan con 50 o más trabajadores, mientras que en los de menos de 50 empleados, es el delegado de Prevención el que constituye el Comité junto con la representación de Aena.
- **Health and Safety Committees**, joint and collegiate participation bodies devoted to regular and periodic consultation of actions at the company as far as risk prevention is concerned. There is a Committee in all centres with 50 or more workers, while at those with less than 50 employees, it is the Prevention Delegate who, together with Aena's representative, undertake the responsibilities of the Committee.

Tal y como se observa en los gráficos, en cuanto al número de accidentes /1000 empleados se ha producido una disminución de los mismos a lo largo del período 2005-2007; alcanzando en 2007 los índices menores de los 3 últimos años, con 14,26 accidentes con baja /1000 empleados y 17,98 accidentes sin baja /1000 empleados, lo que supone más de 7 puntos de descenso con respecto al índice de 2005.

*As can be seen in the graphs, as regards the number of accidents per 1,000 employees, there was a reduction of these throughout the 2005-2007 period; and the lowest rates for the last three years was reached in 2007 with 14.26 accidents with leave of absence per 1,000 employees and 17.98 accidents without leave of absence per 1,000 employees, which means over 7 points reduction as regards the 2005 rate.*

**ACCIDENTES / ACCIDENTS**



■ ACCIDENTES SIN BAJA - 1000 EMPLEADOS / ACCIDENTS WITHOUT LEAVE OF ABSENCE/1000 EMPLOYEES  
■ ACCIDENTES CON BAJA - 1000 EMPLEADOS / ACCIDENTS WITH LEAVE OF ABSENCE/1000 EMPLOYEES

**La investigación de accidentes se realiza en todos los centros de Aena, de acuerdo con el artículo 16.3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**

Todos los accidentes producidos durante el trienio 2005-2007 han sido investigados, analizadas las causas e implantadas, en su caso, las pertinentes medidas correctoras. Estas medidas se han llevado a cabo con la colaboración de toda la Organización mediante revisiones de evaluación de riesgos, análisis previos, informes, comprobaciones "in situ", etcétera.

**Research on accidents is carried out at all Aena centres, in accordance with Article 16.3 of Law 31/1995 on Prevention of Work Risks**

*All accidents which occurred during the 2005-2007 period were researched, the causes were analysed and, when applicable, the relevant corrective measures were implemented. These measures were carried out in cooperation with the entire Organisation with risk-assessment reviews, prior analyses, reports, on-site checks, etc.*



Toda la Organización colabora en la prevención de riesgos laborales. / All the organisation collaborates in the prevention of work accidents.



## CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA

La comunicación interna constituye una herramienta fundamental e imprescindible para que todo el personal conozca cuáles son los planes y objetivos a alcanzar por la entidad, así como cuál debe ser su grado de participación y esfuerzo en esta tarea. Así pues, en Aena, se promueven acciones encaminadas a lograr una buena comunicación interna, en sentido ascendente y descendente, en todas las estructuras orgánicas de la empresa. Además, creemos que los empleados deben estar debidamente informados, ya que esto constituye un factor clave para su motivación. Para ello, se facilitan diversas formas y canales para poder atender a las necesidades de los empleados así como a su derecho de solicitar información.

## CHANNELS

*Internal communication is a fundamental and essential tool so that all the employees can know the plans and objectives to be achieved by the entity, as well as their level of participation and effort in this task. Thus, Aena is promoting actions intended to achieve a good internal communication, both upwards and downwards, in all the organic structures of the company. Furthermore, we believe that the employees must be duly informed as it constitutes a key factor in their motivation. Thus, several ways and channels are provided in order to attend to the needs of the employees and to their right to request information.*

### Revista Aenanoticias

Aena cuenta con una revista interna: Aenanoticias que se edita mensualmente y se distribuye entre todos los empleados. En ella, se encuentran artículos de actualidad sobre temas del sector aeroportuario, transporte y navegación aérea, así como iniciativas, actividades y proyectos que desarrolla Aena, manteniendo a los empleados puntualmente informados de las últimas noticias, pudiendo ser asimismo partícipes en la propia revista mediante la elaboración de diversos artículos de interés.

### Aenanoticias Magazine

*Aena has an internal magazine: Aenanoticias which is published monthly and is distributed among all the employees. It includes articles on current affairs of the airport, air transport and air navigation sectors, as well as initiatives, activities and projects carried out by Aena, keeping the employees duly informed of the latest news, and the employees can participate in the magazine through articles of interest.*

## FORMACIÓN

La formación constituye un objetivo estratégico en Aena y se orienta hacia la mejora del desempeño del puesto de trabajo, desarrollando los adecuados niveles de especialización y empleabilidad, facilitando la orientación hacia la promoción profesional y la adecuación a la permanente evolución tecnológica y operacional. Para la gestión de la formación, Aena elabora de forma anual planes de formación, en cuya planificación y supervisión interviene la Comisión Paritaria de Formación constituida por representantes de Aena y de las Organizaciones Sindicales firmantes del IV Convenio Colectivo de Aena. Adicionalmente, Aena dispone del Instituto de Aprendizaje y Desarrollo (IADA) que proporciona una oferta de formación orientada al desarrollo profesional de las personas.

## TRAINING

*Training constitutes a strategic objective for Aena and it is aimed at the improvement in work performance, developing suitable levels of specialisation and employability, facilitating orientation towards professional development and adaptation to permanent, technological and operational evolution. As regards training management, Aena annually drafts training plans, planned and supervised by the Joint Training Commission made up of representatives of Aena and the Trade-Union Organisations that signed the IV Collective Agreement. In addition, Aena has the Learning and Development Institute (IADA), which provides a training offer directed at the professional development of people.*

Todo ello ha supuesto que durante el 2007, el 66% del personal haya recibido al menos un curso de formación. Adicionalmente a las actividades previstas, se han realizado 443 acciones de formación

*This means that, during 2007, 66% of staff received at least one training course. Besides the activities planned, 443 specific and unscheduled training activities were carried out, and the*

Los jubilados de Aena siguen vinculados en la Asociación de Veteranos.  
*The retired employees of Aena continue to be linked to the company through the Veteran's Association.*



no programadas de carácter específico, ascendiendo el gasto asociado directamente a actividades de formación a 3,06 millones de euros.

Como en ejercicios anteriores, Aena ha contado con ayudas de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (entidad estatal encargada de impulsar y coordinar la ejecución de las políticas públicas en materia de Formación) para Planes de Formación del año 2007. Además, la Dirección General del INEM concedió a Aena una bonificación récord por importe de 1.103.988,63 euros para el ejercicio 2007, lo que representa aproximadamente el 36% del gasto incurrido en formación durante este año.

*expenses directly associated to training activities amounted to 3.06 million Euro.*

*As in previous financial years, Aena had support from the Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo [Tripartite Foundation for Training in Employment] (the state entity in charge of boosting and coordinating the execution of public policies as regards Training) for the 2007 Training Plans. In addition, the National Employment Institute Directorate-General granted Aena a record allowance amounting to 1,103,988.63 Euro for the 2007 financial year, which is approximately 36% of the expenses incurred for training during this year.*

FORMACIÓN AENA / TRAINING AT AENA			
INDICADOR / INDICATOR	2005	2006	2007
Horas de formación totales / Total training hours	205.485	239.806	257.230
Nº medio de horas de formación por empleado al año (*) Average number of training hours per employee and year (*)	24,29	27,54	28,49
Coste total actividades formación anual (millones de euros) Total cost of annual training activities (millions of Euro)	3,44	3,28	3,06

(\*) Este indicador se calcula dividiendo el nº total de horas de formación al año entre la plantilla media a excepción de controladores y jubilados parciales.  
(\* This indicator is calculated by dividing the total number of annual training hours per year by the average staff except for controllers and partially retired persons.

## BENEFICIOS SOCIALES Y CONCILIACIÓN LABORAL

En 2004 se inició un proceso en Aena para convertir la acción social en uno de los elementos estratégicos que deben conformar la responsabilidad social corporativa.

El Área de Beneficios Corporativos y Proyectos Sociales, junto con la Comisión Paritaria de Acción Social (constituida por cinco miembros de Aena y cinco miembros de organizaciones sindicales), desarrolla el Plan de Acción Social que engloba las siguientes tres grandes áreas de actividad interna.

## SOCIAL BENEFITS AND LABOUR CONCILIATION

*In 2004 a process started at Aena to make social action one of the strategic elements making up social corporate responsibility.*

*The Corporate Benefits and Social Projects Area, with the Joint Commission for Social Action (made up by five members of Aena and five members of trade-union organisations), develops the Social Action Plan which includes the three following broad areas of internal activity:*



### 1. Gestión de ayuda social

Su objetivo es impulsar una serie de medidas positivas, descritas a continuación, para los trabajadores y su entorno, que mejoren su bienestar personal y familiar:

- **Plan anual de ayudas económicas para trabajadores** (según las bases acordadas en la Comisión Paritaria de Acción Social): En 2007, se concedieron 8.817 ayudas por un importe total de 1.326.483 euros, el 19,34% más que el año anterior.
- **Tramitación de anticipos reintegrables:** destinados a paliar situaciones económicas de contingencia grave, urgente o inaplazable para los empleados, anticipando, sin interés alguno devengado, las cantidades debidamente justificadas hasta un valor de cuatro mensualidades del salario ó 6.000 € como máximo.
- **Tramitación de seguros de vida y accidente:** Aena continúa garantizando a su personal, las mejores condiciones posibles de prestación y capital en la póliza del seguro de vida y accidente contratado para todos los trabajadores. En 2007 las prestaciones de las condiciones del seguro se incrementaron una media del 40%, destacando el aumento de prestación por Invalidez permanente total, que incrementó de 70.000 a 120.000 euros.

### 1. Social Aid Management

Its objective is to boost a number of positive measures, described below, for workers and their environment, improving their personal and family wellbeing:

- **Annual financial aid plan for workers** (according to the provisions agreed by the Joint Social Action Commission): In 2007, 8,817 aids were granted totalling 1,326,483 Euro, 19.34% more than the previous year.
- **Processing of refundable advance payments:** devoted to alleviate serious, urgent or financial situations that cannot be postponed for employees, advancing the duly justified amounts with no interest accrual up to an amount of four monthly salary payments or 6,000 Euro at maximum.
- **Life and accident insurance processing:** Aena continues to guarantee the best possible conditions for its personnel in the coverage and capital of the life and accident policy taken out for all employees. In 2007, coverage of the conditions of the insurance policy increased 40% on average and one of the most noteworthy events was the increase of the total invalidity benefit, which rose from 70,000 Euro to 120,000 Euro.

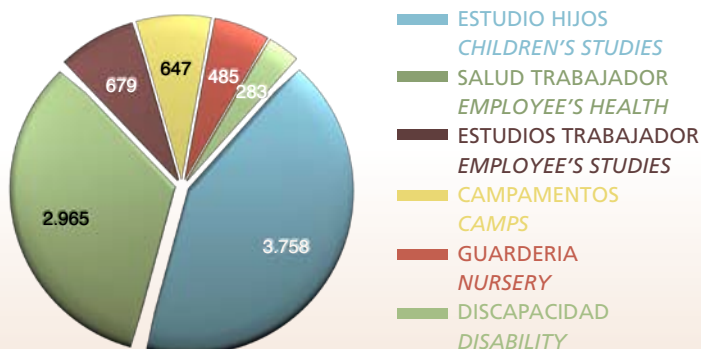
#### La misión del Área de Beneficios Corporativos y Proyectos Sociales (Dirección de Organización y Recursos Humanos de Aena)

Garantizar el desarrollo, junto con los representantes sindicales, de las propuestas recogidas en Convenio Colectivo de Aena. Además podrá poner en marcha, aquellas iniciativas y actuaciones que contribuyan al bienestar social y equilibrio personal y laboral de todos los trabajadores de Aena.

#### The mission of the Corporate Benefits and Social Projects Area (Department of Organisation and Human Resources of Aena)

To guarantee the development of the proposals included in the Aena Collective Agreement together with the Trade Union representatives. Those initiatives and actions which contribute to the social welfare and personal and employment balance of all the Aena employees can also be set in motion.

#### Nº AYUDAS SOCIALES A LOS TRABAJADORES 2007 / NUMBER OF SOCIAL AIDS GRANTED TO WORKERS IN 2007



Importe total de ayudas sociales concedidas a trabajadores / Total amount of social aids granted to employees:  
**1.326.483 euros**

Cuantía total de anticipos concedidos / Total amount of advance payments granted:  
**1.014.349 euros**

Nº de préstamos reintegrables gestionados / No. of refundable loans arranged:  
**259**

## 2. Tratamiento de conductas adictivas y apoyo emocional

- **Tratamiento y prevención de drogodependencias y tabaquismo.** En 2007 se atendieron un total de 29 casos y se celebraron 4 cursos de prevención de drogodependencias en los aeropuertos de A Coruña, Palma de Mallorca y Madrid-Barajas, dirigidos a mandos, personal sanitario, delegados de prevención y representantes sindicales, con un total de 61 asistentes. Su objetivo es prevenir los trastornos adictivos en el ámbito laboral e intervenir adecuadamente en los casos de abuso de alcohol y drogas.
- **Apoyo emocional y educación para la salud.** A lo largo de 2007, se ha realizado la programación y el seguimiento de cuatro cursos para el control del estrés, en Servicios Centrales, y en los aeropuertos de A Coruña y Madrid-Barajas, con un total de 56 asistentes. En cuanto asesoramiento personal (counselling), durante el año 2007 han utilizado este programa un total de 28 empleados y 9 familiares directos.

## 2. Treatment of addictive behaviour and emotional support

- **Treatment and prevention of drug and tobacco addiction.** In 2007 a total of 29 cases were attended and 4 courses on the prevention of drug addiction were held at the airports of A Coruña, Palma de Mallorca and Madrid-Barajas, intended for managerial staff, healthcare personnel, prevention delegates and trade-union representatives, with a total of 61 attendees. Its aim is to prevent addictive disorders in the employment environment and to intervene properly in cases of alcohol and drug abuse.
- **Emotional Support and Education for Health.** Throughout 2007, the programming and follow-up of four courses for stress control were carried out at Central Services and at the airports of A Coruña and Madrid-Barajas, with a total of 56 attendees. As regards counselling, during 2007, a total of 28 employees and 9 direct family members used this programme.

### Éxito del Programa de Prevención y Tratamiento de Conductas adictivas

En este 7º año de desarrollo del Programa, cabe destacar la tarea realizada en años precedentes en los que se han atendido el 100% de las solicitudes que se han presentado. Debido a ello, la demanda de este tipo de tratamientos ha descendido considerablemente pues la mayor parte de los casos se han resuelto en los años anteriores de funcionamiento del programa.

### Talleres y excursiones para distraer a los pequeños de la casa en vacaciones

Estas actividades extraescolares de carácter favorecen la conciliación entre la vida personal y profesional de los trabajadores de Aena, a cuyos hijos se ofrece un espacio de ocio, diversión y aprendizaje durante el largo período estival.

Los hijos de los trabajadores de Aena pudieron disfrutar de nuevo, a lo largo del verano de 2007, de actividades de ocio dirigidas exclusivamente a ellos. En Madrid, desde el 25 de junio al 7 de septiembre, más de 75 niños con edades comprendidas entre los 4 y los 12 años, pasaron parte de sus vacaciones entretenidos con juegos, talleres, baños en la piscina y excursiones. Esta iniciativa de carácter anual, fomenta la conciliación entre la vida familiar y profesional de los padres, y está pensado para que los pequeños lo pasen bien y aprendan al mismo tiempo.

Fuente: Revista Aenanoticias

### Success of the Addictive Conduct Prevention and Treatment Programme

In this seventh year of the Programme, we should point out the work carried out in previous years in which 100% of the requests presented were attended. For this reason, the demand for this type of treatments dropped considerably since most of the cases were resolved in the previous years where the programme has been functioning.

### Workshops and trips to be enjoyed by children during the holidays

These out of school activities favours the reconciliation between personal and professional life of Aena employees, by offering a leisure, fun and learning area for their children during the long summer period.

Throughout the summer of 2007, the children of Aena employees again enjoyed leisure activities directed exclusively at them. In Madrid, from June 25 to September 7, over 75 children between the ages of 4 and 12 spent part of their holidays enjoying games, workshops, swimming pools and trips. This annual initiative encourages the reconciliation between family and professional lives of the parents, and is planned so that the children have fun and learn at the same time.

Source: Aenanoticias Magazine

### 3. Programa de atención al empleado (PAE)

Este programa integral de ayuda para solucionar necesidades y problemas cotidianos, fue puesto en marcha en Aena en 2002 y pretende fomentar la conciliación entre la vida personal y profesional de los trabajadores.

La novedad más importante este año 2007 es que, por primera vez y tras una implantación progresiva, el servicio ha dado cobertura al total de la plantilla de Aena a partir de abril (11.750 empleados, frente a los 6.745 que cubría hasta esa fecha). El actual PAE, se estructura en tres conjuntos de servicios (básicos, complementarios y extras) de los cuales se pueden beneficiar todos los trabajadores de Aena. No obstante, dependiendo del tipo de servicio, también pueden tener acceso algunos de sus familiares.

Además este año se añaden nuevos servicios en dos modalidades:

- A - Gratuitos. Ejemplos: facilitación de guías de viaje y / o información y asesoramiento sobre la nueva Ley de Dependencia.
- B – Extras, con coste reducido para el trabajador. Ejemplo: ITV de vehículo familiar (incluye recogida, inspección y entrega a domicilio)

En el año 2007, el uso de los servicios totales fue de 3.265. Lo que supone un incremento del 6,3% respecto a 2006, con 3.069 usos, el 18,5% respecto a 2005, en que se contabilizaron 2.754 servicios. Además, este año, el PAE ha ampliado la oferta de servicios entre los que cabe destacar el Programa de Voluntariado

#### Voluntariado en Aena

Concientes de la importancia del papel que desempeñan los programas de voluntariado, a lo largo del 2007, Aena puso en marcha dos iniciativas para fomentar esta importante labor social.

En el verano de 2007 se iniciaron contactos con el Centro de Acogida para personas sin hogar "Juan Luis Vives". La primera colaboración consistió en la recogida de libros de los empleados de Aena para su biblioteca. Durante dos meses se recogieron más de 800 volúmenes para ponerla en marcha. Además, se celebró el día de la lectura en la participaron los empleados de Aena con el objetivo de potenciar la misma, como recurso de ocio, formación y, en definitiva, normalización para salir de la exclusión social. Todo ello, ha sentado las bases que permitirán iniciar una actividad de voluntariado para organizar la biblioteca que está previsto desarrollar durante 2008.

### 3. Employee Assistance Programme (PAE)

*This integral assistance programme for responding to daily needs and problems was started up at Aena in 2002 and is intended to encourage the reconciliation of personal and professional life of the employees.*

*The most important innovation in 2007 is that, for the first time and after progressive implementation, the service covered the totality of the Aena staff as from April (11,750 employees as compared with the 6,745 covered up to that time). The current PAE is structured in three service groups (basic, complementary and extras) and all Aena employees can benefit from these. However, depending on the type of service, some of their family members may also access these services.*

*Moreover, two new modalities of services were added this year:*

- *A – Free of charge. Examples: provision of travel guides and/or information and advice on the new Dependency Law.*
- *B – Extras, with reduced cost for the worker. Example: Vehicle Technical Inspection of the family car (including collection, inspection and home delivery).*

*In 2007 the use of total services amounted to 3,265. This supposes an increase of 6.3% as compared with 2006, used 3,069 times, an increase of 18.5% as regards 2005 with 2,754 services. Moreover, in 2007 PAE extended the offer of services among which it is worth mentioning the Volunteer Programme.*

#### Aena volunteers

*Aware of the importance of the role of volunteer programmes, throughout 2007, Aena started up two initiatives in order to boost this important social work.*

*In the summer of 2007, first contact was made with the "Juan Luis Vives" Reception Centre for the Homeless. The first collaboration work consisted of the collection of books from the Aena employees for the library of the Centre. In a period of two months, more than 800 books were collected in order to start up the library. In addition, the Reading Day was held with the participation of Aena employees in order to promote reading as a resource for leisure, training and, in short, standardisation to combat social exclusion. All these actions have laid down the bases to enable volunteer work in order to organise the library planned to be developed in 2008.*

### Plan de atención a jubilados

Talleres de preparación a la jubilación.

- Su objetivo es dotar a aquellas personas próximas a la jubilación de recursos suficientes para una mejor adaptación al contexto que supone esta nueva etapa; las emociones, la valoración de una trayectoria profesional, las expectativas de futuro o la información de cómo adaptarse a la nueva situación son algunos de los aspectos tratados en el marco del taller.

El total de participantes en los últimos tres años en este tipo de talleres ha sido de 258 asistentes.

Apoyo la Asociación de Veteranos de Aena

- Desde Aena, se ha continuado el apoyo mediante recursos materiales y personales realizando gestiones que consoliden la actividad de esta Asociación dedicada especialmente a que los empleados jubilados sigan activos, unidos al mundo aeroportuario y compartiendo intereses.

### Assistance to retired persons plan

Retirement Preparation Workshops.

- Its aim is to provide those persons near to retirement with sufficient resources to better adapt to this new stage; the emotions, the valuation of a professional life, future expectations and information on how to adapt to the new situation are some of the aspects dealt with within the framework of the workshop.

The total number of participants in these workshops over the last three years amounted to 258.

Support for the Aena Veterans' Association

- Aena continued to support the activity of this association with material and personal resources and by carrying out work to consolidate the activity of the Association, which is dedicated especially to keeping retired employees active and united with the airport world where they can share interests.

### Servicios del PAE

Servicios básicos

- Servicio de atención telefónica gratuita y confidencial
- Asesoramiento e información legal
- Asesoramiento y apoyo personal

Servicios complementarios

- Recogida de documentos y recepción de material en domicilios
- Necesidades familiares: acompañar a un familiar al médico, etcétera.

Servicios extras

- ITV y mantenimiento de vehículos.
- Evaluación de riesgo de accidentes domésticos en niños y personas mayores.
- Búsqueda y concertación de citas con médicos y hospitales especializados en Estados Unidos y análisis de existencia de desencadenantes de ataques de alergia.
- Cirugía de miopía y astigmatismo por técnica láser, radiografías, ecografías, eco Doppler, angiografías y fertilización in vitro.
- Ingreso en centros de día para tratamiento de trastornos de alimentación.
- Organización de viajes.
- Información y ayuda en la búsqueda de servicios de teleasistencia para mayores, enfermos, niños o dependientes.
- Información, orientación y asesoramiento sobre programas de voluntariado

### Services of the PAE

Basic Services

- Telephone assistance service free of charge and confidential
- Legal advice and information
- Personal advice and support

Complementary Services

- Collection of documents and reception of material at home.
- Family needs: accompanying a family member to the doctor, etc.

Extra Services

- Vehicle Technical Inspection Test and vehicle maintenance.
- Evaluation of the risk of domestic accidents involving children and the elderly.
- Searching and arranging specialised medical and hospital appointments in the United States and analysis of the existence of factors which might trigger allergy attacks.
- Surgery for short- and long-sightedness by laser techniques, x-rays, ultrasounds, Doppler examination, angiographies and in vitro fertilisation.
- Admission in day centres for the treatment of food disorders.
- Organisation of trips.
- Information and help to obtain remote care services for the elderly, sick persons, children and dependents.
- Information, orientation and advice on volunteer programmes.