

# RESUMEN DE LAS MEDIDAS EN GRUPO REPSOL: ADHESIÓN A LA ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN 2013-2016

## PLAN EMPLEO JOVEN DEL GRUPO REPSOL

### TIPO MEDIDA: PRIMER EMPLEO JOVEN

#### 1.-Fomento de vías para creación de empleo joven estable.

1. **Contratación de personas, generalmente recién licenciadas, que se incorporan en la Compañía para la realización exclusiva de un Máster de formación interno.**

Se trata de programas postgrado orientados a facilitar la integración efectiva de Nuevos Profesionales en Repsol a través de la adquisición de los conocimientos técnicos, económicos, empresariales y de Repsol necesarios para un desempeño profesional excelente. Habitualmente se incorporan mediante un contrato en prácticas y posteriormente, un porcentaje muy alto de ellos se convierten en indefinidos.

Cada año se realizan 3 programas de Máster:

- Exploración y Producción de Petróleo y Gas (E&P)
- Refino del Petróleo, Petroquímica y Gas (RPG)
- Gestión de Empresas Energéticas (REGGE)

Se imparten en castellano, excepto el de E&P, que es en inglés. Tienen una duración de once meses (de septiembre a julio) excepto REGGE, que dura 9 meses.

Existe además otra modalidad de Máster (Blended) en el que se combina el desempeño de un puesto de trabajo con los estudios del Máster, realizando una parte presencial y otra on line.

2. **Incorporación en la empresa mediante un contrato de relevo**, por el Acuerdo de Jubilación Parcial del Grupo Repsol. Para 2013 hay un Acuerdo y recientemente se ha negociado otro con vigencia 1 enero 2014/31 diciembre 2018. Los contratos de relevo son siempre indefinidos, por compromiso con la parte social.

### TIPO MEDIDA: FINANCIACION AUTONOMOS Y EMPRENDEDORES

#### 2.-Apoyo al emprendimiento y al autoempleo: el Fondo de emprendedores.

El fondo de emprendedores impulsa proyectos de eficiencia energética con la finalidad de dar apoyo a los emprendedores que contribuyen con sus ideas a construir un futuro energético mejor para todos.

Su objetivo es promover un desarrollo económico sostenible mediante el impulso y el apoyo a nuevos proyectos empresariales.

Se acompaña a los emprendedores en la mejora de sus proyectos y se les ayuda a que sean atractivos para los inversores y para su puesta en valor en el mercado. El último fin es generar desarrollo económico y crear empleo.

Los emprendedores reciben apoyo económico, formación, medios y un lugar donde desarrollar sus proyectos en las instalaciones de Repsol.

## **TIPO MEDIDA: CONTRATACION PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSION**

### **3.- Fomento de contratación y de la empleabilidad en otros colectivos: Colectivo de capacidades diferentes.**

1. Fomento de incorporación en la Compañía de personas con capacidades diferentes mediante contratación directa.
2. Fomento de la empleabilidad de personas con discapacidad mediante un **acuerdo firmado con la UNED** para la realización de un programa de prácticas profesionales a distancia, que promueve la integración laboral de estudiantes con capacidades diferentes.

## **TIPO MEDIDA: BECAS O AYUDAS PARA OTRO TIPO DE FORMACION**

### **4.- Fomento de incorporación becarios y mejora de la empleabilidad.**

Existen acuerdos de becas con distintas universidades para la incorporación de becarios en la Compañía. En Madrid por ejemplo actualmente existen acuerdos con las siguientes universidades:

- UNIVERSIDAD DE ALCALA DE HENARES (UAH)
- UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID (UAM)

- FUNDACION UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID (UAM)
- UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID (UC3)
- UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (UCM)
- UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
- UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION A DISTANCIA (UNED)
- UNIVERSIDAD ALFONSO X, EL SABIO (UAX)
- FUNDACION UNIVERSIDAD ALFONSO X, EL SABIO (UAX)
- UNIVERSIDAD ANTONIO DE NEBRIJA (Nebrija)
- UNIVERSIDAD CAMILO JOSE CELA (UCJC)
- COLEGIO UNIVERSITARIO CARDENAL CISNEROS
- UNIVERSIDAD EUROPEA DE MADRID (UEM)
- UNIVERSIDAD FRANCISCO DE VITORIA (UFV)
- UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS DE MADRID (ICAI / ICADE)
- UNIVERSIDAD SAN PABLO CEU (CEU)
- CENTRO UNIVERSITARIO DE VILLANUEVA
- UNIVERSIDAD A DISTANCIA DE MADRID (UDIMA)
- UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID (UPM)

## TIPO MEDIDA: MEDIDAS PROPIAS DE LA ENTIDAD

### 5.- Apoyo en la incorporación/ formación de nuestros profesionales:

**-Nuevo Plan de Acogida de Nuevas Incorporaciones.** Mediante el Plan de Acogida e Integración de Repsol, se ofrecen una serie de pautas para que los responsables de personas sepan cómo actuar antes y después de la llegada de un nuevo miembro al equipo, para facilitar la integración de las personas que se incorporan a trabajar en la Compañía. El Plan de Acogida e Integración establece un modelo común para toda la compañía, que responde a los valores culturales de la misma y está adaptado a las particularidades de los distintos negocios, países y colectivos. Tiene dos objetivos fundamentales: conseguir que, al incorporarse, el nuevo empleado cuente con las herramientas de trabajo que necesita para realizar sus funciones y disponga de la información básica sobre el negocio y la compañía. Se designa un guía dentro del equipo en el que se incorpora, cuya atribución fundamental es la de facilitar el proceso de incorporación del nuevo empleado y aclararle todas las cuestiones y dudas que le puedan surgir durante su primer mes en la compañía, y hacerlo de una forma cercana como parte de la labor cotidiana de cada día.

**-Subvenciones por estudio en Repsol S.A:** aparte de su plan de formación anual en la compañía, los trabajadores de Repsol S.A que deseen completar su formación cursando estudios homologados por el Ministerio de Educación, podrán solicitar de la empresa una subvención correspondiente al 50% del coste de la matrícula. La

aprobación de esta subvención estará condicionada en función de los estudios a realizar, debiendo corresponder estos con las titulaciones por las que Repsol acude al mercado externo como ofertante de empleo. Asimismo, la sucesiva aprobación de las siguientes subvenciones, estará condicionada al buen aprovechamiento del curso.

## **6.- Fomento del empleo flexible, responsable y sostenible, y protección de conciliación laboral y personal y de la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.**

Algunas medidas, más allá de las requeridas por la legislación española, que se han implantado en la Compañía en España son:

**Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares.** En el caso del cuidado de menores está ampliada por Acuerdo Marco hasta que el menor cumpla 12 años, en lugar de los 8 que establece la ley. Adicionalmente, los trabajadores en régimen de turnos pueden acumular la reducción en un único periodo a lo largo del año.

**Teletrabajo:** El teletrabajo en Repsol 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.

- **Cómputo mensual**, que permite adaptar la jornada según las necesidades del empleado, con un mínimo y un máximo de horas diarias de trabajo.
- **Flexibilidad** de 2 horas en la hora de entrada y de salida, y desde 45 minutos a 2 horas en el tiempo de comida.
- **Jornada intensiva:** 15 semanas en verano y todos los viernes del año para oficinas de Madrid, con una media de jornada diaria de 6 horas y 30 minutos.