

INFORME PARA EL DISTINTIVO DE IGUALDAD EN REPSOL YPF, SA

1. INTRODUCCIÓN

De todas las Sociedades que componen el Grupo Repsol, se presenta la solicitud para la obtención del distintivo de igualdad de la Sociedad Repsol YPF SA.

El Plan de Igualdad de dicha Sociedad es el mismo que aplica al resto de Sociedades del Grupo Repsol y que se acogen al Acuerdo Marco.

Recientemente se han superado dos Inspecciones sobre el Plan de Igualdad en el Grupo Repsol.

Desde nuestra compañía y con la colaboración de los sindicatos, se han promovido varias medidas con el fin de potenciar y aprovechar las diferentes fortalezas que pudieran plantearse en temas relacionados con la igualdad de oportunidades y con la conciliación de la vida laboral y familiar. Por otro lado, la presencia de la alta dirección en el Comité de Diversidad y Conciliación contribuye también al impulso, crecimiento y desarrollo de estas medidas. Dicho Comité, creado en el año 2007, está formado por las siguientes personas:

- **DOMINGUEZ CARRASCO, MARIA ISABEL;** Directora S.J Downstream y Coordinación Internacional
- **ESTRADA GARCIA, MARIA DOLORES;** Directora Relaciones Laborales; Planificación, Corporación e Internacional
- **ELICES GARCIA, BEGOÑA;** Directora de Comunicación y Gabinete de Presidencia
- **FERNANDEZ FRIAL, PEDRO;** Director General Downstream
- **GARCIA MORENO, EDUARDO;** Director Responsabilidad Corporativa y S. Institucional
- **LOPEZ MENENDEZ, MARIA JOSE;** Directora de Planificación, Control y Gestión Administrativa
- **MANSILLA BARREIRO, ISIDORO;** Director Auditoría y Control
- **MANTEL, MARIA PATRICIA;** Directora C. Gestión de Personas
- **OLMOS NAVARRO, PASCUAL;** D.E Marketing Europa
- **SANZ MENDIOLA, MARIA CRISTINA;** Dirección General Personas y Organización
- **WILSON, ROBERT;** Director Calidad de Operaciones

Por último en el informe de Responsabilidad Corporativa de 2009 del Grupo Repsol que se adjunta con el Anexo I.a, se hace una reseña a los cinco valores primordiales que defiende la compañía; desarrollo profesional, diversidad, trabajo en equipo, globalidad y compromiso con la sociedad, además de atender también a los beneficios sociales y a las medidas de conciliación, que se vienen desarrollando desde hace años.

En la Política de Relaciones Laborales que adjuntamos se hace mención al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, al de no discriminación por razones de sexo, raza y credo en materia de contratación y acceso a los puestos de trabajo, velándose especialmente por el cumplimiento de lo dispuesto en la Convención de las Naciones Unidas sobre derechos del niño.

Las principales Direcciones implicadas son Relaciones Laborales y Estrategia y Planificación, si bien en temas de igualdad y conciliación también hay otras áreas que

están colaborando intensamente en la compañía: Formación, Comunicación interna, Responsabilidad Social Corporativa, etc.

Se han creado grupos de trabajo en la compañía con presencia multidisciplinar de trabajadores: Grupo de capacidades diferentes, de jornada laboral, de teletrabajo, de gestión del tiempo, etc.

2. ANTECEDENTES

2.1 ACUERDOS MARCOS

La primera referencia a temas de igualdad, data del II Acuerdo Marco (en enero de 1999), aunque cuando se comienzan a establecer las medidas de conciliación es en el III Acuerdo Marco, enmarcado entre los años 2002 y 2005. A partir de aquí y en los sucesivos Acuerdos, se irán añadiendo nuevas medidas. Cabe destacar que durante el III Acuerdo Marco, se reúne por primera vez la Mesa Técnica de Igualdad (28 de diciembre de 2004), un comité formado por representantes del Departamento de Relaciones Laborales y por los Sindicatos mayoritarios (CC.OO y UGT) firmantes del Acuerdo Marco.

El 17 de mayo de 2005, se pacta el primer Plan de Igualdad de Repsol, en negociación colectiva.

Dentro del IV Acuerdo Marco (2006-2008), se incorporaron nuevas medidas de conciliación respecto al III Acuerdo Marco; se equiparan el cónyuge y la persona en convivencia de hecho a efectos de licencia por paternidad, se permite la acumulación de lactancia en un solo periodo, se aumenta a 8 años la edad del menor en la reducción de jornada por cuidado de hijos, se amplía a 27 viernes la jornada intensiva, etc.

En marzo de 2007, se publica la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de modo que Repsol se ve obligado a modificar algunas medidas de conciliación e igualdad, para adaptar el Acuerdo Marco a esta Ley a través del acta de 3 de abril de 2007 de la Comisión de Seguimiento, lo que conlleva a una revisión de temas como la lactancia, la reducción de jornada, el permiso por paternidad, la excedencia por cuidado de familiares, la licencia por nacimiento de hijos,...

Por último, en base a la plataforma presentada por los sindicatos de cara a la negociación del V Acuerdo Marco, se analizan las medidas propuestas. Fruto de esta negociación, surgen las medidas incluidas en el citado V Acuerdo Marco, cuya vigencia queda establecida el 31/12/2010.

2.2 MESA TÉCNICA DE IGUALDAD

La Mesa Técnica de Acción Positiva de Igualdad de Oportunidades se constituye el 28 de diciembre de 2004, la cual queda conformada por cuatro representantes de los dos sindicatos mayoritarios (2 personas por parte de FIA-UGT y otras dos, por parte de FITEQA-CC.OO), y representantes de la Dirección del Departamento de Personas y Organización.

Las razones por las que se instó la formación de esta Mesa Técnica fueron las siguientes:

- Dar cumplimiento a los compromisos alcanzados en el Plan de Igualdad.
- Reforzar el papel del Grupo Repsol YPF como grupo empresarial comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad y conciliación.
- Impulsar la realización de acciones al respecto de dichos temas, mejorando las que ya se venían aplicando hasta este momento y estableciendo nuevas acciones, y realizar un seguimiento de su aplicación.

Cabe subrayar, que en el ámbito de dicha Mesa Técnica se han venido desarrollando varios trabajos, tales como el Código de Buenas Prácticas, el Protocolo de Acoso, el Protocolo para Turnos y Reducción de Jornada o el Acuerdo Sindical sobre Teletrabajo. Además de estas actividades, debemos resaltar el desarrollo del primer Plan de Igualdad en el III Acuerdo Marco, y del segundo Plan de Igualdad en el V Acuerdo Marco.

2.3 PROGRAMA ÓPTIMA

En 2005 ante la Mesa Técnica de Igualdad, se decide preparar la información requerida y necesaria, para presentarse la compañía a la concesión del certificado Óptima.

Se llevó a cabo la realización del diagnóstico y posteriormente en 2006, Repsol se convierte en "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres".

3. V ACUERDO MARCO, MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS ALLÁ DE LO ESTABLECIDO POR LEY Y OTROS DATOS

3.1 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

El segundo Plan de Igualdad del Grupo Repsol se recoge en el V Acuerdo Marco, publicado en el BOE a fecha del 30 de junio de 2009.

En base a la plataforma presentada por los sindicatos de cara a la negociación del V Acuerdo Marco, se analizan las medidas propuestas y se evalúa el coste económico de las mismas, y a raíz de esta negociación surgen las medidas que se incluyen en él y que mejoran sustancialmente la legislación en muchos casos. Hemos de subrayar que para la compañía, este compromiso ha supuesto un fuerte avance en materia de conciliación.

La compañía ha intensificado el seguimiento del uso de las medidas de conciliación desde el año 2007.

Así, en la actualidad, las medidas de conciliación existentes en el Grupo, en España y que superan lo exigible por la legislación española son las siguientes:

Lactancia: Existe la posibilidad de acumular la lactancia en un solo periodo equivalente al permiso diario legal, disfrutando el resultante inmediatamente después de la baja maternal o paternal. Este periodo se ha unificado en 13 días laborables.

Baja por paternidad: Se otorgan 13 días ininterrumpidos, que se pueden disfrutar a jornada completa o parcial en un mínimo del 50%.

Baja de maternidad y paternidad: En cuanto a la protección a la maternidad y lactancia, Repsol complementa hasta el 100% de salario, de lo que percibe el empleado o empleada de la seguridad social en las bajas por maternidad y paternidad, de modo que su poder adquisitivo en esas situaciones no se vea afectado. Además, la compañía complementa, también, hasta el 100% de salario en las situaciones de suspensión del contrato de trabajo por riesgo del embarazo.

	PATERNIDADES Y MATERNIDADES INICIADAS EN 2008 y 2009			
	PATERNIDADES 2008	PATERNIDADES 2009	MATERNIDADES 2008	MATERNIDADES 2009
REPSOL SA	54	67	57	64
REPSOL QUÍMICA	52	44	21	21
REPSOL PETROLEO	120	125	15	33
RYTTSA	3	4	3	3
REPSOL BUTANO	35	28	14	13
RYLESA	6	10	0	4
ROPP	9	11	10	8
CAMPBARED	90	68	102	108
REPSOL DIRECTO	4	7	4	5
SOLGAS	0	0	0	1
SOLRED	3	1	6	5
REPSOL EXPLORACIO	7	23	7	10
RIPSA	1	1	0	0
PETRONOR	25	32	8	5
POLIDUX	3	3	0	0
GENERAL QUIMICA	1	1	1	1
DYNASOL ELASTOMEI	6	4	2	1
DYNASOL GESTION	0	0	2	0
NOROIL	2	1	0	2
TOTAL	421	430	252	284

Reducción de jornada: En 2009, unas 280 personas se encontraban en reducción de jornada. En un año, esta cifra se ha aumentado en aproximadamente 100 personas más. La reducción de jornada se concede bien por cuidado de familiares o de hijos. La ley da derecho a reducir la jornada a quien tenga un hijo menor de 8 años. Por Acuerdo Marco, la reducción es aplicable hasta los 10 años del menor. También se incorpora en el V Acuerdo Marco, el protocolo de reducción de jornada por motivos familiares de los trabajadores en régimen 2/3 turnos, por el que se les da la posibilidad de acumular la reducción de jornada anual en un único período.

Empleados con reducción de jornada Diciembre 2009			
278	Mujeres		266
	Hombres		12
Empleados con reducción de jornada Enero 2010			
354	Mujeres		337
	Hombres		17

Licencia por nacimiento de hijo: Por nacimiento de hijo, la compañía otorga una licencia adicional al permiso de paternidad de tres días naturales, ampliable a cuatro, si se produce un desplazamiento superior a 100 kilómetros, y a cinco, si el empleado se encontrara en comisión de servicio.

Excedencia por cuidado de hijos o familiares dependientes: Se aumenta en cada caso a 18 meses, la reserva del puesto de trabajo. El periodo de duración de la excedencia es computable a efectos de antigüedad.

Jornada: Se contempla la jornada intensiva de 15 semanas aproximadamente durante el verano más todos los viernes del año (en el calendario de Madrid), con una media de jornada diaria de 6 horas y media.

Flexibilidad: La flexibilidad de entrada en los Centros de Madrid con régimen de trabajo no a turnos, queda establecida desde las 7h. 45 min. hasta las 9h. y 30min en criterio de jornada partida. La plantilla dispone de un tiempo entre una y dos horas para comer. El horario de salida se ajusta a la jornada anual que sea de aplicación de acuerdo con el convenio colectivo de cada empresa. En cuanto a la jornada intensiva, será de quince semanas ininterrumpidas, comprendidas entre los meses de junio y septiembre, con una flexibilidad de entrada desde las 7h. 30min, hasta las 9h. y la hora de salida ajustándose al criterio de flexibilidad.

Permisos no retribuidos: Se unifican los permisos no retribuidos que había en todas las empresas del ámbito de Acuerdo Marco, en tres tipos, que sustituyen a los permisos sin sueldo existentes hasta entonces en los convenios. Cumpliendo ciertos requisitos, el empleado o empleada puede acceder a los siguientes:

- Permiso no retribuido en caso de adopción internacional, con un máximo de un mes para desplazamientos al país de origen adoptado. Aunque se podrá solicitar el anticipo de una mensualidad.
- Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, hijos, parientes hasta segundo grado de consanguinidad. Máximo 8 días naturales al año, adicionales establecidos como licencia retribuida.
- Permiso no retribuido por motivos personales, con un mínimo de 15 días y un máximo de 3 meses.

Teletrabajo: Acuerdo de implantación progresiva de teletrabajo como medida de conciliación aprobado por el Presidente de la Compañía y por el Comité de Dirección. Se desarrolla en cuatro modalidades y está sujeto a requisitos personales, técnicos y espaciales. El teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios que permite desarrollar parte de la jornada laboral en un sistema no presencial y desde un puesto de trabajo que garantice las condiciones exigidas en prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y protección y confidencialidad de datos mediante el uso de medios electrónicos. Se definen 4 modalidades de teletrabajo; 1 día cada semana, 2 días cada semana, el 20% de la jornada diaria, 2 tardes cada semana y la jornada del viernes. El teletrabajo puede ser solicitado por los empleados que cumplan ciertos requisitos generales, sin restricciones de categoría profesional. Actualmente, el colectivo de teletrabajadores en España está formado por un 34% de hombres y un 66% de mujeres, que provienen de prácticamente todas las áreas de la compañía, y de todos los grupos profesionales: 30% en convenio, 69% excluidos de convenio y 1% directivo. El 48% tiene edades comprendidas entre los 35 y los 44 años, y las modalidades más utilizadas son las de uno y dos días semanales.

Esta es la medida de conciliación más innovadora que se ha adoptado con un alto índice de satisfacción por parte de los jefes y de los propios teletrabajadores.

Del seguimiento del teletrabajo se informa semestralmente a la Mesa de Igualdad.

Las últimas cifras actualizadas de teletrabajo a 31.03.2010 son:

TELETRABAJO		
HOMBRES	136	a 31.03.2010
MUJERES	255	

3.2 PROTOCOLO DE ACOSO

Según el artículo 48 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres las empresas deben contar con medidas de protección y prevención, y procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. El documento se negocia y se firma con los representantes sindicales en la Mesa Técnica de Igualdad el 11 de febrero de 2008, elevándose a la Comisión de Seguimiento del IV Acuerdo Marco y posteriormente a las Comisiones de Garantía o Seguimiento de los distintos convenios colectivos. Actualmente, forma parte del Plan de Igualdad del V Acuerdo Marco. Tras la implantación de este protocolo las incidencias recogidas han sido 1 en el año 2008 y 3 en el año 2009 en todo el Grupo Repsol.

4. PREPARACIÓN DE LA INFORMACIÓN PARA EL DISTINTIVO DE IGUALDAD (CRITERIOS TOMADOS)

1. La solicitud se presenta para la Sociedad Repsol YPF SA.
2. Se toma como situación de partida la fecha 01.05.05 ya que la misma coincide con la fecha diagnóstico del Programa Optima.
3. Se toma como situación actual la fecha 31.12.2009.
4. Los empleados que se encuentren a la fecha en reducción de jornada, son tenidos en cuenta como plantilla con contrato parcial a la hora de calcular el cómputo.
5. Los jubilados parciales no se tendrán en cuenta a la hora de calcular el cómputo.
6. Se presenta la información por separado de los principales centros de trabajo de Repsol YPF SA. Estos son:
 - Albasanz,
 - Mostoles,
 - Tres Cantos,
 - Paseo de la Castellana 278,
 - Paseo de la Castellana 280,

- Avenida de Burgos.

El resto de empleados pertenecientes a Repsol YPF SA distribuidos en los demás centros físicos contarán en la solicitud de Castellana 278.

7. En el apartado 2D del Anexo I.b se tendrán en cuenta como “incorporaciones desde 01.01.06 de personas de 45 años y más que en la actualidad formen parte de la plantilla”, las incorporaciones externas de empleados a la Sociedad Repsol YPF, SA. Es decir, no tenemos en cuenta como incorporaciones aquellas que se producen como consecuencia de un cambio de Sociedad interno dentro del Grupo Repsol.

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL

SELLO DE LA ENTIDAD

