



Aena pacta con los sindicatos un Plan de Viabilidad que afecta a 1.600 trabajadores

- Es la primera compañía de España que aplicará el Real Decreto 1484/2012 de 29 de octubre sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años. Aena aportará los costes por desempleo de este colectivo en el caso de que la empresa entre en beneficios
- El objetivo es mejorar la eficiencia de la red aeroportuaria
- Recoge importantes medidas de flexibilidad interna y extinción de contratos de forma voluntaria
- El Plan se financiará con recursos propios de Aena, por lo que no se utilizará dinero de los contribuyentes
- No se trata de un plan de prejubilaciones sino de un ERE en una empresa en pérdidas
- El gestor aeroportuario tiene 15.000 trabajadores y un deuda cercana a los 14.000 millones

31 de Octubre de 2012

Aena ha firmado con los sindicatos CC.OO, UGT y USO, un Plan de Viabilidad que recoge importantes medidas de flexibilidad interna, así como desvinculaciones voluntarias, al que podrán acogerse, hasta el 31 de diciembre de 2012, todos los trabajadores del gestor aeroportuario hasta un máximo de 1.600. Actualmente la plantilla de la empresa ronda los 15.000 empleados.

Se enmarca en el Plan de Eficiencia Aeroportuaria

Esta medida forma parte de las numerosas actuaciones contenidas en el Plan de Eficiencia Aeroportuaria para garantizar el futuro de Aena, entre las que destacan una significativa reducción de gastos de explotación, disminución de horarios operativos, rentabilización y optimización de las

Esta información puede ser utilizada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes

Tel. 913 212 536 - 564 - 586 / 913 211 688 / 913 213 020 Fax 913 212 592

gabinetedeprensa@aena.es www.aena-aeropuertos.es

actuales infraestructuras así como la fusión de sociedades para evitar duplicidad de costes.

Medidas de flexibilidad interna

La aplicación, el pasado mes de agosto, del Plan de Eficiencia Aeroportuaria en 17 aeropuertos y 2 helipuertos de Aena que registran una actividad inferior a los 500.000 pasajeros al año, ha permitido el mantenimiento de toda la red frente a la alternativa del cierre de instalaciones aeroportuarias. La puesta en funcionamiento de las medidas contempladas en el Plan de Eficiencia adecúa la oferta de servicios en estos aeropuertos a la demanda real que se presente en cada momento, contemplando el ajuste del horario laboral a las necesidades operativas de los vuelos programados en cada instalación, para lo que se hace necesario aplicar medidas de flexibilidad en los turnos laborales (horarios y distribución de la jornada) y de movilidad geográfica y funcional en las plantillas, al efecto de adecuarlas a los nuevos requerimientos planteados. No se descarta la aplicación de movilizaciones forzosas al amparo de lo establecido en el artículo 39 del I Convenio colectivo del grupo Aena.

Este plan persigue incrementar la eficiencia y la productividad en el conjunto de la empresa, dotando a la totalidad del grupo Aena de viabilidad económica suficiente para mantener abiertos todos sus centros de trabajo en un contexto adverso para la economía española en general, que afecta, de manera muy sensible, a la actividad del tráfico aéreo.

Medidas de desvinculación voluntaria y plan de recolocación

El Plan suscrito con los sindicatos es un expediente de regulación de empleo en una empresa actualmente en pérdidas.

Se trata de extinciones voluntarias de contrato a las que podrán acogerse todos los trabajadores fijos que se encuentren en activo. La preferencia, a la hora de aceptar las solicitudes de bajas las tendrán los empleados de los aeropuertos deficitarios, después los de los Servicios Centrales y finalmente los trabajadores del resto de los centros.

La indemnización general será de 20 días por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, cuantía que podrá ser incrementada en ocho días, si en el plazo de seis meses el trabajador no hubiera conseguido, a través de un plan de recolocación, encontrar un nuevo empleo.

Por su singularidad y mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, aquellos empleados de más de 55 años, con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, que transcurridos seis meses desde la extinción de su contrato no hayan logrado su recolocación, podrán ver incrementada su indemnización en 11 días adicionales (72% de media del salario total) con respecto al resto de los trabajadores que se acojan al plan.

En ningún caso se contempla la realización de nuevas contrataciones para la cobertura de las vacantes producidas por la aplicación del plan.

No se utilizará dinero de los contribuyentes

El coste de estas salidas no supone utilizar dinero de los contribuyentes, sino que se asume íntegramente por Aena, toda vez que ésta **no percibe aportación económica alguna de los Presupuestos Generales del Estado.**

Aena se ha comprometido con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a hacerse cargo, cuando entre en beneficios, de las prestaciones por desempleo y las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores mayores de 50 años acogidos a este plan según lo dispuesto en el Real Decreto 1484/2012 de 29 de octubre sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años. El gestor aeroportuario es la primera empresa de España que aplicará esta reciente normativa laboral.

No se trata de jubilaciones anticipadas

En el ámbito de este plan no se producirán jubilaciones anticipadas previstas legalmente para los trabajadores de 61 o 63 años.

La Empresa financiará los Convenios Especiales con la Seguridad Social a partir de la extinción del contrato de los trabajadores y hasta su jubilación.

Aena quiere agradecer la disposición de los sindicatos firmantes de este acuerdo en la búsqueda de soluciones para asegurar el futuro de la compañía.