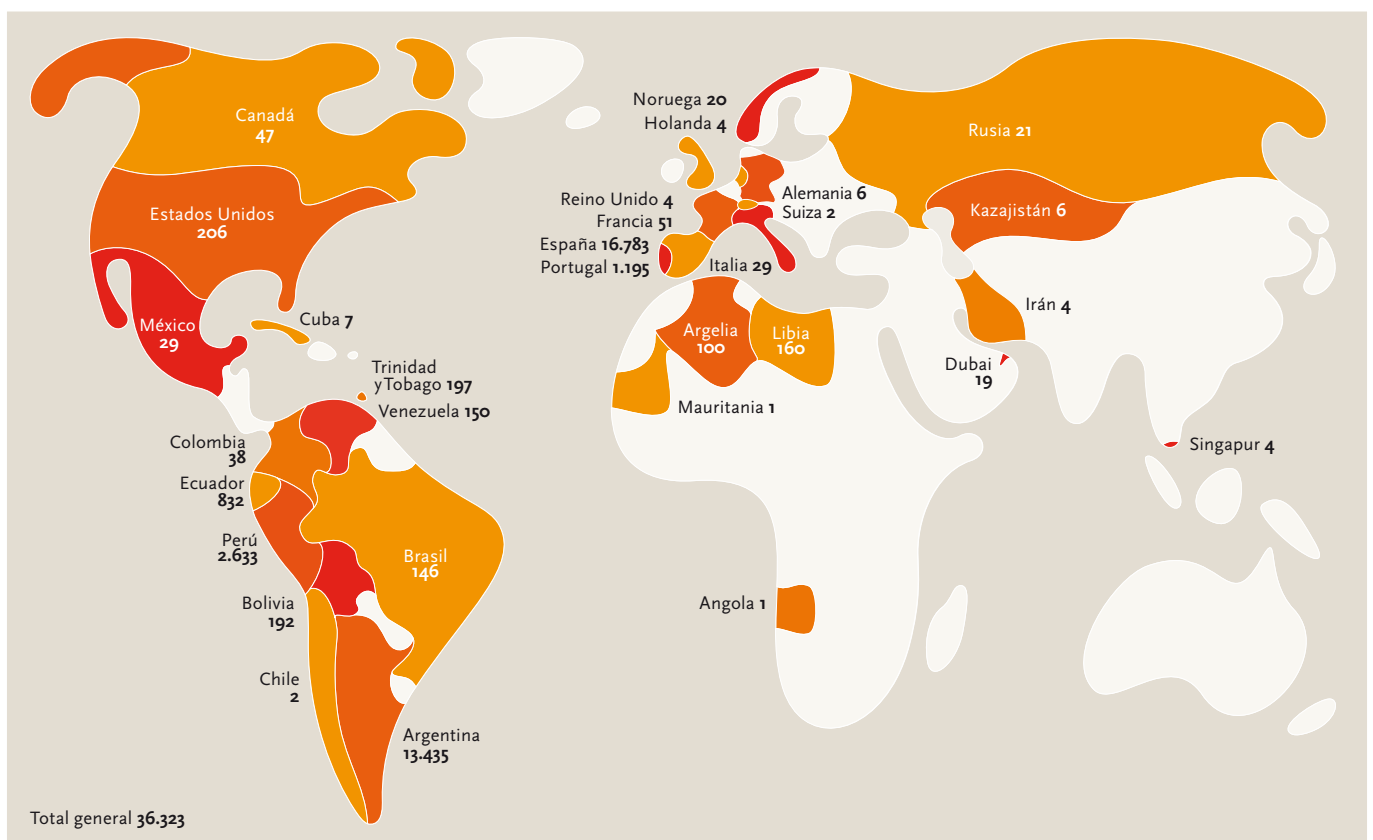


Las personas de Repsol

Repsol cuenta con empleados de más de 70 nacionalidades diferentes. El porcentaje de mujeres en la compañía mantiene su crecimiento, llegando al 27% en 2010.



El empleo en Repsol

A 31 de diciembre de 2010, en Repsol trabajábamos 36.323 personas, todas pertenecientes a sociedades sobre las que la compañía tiene el control de operación y, por tanto, realiza una gestión directa. Todos los indicadores e información de este capítulo son referidos a estas personas⁽⁵⁸⁾.

(58) Los datos de este capítulo excluyen a los empleados con jornada anual igual o inferior al 20% de la fijada en convenio colectivo, así como a los empleados de Gas Natural Fenosa y demás sociedades participadas en las que Repsol no tiene el control de la gestión. Asimismo, el dato de plantilla sigue el criterio de consolidación contable del grupo y por tanto la plantilla perteneciente a Repsol Brasil y Dynasol Elástomeros computan por integración proporcional al 60% y 50% respectivamente, conllevando ajustes decimales en dichos datos. Más información sobre el perímetro de consolidación del presente informe de RC en el capítulo "Sobre este informe".

La principal variación de plantilla se ha producido en Perú, donde debido a la internalización de servicios se ha incrementado el número de empleados en 1.631 personas.

PERSONAS POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

Categoría	2009				2010			
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Directivos	33	276	309	11	32	273	304	11
Jefes técnicos	387	1.848	2.235	17	443	1.899	2.341	19
Técnicos	3.409	11.133	14.542	23	4.350	12.527	16.877	26
Administrativos	948	629	1.577	60	916	503	1.419	65
Operarios y subalternos	3.993	10.979	14.972	27	4.132	11.250	15.382	27
TOTAL	8.769	24.864	33.633	26	9.873	26.450	36.323	27

PERSONAS POR TIPO DE CONTRATO Y UBICACIÓN GEOGRÁFICA

País	2009				2010			
	Fijo	Temporal	Total	% convenio	Fijo	Temporal	Total	% convenio
España	15.718	1.185	16.903	77	15.560	1.223	16.783	75
Argentina	10.846	1.408	12.254	51	11.913	1.522	13.435	62
Bolivia	183	2	185	0	192	0	192	0
Brasil	222	0	222	97	146	0	146	97
Ecuador	760	54	814	0	823	9	832	0
Perú	802	200	1.002	32	2.355	278	2.633	14
Portugal	1.076	126	1.202	75	1.105	90	1.195	80
Trinidad y Tobago	190	0	190	0	197	0	197	0
Venezuela	136	1	137	0	149	1	150	0
Resto del mundo ⁽⁵⁹⁾	695	29	724	18	740	21	761	14
TOTAL	30.628	3.005	33.633	62	33.180	3.144	36.323	62

En Bolivia, Ecuador, Trinidad y Tobago y Venezuela no hay personal de convenio debido a que no hay establecidos convenios colectivos.

El 91% de los empleados de Repsol tiene un contrato fijo, en línea con el dato de años anteriores. Este indicador muestra el grado de compromiso de la compañía con la estabilidad laboral de sus empleados. Para la optimización de plantillas en el conjunto de la compañía, Repsol tiene el firme compromiso de utilizar mecanismos no traumáticos.

Como ejemplo de este compromiso puede citarse el de Repsol Química en Puertollano, donde el cierre de dos plantas, SMOP y Glicoles, afectó a un total de 101 trabajadores. Estas personas fueron reubicadas en otros puestos de la organización o afectados por las medidas de prejubilación pactadas por la representación sindical y autorizadas por la Administración.

Es contrato de trabajo a tiempo parcial el acordado para realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana,

(59) Resto de países en los que Repsol opera.

al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

De la misma manera, la reducción de jornada es la medida de conciliación amparada en la legislación, que la compañía ha mejorado para las sociedades españolas. Permite al empleado que su jornada pueda ser limitada o reducida respecto a la ordinaria, en función de las circunstancias personales del trabajador: guarda legal o cuidado directo de un familiar; lactancia o parto prematuro, o nacimiento de un hijo que deba permanecer hospitalizado tras el parto, así como por medidas de protección integral contra la violencia de género.

PERSONAS POR TIPO DE JORNADA		
Países	Reducción de jornada	Jornada a tiempo parcial
España	350	292
Argentina	53	33
Portugal	NA	6

Adicionalmente, se utilizan contratos de jubilación parcial. Se han acogido a ellos 1.325 personas en España y 13 en Portugal. Más información en el apartado “preparación para la jubilación”.

La relación con las personas que trabajan en Repsol

En Repsol existen canales de comunicación periódica con los empleados. Teniendo en cuenta que uno de los rasgos que definen a nuestra compañía es la diversidad de nuestro equipo humano, la gestión de la comunicación interna la realizamos sobre la base de la identificación de *clusters* de públicos internos, agrupados en función de diferentes características dependiendo de las circunstancias, por ejemplo el país, el área de negocio o actividad, el nivel profesional o los años de antigüedad en la compañía, entre otros.

Se pueden distinguir dos tipos de iniciativas de comunicación, las planificadas, incluidas en los diferentes planes de comunicación interna anuales, y las *ad-hoc*, gestionadas necesariamente de acuerdo con la evolución de la actualidad.

¿Cómo medimos la satisfacción de nuestros empleados?

Todos los años llevamos a cabo diversas iniciativas para evaluar la satisfacción de las personas que trabajan en la compañía. El elemento fundamental es el estudio de clima, que se realiza de manera general cada dos o tres años a los empleados de la compañía, en función del avance en la implantación de los planes de acción y mejora, derivados de estudios anteriores.

Durante 2010, se han llevado a cabo parte de los trabajos preparatorios de la encuesta de clima que se realizará en 2011. Entre ellos destaca la denominada fase cualitativa, en la cual se han realizado 10 entrevistas en profundidad a miembros de la alta dirección de la compañía y tres

dinámicas de grupo con empleados de distintas categorías profesionales. El objetivo de estas acciones era identificar necesidades, expectativas e inquietudes de los empleados y analizar cuáles son las claves que condicionan su satisfacción y compromiso. Los resultados de esta fase son un input clave para configurar el cuestionario de la encuesta 2011.

Durante el año se han llevado a cabo otros estudios dirigidos a nuestros empleados con el fin de analizar su percepción y satisfacción en relación a aspectos concretos. Así, se han realizado estudios como el de evaluación del teletrabajo o la intranet corporativa, y estudios de satisfacción del cliente interno, que analizan el grado de satisfacción de los empleados con el servicio prestado por determinadas unidades de la compañía.

El Servicio de Atención al Empleado (SAE) es uno de los principales canales de comunicación a disposición de las personas que trabajamos en Repsol en España, Argentina, Perú, Brasil, Ecuador, Venezuela y Bolivia para tratar cuestiones ligadas a la gestión de personas. A través de este servicio, se facilita información, se resuelven dudas y se realizan gestiones a solicitud del empleado, como tramitación de beneficios sociales, permisos y licencias, emisión de certificados, etc. Durante 2010, el SAE ha tramitado 116.112 expedientes.

En diciembre de 2010, se habilitó en la intranet corporativa un nuevo canal denominado “Ayúdanos a mejorar. Danos tu opinión” cuyo propósito es que los empleados puedan expresar y comunicar a la compañía sus sugerencias, críticas, problemas y quejas.

La relación con los representantes de los empleados

Durante 2010, en Repsol hemos mantenido abiertas las vías de comunicación y de diálogo con los representantes de los empleados en los diferentes países en los que estamos presentes.

En **Argelia** se mantuvieron 10 reuniones con el representante legal de los trabajadores y se aprobó un “*Règlement Intérieur*” que regula diferentes aspectos de la relación laboral, entre ellos, el régimen disciplinario.

En **Brasil** mantuvimos una reunión mensual con la comisión interna de prevención de accidentes que actúa como representante de los empleados para cuestiones relacionadas con los servicios generales. En la actualidad en Brasil tenemos en vigor dos convenios colectivos.

En **Portugal** hemos alcanzado cinco acuerdos sobre reposicionamiento salarial, cuadrante de trabajo en tres turnos, seguro de salud, estatuto del trabajador estudiante e instalaciones de cámaras de video-vigilancia. Para llegar a estos acuerdos, hemos celebrado 18 reuniones, 14 con la comisión de trabajadores y cuatro con dirigentes sindicales.

En **Trinidad y Tobago** hemos mantenido 12 reuniones con los representantes sindicales de nuestros trabajadores. Se ha llegado a varios acuerdos parciales sobre incrementos salariales, bajas laborales, vacaciones y permisos para trabajadores en el mar -off-shore-.

En **Venezuela** tenemos un convenio firmado por la organización sindical Sinutrapetrol denominado “Acta convenio marco para las operaciones

de gas no asociado” que revisamos cada dos años. Durante 2010 hemos mantenido diversas reuniones con este sindicato.

REUNIÓN ANUAL DE LA COORDINADORA DE LA RED SINDICAL LATINOAMÉRICA Y ESPAÑA

En el mes de septiembre tuvo lugar en Sevilla (España) la segunda reunión plenaria de la Coordinadora de la Red Sindical Latinoamérica y España de Repsol. A esta reunión asistieron representantes sindicales de España, Argentina, Bolivia, Brasil y Colombia. En una de las sesiones participó una representación de la Dirección de Repsol.

Los representantes sindicales hicieron un balance de la situación general desde el punto de vista sindical, de cada uno de los países representados. Entre otros temas, se debatió sobre cuestiones de política industrial, seguridad, salud, medio ambiente y subcontratación de actividades.

Los representantes de Repsol presentaron la nueva norma en relación con el consumo de alcohol y drogas, los impactos medioambientales y sociales, la subcontratación de actividades, y el Plan Estratégico de la compañía, Horizonte 2014.

En los Convenios de Repsol, con ámbito España, se contempla que para modificar los organigramas que afecten a empleados sujetos a Convenio Colectivo es necesario cumplir con una serie de requerimientos de información previa a los representantes legales de los trabajadores.

Durante 2010, la compañía ha recibido 213 denuncias judiciales de sus trabajadores, cinco de ellas colectivas y el resto individuales. Su situación es la siguiente: 88 casos resueltos favorablemente para la compañía, 22 casos resueltos mediante conciliación, 21 casos desfavorables y 82 casos que continúan en curso. En el total de casos no se han incluido 15 demandas relacionadas con la antigüedad, en las que se ha llegado a un acuerdo global para su resolución con los sindicatos más representativos.

Preparación para la jubilación

Desde 2003, las empresas del Grupo en España incluyen en sus convenios colectivos el acceso voluntario a la jubilación parcial y el relevo de estos trabajadores a través de la contratación externa. El Plan permite el acceso a la jubilación parcial, con una reducción de jornada del 85%, a la edad de 60 años de todos los trabajadores que voluntariamente lo solicitan siempre que tengan al menos seis años de antigüedad en el grupo y 30 años de cotización a la Seguridad Social.

Simultáneamente, se celebra un contrato de trabajo indefinido (contrato de relevo) con un trabajador desempleado o con contrato temporal que sustituye la jornada vacante del trabajador jubilado parcialmente. Esta situación se extingue al alcanzar el trabajador jubilado parcialmente la edad de 65 años.

Durante este tiempo se transmite el conocimiento de los empleados que se van a jubilar, a la vez que tienen la oportunidad de ir organizando su vida personal. Este tipo de contratación está prevista en la legislación laboral de España y Portugal.

Más información sobre la Política de Relaciones Laborales de Repsol, las relaciones con los representantes de los trabajadores y la Red Sindical Latinoamérica y España en personas.repsol.com

Atracción y retención del talento

Compensación y sistemas retributivos

La retribución es un elemento importante para atraer y retener a los profesionales necesarios para la compañía. Nuestro sistema de compensación está dirigido al reconocimiento individual, situándose en valores competitivos de mercado y adecuados a una organización como Repsol.

Los sistemas de retribución variable se aplican con la máxima transparencia, garantizando su alineación y coherencia con la contribución individual de cada empleado y asegurando la sostenibilidad de los resultados de la compañía.

RELACIÓN ENTRE SALARIO MÍNIMO DE REPSOL Y EL SALARIO MÍNIMO LEGAL DEL PAÍS			
(Euros / mes)			
País	Salario mínimo país	Salario mínimo Repsol⁽⁶⁰⁾	Salario Repsol / salario país
España	633	1.085	1,71
Argentina	332	335	1,01
Bolivia	70	1.045	14,94
Brasil	137	300	2,18
Ecuador	178	178	1,00
Perú	239	239	1,00
Portugal	475	485	1,02
Trinidad y Tobago	167	930	5,56
Venezuela	211	571	2,71

El salario inicial en Repsol supera ampliamente el salario mínimo en la mayoría de los países. En los casos de Perú y Ecuador, la coincidencia entre ambos es consecuencia de la reciente internalización de los servicios.

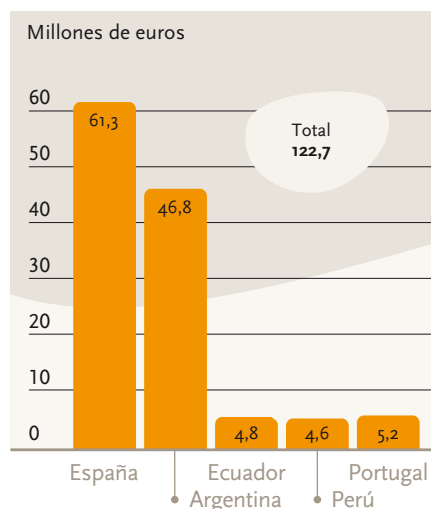
Beneficios sociales

Repsol pone a disposición de sus empleados una serie de beneficios sociales que completan el paquete retributivo. Los empleados con contrato a tiempo parcial o jornada reducida tienen los mismos beneficios sociales que sus compañeros a jornada completa.

COSTE POR TIPO DE BENEFICIO SOCIAL EN 2010	
Beneficio	Euros
Asistencia sanitaria	20.845.315
Ayuda a comida	27.044.773
Ayudas a estudios	2.730.436
Dotación fondo pensiones	35.206.247
Seguro de accidente y fallecimiento	3.976.083
Subvención de préstamos	585.114
Transporte personal	30.101.119
Otros beneficios	2.262.254
TOTAL	122.751.341

(60) Salario mínimo del convenio de categoría inferior.

Coste de los beneficios sociales por país⁽⁶¹⁾



En 2010 el gasto por estos conceptos en Repsol ascendió a 122,7 millones de euros.

Bajo otros beneficios se incluyen actividades sociales y deportivas para la integración de los empleados, extendiéndose con frecuencia a sus familias. En el año 2010 destaca la organización de un concurso de pintura infantil con ámbito mundial.

Buscamos el talento

En 2010, hemos llevado a cabo más de 20 acciones para identificar profesionales e incorporarlos a la compañía. Hemos estado presentes en foros y ferias de empleo, participado en desayunos de trabajo con universidades u organizaciones sociales, y hemos impartido charlas, conferencias y seminarios en colegios, institutos, universidades y distintas asociaciones.

En esta línea de colaboración con universidades y centros académicos y docentes, durante el año 2010 hemos firmado más de 200 convenios de colaboración a través de los que hemos gestionado la incorporación de cerca de 300 alumnos en prácticas dentro de la compañía.

Hemos seleccionado a más de 70 nuevos profesionales para su incorporación en España, Brasil y Perú a través de los programas master del Centro Superior de Formación de Repsol y de nuestro Plan de Nuevos Profesionales con perfiles, en su mayoría, técnicos y de gestión.

Entre las iniciativas más destacadas en 2010 está la actualización del Programa de Bienvenida e Integración, dirigida a optimizar y homogeneizar los procesos de acogida de los nuevos empleados incorporados del mercado exterior, así como de aquellos que se mueven entre las distintas unidades de la organización. El objetivo es agilizar su adaptación al nuevo entorno de trabajo, garantizar su integración en la compañía y sus valores.

Evaluaciones de desempeño

En 2010 se ha realizado evaluación individual de desempeño a un total de 15.573 empleados. Todos ellos tienen definido un plan anual de desarrollo individual. El incremento que se ha producido en los últimos años se debe a la extensión progresiva de la evaluación de desempeño individual a personas incluidas en convenios colectivos, teniendo ya incorporadas a este sistema a 2.055 empleados de dicho colectivo.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN REPSOL

	2008	2009	2010
Número de personas que reciben evaluación y revisión de desempeño	11.793	13.154	15.573
Porcentaje respecto al total de empleados	36%	39%	43%

(61) Se reportan los beneficios aplicables en los países en los que trabaja más de un 2% de la plantilla media de la compañía. El conjunto de los países reportados representa más del 95% de la plantilla.

Rotación

La tasa de rotación total se calcula como el número de bajas totales de la plantilla fija de Repsol entre la plantilla total a 31 de diciembre de 2010.

TASA DE ROTACIÓN TOTAL

	21-30 a.		31-40 a.		41-50 a.		51-60 a.		Mayores 60		Total
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
España	3%	3%	4%	2%	4%	3%	6%	6%	NA	NA	6%
Argentina	11%	14%	4%	5%	1%	3%	6%	8%	11%	25%	7%
Perú	34%	31%	11%	13%	3%	2%	13%	2%	0%	3%	20%
Resto Latinoamérica ⁽⁶²⁾	NA	NA	7%	11%	0%	15%	6%	16%	0%	57%	15%
Resto del mundo ⁽⁶³⁾	9%	9%	9%	8%	4%	8%	3%	7%	0%	22%	8%
	NA	NA	5%	5%	3%	4%	6%	7%	NA	NA	8%

Calculamos la tasa de rotación voluntaria como el número de bajas voluntarias de la plantilla fija entre la plantilla total de Repsol a 31 de diciembre de 2010.

TASA ROTACIÓN VOLUNTARIA

	21-30 a.		31-40 a.		41-50 a.		51-60 a.		Mayores 60		Total
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
España	1%	1%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	7%	1%
Argentina	9%	10%	2%	2%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	4%
Perú	31%	27%	10%	9%	3%	2%	7%	1%	0%	0%	18%
Resto Latinoamérica ⁽⁶²⁾	12%	6%	5%	6%	0%	6%	6%	12%	0%	46%	7%
Resto del mundo ⁽⁶³⁾	7%	5%	5%	4%	3%	3%	3%	2%	0%	2%	4%
	10%	8%	3%	2%	1%	1%	0%	1%	0%	3%	4%

Más información sobre el programa de becas "impulsa" y el canal de empleo de Repsol, y más información sobre beneficios sociales y sobre el sistema de gestión por compromisos de Repsol en personas.repsol.com

Las tasas de rotación se han elevado en Perú debido a la internalización de servicios en este país, en un sector con una elevada rotación.

Programas de desarrollo profesional

La movilidad interna es una oportunidad de desarrollo profesional impulsada por la asunción de nuevas funciones y retos. A lo largo de 2010 se ha realizado un total de 5.892 movilizaciones dentro de la compañía, de las que el 30% fueron mujeres, lo que se corresponde con la distribución por género de la plantilla de Repsol.

Durante 2010, 2.844 personas han recibido un cambio de clasificación profesional, lo que supone un 11% más que el año anterior. El 29% de estos cambios de clasificación profesional correspondió a mujeres.

Otras herramientas destacadas con las que la compañía está trabajando desde hace algunos años para la identificación del talento y la planificación de acciones de desarrollo es el programa People Review. En 2010 hemos celebrado 78 sesiones en las que han sido revisadas 3.712 personas.

(62) Bolivia, Chile, Cuba, Ecuador, México, Venezuela.

(63) Argelia, Canadá, EAU, Estados Unidos, Francia, Kazajstan, Libia, Países Bajos, Portugal, Suiza, Trinidad y Tobago.

Formación

En Repsol entendemos por formación todo proceso de aprendizaje por el cual una persona se hace más competente en el desempeño de su trabajo e incrementa su potencial para ocupar puestos de trabajo de distinta responsabilidad, tal y como recoge nuestra Política de Formación.

Con el objetivo de mejorar nuestro modelo y actividades de formación y aprendizaje, en 2010 hemos diseñado y puesto en marcha el Entorno Virtual de Aprendizaje de Repsol (EVA) basado en las nuevas tecnologías de la información. A través del mismo se facilita y potencia el acceso de los empleados a los cursos de formación online.

PROMEDIO HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO

	2009		2010	
	Horas formación año	Promedio horas/año por empleado	Horas formación año	Promedio horas / año por empleado
Directivos	8.414	27	9.348	31
Jefes técnicos	75.330	34	101.106	43
Técnicos	695.687	48	694.611	41
Administrativos	23.085	15	22.145	16
Operarios y subalternos	216.809	14	397.490	26
Sin especificar ⁽⁶⁴⁾	NA	NA	6.228	NA
TOTAL	1.019.326	30	1.230.929	34

Otra de las iniciativas llevadas a cabo este año ha sido la divulgación del “Estilo Repsol” a más de 700 jefes en 14 países. El “Estilo Repsol” constituye la seña de identidad del gestor de personas de Repsol; define los comportamientos y actitudes que la compañía espera y necesita para hacer realidad sus planes estratégicos. Ha supuesto unificar, simplificar e integrar los diferentes marcos de referencia sobre habilidades, competencias genéricas y comportamientos existentes en la organización e impulsar la cultura de liderazgo y gestión.

La inversión total que ha destinado la compañía a formación ha sido de 14.238.875 euros. Esto significa un aumento del 9,5% respecto del año anterior.

Más información sobre las herramientas de identificación del talento como People Review y los proyectos de gestión del conocimiento en personas.repsol.com

Diversidad, igualdad de oportunidades y conciliación

En 2010, el Comité de Diversidad y Conciliación de Repsol ha continuado impulsando en la compañía la cultura de respeto que valora y fomenta la diversidad y facilita el equilibrio entre la vida profesional y personal de sus empleados.

El Comité de Diversidad y Conciliación de Repsol, liderado por un Director General y en el que participan representantes directivos de todas las áreas, se reunió durante 2010 para analizar y tomar decisiones

(64) No hay desglose por categoría profesional de la formación on-line.

relacionadas con los cinco proyectos que integran el programa de diversidad y conciliación de Repsol: teletrabajo; integración de personas con discapacidad; jornada laboral; gestión del tiempo y adaptación de instalaciones.

Igualdad de oportunidades

En Repsol trabajamos para asegurar que en nuestras políticas y prácticas, entre otras las de promoción, retribución, evaluación del desempeño y del potencial y formación, se respete la igualdad de oportunidades de todos los empleados, independientemente de su origen, género o edad. Hacemos un seguimiento de la efectiva implantación de las políticas y analizamos los resultados de cada periodo, advirtiendo de desviaciones para su corrección.

El 30 de diciembre se comunicó el nombramiento de una nueva Directora General, que se ha incorporado con fecha 1 de enero 2011 al Comité de Dirección, pasando de una a dos el número de mujeres en dicho Comité.

PERSONAS POR EDAD Y GÉNERO

	2009			2010		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Menores de 20 años	85	129	40%	118	113	51%
Entre 21 y 30 años	2.804	4.679	37%	3.477	4.365	44%
Entre 31 y 40 años	3.457	7.760	31%	4.808	8.084	37%
Entre 41 y 50 años	1.556	6.172	20%	2.186	5.849	27%
Entre 51 y 60 años	835	5.672	13%	1.229	5.403	19%
Mayores de 60 años	32	452	7%	139	552	20%

SALARIO DE LAS MUJERES EN RELACIÓN AL DE LOS HOMBRES⁽⁶⁵⁾

País	Directivos	Jefes Técnicos	Técnicos	Administrativos	Operarios y subalternos
España ⁽⁶⁶⁾	94%	85%	92%	94%	No procede
Argentina	88%	91%	90%	98%	59%
Bolivia	No procede ⁽⁶⁷⁾	104%	103%	No procede	No procede
Brasil	No procede	70%	83%	No procede	97%
Ecuador	No procede	58%	100%	64%	162%
Perú	No procede	44%	40%	83%	No procede
Portugal	No procede	94%	90%	No procede	98%
Trinidad y Tobago	No procede	94%	73%	134%	No procede
Venezuela	No procede	97%	75%	No procede	No procede

(65) Se ha establecido una metodología nueva que permite, conforme al sistema de clasificación interno de la compañía, hacer una comparación más equitativa.

(66) En los datos de Directivos España no están incluidos los D. Generales/Ejecutivos/Corporativos.

(67) Cuando el porcentaje de hombres o mujeres en el colectivo analizado es inferior al 10%.

La tabla “salario de las mujeres en relación al de los hombres” refleja la tendencia a la igualdad de retribución en los países y colectivos donde los datos son representativos. En general, las diferencias se explican por la antigüedad en el puesto. En aquellos casos donde la población de mujeres o de hombres es muy baja, puede haber varia-

ciones importantes de un año a otro y no deben considerarse por tanto representativos. Los datos de colectivos inferiores a 10 personas se han marcado en cursiva.

Entendemos la diversidad de nuestro equipo directivo y la inclusión de gestores locales en el equipo gerencial de países como una ventaja competitiva de alto valor, ya que permite tener una adecuada comprensión de las expectativas y necesidades de las sociedades de las que formamos parte, pudiendo así ofrecer las soluciones apropiadas que se conviertan en resultados de negocio.

DIRECTIVOS Y JEFES TÉCNICOS POR PAÍS DE ORIGEN EN 2010⁽⁶⁸⁾

País	Directivos y Jefe Técnico locales	Total Directivos y Jefe Técnico	Porcentaje
España	1.112	1.260	88%
Argentina	831	897	93%
Ecuador	25	27	93%
Perú	46	67	69%
Portugal	47	52	90%

DISTINTIVO DE IGUALDAD EN REPSOL YPF S.A.

La sociedad Repsol YPF S.A. ha sido reconocida en 2010 con el Distintivo de Igualdad en la Empresa. Este distintivo está promovido por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad del Gobierno de España y se concede a las entidades que destacan de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores.

Integración de personas con capacidades diferentes

En el ámbito de la diversidad, Repsol ha realizado avances importantes en el programa de integración de personas con capacidades diferentes. En 2010 cabe destacar las actuaciones dirigidas a favorecer la incorporación de empleados con discapacidad en el ámbito industrial en España.

Se han reforzado las acciones de sensibilización que se vienen realizando desde el inicio del programa, de forma que 990 personas han participado este año en alguna de las jornadas organizadas en distintos centros de la compañía. Sólo la Jornada de Concienciación y Sensibilización para la Integración de Personas con Capacidades Diferentes realizada en el área industrial de Puertollano consiguió congrega a más de 400 personas.

Además de reforzar su colaboración con la Fundación ONCE a través de la firma del segundo acuerdo INSERTA, se han establecido nuevos contratos de colaboración con la Fundación Seeliger y Conde, la Fundación PADEIA (A Coruña), el CRMF del Imsero, IVADIS y Afanias, entre otras.

Repsol cuenta a diciembre de 2010 con un total de 463 trabajadores con discapacidad en España, de los cuales 360 son empleados por contratación directa, y otras 103 personas equivalentes por medidas

(68) En la tabla Directivos y Jefes Técnicos por país de origen en 2010, se reportan los datos relativos a países en los que trabaja más de un 2% de la plantilla de la compañía, representando el conjunto más del 95% de la plantilla. Se observa que todos estos países tienen un alto porcentaje de gestores locales.

alternativas, el 2,56% de la plantilla, de acuerdo al cómputo legal. Además, seguimos avanzando en el impulso de la integración en otros países en los que estamos presentes, contando con 90 empleados con discapacidad en Argentina, 25 en Ecuador, 10 en Perú y 11 en Portugal.

GUÍA “SUPERANDO BARRERAS”

El objetivo de esta guía es facilitar la incorporación de personas con capacidades diferentes y ofrecer pautas de comportamiento que nos ayuden a facilitar nuestra integración y salvar las barreras de comunicación que puedan surgir.

Por tanto, la guía es una herramienta fundamental para favorecer que la diversidad se afiance aún más en la cultura de nuestra organización.

Esta guía se publicó y distribuyó internamente a todos los empleados, y ha sido puesta a disposición de otras compañías a través del Foro Inserta, junto con las otras dos publicaciones de Repsol en esta materia (“Libro Blanco de la contratación de personas con capacidades diferentes: de las palabras a los hechos” y “Estaciones de Servicio accesibles para todas las personas”)

En 2010 hemos firmado con la Universidad Miguel Hernández (UMH) de Elche (España) un convenio a través del cual se puso en marcha “La Mejor Práctica del Mundo” para una persona con capacidades diferentes. Consistió en la participación de un estudiante de Ingeniería de Telecomunicación en un programa de formación dentro de Repsol, en el que además de conocer nuestra estructura, funcionamiento y actividades, forma parte de un proyecto de diseño y desarrollo de la nueva generación de aplicaciones corporativas en web y, especialmente del portal corporativo repsol.com, con el fin de mejorar la accesibilidad y el uso del portal y mejorar su funcionalidad.

Este estudiante está difundiendo las experiencias vividas en su estancia en prácticas a través de un blog, con el fin de mostrar a sus compañeros el día a día de su labor en Repsol y los avances y aprendizajes conseguidos en el desarrollo de proyecto de trabajo profesional.

REPSOL, RECONOCIDA POR SU LABOR EN INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES

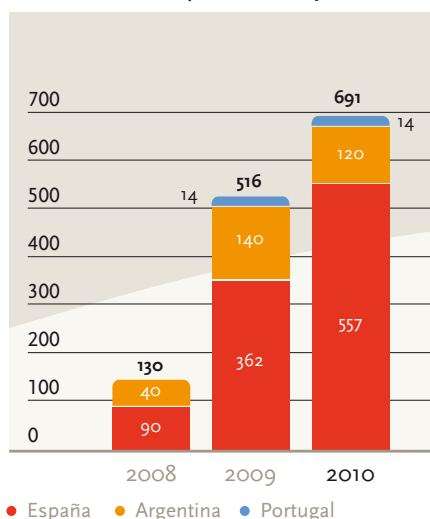
En enero de 2011, Repsol ha obtenido el *Telefónica Ability Award* a la mejor gran empresa privada. Este premio, entregado en presencia de la S.M. Reina Doña Sofía, reconoce públicamente a aquellas empresas e instituciones españolas que desarrollan modelos de negocio sostenibles y que integran la discapacidad en su cadena de valor, ya sea con empleados, proveedores o clientes.

Repsol YPF Ecuador ha recibido asimismo el “**Primer reconocimiento empresarial a las mejores prácticas de inserción sociolaboral de personas con discapacidad**”. Esta iniciativa fue desarrollada a nivel nacional por la Fundación General Ecuatoriana con el apoyo técnico de la Vicepresidencia de la República, identificándola entre las mejores prácticas empresariales en materia de inserción sociolaboral de personas con discapacidad.

Conciliación

En cuanto a la conciliación, Repsol sigue impulsando medidas que facilitan el equilibrio entre la vida personal y profesional de sus empleados,

Personas con modalidad de teletrabajo en Repsol



Más información sobre personas por edad, género y país, directivos por nacionalidad, e información sobre las medidas de conciliación de Repsol en personas.repsol.com

adaptándolas cuando es necesario a las especificidades de los negocios y a los entornos culturales en los que opera la compañía.

El teletrabajo es una de las medidas más aceptadas. A diciembre de 2010 hay más de 557 empleados con teletrabajo en España, 20 de los cuales participan en la prueba piloto que se está desarrollando en complejos industriales. Además, hay 120 empleados en Argentina y 14 en Portugal acogidos a esta modalidad de trabajo que ofrece flexibilidad espacial, una de las mayores demandas de los empleados en la encuesta de clima de 2006.

El teletrabajo, que comenzó como programa piloto en Repsol en 2008 y se fue ampliando en distintas etapas a lo largo de 2009, ha pasado a ser una modalidad de trabajo totalmente normalizada en la compañía, muy bien valorada tanto por los trabajadores que la practican como por sus jefes. Ambas partes destacan como factores críticos para el éxito, la planificación de las tareas y el aprovechamiento de los avances tecnológicos.

El colectivo de teletrabajadores está compuesto por personas provenientes de prácticamente todas las áreas de la compañía y de todos los grupos profesionales y rangos de edad. Por género, la distribución es de un 35% de hombres y 65% de mujeres.

También en el ámbito de la conciliación, se ha realizado un seguimiento de la utilización de la flexibilidad horaria en los principales centros, así como un análisis para identificar posibles actuaciones de apoyo a la conciliación. Por otro lado, se ha llevado a cabo un estudio de iniciativas para la mejora de la gestión del tiempo.

Además, se han realizado adaptaciones de nuestras instalaciones haciendo énfasis en la accesibilidad universal y en la generación de entornos adaptados a las nuevas formas de trabajo cooperativo e interdisciplinario.

Todas estas iniciativas son impulsadas por el Comité de Diversidad y Conciliación.

Salud laboral

Durante el ejercicio hemos continuado con el programa de auditorías internas para la valoración del cumplimiento de la normativa interna de salud laboral que se inició el año anterior. En el año 2010 hemos llevado a cabo estas auditorías en los complejos industriales de Puertollano y Petronor (España), culminando así el proceso iniciado en 2009 en la Dirección Ejecutiva de Refino España.

Asimismo, se han llevado a cabo campañas de promoción de la salud en distintos países. En España hemos promocionado campañas de detección precoz de cáncer de colon, detección y control de la hipertensión, cáncer de próstata y enfermedades cardiovasculares. En Colombia, Ecuador y Venezuela hemos trabajado en campañas de prevención de la malaria y la hepatitis A; y en Brasil, Colombia y Ecuador,

campañas de prevención de enfermedades contagiosas. En Trinidad y Tobago destaca el programa de prevención de SIDA.

Por otro lado, desde el área de salud se ha elaborado el Sistema de Gestión de la Salud, con el objetivo de homogeneizar las funciones y tareas de los servicios médicos a nivel mundial.

En la búsqueda de una cultura positiva de seguridad y salud, los trabajadores de Repsol representados en comités de seguridad y salud son el 100% en España, el 12% en Colombia, el 75% en Ecuador, el 92% en Portugal y el 100% en Venezuela. En Repsol estos comités están constituidos a nivel de centros y países.

En 2010, el índice de absentismo en Repsol España por enfermedad común fue de 3,10%. Esto supone una ligera disminución con respecto al índice del año anterior, que fue de 3,16%.

Por otro lado, el índice de enfermedades profesionales ha sido del 0,69% en España, 0,59% en Brasil y 1% en Ecuador.

Disponemos de un plan anual de prevención de riesgos laborales que incluye formación en primeros auxilios en la práctica totalidad de los países en los que tenemos presencia. De la misma manera en países con alto riesgo o incidencia de enfermedades contagiosas, contamos con un plan de prevención de enfermedades contagiosas.

En 2010 se han destinado 186.982 horas de formación a seguridad y salud laboral⁽⁶⁹⁾.

Más información sobre la gestión de la salud laboral y la normativa de Repsol en materia de salud laboral en personas.repsol.com

(69) Más información en el capítulo "La seguridad".