

CIRCULAR

Plan Social para la Viabilidad de Aena

Madrid, 6 de noviembre de 2012

**Dirección de O + RRHH de Aena Aeropuertos
Dirección de RRHH de Navegación Aérea**

ÍNDICE

1. ¿Por qué es necesario el Plan Social para la Viabilidad de Aena?..	3
2. Características del Plan social de desvinculaciones voluntarias en qué consiste?.....	5
3. ¿En qué consiste el Plan de Recolocación Externa?.....	11
4. Oficina de Atención Personalizada.....	14
5. Procedimiento general de adhesión.....	15

1. ¿Por qué es necesario el Plan Social de Viabilidad?

La situación actual de Aena se caracteriza por:

- Disminución continuada de la actividad.
- Tarifas que no recuperan los costes.
- Una deuda de 14.000 millones de euros consecuencia del alto volumen de inversiones.
- Aeropuertos deficitarios.
- Pérdidas económicas del Grupo.

El Plan Social para la Viabilidad de Aena forma parte de las numerosas actuaciones contenidas en el Plan de Eficiencia del Grupo, cuya finalidad es hacer frente a la situación anteriormente descrita.

Así, se están acometiendo en paralelo una serie de medidas de contención del gasto, que supondrán una significativa reducción de la estructura directiva y de los gastos de explotación, la optimización de las infraestructuras, la reducción de los horarios operativos de los aeropuertos del Grupo III, así como otras medidas para aumentar los ingresos; todo lo cual permitirá el mantenimiento sostenible de toda la red aeroportuaria, frente a la alternativa del cierre de algunas instalaciones.

▪ ¿Qué es el Plan Social para la Viabilidad de Aena?

Con el objetivo de paliar las consecuencias de modificar los horarios operativos de los aeropuertos del Grupo III y teniendo en cuenta así mismo la existencia de un excedente de plantilla derivado de la actual situación económica y de la disminución de la actividad en toda la red, y con la finalidad de poder dotar al conjunto del Grupo Aena de viabilidad económica suficiente que permita mantener abiertos todos los centros de trabajo, se hace necesario abordar un plan de viabilidad social que arbitre las siguientes medidas:

- **Flexibilidad interna.**
- **Plan social de desvinculaciones voluntarias.**

▪ **¿En qué consisten las medidas de flexibilidad interna?**

Son medidas que se aplicarán sólo en los 17 aeropuertos del Grupo III, fundamentalmente relacionadas con:

1. Modificación de los horarios laborales y flexibilidad en los turnos para adaptarlos a las necesidades reales en un entorno cambiante y dinámico.
2. Movilidad geográfica, mediante traslados voluntarios o forzosos, así como promociones internas.
3. Movilidad funcional, para adecuar o ampliar las funciones que se realizan a las nuevas cargas de trabajo, factores de complejidad, etc.

Todas estas medidas estarán encaminadas a ir ajustando progresivamente la plantilla de los aeropuertos afectados al escenario máximo que figura en el documento número 1 anexo al acta del Acuerdo.

El proceso negociador para la implantación de las medidas de flexibilidad interna y modificación de los horarios laborales de los aeropuertos del Grupo III arrancará el próximo 19 de noviembre.

No obstante, a partir del 12 de noviembre, los directores de los aeropuertos iniciarán una primera toma de contacto con los representantes sindicales de cada centro.

2. Características del Plan social de desvinculaciones voluntarias. ¿En qué consiste?

Con el objeto de que los ajustes se lleven a cabo de la forma menos traumática posible y en las mejores condiciones para los trabajadores, se ha negociado el presente plan de desvinculaciones voluntarias, en el seno de un procedimiento de regulación de empleo para el Grupo Aena.

▪ ¿Quién puede acogerse al Plan social de desvinculaciones voluntarias?

Se aplicará a los siguientes trabajadores:

- que tengan la condición de fijos
- que se encuentren en activo o situación asimilada a la fecha de la firma del acuerdo (31 de octubre de 2012)
- que sean menores de 64 años a 31 de diciembre de 2012
- que voluntariamente se adhieran a él

No podrán acogerse los trabajadores en situación de jubilación parcial o, en relación con el colectivo "SEI", no deberán encontrarse en situación de poder acceder a la jubilación con derecho a percibir el 100% de la correspondiente pensión, en base al R.D. 383/2008.

La empresa estudiará todas las solicitudes presentadas y las valorará en función de su necesidad objetiva de amortización. La preferencia en la aceptación se realizará en base al siguiente orden:

- 1º Trabajadores de los aeropuertos del Grupo III
- 2º Trabajadores de los aeropuertos del Grupo II
- 3º Trabajadores de los Servicios Centrales
- 4º Trabajadores del resto de los centros.

- **¿Cuál es el plazo para solicitar la adhesión al Plan?**

El plazo se inicia el 12 de noviembre y finalizará el 31 de diciembre de 2012.

Se facilitará un formulario tipo, mediante el cual los trabajadores podrán presentar su solicitud de adhesión, a través de los responsables de recursos humanos de cada centro o de las direcciones regionales de navegación aérea.

En ningún caso se aceptarán solicitudes posteriores a dicha fecha. Se trata de un plan único y extraordinario que no será de aplicación más allá de las fechas previstas.

Una vez la Empresa acepte la extinción del contrato de trabajo y haya fijado la fecha de la misma mediante comunicación al efecto al trabajador, ésta será vinculante para ambas partes.

- **¿En qué fecha se harán efectivas las desvinculaciones?**

La extinción efectiva del contrato se podrá producir a partir del 17 de diciembre de 2012 y hasta el 30 de junio de 2013, en función de las necesidades organizativas de cada unidad.

No obstante, la empresa se compromete a articular todos los mecanismos posibles, para que la extinción se produzca en el plazo más breve posible tras la solicitud del trabajador.

- **¿Van a ser sustituidos con nuevas incorporaciones los trabajadores que se desvinculen de la compañía?**

No, en ningún caso. La posibilidad de realizar nuevas contrataciones para la cobertura de las vacantes provocadas por el plan de desvinculaciones, queda excluida expresamente.

- **¿En qué condiciones económicas se desvinculan los trabajadores?**

Con carácter general, se abonará al trabajador afectado una indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.

Los seis primeros meses tras la extinción de su contrato, percibirá, en forma de renta, la diferencia entre el 85% del Salario Regulador que tuvieran acreditado en el momento de la extinción laboral y la prestación estimada de desempleo neta a que tuvieran derecho en ese momento.

Posteriormente, podrá elegir entre percibir el resto de la indemnización en forma de capital o de renta temporal hasta su finalización.

Esta cantidad podrá incrementarse en 8 días por año si la persona no ha conseguido otro trabajo en seis meses mediante un Plan de Recolocación externo (manteniendo el límite de una anualidad).

- **¿Cuál es el Salario Regulador?**

A efectos del cálculo de las rentas que se contemplan en el presente plan, se entenderá por salario regulador la suma de las percepciones dinerarias fijas netas anuales que el empleado tenga acreditadas en el momento de la baja, dividida por doce.

En concreto, y para evitar cualquier género de dudas, a efectos del cómputo del Salario Regulador se tomarán en consideración los siguientes conceptos, siempre que no sean incompatibles en su percepción: salario nivel profesional, complementos antigüedad, pagas extras, salario de ocupación, complemento puesto de trabajo de estructura, complemento personal compensable, complemento personal transitorio, complemento flexibilidad jornada normal, complemento personal no absorbible, complemento personal compensación ayuda familiar, complemento personal absorbible, complemento funciones diversas, complemento disponibilidad

horaria específica, complemento disponibilidad horaria genérica, complemento de disponibilidad localizada, complemento especial responsabilidad, complemento jornada fraccionada, complemento turnicidad y jornadas especiales, complemento nocturnidad, complemento funcional adicional, indemnización residencia, complemento residencia.

▪ **¿Cuáles son las condiciones para los trabajadores de mayor edad?**

Por su singularidad y mayor dificultad de empleabilidad, los trabajadores con edades entre 55 y 64 años y con una antigüedad de al menos 10 años, que transcurridos seis meses desde la extinción de su contrato de trabajo no hayan logrado su recolocación, tendrán derecho a una indemnización total a elegir entre la mayor de las dos siguientes:

1. La contemplada para el resto de trabajadores (es decir, los 20 o 28 días por año de servicio, en función de si se encuentra o no una recolocación), una vez deducido el coste derivado de la suscripción de un convenio especial con la seguridad social desde la fecha de finalización de la prestación estimada por desempleo hasta la fecha en la que sea preceptivo que las cotizaciones corran a cargo de la empresa (con un mínimo en todo caso de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades).
2. La que resulte de aplicar, entre la fecha de extinción del contrato y los 64 años, una cantidad equivalente a la diferencia entre el 85% del Salario Regulador que percibía en el momento de extinción y la prestación estimada por desempleo que tuviera derecho a en ese momento.

Una vez agotado el desempleo, tendrá derecho a la garantía neta del 85% del Salario Regulador (salario neto), que es el equivalente a una media del 72% del salario total que percibía cuando estaba en activo.

Adicionalmente, al personal que no percibe el complemento de puesto de estructura se le abonará la cantidad de 360 euros anuales, como mayor garantía neta durante todo el periodo del plan.

En caso de fallecimiento del trabajador, el complemento se percibirá por sus herederos legales o beneficiarios designados, por el mismo importe y en las mismas fechas en las que lo venía percibiendo y hasta su total agotamiento.

▪ **Convenio Especial con la Seguridad Social.**

La empresa asumirá el coste estimado derivado de la suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social entre la fecha de finalización de la prestación estimada por desempleo y la fecha de jubilación prevista (64 años).

En los supuestos en los que no se reúnan los requisitos para acceder a la pensión de jubilación a los 64 años, la indemnización se abonará hasta que se cumplan aquellos requisitos y en todo caso, hasta que se cumpla la edad ordinaria de jubilación.

En caso de fallecimiento del trabajador se dejarán de abonar las cantidades destinadas al coste del convenio especial.

▪ **¿Es seguro el Plan? ¿Quién me garantiza los compromisos adquiridos?**

Como medida de garantía para los trabajadores afectados, la empresa exteriorizará los compromisos adquiridos con una compañía de seguros de reconocido prestigio.

▪ **¿Mantendré mis beneficios sociales?**

La empresa articulará los mecanismos necesarios para que, en la medida de lo posible y sin que suponga un coste para la misma, los trabajadores adheridos al Plan puedan suscribir voluntariamente un seguro de vida o salud en condiciones más ventajosas que si los hicieran por cualquier otra vía.

- **¿Por qué debiera de adherirme al Plan Social?**

Aena no es ajena a la grave situación de crisis económica del país y del sector transporte. La difícil situación de Aena (caída del tráfico, alto nivel de endeudamiento y problemas de liquidez), ha obligado a tomar una serie de medidas urgentes para garantizar su supervivencia y viabilidad.

El Plan Social de Viabilidad pretende que estas medidas de ajuste y eficiencia sean lo menos traumáticas posible para los trabajadores, en un contexto de crisis y austeridad que puede mantenerse o agravarse en el futuro, por lo que en estos momentos este plan representa una verdadera oportunidad.

3. ¿En qué consiste el plan de recolocación externa?

De conformidad con lo establecido en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores, Aena está legalmente obligada a ofrecer a los trabajadores que extingan su contrato de trabajo por el plan social, un plan de recolocación externa a través de una empresa de recolocación autorizada. Se diseña para un periodo de 6 meses y el coste de su implantación recae sobre Aena y en ningún caso sobre los trabajadores.

- **¿Cuáles son los objetivos del Plan de recolocación?**

Este plan incluye medidas efectivas en materia de intermediación, orientación profesional, formación profesional y atención personalizada dirigida a los trabajadores, respecto al asesoramiento y la búsqueda activa de empleo.

El objetivo del plan no es solo la búsqueda de un nuevo empleo, sino propiciar que el personal afectado por la desvinculación disponga de un acompañamiento que contribuya a minimizar el impacto de la salida, tanto a nivel psicológico (gestión emocional del cambio) como a nivel profesional (gestión de la empleabilidad, por ejemplo, a través del autoempleo).

Igualmente, el objetivo será proporcionar a las personas afectadas el apoyo necesario para que se sientan acompañadas durante el proceso de transición, trabajando conjuntamente con consultores expertos y proporcionando las herramientas necesarias para una gestión adecuada del camino hacia la situación de jubilación.

- **¿Es obligatorio para los trabajadores?**

Aunque no existe obligación legal para los trabajadores de adscribirse al plan de recolocación, solo aquellos que lo hagan podrán acceder, en su caso, a las indemnizaciones establecidas en el plan de desvinculaciones para el supuesto de que no se consiga una recolocación.

- **¿Qué sucede si el trabajador no se recoloca en esos 6 meses?**

Si el trabajador no se recoloca en los 6 meses de duración del plan, tendrá derecho a percibir el resto de la indemnización, a su elección, en forma de capital o manteniendo el sistema de renta temporal hasta su finalización.

- **¿Están obligados los trabajadores a aceptar cualquier oferta de trabajo que pudiera surgir durante el plan de recolocación?**

El mero hecho de la no recolocación durante los 6 meses del plan de recolocación externa otorga al trabajador el derecho a percibir el resto de la indemnización establecida en el plan de desvinculaciones. Por ello, no se entran a considerar los motivos o razones de la no recolocación del trabajador.

En todo caso, a efectos de mantener la prestación pública por desempleo que los trabajadores afectados puedan estar percibiendo, debe tenerse en cuenta que la propia Ley General de Seguridad Social establece que los trabajadores solo estarán obligados a aceptar una nueva colocación cuando se pueda considerar “adecuada”. Para ello, entre otros requisitos, se establece que para que la nueva colocación sea adecuada deberá corresponderse “*con su profesión habitual*” y ofrecerse “*en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supera el 25 % de la duración de la jornada diaria de trabajo, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20 % del salario mensual*”.

- **¿Qué sucede si el trabajador que se recoloca en esos 6 meses es despedido por su nuevo empleador?**

Si el trabajador se recoloca y fuera despedido por su nuevo empleador, ese trabajador mantendría el derecho a percibir la indemnización a la que tuviera derecho. Las únicas excepciones serían si el trabajador fuera despedido disciplinariamente y dicho despido fuera declarado procedente o el trabajador no lo impugnara.

4. Oficina de Atención Personalizada.

Dado el alto número de trabajadores potencialmente incluidos en el plan de desvinculaciones, se crea una Oficina de atención personalizada para los interesados, a través de la cual se canalizarán todas las cuestiones relacionadas con las solicitudes de información, condiciones particulares de cada trabajador y, en su caso, seguimiento del proceso.

Para facilitar este proceso y la toma de decisiones, se establecerá un calendario con visitas programadas a los centros donde se explicará el contenido del plan de desvinculaciones y se atenderá personalmente a las personas interesadas.

Por ello, el proceso que se recomienda seguir es el siguiente:

1. Solicitar en el email detallado más adelante cita previa personalizada. En el email se debe indicar: nombre y apellidos, centro de trabajo al que pertenece, fecha de nacimiento y número de teléfono de contacto.
2. Verificar la fecha y asistir a la charla explicativa del centro correspondiente.
3. Con el fin de facilitar el proceso de información personalizada y que ésta sea lo más fidedigna posible, sería conveniente adelantar, vía mail, la siguiente documentación (identificando claramente los datos del trabajador interesado):
 - i. Vida laboral (en caso de haber trabajado en otras empresas con anterioridad a Aena).
 - ii. Confirmación del número de hijos menores de 26 años a cargo del trabajador.
 - iii. Nómina actualizada de un mes ordinario.

La oficina de atención estará disponible a partir del próximo jueves 8 de noviembre en horario de 9.00 a 14.30 y de 16.15 a 18.30, fecha en la que también se publicará el citado calendario de visitas a los centros.

El correo electrónico y el teléfono de la Oficina de Atención son los siguientes:

- aena.plansocial@willis.com
- Teléfono de atención:
 - 91 154 90 39

Este teléfono estará operativo hasta el 31/12/2012, por ello se recomienda, asistir a las charlas explicativas en primer lugar, a continuación y, el mismo día, tendrán lugar las reuniones personalizadas y, si tras estas dos reuniones existiera alguna duda que surja con posterioridad o no se haya conseguido aclarar, se podrá volver a utilizar el teléfono de la Oficina de Atención.

5. Procedimiento general de adhesión.

El proceso general se canalizará a través de las Direcciones de Organización y Recursos Humanos de Aeropuertos y de Navegación Aérea.

A partir del próximo 7 de noviembre se facilitarán instrucciones a los centros con el detalle del procedimiento a seguir para gestionar este proceso.

La tramitación de las solicitudes de adhesión y la necesaria coordinación de todo el proceso se llevará a cabo, en cada centro, a través de los responsables de recursos humanos y las direcciones regionales de navegación aérea.