



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
(CURSO 2018-19; CONVOCATORIA: JUNIO)**

PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS EN REPSOL EXPLORACIÓN

Trabajo Fin de Grado presentado por Jessica Cuellar Caballero, siendo el tutor de la misma el profesor Dr. Ignacio Flórez Saborido.

Tutor:

Alumna:

D. Ignacio Flórez Saborido

D. Jessica Cuellar Caballero

Correo electrónico:jessicacuellar95@hotmail.com

Sevilla. Mayo de 2019



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
TRABAJO FIN DE GRADO
CURSO ACADÉMICO [2018-2019]

TÍTULO:

PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS EN REPSOL EXPLORACIÓN

AUTOR:

JESSICA CUELLAR CABALLERO

TUTOR:

D. IGNACIO FLÓREZ SABORIDO

DEPARTAMENTO:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y MARKETING

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

RESUMEN

Este proyecto ha consistido principalmente en la descripción de dos bloques: empresa (Repsol Exploración) y, procesos de recursos humanos de la compañía.

En el primer bloque, se ha procedido previamente a la presentación de Repsol (Matriz del Grupo), para conocer la procedencia de su filial (Repsol Exploración), describiéndose, en su caso, denominación, historia, filiales, actividades, productos, socios estratégicos y organigrama y, de igual modo, a la presentación de Repsol Exploración, describiéndose denominación, actividades, ingresos y plantilla.

En el segundo bloque, se ha considerado y descrito algunos de los procesos de recursos humanos de la empresa, en especial: análisis de los puestos de trabajo, contratación, gestión de carreras, formación, gestión de tiempos de trabajo y disciplina.

Finalmente, el estudio se ha completado con una conclusión, en la cual se ha mencionado las propuestas de mejora más significativas con respecto a los procesos de recursos humanos de la entidad.

PALABRAS CLAVES

Repsol exploración; repsol ; grupo repsol ; filial ; procesos de recursos humanos

ABSTRACT

This draft has consisted mainly in the description of two blocks: company (Repsol Exploration) and, company human resources processes.

In the first block, Repsol (Group matrix) has been presented beforehand, to know the origin of its subsidiary (Repsol Exploration), describing its denomination, history, subsidiaries, activities, products, strategic partners and organizational chart and, similarly, to the presentation of Repsol Exploration, describing its denomination, activities, income and template.

In the second block, it has been considered and described some of the company's human resources processes, especially: analysis of jobs, recruitment, race management, training, work time management and discipline.

Finally, the study has been completed with a conclusion, in which it has been mentioned the most significant improvement proposals with respect to the human resources processes of the entity.

KEYWORDS

Repsol exploration ;repsol ; repsol group ; subsidiary; human resources processes

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
3. METODOLOGÍA.....	4
4. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	5
4.1. DENOMINACIÓN, HISTORIA Y FILIALES DE REPSOL	5
4.2. ACTIVIDADES Y PRODUCTOS DE REPSOL.....	7
4.3. SOCIOS ESTRATÉGICOS DE REPSOL	10
4.4. ORGANIGRAMA DE REPSOL	11
4.5. REPSOL EXPLORACIÓN.....	14
5. PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS EN REPSOL EXPLORACIÓN	15
5.1. ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	15
5.2. CONTRATACIÓN.....	19
5.3. GESTIÓN DE CARRERAS	21
5.4. FORMACIÓN	26
5.5. GESTIÓN DE TIEMPOS DE TRABAJO	27
5.6. DISCIPLINA	41
6. CONCLUSIONES Y VALORACIÓN PERSONAL	45
7. BIBLIOGRAFÍA	47

1. INTRODUCCIÓN

Repsol Exploración es una gran empresa, ya que tiene un elevado número de empleados y de ingresos por ventas, es cabecera del negocio de Exploración y Producción (E&P) del Grupo Repsol y, posee una amplia experiencia en el sector de la extracción de crudo del petróleo. En el año 2017, tuvo un capital social de 24.617.000 euros y un activo por importe de 18.114.228.000 euros (Repsol Exploración SA, 2017).

Dada la importancia que tiene hoy en día los trabajadores , debido a la influencia que estos ejercen en los resultados, en el éxito, en el devenir y en otros elementos de la empresa , cada vez hay más organizaciones que están teniendo en consideración actuaciones sobre esta materia , así como políticas y procesos de recursos humanos, siendo una de ellas Repsol Exploración.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, la empresa tiene un elevado compromiso con las políticas y procesos de recursos humanos, por lo que en este estudio se ha considerado seis procesos , debido a su extensión, contenido e importancia en el convenio colectivo de la misma.

Esta compañía impulsó la política de contratación indefinida del personal. Este caso se demostró con datos numéricos. En el año 2016 y 2017, la plantilla con contrato indefinido estuvo formada por un total de 473 y 417 hombres y, 258 y 239 mujeres. La importancia de este suceso radicó en la seguridad, motivación, integridad, propósitos y productividad de los trabajadores. Sin embargo, este hecho no solo benefició a los trabajadores, sino también a las empresas, mediante las disminuciones de impuestos, resultados positivos, etc.

Tales actuaciones, políticas y procesos de recursos humanos también fueron llevados a cabo por Repsol (compañía energética global), la cual además de la política de contratación indefinida del personal, procedió a garantizar el compromiso con sus empleados y, al desarrollo y bienestar de los mismos, para que estos pudieran dar lo mejor de sí mismos en su oficio (Repsol SA, 2017).

Otras empresas que han procedido a estas actuaciones, políticas y procesos de recursos humanos son: Mercadona, Iberdrola, ING Direct, Liberty Seguros, Mahou, KPMG y Cofidis (Talentier, 2016).

En el año 2017, Repsol Exploración tuvo preferencia en el Grupo Repsol, por ser la mejor empresa de Exploración y Producción, ya que consiguió los estándares más altos de la industria energética. Este hecho se demostró y, como resultado de ello, la prominente agencia internacional concedió un premio a Repsol (Repsol, 2019). Además, dicha compañía ocupó el segundo puesto en el ranking sectorial según las ventas (elEconomista.es, 2017). De ahí el interés y preferencia por la indagación de Repsol Exploración.

2. OBJETIVOS

El objetivo de este estudio es llevar a la práctica propuestas de mejora con respecto a los procesos de recursos humanos de Repsol Exploración. Para ello se van a comprobar los siguientes procesos:

- Análisis de los puestos de trabajo
- Contratación
- Gestión de carreras
- Formación
- Gestión de tiempos de trabajo
- Disciplina

3. METODOLOGÍA

La investigación que se ha llevado a cabo en este proyecto ha sido de carácter exploratoria. Esta investigación ha sido realizada para conocer y comprender con precisión, profundidad y total convicción el objeto de estudio, del cual se tiene poco conocimiento o una comprensión inadecuada, siendo en este caso el objeto de estudio Repsol Exploración.

Este trabajo se ha realizado de la siguiente manera:

En primer lugar, se ha seleccionado la empresa (Repsol Exploración) y, se ha recogido información de gran relevancia y fiabilidad para su análisis a través de bases de datos especializadas en el área de la Economía y la Empresa (SABI) , página web y estatutos sociales de Repsol, periódicos como el ABC y el Economista, revista de economía (ICE) y otras páginas webs tales como Repsol Global y Talentier.

En segundo lugar, se ha seleccionado algunos procesos de recursos humanos de la entidad, en concreto: análisis de los puestos de trabajo, contratación, gestión de carreras, formación, gestión de tiempos de trabajo y disciplina, debido a las razones comentadas en el apartado de introducción. Para su análisis, se ha recogido toda la información necesaria del convenio colectivo de la misma.

En tercer y último lugar, se ha llevado a cabo varias propuestas de mejora con respecto a tres de los procesos de recursos humanos de la empresa (análisis de los puestos de trabajo, gestión de los tiempos de trabajo y disciplina). Estas propuestas de mejora se han descrito por proceso, empezando primeramente por el de análisis de los puestos de trabajo hasta concluir con el de disciplina.

4. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

4.1. DENOMINACIÓN, HISTORIA Y FILIALES DE REPSOL

La compañía se denomina Repsol SA y, es una Sociedad Anónima Cotizada. Su sede está ubicada en Madrid, en concreto, en la Calle Méndez Álvaro, número 44 (Repsol. Estatutos Sociales, 2019).

Se considera una empresa global, ya que interviene en 37 países y distribuye sus productos en más de 90. Además, ha creado más de 120 iniciativas para impulsar la economía circular, ha invertido más de 350 millones en la investigación de energía sostenible y eficiente y, posee un equipo de más de 25.000 personas, resultantes de 84 nacionalidades distintas (Repsol, 2019).

Opera en 37 países, entre ellos: China, Indonesia, Irak, Malasia, Rusia, Singapur, Vietnam, Argelia, Angola, Gabón, Libia, Marruecos, Alemania, Bulgaria, España, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Noruega, Portugal, Reino Unido, Rumanía, Aruba, Bolivia, Brasil, Canadá, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Guyana, México, Perú, Trinidad y Tobago, Venezuela, Australia y Papúa Nueva Guinea (Repsol, 2019).

En cuanto a sus orígenes, los hallamos en el año 1927, cuando se fundó la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos SA (CAMPSA). La idea era otorgar la concesión del monopolio estatal de petróleo.

A España le afectó la Guerra Civil y el inicio de la II Guerra Mundial, por lo que el 30 de septiembre de 1941 se creó el Instituto Nacional de Industria (INI) para promover y apoyar las industrias españolas.

En 1942 se transfirieron al INI las funciones del monopolio y se unieron las participaciones del Estado en empresas designadas a los hidrocarburos. En ese mismo año, se instauró la Empresa Nacional Calvo Sotelo (ENCASO) fundada como Sociedad Anónima, que comenzó sus actividades en Levante y Puertollano, y que se ocupaba de la estructura de la refinería de Cartagena (Repsol, 2019).

Otro hecho significativo sucedió en 1948, cuando se fundó la Refinería de Petróleos de Escombreras (REPESA) constituida para el establecimiento de una fábrica en el valle de Escombreras (Cartagena). La determinación de emplear el apodo de Repsol, se correspondió a la marca de lubricantes distribuida por REPESA, precisamente por su notoriedad y simple pronunciación en varios idiomas. Su intención era restaurarse como una marca líder, de identificación universal y de autoridad, convirtiéndose posteriormente en una de las más conocidas de España.

En 1974, se constituyó la Empresa Nacional de Petróleos (ENPETROL), a través de la unión de Repesa, Entesa y Encasa (Repsol, 2016).

En 1981, se creó el Instituto Nacional de Hidrocarburos (INH) con la finalidad de incrementar la eficacia del Estado en la política energética, compaginando las actividades empresariales del sector. El Instituto Nacional de Hidrocarburos integra a Hispanoil, Petroliber, Campsa, Enpetrol, Enegas, Butano SA y Eniepsa.

Los primeros pasos de Repsol, comenzaron con su nacimiento en el año 1986, gracias a la reorganización del sector petrolero español. Debido a esta reorganización se agrupó y se coordinó las funciones de las compañías públicas españolas pertenencia del Instituto Nacional de Industria (INI), que en aquel momento desempeñaban en el sector del petróleo. La finalidad de esta resolución era estructurar el sector y ajustarlo a las demandas de la admisión de España en el Mercado Común Europeo (MCE).

La actual empresa pública se constituyó a través del holding colectivo de Repsol Sociedad Anónima, y 5 filiales: CAMPSA, Repsol Petróleo, Repsol Butano, Repsol Exploración y Petróleos del Norte (Bosch Badía, 2008). Repsol química, desde sus inicios como filial de Repsol petróleo, se transforma más tarde en una filial más, pasando a ser 6.

CAMPSA, nació el 17 de octubre de 1927 y, fue uno de los primeros de una secuencia de hitos precedentes a la implantación de la corporación (Repsol SA). Es una compañía compuesta perteneciente a la minoría del Estado, que percibió la autorización en ese mismo año. Su establecimiento ha tenido un gran peso, especialmente, en la industria refinadora y en el avance industrial español.

Repsol Petróleo, se constituyó el 27 de junio de 1949. Es una empresa privada, ubicada en la Calle Méndez Álvaro 44, Madrid (España). Su actividad consiste en la compra de productos petrolíferos y de petróleos crudos, en la explotación de derivados del petróleo, en la producción de subproductos, en el comercio interior y, en la obtención y construcción de refinerías, siendo su actividad crucial el refinado de petróleo (Repsol Petróleo SA, 2017).

Repsol Butano (Antigua Butano SA), se fundó el 27 de septiembre de 1957. Es una entidad privada, situada en la Calle Méndez Álvaro 44, Madrid (España). Su actividad se basa en la comercialización de gas butano, siendo su actividad primordial la transacción al por mayor de carburantes líquidos, gaseosos y sólidos, y productos (Repsol Butano SA, 2017).

Repsol Química (Alcudia), se creó el 23 de septiembre de 1963. Hoy en día es una compañía privada, localizada en la Calle Méndez Álvaro 44, Madrid (España). Su actividad se centra en la confección de productos químicos, siendo su actividad principal la producción de plásticos en diseños vitales (Repsol Química SA, 2017).

Petróleos del Norte (Petronor), se creó el 1 de enero de 1968. Es una empresa privada, instalada en el edificio Muñatores, barrio San Martín 5, en Muskiz (Vizcaya, España). Su actividad fundamental es el refinado de petróleo (Petróleos del Norte SA, 2017).

En 1988 se diseñó el logotipo de Repsol por Wolff Olins, una consultoría de reconocido prestigio, que se ocupaba de instaurar marcas y, que dio lugar a un impacto social efectivo.

El 8 de febrero de 1989, se llevó a cabo el proceso de privatización de la sociedad con la firma de un acuerdo entre Repsol, Banco Bilbao Vizcaya (BBV) e INH.

Entre el año 1990 y 1992, se produjo un pacto entre Repsol, el Instituto Nacional de Hidrocarburos y la compañía mexicana (PEMEX) lo que posibilitó que esta última compañía consiguiera un 5% de Repsol.

En ese mismo año, se garantizó la separación de tareas comerciales de CAMPSA para repartir entre sus accionistas (Cepsa, BP, Repsol) los activos comerciales (Repsol, 2019).

En 1992, finalizó el Monopolio de Petróleos y, CAMPSA, modificó su nombre social por Compañía Logística de Hidrocarburos (CLH).

En 1995, se constituyó la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) dirigida por el departamento de industria y energía, a las que fueron cedidas todas las colaboraciones del INH en las empresas Enagas, Repsol, Gas natural SDG y Sagane.

En 1997, terminó el proceso de privatización de la entidad y, se extendió la última de las 5 ofertas públicas de transacción de títulos, que abarcó el 10% del capital social, y que aún es pertenencia del SEPI.

En ese mismo periodo, después de mantener cerca de 10 años la misma identificación visual de su marca, se hizo imprescindible evolucionar debido a los cambios producidos en los mercados. El deseo de la actual marca era lograr una valoración gráfica más actualizada, aunque protegiendo la postura, la imagen y la combinación de su diversidad. Asimismo, aunque se incluyen modificaciones, los elementos más reconocibles de la marca anterior se siguen respetando. Los productos conservan la naturaleza de la propiedad de la compañía, filtrando el logotipo y agregando innovación, todo ello para que en el futuro continúe (Repsol, 2019).

4.2. ACTIVIDADES Y PRODUCTOS DE REPSOL

Actualmente, en lo que respecta a la actividad de Repsol, engloba desde la exploración y fabricación del petróleo y gas, hasta el refinado y la distribución de productos derivados y servicios valiosos como la electricidad o el gas natural. Además, investigan, producen, modifican y distribuyen la energía indispensable para atribuir soluciones a las carencias energéticas presentes y futuras.

NEGOCIOS	ACTIVIDADES
UPSTREAM	Exploración
	Desarrollo
	Producción
DOWNSTREAM	Trading
	Terminales marítimas
	Refino
	Gas Natural Licuado
	Química
	Electricidad y Gas
	Gas Licuado del Petróleo
	Lubricantes
	Marketing

Figura 1. Esquema de las actividades de Repsol. Fuente: Elaboración propia

Dentro del conjunto de actividades que comprende el negocio, Upstream es el origen de la actividad. En él se incluyen las tareas relacionadas con la Exploración, el Desarrollo y la Producción de petróleo y gas en el mundo (Repsol, 2019).

Su ocupación da comienzo con la Exploración, es decir, con la captación de nuevo dominio minero, tanto en tierra (onshore) como en el mar (offshore). Aparte de esta labor, también desempeñan funciones de geofísica, geología y de investigaciones de impactos medioambientales para especificar el potencial de los hidrocarburos almacenados. La cadena de suministros requiere de varios servicios, tales como : servicios de geología, datos de sísmica y, de perforación offshore y onshore.

Después de la Exploración, la segunda tarea es el Desarrollo. Esta actividad analiza si el resultado de la exploración es positivo y si es así, se procede al desarrollo de pozos, construcción de sistemas de recolección y plantas de procesamiento. Igualmente, emprenden todas las actuaciones bajo políticas de seguridad, transparencia y sostenibilidad para el buen avance del plan. La cadena de suministros solicita servicios tanto de construcción de instalaciones como de ingeniería.

La tercera y, última tarea del Upstream, es la Producción. En este cometido, perforan los fondos del yacimiento para la distribución del gas y del petróleo y, confeccionan labores de

transporte, mantenimiento y control. La cadena de suministros precisa servicios de mantenimiento de esas capacidades y de operación.

En cambio, en el establecimiento de Downstream, es donde se procesa, se modifica y se comercializa los productos y los resultados energéticos que la comunidad exige. Sus actividades son las siguientes: Trading, Terminales marítimas, Refino, Gas Natural Licuado, Química, Electricidad y Gas, Gas Licuado del Petróleo, Lubricantes y Marketing (Repsol, 2019).

En el Trading, Transporte y Almacenamiento, después de extraer los hidrocarburos, o se cargan para abastecer a las refinerías, se reservan, o bien se distribuyen en los mercados internacionales. Del mismo modo, examinan las mejores opciones de aprovisionamiento para la estructura de Downstream y se distribuyen los residuos para la venta. La cadena de suministros requiere el compromiso de buques butaneros y petroleros y, el sostenimiento de gaseoductos y oleoductos.

En el Refino, a través de procesamientos químicos y físicos, transforman el crudo y otros elementos en productos de mayor índole y valor añadido para su exportación. La cadena de suministros acuerda servicios de construcción e ingeniería y considerables servicios de mantenimiento.

En Gas Natural Licuado (GNL), se produce una regasificación de dicho gas natural, se mercantiliza y se negocia en Norteamérica y, luego se distribuye. La cadena de suministros emplea servicios de construcción e ingeniería y cuantiosos servicios de logística operativa, mantenimiento, distribución y transporte.

En Química, fabrican y comercializan una gran diversidad de productos petroquímicos imprescindibles para su vida cotidiana. La cadena de suministros trata, al igual que sucede con el GNL, servicios de construcción e ingeniería e innumerables servicios de logística operativa, mantenimiento, distribución y transporte.

En Electricidad y Gas, producen y comercializan gas y electricidad de pequeñas retransmisiones, mostrando resultados energéticos globales.

En Gas Licuado del Petróleo (GLP), aplican y distribuyen el gas licuado en diferentes formas: a granel, auto gas y envasado. La cadena de suministros, requiere el sostenimiento de flota de distribución y, para ello, adquiere y conserva envases de gas (bombonas) y servicios de soporte de factorías de GLP (Repsol, 2019).

En Lubricantes, Asfaltos y Especialidades, desarrollan, fabrican y distribuyen lubricantes, así como especialidades originadas del petróleo y asfaltos. La cadena de suministros, reivindica alianzas con fabricantes alrededor del mundo y contrata servicios de logística, ingeniería, distribución y transporte.

Por último, en Marketing, comercializan carburantes y combustibles de forma directa o bien mediante una organización de estaciones de servicio y representantes mercantilistas.

La cadena de suministros, necesita la construcción, la operación y el mantenimiento de estaciones de servicio.

Los productos y servicios de Repsol, pueden emplearse en el hogar, la carretera, la empresa o industria, la agricultura, marina o aviación. La sociedad ofrece los siguientes productos y servicios: Aviación, Asfaltos, Especialidades, Coque, Gas (GLP), Estaciones de servicio y Tarjetas, Gasóleos y Fuelóleos, Luz y Gas natural, Lubricantes y Cuidado del vehículo, Química y, en último lugar, Oíl y Gas trading (Repsol, 2019).

4.3. LOS SOCIOS ESTRATÉGICOS DE REPSOL

La empresa guarda relación con algunos socios estratégicos (IBM, INDRA, HONDA, ILBOC, DYNASOL, EL CORTE INGLÉS, NESPRESSO Y DISNEY), de los que depende para formar asociaciones que produzcan valor. Gracias a ello, es decir, a las relaciones que Repsol establece con sus socios estratégicos, la entidad amplía horizontes, progresa más rápidamente, y crea más valor en sus actividades. De la misma manera, la cooperación con líderes de múltiples sectores, les aporta iluminación y les potencia su actividad.

Junto con IBM, Repsol suma un generoso trayecto de colaboración, que engloba proyectos especialmente de exploración y producción y, que son conocidos mundialmente, como, por ejemplo; Caleidoscopio, para el avance de la apariencia del subsuelo; Excalibur, encaminado a mejorar la productividad de los yacimientos de la sociedad o Pegasus, que conlleva un giro cualificativo, puesto que simplifica el uso de la tecnología conocida más desarrollada en la industria del gas y del petróleo.

Más tarde con INDRA, Repsol ha creado el progreso de Hydrocarbon Early Automatic Detection System (HEADS). HEADS es una tecnología precursora a nivel internacional, fundada para la interrupción anticipada de evasiones de hidrocarburos en el mar que intensifica la protección de las instauraciones de la industria energética. Su ligereza y fiabilidad ha hecho que este progreso sea excepcional y, además, ha favorecido la responsabilidad de la firma previniendo o disminuyendo el impacto medioambiental de sus actuaciones (Repsol, 2019).

En compañía de HONDA, Repsol firmó en febrero de 1995, su unión en la agrupación Repsol Honda Moto GP y, su contribución fue ejemplo de esfuerzo en grupo e indagación constante de la excelencia después de más de dos décadas. Este acuerdo ha supuesto para Repsol un impulso para la mejora de productos con la conveniente tecnología, destinada al banco de pruebas más riguroso: la competición.

La tecnología otorgada se utiliza en los lubricantes y en los carburantes que después se localizarán en las estaciones de servicio de la empresa, intensificando la inversión y, también la cualidad de los productos que brinda a sus consumidores.

Respecto a ILBOC, hay que mencionar que surge de la creación de una empresa conjunta entre SK y Repsol. La alianza entre estas dos instituciones hizo probable transformar a ILBOC en la gran refinería de bases lubricantes de reciente procreación en Europa. Este organismo fábrica bases lubricantes de alta categoría, que no es más que los componentes necesarios para los aceites lubricantes de reciente promoción. Estos aceites son ideales para el correcto movimiento de los motores euro VI, indispensables desde el año 2014 en Europa y, que ayuda a que las emisiones de efecto invernadero se reduzcan, al mismo tiempo que pone de proclamación su consistencia con el medio ambiente.

Con referencia a DYNASOL, también se produjo una coalición al igual que sucedió con ILBOC, pero en este caso dicha fusión se dio entre Repsol y el grupo KUO. Estas dos organizaciones fueron asociadas desde 1999. Posteriormente, en el año 2015, concertaron extender la alianza estratégica y transformar a DYNASOL en una de las entidades del mercado mundial más grandes del caucho sintético. Dicha firma, elabora al año más de 500.000 toneladas de elementos de notable valor añadido y, aparte incrementa su variedad de productos, respaldándose en la práctica de diferentes tecnologías particulares de vanguardia, las cuales pueden lograr en cualquier parte del mundo ser licenciadas. Seguidamente, la sociedad conjunta se transformará en una figura importante en mercados de elevado crecimiento, como lo son Norteamérica, China y Latinoamérica, debido a su existencia en tres continentes.

En último lugar, se establecen los acuerdos con EL CORTE INGLÉS, NESPRESSO Y DISNEY en las estaciones de servicio de Repsol. En este caso, Repsol sostiene una política de colaboración con instituciones líderes del mercado en sus instalaciones de servicio para prestar lo mejor a sus consumidores.

Entre dichas empresas predominan las alianzas con DISNEY y NESPRESSO, para emitir propiciamente al mercado a través de promociones exclusivas productos tentadores. Además, de la alianza entre DISNEY y NESPRESSO, se añade un pacto con EL CORTE INGLÉS, en el crecimiento e instauración de las actuales tiendas como Stop & Go y Supercor (Repsol, 2019).

4.4. ORGANIGRAMA DE REPSOL

La cúspide organizativa de Repsol Sociedad Anónima, la preside Antonio Brufau Niubó, Josu Jon Imaz San Miguel (CEO) y sus respectivos directores generales (Repsol, 2019).

Antonio Brufau Niubó es dirigente de Repsol desde principios de 2004, así como Director de Fundación Repsol y, Ejecutivo de la Compañía por acuerdo del Consejo de Administración desde el 23 de julio de 1996 (Repsol, 2019).

Josu Jon Imaz San Miguel, es Consejero Delegado de Repsol desde inicios de abril del año 2014 y, Propietario de la Fundación Repsol. Anteriormente, en concreto, en el año 2008, Josu Jon Imaz formó parte de Repsol a modo de Director de su sucursal Petronor, en la que ejecutó con acierto los desafíos de actualización, estabilidad y vínculos con el entorno (Repsol,2019).

Por último, se encuentran los directores generales, entre ellos: La Directora General de Comunicación y Presidencia (Begoña Elices García), el Director General de la Secretaría General y del Consejo de Administración (Luis Suárez de Lezo Mantilla), el Director General de Fundación Repsol (Antonio Calçada)(Repsol, 2019), el Director General de Desarrollo Tecnológico, Recursos y Sostenibilidad (Luis Cabra Dueñas), el Director General de Exploración y Producción (Tomás García Blanco), el Director General Económico Financiero (Antonio Lorenzo Sierra), la Directora General de Negocios Comerciales y Química (María Victoria Zingoni), el Director Ejecutivo de Negocios Industriales y Trading (Juan Antonio Carrillo de Albornoz Tejedor), el Director General de Personas y Organización (Arturo Gonzalo Aizpiri) y el Director General de Asuntos Legales (Miguel Klingenberg Calvo).

Begoña Elices García, además de ser Directora General de Comunicación y Presidencia, también es componente del Patronato de la Fundación Repsol y del Comité Ejecutivo Corporativo. Entre sus funciones abarca el planteamiento y establecimiento de la estrategia de publicidad, la comunicación, el marketing, la marca e identificación colectiva y el patrocinio deportivo (Repsol, 2019).

Luis Suárez de Lezo Mantilla, es Secretario del Consejo de Administración, Secretario General, Consejero Ejecutivo, Asesor de la Comisión Delegada y, recientemente, Vicepresidente de la Corporación Repsol (Repsol,2019).

Antonio Calçada, es Vicepresidente de la Fundación Repsol y Director General. Su obligación es la de dirigir planes significativos en el entorno de la responsabilidad corporativa de la empresa.

Luis Cabra Dueñas, es socio del Comité Ejecutivo de Repsol y Director General de Desarrollo Tecnológico, Recursos y Sostenibilidad. Sus labores comprenden cargos técnicos cruciales en la estrategia de la entidad como procedimientos de digitalización, información, ingeniería, sostenibilidad y tecnología. También, lleva a cabo funciones de riesgos, auditoría y control, control de reservas, seguros, gestión patrimonial, seguridad corporativa, compras y servicios globales (Repsol, 2019).

Tomás García Blanco, es afiliado del Comité Ejecutivo Corporativo y Director General de Exploración y Producción. Entre sus funciones se incluyen: negociar los activos del Upstream de Repsol en todo el mundo desde su gobierno con la atención puesta en la mejora de la rentabilidad y en la seguridad de las operaciones, el liderazgo de la relación con los mandos locales y el reconocimiento de oportunidades de negocio (Repsol,2019).

Antonio Lorenzo Sierra, es componente del Comité Ejecutivo Corporativo de Repsol y Director General Económico Financiero (CFO). Sus funciones se basan en la elaboración del reporting, en el planteamiento de la estrategia del negocio, en el nexo con inversores y analistas financieros y, en la mejora del sistema económico financiero de la sociedad y del desarrollo corporativo (Repsol, 2019).

María Victoria Zingoni, es Presidenta de Repsol Electricidad y Gas, miembro del Comité Ejecutivo de Repsol y Directora General de Negocios Comerciales y Química. Su función se concentra en la organización de las relaciones con las autoridades locales y en la identificación de oportunidades tanto de adquisición como de desarrollo de negocio dentro de su ámbito (Repsol, 2019).

Juan Antonio Carrillo de Albornoz Tejedor, es miembro del Comité Ejecutivo de Repsol y Director Ejecutivo de Negocios Industriales y Trading. Sus retos son: progresar en la digitalización, sustentar la eminencia de los activos industriales, maximizar la eficacia de las operaciones de la firma y fomentar el progreso del Trading (Repsol, 2019).

Arturo Gonzalo Aizpiri, es miembro del Comité Ejecutivo Corporativo desde principios de marzo de 2016, miembro del Patronato de Fundación Repsol y Director General de Personas y Organización. Desde 1990, pertenece al equipo Repsol. Sus tareas son: administrar al personal de Repsol, llevar a cabo ocupaciones de responsabilidad en varias instituciones relacionadas con el sector energético en delegación de la entidad, además de ejecutar puestos de responsabilidad en numerosas áreas de la corporación durante más de 20 años, tales como: Medio Ambiente, Investigación, Calidad y Medios y Seguridad (Repsol, 2019).

Miguel Klingenberg Calvo, es miembro del Comité Ejecutivo Corporativo de Repsol y Director General de Asuntos Legales. En septiembre de 2012 y, en nombre de Vicesecretario General, se incorporó a Repsol (Repsol, 2019).

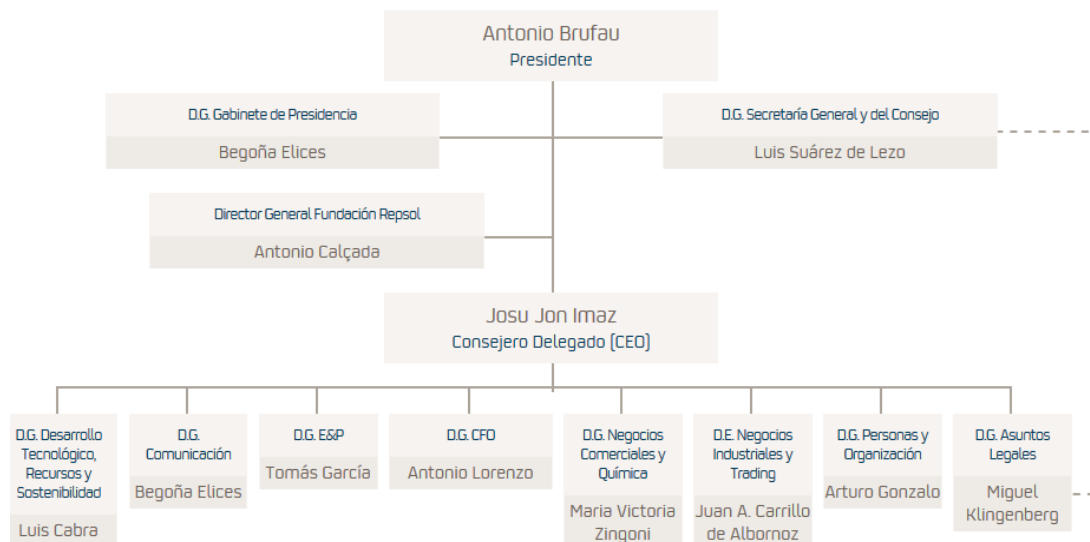


Figura 2. Organigrama de Repsol. Fuente: Repsol

4.5. REPSOL EXPLORACIÓN

Repsol Exploración (Antigua Hispanoil), se instauró el 1 de enero de 1965. Actualmente, es una sociedad privada, localizada en la Calle Méndez Álvaro 44, Madrid (España). Su actividad se fundamenta en la explotación, la investigación, el transporte, la comercialización de hidrocarburos y la industrialización. Así mismo, también desarrolla otras actividades tales como: la descripción de estrategias, el análisis del entorno, el control y la defensa de la gestión y protección de sus participantes, así como aquellas asociadas a su estado de matriz del negocio.

El tratamiento de las actividades de Repsol Exploración se desarrolla de forma directa, en los países en los que la empresa es propietaria de dominio minero o, de manera indirecta, por medio de la propiedad de participaciones o títulos en entidades, ya sean nacionales o extranjeras. Además, esta compañía en el progreso de sus actividades, concede personal a sus instituciones filiales y les brinda servicios técnicos de Upstream, en la medida en la que estas lo solicitan (Repsol Exploración SA, 2017).

En el año 2016 y 2017, la empresa obtuvo un ingreso de explotación de 297.532 y 362.064 (miles de euros) y, un resultado del ejercicio negativo de 720.576 y 578.111 (miles de euros). Además, en el año 2017, la empresa contaba con un equipo de 687 personas, de las que 682 pertenecían a plantilla fija y 5 a plantilla temporal. Al final del ejercicio, la plantilla total estuvo formada por 642 personas.

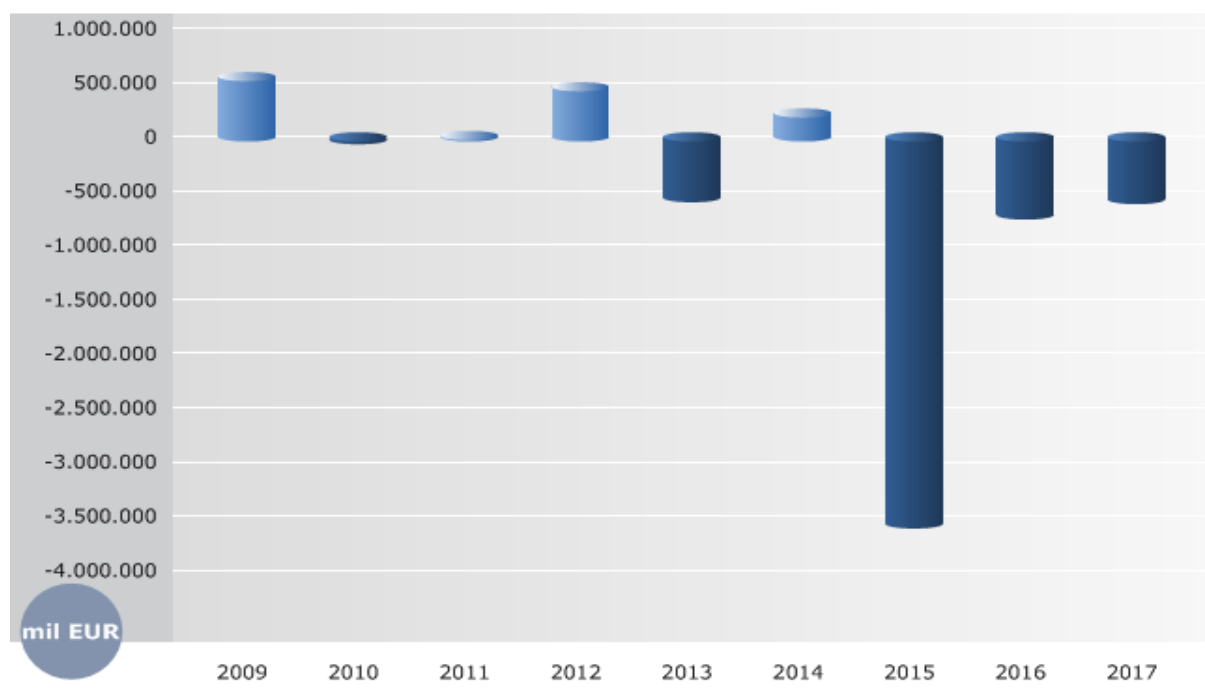


Figura 3. Resultados del ejercicio de Repsol Exploración. Fuente: SABI

5. PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS EN REPSOL EXPLORACIÓN

Repsol Exploración SA, ha gestionado los siguientes procesos, entre ellos: Análisis de los puestos de trabajo, Contratación, Gestión de carreras, Formación, Gestión de tiempos de trabajo, Disciplina, entre otros. A continuación, se describirán cada uno de estos procesos con mayor detalle.

5.1. ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

La organización, administración e inspección del trabajo, de acuerdo con los preceptos legales, es responsabilidad y facultad de la Dirección de la Compañía, realizando dicha Dirección las autorizaciones que considere pertinentes.

La potestad del Gobierno de la Empresa podrá delegarse en cargos que impliquen puestos de singular responsabilidad y mando.

La designación y extinción de los sujetos que realicen las funciones anteriores de responsabilidad y mando, corresponde a la Dirección de la Entidad.

El progreso de tales actividades no constará de carácter significativo, dejando de recibir el afectado el suplemento funcional respectivo, cuando renuncie por algún motivo a la ejecución de las tareas.

En tanto que se desempeñen funciones de responsabilidad y mando, se conservará la integridad de los derechos laborales y profesionales relativos a la Categoría Profesional del Demandante.

Exento de la pérdida de la capacidad de coordinación, administración y verificación de la Administración de la Entidad, los Delegados del Personal de la compañía estarán sujetos a tareas no solo de proposición y difusión de documentos sino también de orientación, referente a la racionalización y organización del trabajo, de consenso con el reglamento existente.

El Gobierno de la Empresa constituirá los organigramas funcionales en la mayoría de los centros de actuación. Además, también informará a los Delegados Sindicales, si los hubiese y, al Comité de Empresa, alguna rectificación funcional del organigrama, previo a su elaboración. Tanto el Comité de Empresa como los Delegados Sindicales, predisponen de un periodo de quince días para publicar el informe, no supeditado, que consideren oportuno, teniendo la Gerencia la responsabilidad de otorgar una respuesta escrita o verbal al informe (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA,2018).

Los cambios personales o proclamaciones que no conlleven cambio de los organigramas, se revelarán para su comprensión al Delegado Sindical y al Comité de Empresa.

La configuración de la plantilla se ordena en categorías profesionales, entendiendo por categoría profesional a la entidad que comúnmente unifica a los empleados, en consideración al contenido general del servicio pactado, titulaciones y aptitudes profesionales. En este caso, se le concederá a cada uno de los trabajadores una escala retributiva, ya sea básica, de desarrollo o de entrada.

Las categorías profesionales son las siguientes:

- 1) Categoría Profesional de Técnicos: En esta categoría se les reivindica a los trabajadores para el ejercicio de sus actividades la pertenencia de una certificación académica, ya sea de nivel medio o superior, o alternativamente, un grado de competencias similares que posibilite la ejecución del servicio contratado. Este servicio comprende la realización de tareas, correspondientes a su experiencia o titulación, con o sin mando, desempeñándose en cuyo caso sobre trabajadores de parecida o diferente categoría profesional. Según el grado de competencias o título por el que han sido establecidos se definirán en la Subcategoría de Técnicos de Grado Medio o Técnicos Superiores.
- 2) Categoría Profesional de Técnicos Ayudantes: En esta categoría se les pide a los empleados para el cumplimiento de sus actividades una Formación Profesional para el Empleo (FPE), un nivel de conocimientos equivalentes, o una formación académica a nivel de Bachiller que proporcione la actuación del servicio contratado. Este servicio

conlleva la práctica de labores personales de especialidades técnicas, conforme con su experiencia o titulación, con o sin mando, efectuándose en este caso sobre trabajadores de parecida o diferente categoría profesional.

- 3) Categoría Profesional de Administrativos: En esta categoría se les demanda a los empleados para la realización de sus actividades una FPE, un nivel de conocimientos similares, o una formación académica a nivel de Bachiller que facilite el desempeño del servicio contratado. Este servicio contiene la aplicación de actividades contables, administrativas o análogas, mediante la utilización de los equipos imprescindibles para tratamiento mecanizado de la información, o alternativamente, por medio de técnicas manuales. Las tareas se podrán realizar supervisando la labor de los demás empleados de la categoría.
- 4) Categoría Profesional de Operarios: En esta categoría se les reclama a los empleados, una FPE, un nivel de conocimientos equivalentes, o una formación académica a nivel de Bachiller para el empeño de sus actividades, que simplifique el procedimiento del servicio contratado. Este servicio incluye la realización de actividades que necesita alguna habilidad o disciplina en el marco de las tareas particulares de la compañía, o tareas propias de una profesión u oficio. Las actividades se podrán realizar supervisando el trabajo de los demás trabajadores de la categoría (Convenio colectivo de Repsol exploración SA, 2018).

AÑO	2017			2016		
CATEGORÍAS PROFESIONALES	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Técnicos	415	211	626	470	228	698
Administrativos y Operarios	4	29	33	8	33	41
TOTAL	419	240	659	478	261	739

Figura 4. Distribución detallada por sexo y por categoría en el año 2016 y 2017. Fuente: SABI

La agrupación de trabajadores conllevará la determinación de una categoría profesional, unida con la conveniente escala retributiva.

En el caso de que no exista una escala de progreso con remuneración idéntica al que el empleado tiene asegurado, se le concederá una escala de progreso próxima a la retribución correspondiente, y por el resto, un suplemento individual, reemplazado conforme se incrementen los salarios bases y los complementos y, que será asimilado y proporcionado

cuando el empleado en su progreso profesional, logre una escala retributiva distinta a la asignada anteriormente.

La adaptación de las Categorías Profesionales a las categorías de cotización de la Seguridad Social se guiarán de acuerdo con la siguiente Tabla Salarial.

N.Ent: Nivel de entrada / N.Des: Nivel de desarrollo / N.Básico: Nivel básico

Salarios	Operarios	Adminis.	Téc. Ayte.	Técnicos
20.784,91	N. Ent. B	N. Ent. B		
23.520,01	N. Ent. A		N. Ent. B	
26.414,82	N. Básico	N. Ent. A		
29.056,55	N. Des. I	N. Básico	N. Ent. A	N. Ent. B
32.369,45	N. Des. II	N. Des. I	N. Básico	
35.986,73			N. DES. I	N. Ent. A
37.467,84	N. Des. III	N. Des. II	N. DES. II	N. Básico
43.427,65		N. Des. III	N. DES. III	
51.090,39				N. Des. I
60.476,80				N. Des. II
71.519,47				N. Des. III

Figura 5. Tabla Salarial del año 2017. Fuente: Convenio colectivo de Repsol Exploración SA

La Dirección de la Empresa creará una lista modificada de las tareas y funciones desarrolladas por las cuatro categorías profesionales descritas anteriormente, nombrando a cada categoría con una designación que componga con carácter ordinario las tareas desempeñadas. Dicha información se concederá a la representación de los trabajadores, señalando: designación, escala retributiva, total de empleados que, en ese instante, estaban atribuidos a cada categoría de tareas y funciones y dirección (áreas operativas). La agrupación de tareas y funciones se denotará puesto de trabajo.

Si la Entidad no quiere proveer en el futuro, una baja ocasionada por algún motivo, lo comunicará en un periodo de un mes a partir del establecimiento del puesto disponible a la representación de los trabajadores, mencionando las razones de tal decisión.

En el momento en el que se generen tareas o funciones en la empresa no atribuidas a una categoría profesional determinada y se produzca, por consiguiente, un puesto disponible en la compañía, la Gerencia se lo comunicará a los delegados del personal de la compañía, estableciendo la categoría profesional a la que tienen que ser asignadas las tareas o funciones anteriores. Si la dirección no está conforme con ello, el problema sería tratado por los delegados del personal de la empresa, los cuales confeccionarán en un periodo de quince días una memoria al Gobierno de la compañía. Una vez transcurrido el periodo, será

resuelto definitivamente por la Dirección (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

5.2. CONTRATACIÓN

La estabilidad en el empleo de los trabajadores de la empresa, fue posible gracias al acuerdo de las partes firmantes de este convenio. Para ello fue necesario la aplicación de mecanismos no lesivos en la consecución del propósito de adecuación del personal en el equipo de la organización.

AÑO	2017			2016		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Fijo	417	239	656	473	258	731
Eventual	2	1	3	5	3	8
TOTAL	419	240	659	478	261	739

Figura 6. Personal asalariado por tipo de contrato y por sexo en el año 2016 y 2017. Fuente: SABI

En los contratos de servicios, se fomentará la redistribución de la plantilla vacante a través de la reducción de contratación de prestaciones en la empresa, de acuerdo con el sistema de perfeccionamiento de los recursos humanos y con los procedimientos de adecuación de la plantilla.

Después del cumplimiento de los procedimientos de movilidad funcional implantados en la entidad, los trabajadores se adaptarán al horario del puesto de destino y al sistema de jornada, conforme a su jornada laboral anual.

A excepción de los complementos de puesto de trabajo, de ninguna manera se rectificarán las cláusulas retributivas de los trabajadores.

Se comunicará de antemano con la ayuda de instrumentos de participación sindical implantados por la organización, los cambios del sistema que perjudiquen a la capacidad de empleo mediante contratación de servicios.

El gobierno de la empresa otorgará cada tres meses a los representantes de los trabajadores, información acerca de los contratos que desarrolle y especialmente sobre: descripción de las contrataciones (fecha de inicio del servicio, actividades realizadas por el contratista, duración, número y detalle de personas designadas a las mismas, lugar donde se proporciona el servicio y nombres de los contratistas), situación de los trabajadores de la

contrata en la Seguridad Social y, objeto de contrata (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA,2018).

Respecto a la situación de los trabajadores de la contrata en la seguridad Social, la Compañía se comprometerá a cumplir sus tareas con relación a sus contratantes.

En lo que respecta a las empresas de trabajo temporal, las partes negocian otorgar preferencia a las relaciones laborales directas mediante distintas modalidades de contratación legítimamente implantadas, dejando a salvo la potestad de emplear los servicios de estas empresas.

Se acudirá a la prestación de entidades de trabajo temporal (ETT), en aquellos acontecimientos en que la diligencia de la carencia no admita asistir al mercado laboral directo. En estos casos, se expondrá los motivos de urgencia coincidentes, informando previamente a la representación sindical de ello.

Cada tres meses se comunicará el total de contratos de puesta a disposición registrados en la Categoría y las razones por las que se ha concurrido el ajuste a la Comisión de Seguimiento del VII Acuerdo Marco, frente a las responsabilidades de notificar a los delegados de los trabajadores en el interior de las organizaciones, impuestas por la ley.

Tanto los representantes de los Sindicatos como las empresas del Grupo, defenderán las normas relativas a ellos de la Ley 14/1994 de 1 de junio, y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la adecuada y correcta aplicación a los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) del convenio estatal pertinente. Así mismo, afrontarán la conveniente solución de los problemas que de acuerdo con ello lograrán efectuarse.

Gracias a la regulación de los contratos de puesta a disposición y de los temporales mediante (ETT), se han podido alcanzar los acuerdos anteriores.

Ambas partes están obligadas a converger para estudiar la nueva situación y ajustarse a ella, en el caso de que se produjera un cambio legal decisivo en la regulación de los contratos temporales y de puesta a disposición (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

En los contratos de interinidad, se podrá pactar la sustitución de trabajadores que estén disfrutando de sus vacaciones, sin merma de lo acordado en el Reglamento de los Empleados.

En los contratos de formación y aprendizaje, se tiene como objetivo la obtención de la formación práctica y teórica indispensable para el correcto cumplimiento de un puesto de trabajo o de un oficio.

Tal contrato se puede conmemorar con trabajadores menores de la edad máxima legalmente acordada para esta modalidad, así como con aquellos que tienen los dieciocho años de edad.

La remuneración para el primer y segundo año de duración del contrato, estará comprendida entre el 80 y el 90 por 100 del salario del Nivel de Entrada de la Categoría Profesional en la que se encasillen los trabajadores.

5.3. GESTIÓN DE CARRERAS

En lo relativo a la gestión de carreras, el convenio colectivo de Repsol Exploración trata: la movilidad funcional, la movilidad interempresas en el Grupo Repsol, la movilidad geográfica y el desarrollo profesional.

La movilidad funcional puede definirse como la modificación de las actividades comúnmente desarrolladas por los trabajadores en la empresa. Adicionalmente, también se puede definir como la modificación del servicio contratado.

Todos los trabajadores inscritos a una categoría profesional tienen la responsabilidad de desempeñar cada una de las tareas y funciones que se desarrollen en su categoría profesional, cuando ello no perjudique a su formación profesional y a su dignidad (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

Dentro de cada categoría profesional y, conforme a las necesidades organizativas de la empresa, los empleados serán designados al cumplimiento de las actividades, cometidos o funciones que en todo momento resulten convenientes, teniendo en cuenta la idoneidad, la capacidad del trabajador y la aptitud para la realización adecuada de las actividades propuestas.

Se proporcionará previamente por parte de la Entidad a los delegados del personal de la misma, la información respectiva acerca de las razones que verifiquen la evaluación.

En caso de necesidad, la Empresa puede asignar a los trabajadores el desarrollo de tareas correspondientes a una categoría profesional distinta de la suya, reincorporándose los trabajadores a su categoría profesional en el momento en el que se extinga la causa organizativa o técnica que la genera.

Si se desarrollan tareas superiores a las de la categoría profesional correspondiente debido a la movilidad funcional, el destino no puede superar los tres meses, salvo las siguientes apreciaciones: incapacidad temporal, excedencia forzosa, ejercicio de cargo público representativo y sustitución de permisos, casos en los que el reemplazo se ampliará durante el tiempo en el que perduren las condiciones que la hayan originado.

La realización de tareas inferiores sólo puede ser viable para tratar el desempeño de necesidades no previstas de la entidad, de acuerdo con la jurisprudencia vigente. Esta situación será comunicada por la Organización a los delegados del personal de la misma (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

Mientras se realicen actividades superiores a las de la categoría profesional, la retribución corresponderá a las tareas que realmente se desarrollen. Si se encomendarán actividades inferiores, se mantendría la retribución de origen. Una vez vencido los 3 meses, si persiste la necesidad de que los trabajadores sigan ejerciendo tareas superiores a las de su categoría profesional, se cubriría los puestos disponibles en la corporación acorde a la legislación de reserva de vacantes.

En la movilidad interempresas, tanto la empresa de origen como la de destino están involucradas en proteger esta movilidad como medio de optimización de las plantillas de la corporación y redistribución del personal disponible. Hay dos tipos de movilidad entre empresas: definitiva y temporal.

Antes de describir la movilidad definitiva, hay que señalar que ambos tipos de movilidad entre empresas (definitiva y temporal) son opcionales para los trabajadores. Sin embargo, se evaluará y se decidirá por parte de la Comisión de Seguimiento del IX Acuerdo Marco el carácter forzoso, en el momento en el que existan sucesos muy justificados.

En la movilidad definitiva, se emplearán las condiciones correspondientes a la empresa de destino. Si existiese entre la empresa de origen y la de destino, diferencias en las retribuciones, ya sean en especie o dinerarias, se realizará el siguiente procedimiento:

- Bonificación en la empresa de destino como Suplemento Individual, por voluntad del trabajador. Dicho Suplemento será actualizado cada año conforme al mismo porcentaje al que se renueve el Salario Base, siendo impregnado por los incrementos retributivos resultantes de promociones (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

- Indemnización a tanto alzado y de reintegro único, por consenso entre trabajador y empresa.

- La antigüedad afianzada en la empresa de origen, se valorará en todos sus aspectos.

Así mismo, se asignará a un trabajador de su misma antigüedad en la empresa de destino los pagos futuros del suplemento por antigüedad, proporcionándole la misma cuantía del complemento y el mismo sistema de devengo.

- Se considerará, la categoría de cotización de la Seguridad Social de la empresa de origen.

- En materia de movilidad geográfica, cuando el puesto a cubrir se ubique en otra localidad, suponiendo el cambio del trabajador, se empleará la norma vigente en la empresa de origen.

La garantía que otorga este tipo de movilidad a los trabajadores es la interrupción durante dos años de la relación jurídico-laboral en la empresa de origen, con certeza de reincorporación, cuando se dé algunos de estos casos en la empresa de destino: extinción del contrato por causa objetiva, despido colectivo o disolución de la compañía.

Si el método de elección de los trabajadores interesados ha sido determinado conforme a la edad, el supuesto de despido colectivo se exceptuará de lo anterior.

El segundo tipo de movilidad entre empresas (movilidad temporal), se creó por la gratificación de las prestaciones. Esta modalidad será de carácter forzoso para los trabajadores, estando su duración supeditada por el tiempo de la obligación. Además, será de aplicación lo acordado por el personal en el convenio colectivo de la empresa o en la legislación vigente, cuando solicite desplazamiento temporal.

Los supuestos se llevaron a cabo para tratar tareas circunstanciales, para iniciar cambios en el desarrollo de la capacidad de empleo en el Grupo notificado por la compañía durante 2016-2018, para servicios generales para el conjunto de Empresas del Grupo (suministrados con la plantilla derivado de tales empresas del grupo), para proyectos, para asignar excedentes hasta su recolocación definitiva en la empresa de origen y, para coberturas provisionales de puestos de trabajo (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA,2018).

Los requisitos de la movilidad temporal son los siguientes:

-En la empresa de destino, no hay trabajadores desocupados de la Categoría Profesional del puesto.

-En otra empresa del Grupo, hay trabajadores desocupados de la Categoría Profesional del Puesto.

En la movilidad temporal, se emplearán las condiciones pertenecientes a la empresa de origen, junto con las gratificaciones que el oficio pudiera sostener.

Con respecto a la jornada de trabajo, se aplicarán las condiciones de la empresa de destino, salvo que la jornada anual de la empresa de origen sea inferior a la de destino, en cuyo caso se aplicará la jornada anual de la empresa de origen.

Igualmente, se establecerán las limitaciones vigentes de movilidad geográfica en la empresa de origen, cuando se solicite desplazamiento temporal.

En relación a la cobertura de vacantes con movilidad geográfica, le será de aplicación las condiciones de traslado que se mostrarán posteriormente, al empleado que haya sido asignado para ocupar un puesto disponible, a cuyo puesto ha acudido por decisión propia mediante los canales de ofertas internas en el Grupo y, ello le comportara una modificación permanente de residencia. Estas condiciones de traslado son: gastos de traslado y prestación por traslado.

Se calificará como gastos de traslado, los gastos de transporte de mudanza de enseres y de familiares, de por medio de la provincia de residencia de destino y la de origen.

Por la prestación por traslado, el trabajador percibirá una cuota a fondo perdido. Esta cuota se analizará conforme a las siguientes normas:

-Por trabajador, un importe de 11.057,18 €.

-Por cónyuge, un importe de 3.317,10 €.

-Por hijo, un importe de 1.658,56 €.

Se tendrá en cuenta como destinatario a los sucesores de algunos de los cónyuges, teniendo estos un máximo de dos hijos, para la asistencia sanitaria en la cartilla de la Seguridad Social.

Los dos cónyuges recibirán la parte del beneficio conveniente al trabajador (11.057,18 €), solo uno de los cónyuges recibirá la parte equivalente a hijo (1.658,18 €) y, ninguno de los dos miembros recibirá la parte perteneciente a cónyuge (3.317,10 €), cuando el traslado sea del matrimonio (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

La cuantía total del servicio tomará durante dos años, la consideración de crédito sin interés de la Empresa al afectado, contados desde la fecha en la que se hizo el traslado, a devolver por el empleado si en el transcurso de ese periodo ocasiona baja en la compañía, a excepción de que dicha baja fuera por motivos de invalidez, excedencia forzosa o fallecimiento. Debido a ello, los bienes del trabajador quedarán convalecidos al reintegro de la cuantía respectiva.

-Por ayuda de vivienda, el trabajador tiene la posibilidad de optar por cualquiera de estas dos opciones:

1. Ayuda a fondo perdido: por importe de 26.531,58 €, destinada para la adquisición de viviendas. Esta ayuda tendrá al igual que la prestación por traslado, la consideración de crédito sin interés de la entidad al afectado durante dos años y las mismas excepciones. En el caso de que el trabajador opte por esta ayuda, tendrá que abonar la adquisición de vivienda.

2. Ayuda de alquiler: por importe de 442,29 € al mes durante 7 años. Esta ayuda es destinada para el traslado de domicilio permanente y efectivo del trabajador interesado. En cambio, si el trabajador luego de haber elegido esta opción, optara por elegir la 1, podrá escogerla en la cantidad restante una vez descontada la ayuda de alquiler recibida. Sólo uno de los cónyuges podrá percibir la ayuda de alquiler, cuando sea traslado del matrimonio.

-Por crédito puente: El trabajador puede suscribirse a un préstamo puente sin interés, en el caso de que no haya vendido aún la vivienda de la localidad de origen, para favorecer la adquisición de una residencia. El importe máximo del préstamo estará comprendido por el 70 % del valor de estimación de la residencia, no pudiendo superar los 55.094,50 €. A excepción de la venta anticipada, el préstamo se asignará por un periodo de seis meses.

Se podrá otorgar por parte de la Comisión de Garantía una ampliación a acordar conforme los sucesos que converjan, en el caso de que se contemplarán limitaciones particulares para

la enajenación de la vivienda. Durante esta ampliación, se abonará a través de compensaciones en la nómina mensual, el interés legal del dinero devengado por el préstamo vigente a la fecha de aprobación de la misma (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

-Por licencia: El trabajador podrá elegir durante un máximo de dos años, la licencia retributiva de 7 días laborales fraccionados o la de un máximo de 10 días naturales continuados, decidiéndose en los dos casos la duración de conformidad a las exigencias especificadas para realizar el traslado de vivienda.

Las cuantías recogidas anteriormente figuran con valor 2017. Para los trabajadores que resulten afectados en años posteriores, la comprobación no derivará de aplicación a las ayudas ya reconocidas, sino precisamente para establecer el valor fijo pertinente.

En el desarrollo profesional, los empleados pueden obtener un rendimiento superior al inicialmente demandado para las labores que desarrollen. La promoción económica como resultado del desarrollo profesional se ajustará a proyectos de mejora y formación, cuya aplicación obedecerá a obligaciones organizativas de la compañía, en interés de conseguir una competitividad y valoración superior, considerando los recursos presupuestarios.

Estarán sometidos a la concesión económica para el Desarrollo de Carrera Profesional (DCP), los objetivos económicos establecidos por evaluación de desempeño en convenio colectivo. La asignación económica se establecerá en 20.000 € al año para este convenio colectivo.

Se creará con el mismo número en nombre de los sindicatos firmantes del convenio (mínimo dos socios) y, con un total de cuatro delegados del Gobierno, una Comisión Mixta. En esta Comisión se determinará las pautas de distribución, conociendo antes de su emisión, los resultados, el sistema de evaluación corporativo, etc. La retribución económica corresponde indefinidamente a la Entidad (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

La finalidad del procedimiento de desarrollo profesional es fomentar tanto la motivación laboral como personal, así como la promoción profesional y, se organizará a través de:

-Actos concretos que persigan la obtención de un rendimiento óptimo del servicio de todas las categorías profesionales.

-Desarrollo profesional mediante el progreso y la preparación del empleado, fundado en considerables grados de autodeterminación y compromiso y, en la progresiva consecución de conocimientos en el desarrollo del trabajo.

El mecanismo imprescindible de inspección de la adaptación del procedimiento de desarrollo profesional a los propósitos pretendidos es la evaluación del desempeño que se estructurará de la siguiente forma:

-Se efectuará por el órgano superior jerárquico, decidiéndose los medios que proporcionen el empleo objetivo de las herramientas de medición.

-Las valoraciones se constatarán y estudiarán con los afectados.

5.4. FORMACIÓN

La formación se ha constituido como uno de los fines prioritarios en las empresas del Grupo Repsol, así como en uno de sus pilares fundamentales en materia de administración del personal.

La formación del personal en las empresas tiene como objetivos prioritarios para enriquecer las oportunidades de desarrollo profesional: favorecer la adaptación de los empleados a los cambios tecnológicos, sociales y organizativos, así como lograr de que estos empleados obtengan un nivel de competencias (actitudes, conocimientos y habilidades) adecuadas para el cumplimiento de su oficio (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

Se desarrollará en los planes de formación de las empresas para fomentar el crecimiento de cualificación de los trabajadores: el desarrollo de habilidades, el conocimiento de la empresa y sus negocios, las actuaciones formativas destinadas a mejorar la práctica en el puesto de trabajo, la capacitación en gestión, la elaboración de un plan que realice los procedimientos formativos imprescindibles para la integración de personas con competencias diferentes y de otros colectivos en riesgo de exclusión social ,y promueva la cultura de la diversidad de colectivos en la plantilla de la empresa, el progreso de las competencias técnicas del cargo y ,con un interés peculiar en la apropiación de las nuevas tecnologías, la adaptación y reajuste de los recursos humanos a los cambios tecnológicos y organizativos.

Por esta razón, los trabajadores desarrollarán la formación precisa para el persistente reajuste profesional, comprendiéndose por formación aquellas tareas que tienen por finalidad la concesión y retención de habilidades, conocimientos, experiencias y destrezas.

Se realizará dentro de la jornada de trabajo, la formación para la mejor ejecución de las actividades establecidas, ya que se contempla como parte del trabajo. En el caso de que la formación no se incluya dentro de la jornada de trabajo, se recompensará en la forma en la que se haya pactado en la compañía.

El Gobierno de la Entidad realizará los proyectos de formación, tomando en consideración: el estudio de las competencias de los empleados, el panorama de evolución de las funciones y los puestos, los programas estratégicos del negocio y de la Empresa y, la descripción de las exigencias actuales de la ocupación (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA,2018).

Igualmente, se considerará conforme a lo previsto en la Comisión de Formación o en los convenios de empresa, las contribuciones de los representantes de los trabajadores.

En tales proyectos se enunciarán los propósitos de la formación y las vías de desarrollo. Será responsabilidad de la Dirección, la administración de la formación.

Los trabajadores podrán intervenir en aquellos actos de formación de carácter ordinario desarrollados por la Dirección de la Empresa, en especial aquellos que tengan una necesidad de formación aprobada y los que demanden los actos.

Se desarrollará dentro de la jornada de trabajo y, siempre que sea viable, dichos actos. Se organizarán planes de formación que tengan reconocimiento oficial y/o interno, en el momento que resulte conveniente.

Se identificará en la documentación personal de los empleados, todo el aprendizaje efectuado en las entidades del Grupo, con el objetivo de que obtengan una gratificación a nivel del Grupo.

Para los empleados que colaboren en los actos formativos, se le creará un modelo de certificado o bien, se le aplicará el modelo establecido para las acciones financiadas por la Fundación Tripartita para la Formación en el empleo.

Los empleados que han sido asignados de una empresa a otra del Grupo, van a tener la misma atención que los empleados de la empresa a la que han sido cedidos.

Los trabajadores que han sido cedidos podrán colaborar en actos formativos específicos dentro del programa de formación de la compañía de origen, en caso de que resultará apropiado para su desarrollo profesional, sometido a las posibilidades organizativas y a la disponibilidad presupuestaria.

5.5. GESTIÓN DE TIEMPOS DE TRABAJO

En materia de gestión de tiempos de trabajo, el Convenio colectivo trata: la jornada laboral, los horarios laborales, las horas extraordinarias, las vacaciones, los permisos retribuidos, las excedencias y las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

Respecto a la jornada laboral, hay que definir previamente la jornada anual efectiva de trabajo. Por jornada anual efectiva de trabajo se entiende aquella en la que los empleados están en condiciones de desarrollar de manera efectiva la tarea que se considere, no contando como jornada anual efectiva de trabajo, el descanso por bocadillo, los periodos oficiales de descanso, etc., en los que los empleados no están desempeñando las tareas productivas. Tal jornada es de 1.684 horas/año, durante la validez de la transacción. El resto de jornada anual disponible contiene los festivos convencionales y legales, las jornadas libres de servicio y las vacaciones anuales establecidas.

El reparto de la jornada anual efectiva se determinará con la Representación de los Trabajadores, acorde a los días festivos que oficialmente se fijen y, considerando las jornadas semanales y anuales registradas y los horarios laborales.

En relación a los horarios laborales, la organización podrá afianzar a uno o más empleados, tardes de viernes libres como laborales en caso de necesidad, cambiando lo planeado en el calendario y, recompensando la tarde disponible con las horas disponibles correspondientes, excepto para los establecimientos comerciales y los centros de Madrid.

El calendario y el horario se limitarán conforme a las siguientes reglas:

En horario flexible, se pactará a partir del 1 de enero de 2017, tanto el calendario como el horario de los centros de Madrid con procedimiento de trabajo no relativos a turnos, acorde a las siguientes normas:

-Jornada partida: el horario lectivo es de lunes a viernes, no computando como horas diarias más de diez. La hora de entrada es a las ocho y media de la mañana. En este caso, hay flexibilidad de entrada, es decir, los empleados pueden entrar en el intervalo de las siete y media hasta las nueve y media de la mañana. El horario de comida es desde la una del mediodía, pudiendo tener los empleados un descanso para almorzar entre cuarenta y cinco minutos y dos horas, no considerándose ese periodo como sesión de trabajo. La hora de salida, según las normas preexistentes, se ceñirá al horario anual de acuerdo con el calendario (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

-Jornada intensiva: se constituye durante todos los viernes del año, salvo para los empleados a turnos, gracias a las adaptaciones esenciales en el horario diario para la tasación de la anual. La duración anual de la jornada abarca entre los meses de junio y septiembre, quince semanas consecutivas. En caso de necesidad, se darán las mismas condiciones que en los horarios laborales, recompensándose la tarde libre de otra forma. La jornada de trabajo diaria no puede ser superior a nueve horas. El horario de dicha jornada es el siguiente: la hora de entrada es a las 8 de la mañana, teniendo los empleados una cierta flexibilidad, es decir, pueden entrar en el intervalo de las siete y media hasta las nueve y media de la mañana y, la hora de salida es desde las dos y media del mediodía, teniendo al igual que en la entrada cierta flexibilidad.

Igualmente, se establecerá las siguientes normas para la presencia en el establecimiento central y para el control de acceso:

-Se deberá mostrar por parte de los trabajadores la razón de la ausencia, señalando asimismo la repercusión que proceda.

-Se presentará con carácter forzoso en el gestor de tiempos, cuando los trabajadores abandonen el establecimiento en su jornada de trabajo por algún motivo.

Cuando se proceda a un horario rígido, es decir, no flexible, debido a las carencias de la prestación exigidas para determinados puestos de trabajo, se aplicará la prima de horario no flexible recogida en el artículo 13 de este convenio. Los cargos que pueden desarrollar este horario son: conductores, secretarios/as, área de sistemas de información y los servicios generales.

El calendario lectivo se elaborará cada año y, se aplicará a todos los Centros de Actuación de Madrid.

Para el resto de Centros se mantendrá el calendario local, considerándose la cuantía de horas al año, así como la de los días adicionales y la de los días de vacaciones. Debido a la adecuación de la jornada anual, el veinticuatro y el treinta y uno de diciembre se considerarán como días de descanso, si tanto un día como otro coinciden entre lunes y viernes. En este caso, se regularán en la jornada anual y en el calendario, cuatro horas tanto por el veinticuatro como por el treinta y uno de diciembre.

Los empleados podrán utilizar cinco días del año complementarios a los de las vacaciones, disfrutándose durante el año y, no después de los primeros quince días de enero del próximo año. El Miércoles Santo se contemplará como jornada no lectiva (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

Las restricciones de horario y calendario de los empleados que declararon explícitamente su voluntad de sostener las limitaciones antecedentes a la creación de este convenio, se conservarán a título propio. Estos empleados podrán unirse en 2018 al horario y calendario señalado anteriormente, comunicándose al Servicio de Atención al Empleado (SAE) de Repsol y, produciéndose el 1 de enero de 2019 la modificación.

Se les aplicará todos los meses la tasación de jornada a los empleados con jornada regulada, descartando tanto los cargos que la Empresa estime contradictorios por considerar un horario no flexible o especial que les imposibilite disfrutar de esta disposición, así como los empleados a turnos. Esta tasación mensual se aplicará en el transcurso del año en la jornada intensiva y en la ordinaria.

Las características particulares para la tasación mensual son:

1. Conforme a la jornada de trabajo y el calendario imputable a los empleados, será de obligado cumplimiento para los trabajadores la presencia en el puesto de trabajo en el horario de nueve y media de la mañana hasta la una de la tarde y, de tres de la tarde hasta la hora de salida establecida.
2. No se podrá sobrepasar en jornada intensiva más de nueve horas, ni más de diez al día en jornada regulada.

3. Se debe de realizar en todo caso 6 horas/día de servicio efectivo en el establecimiento en jornada regulada y, 5,30 horas/día en jornada intensiva.

Excepto las deducciones de jornada que conlleven la actuación de menos de 5,30 horas/día en jornada intensiva y menos de 6 horas/día en jornada regulada, la tasación mensual será concurrente con la reducción del teletrabajo y de jornada, en torno al límite mínimo de jornada diaria a desarrollar.

En cuanto a las horas extraordinarias, estas pueden definirse teniendo en cuenta cualquier número de horas a la semana de trabajo como: aquellas que se realizan en festivos y domingos, así como las que superan las horas semanales fijadas en el calendario determinado. Estas horas son realizadas por demanda de la gerencia (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

La empresa y los representantes de los trabajadores conservan la sólida responsabilidad de moderar todo lo que sea posible las horas extraordinarias. Igualmente, convergen en que estas horas tienen que ser valoradas como una respuesta inusual a circunstancias precisas de la labor productiva, de acuerdo a las siguientes reglas:

-Horas extraordinarias de emergencia: son aquellas que deben realizarse debido al riesgo de extravío de elementos, así como a necesidades exigidas de reformar destrucciones u otros deterioros excepcionales e inminentes.

-Horas extraordinarias estructurales: son aquellas que deben realizarse cuando no sea posible el empleo de contrataciones eventuales preestablecidas en el reglamento vigente, tales como: las ocasionadas por repercusiones en los turnos, por ausencias inesperadas, por acontecimientos estructurales derivados de la propiedad de la labor de la Compañía y por períodos punta de trabajo o encargos casuales.

-Horas extraordinarias usuales: se deben de eliminar.

Grupo	Laborables	Sábados	Festivos
Operarios	23,44 €	26,79 €	33,49 €
Administrativos	23,44 €	26,79 €	33,49 €
Técnicos Ayudantes	27,18 €	31,05 €	38,82 €
Técnicos	27,18 €	31,05 €	38,82 €

Figura 7. Valor unitario de las horas extraordinarias por grupo profesional en el año 2017. Fuente: Convenio colectivo de Repsol Exploración SA

Las horas extraordinarias estructurales, en vez de ser remuneradas monetariamente, serán recompensadas por parte de la Entidad a los trabajadores como periodos de descanso. Esta recompensación se realizará por plazos de ocho horas, no acumulándose más que por plazos mensuales. La recompensación se ajustará a las siguientes normas:

-En Horas extraordinarias desarrolladas en jornada lectiva, se reestablecerá una hora y setenta y cinco minutos por cada hora efectuada.

-En horas extraordinarias desarrolladas en jornada no lectiva, se reestablecerá dos horas por cada hora efectuada.

Del sistema anteriormente indicado relativo a las horas extraordinarias, quedarán excluidos los trabajadores que hayan percibido un plus de campo y/o de mando y peculiar compromiso, al igual que aquellos que hayan percibido algún otro suplemento salarial de equivalente cualidad (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

Conforme a lo fijado actualmente en la ley, se procederá a la delimitación de la naturaleza de las horas, así como a la notificación a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias.

En lo relativo a las vacaciones, todos los empleados de la compañía tendrán derecho a unas vacaciones anuales remuneradas de veintitrés días hábiles. Así mismo, aquellos trabajadores que tengan en la entidad una antigüedad de veinte, veinticinco o treinta años, podrán percibir además de esos veintitrés días, uno, dos o tres días más de vacaciones anuales. En efecto, se minorará en la parte que corresponda, el horario de trabajo anual de estos trabajadores.

Los empleados podrán tener derecho a vacaciones completas, únicamente cuando haya pasado un año de prestación en la organización. En el caso de que no haya transcurrido un año de servicio en la empresa, podrán disfrutar de la cuota alícuota que le pertenezcan, entendiéndose como jornada completa de vacaciones la parte de día.

Si las condiciones del oficio lo permiten, los empleados podrán disfrutar de las vacaciones en determinada época del año, principalmente en verano, estableciendo de correlativo consenso los trabajadores con sus superiores jerárquicos el momento de su aplicación, teniendo en cuenta para ello los requerimientos de la prestación. Se aplicará lo establecido en el artículo treinta y ocho del Estatuto de los Trabajadores, para los demás asuntos referentes a esta materia.

Se considerará las pautas reglamentadas por la ley para la delimitación del periodo de pertenencia de las vacaciones, cuando dos o más trabajadores quieran disfrutar de ellas en el mismo momento y no fuera probable por motivos de trabajo. Esta pauta se empleará alternativamente (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

Con el consentimiento del responsable pertinente, no se permitirá que las vacaciones se distribuyan en más de dos periodos, ni que la totalidad o parte de las vacaciones de un año se acumulen con las del próximo año.

Para que los trabajadores puedan disfrutar de las vacaciones en determinada época, deberán de comunicar cada año y previamente al mes de mayo, los periodos en los que quieren disfrutar tales vacaciones, realizando la gerencia pertinente antes del treinta de mayo una programación de las vacaciones. Tendrán la autorización de los superiores, todas las modificaciones que se realicen después del treinta de mayo.

Los empleados deben de disfrutar antes del treinta y uno de diciembre del año conveniente, las vacaciones anuales. Los trabajadores con calendario a título personal, deben de disfrutar las vacaciones de Navidad en los periodos específicos fijados, no pudiendo en esas semanas de vacaciones acumular las vacaciones anuales, así como tampoco los efectos en trámite. Además, no puede estar ausente más del cincuenta por ciento del personal de cada unidad en cualquiera de esos periodos de vacaciones.

En lo que respecta a los permisos retribuidos, los empleados tienen derecho, previa notificación y justificación, a tales permisos por las siguientes duraciones y razones:

Causa	Tiempo de permiso
Matrimonio del trabajador	15 días ordinarios sucesivos
Cambio de residencia ordinaria	1 día
Incidente familiar sustancial o grave con prudencia de la compañía	2 días
Desempeño de una obligación de naturaleza personal y pública	El indispensable
Hospitalización, fallecimiento, padecimiento, accidentes graves u operación quirúrgica sin hospitalización que requiera descanso domiciliario, de parientes hasta segundo grado de parentesco	2 días y 5 si el trabajador necesita hacer un desplazamiento superior a 100 km
Embarazo	El necesario para el desarrollo de procedimientos de preparación al parto y pruebas antenatales que tengan que efectuarse dentro del horario laboral
Presentación a pruebas en el tiempo que asista con precisión formación para la adquisición de un título profesional o académico	El indispensable

Figura 8. Permisos retribuidos. Fuente: Elaboración propia

-Por matrimonio. Si los días lectivos del total del permiso no superan los que les correspondían a los empleados en el caso de que lo iniciaran en el periodo del matrimonio, cabe la posibilidad de anticipar el comienzo de este permiso, estando el periodo de celebración incluido en esos quince días de permiso.

-Por el desempeño de una obligación de naturaleza personal y pública. Este presunto se regularizará de acuerdo con el actual reglamento laboral (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA,2018).

-Por el desarrollo de procedimientos de preparación al parto y pruebas antenatales que tengan que efectuarse dentro del horario laboral.

La Comisión paritaria se unirá para la comprensión y supervisión del desempeño del Convenio para atender su adecuación, cuando se publiquen reformas legales.

-Por la presentación a pruebas en el tiempo que asista con precisión formación para la adquisición de un título profesional o académico. Para tener derecho a este permiso, los empleados deben de demandarlo con una precedencia de al menos diez días a su superior jerárquico, así como acreditar de manera indiscutible su presencia a tales pruebas.

Con referencia a las excedencias, estas pueden definirse como la interrupción temporal en la relación laboral que los empleados por cuenta ajena adquieren de modo voluntario y justificado (Dudaslesgislativas.com-Todos los derechos reservados, 2019). Estas excedencias pueden ser de dos tipos: voluntaria y forzosa.

En la excedencia voluntaria, los empleados de la organización pasarán al estado de excedencia por una duración superior a cuatro meses e inferior a cinco años, cuando hayan prestado sus servicios de forma persistente en al menos un año. Para que los empleados puedan tener derecho a esta excedencia, tendrán que entregar con una antelación mínima de un mes al periodo en el que se pretende comenzar tal excedencia, la petición de excedencia. Los empleados que ya han obtenido excedencias voluntarias, tienen derecho a obtener nuevas excedencias si han pasado cuatro años desde que le concedieron la anterior. Las peticiones de reincorporación se comunicarán a la representación social.

Se solicitará con una anticipación de al menos treinta días a su fecha de resultados y dentro del periodo determinado para su actuación en la norma o en el convenio colectivo vigente, la solicitud de reincorporación procedente de una excedencia voluntaria. Este periodo de treinta días para la petición de reincorporación, no se le aplicará a la petición de reincorporación procedente de una excedencia por custodia de hijos y familiares (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

La infracción de la antelación mínima notificada conllevará a todos los efectos el abandono definitivo en la compañía, conforme lo acordado en el Reglamento de los Empleados.

En la excedencia forzosa, el permiso será obligatorio, con la potestad a la integración inminente y la comprobación de la antigüedad de su validez, en aquellos cargos de nombramiento o selección para un empleo público que inhabilite la presencia al servicio. Dentro del mes próximo a la extinción en el empleo público, se tendrá que solicitar la integración. En estos casos, la Entidad retendrá al remanente en la prestación médica, a solicitud del afectado, estando el importe a cuenta del trabajador.

Por último, los miembros suscritos en el Convenio, admiten la responsabilidad de fomentar el régimen de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de sus empleados, acordando para ello las siguientes normas de mediación:

- Lactancia: en el caso de lactancia de un hijo menor de nueve meses, los empleados tienen derecho a una hora de ausencia del servicio, así como la posibilidad de distribuir esa hora en dos partes. En los casos de adopción, tutela con intención de adopción, admisión múltiple o parto, el periodo de la licencia se ampliará proporcionalmente. Así mismo, los empleados podrán disfrutar a posteriori de la licencia maternal, la acumulación de un periodo de dieciocho días hábiles. Los trabajadores que no elijan la acumulación del periodo de dieciocho días hábiles, podrán elegir el reemplazo de la ausencia de una hora de servicio por una disminución de una hora en su horario diario, si se aplica al final de la jornada o al inicio con la limitación eventual prevista legítimamente. Aunque este es un derecho propio de los empleados y empleadas, sólo puede ser desempeñado por uno de los ascendentes si ambos trabajan.

- Reducción de jornada: es un derecho propio de los empleados y empleadas. El gobierno puede restringir, en el caso de que dos o más empleados de la misma organización ocasionarán esta reducción de jornada por el mismo asunto causante, la actuación simultánea por motivos justificados de la actividad de la compañía. Esta reducción de jornada puede aplicarse tanto al personal de jornada ordinaria y a turnos como al personal en sistema de 2/3 turnos de lunes a domingo en el Grupo Repsol.

En el primer tipo de reducción de jornada, se encuentran las de tratamiento oncológico, razones familiares, cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave, embarazo o enfermedad crónica que no especifique la proclamación de incapacidad (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA,2018).

A la jornada reducida por motivos familiares tendrán derecho, aquellos empleados que por materias de tutela legislativa tengan a su custodia directa a una persona con discapacidad que no realice labor lucrativa o a un menor de doce años, con la aminoración proporcional del sueldo entre un mínimo de 1/8 y un máximo de 1/2 de la duración de la jornada.

El permiso a la reducción de jornada se ampliará, cuando sea por custodia de hijos, teniendo estos hasta una edad máxima de 14 años.

Si el personal de la empresa trabaja en sistema de turnos, la prolongación de los 12 a los 14 años de edad del menor quedará limitada a su concreción a partir de la minoración en los plazos fijados en el segundo tipo de reducción de jornada, a excepción de que por determinación de la Entidad la acumulación no fuera probable, a causa de los problemas organizativos que por las particulares condiciones del sistema de trabajo supone la estructura del trabajo. Los trabajadores sujetos al sistema anterior que se encuentren en disposición de minoración de jornada por este motivo a la admisión en vigencia de esta sección, tendrán permiso a dicha ampliación en el caso de que en tal fecha ya hayan acumulado la ampliación o la hayan solicitado en los treinta días posteriores a su admisión en vigencia, y sostengan la ampliación hasta su vencimiento.

Los empleados o empleadas que estén disfrutando de la licencia de lactancia, podrán concretar la minoración de horario de una hora de lactancia remunerada a la minoración de horario en este caso legalizada.

Aquellos empleados que especifiquen hacerse cargo de la custodia directa de un pariente hasta el segundo grado de parentesco o relación, que, por motivos de enfermedad, accidente o edad, no desempeñará labor lucrativa y no pudiera cuidarse por sí mismo, tendrán permiso a una reducción de jornada de un mínimo de 1/8 y un máximo de 1/2 de duración.

En el caso de cuidado de menor/es con cáncer o enfermedad grave tendrán derecho a una reducción de jornada según la ley presente, aquellos adoptantes, progenitores, guardadores o acogedores permanentes con propósito de afiliación por menor/es que figuren a su custodia y tengan cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por medicación continuada de la enfermedad, así como necesidad de custodia directa, continua y permanente y enfermedad grave que solicite ingreso hospitalario de larga duración.

Podrán demandar una reducción de jornada de trabajo junto con la aminoración proporcional del sueldo de un mínimo de 1/2 de la duración de la jornada, los empleados o empleadas que estén en la circunstancia anterior, para la atención del menor en el tiempo de tratamiento continuado y hospitalización y, como mucho, hasta que el menor cumpla los 18 años (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

Los empleados que justifiquen estar en tratamiento oncológico, para las fases en las que su medicación posibilite su regreso al puesto de trabajo, tendrán derecho a una disminución de horario diario junto con la aminoración proporcional del sueldo de un mínimo de 1/8 y un máximo de 1/2 de la duración de aquella.

Igualmente, tendrán derecho a una nueva reducción de jornada con idénticas peculiaridades durante un periodo extra máximo de seis meses, para permitir su progresivo reingreso a la jornada de trabajo a tiempo completo después de que finalice el tratamiento.

Si es por trastorno crónico que no especifique proclamación de invalidez tendrán potestad a la disminución de horario diario junto con la aminoración proporcional del sueldo de un mínimo de 1/8 y un máximo de 1/2 de la duración de la jornada y, si los requisitos del servicio lo admiten, aquellos empleados que tengan algún trastorno crónico no propio de invalidez transitoria con la documentación conveniente de la prestación médica de compañía y mientras se den las condiciones necesarias.

Tendrán derecho a la reducción de jornada de cuatro horas desde la semana treinta y dos y, sin reducción de su sueldo, las trabajadoras en la etapa de gestación.

En el segundo tipo de reducción de jornada, los miembros suscritos en el convenio acuerdan el desarrollo de un reglamento particular de aminoración de jornada para los empleados que trabajan en sistema de turnos de lunes a domingo, dada la propia voluntad de los miembros en fomentar la mediación de la vida personal y laboral de sus empleados y dada la particularidad del trabajo a turnos, en donde las condiciones del servicio, tienen lugar, en periodos productivos generalmente ininterrumpidos. Las partes firmantes del convenio tienen como objetivo continuar trabajando para analizar, aplicar y estudiar las medidas de adaptabilidad para los empleados que se encuentren en este estado, siempre y cuando las medidas no dificulten el desarrollo de la tarea de la empresa que a las Unidades de Negocio pertenece. El Gobierno de la Entidad declara su responsabilidad de fomentar y notificar las siguientes medidas:

1) Formación y desarrollo profesional de los empleados en jornada reducida: para los empleados en reducción de jornada y a turnos, es indispensable su llamamiento por parte de la compañía, así como su colaboración a los cursos de formación pertinentes a su ocupación, para la desactualización en las competencias propias de su oficio y para prevenir la pérdida en la carrera profesional de los empleados en este estado.

2) Selección de horario dentro de su turno de trabajo: de conformidad al reglamento, los empleados a turnos en minoración de jornada, pueden escoger horario dentro de su jornada laboral acordada y de su sistema de turnos, que se verifica en condiciones empresariales de trabajo en turnos variables. Esto no ocasiona modificaciones en su sistema de turnos acordado en su contrato de trabajo. Además, los empleados en reducción de jornada, no pueden libremente cambiar el sistema de turnos o su jornada laboral que concertó con la compañía (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

3) Peticiones de acumulación de reducción de jornada de los empleados a turnos: los trabajadores en sistema de trabajo a turnos ininterrumpido, pueden elegir libremente cambiar la reducción diaria de la medida detallada anteriormente por el régimen que se especifica a continuación.

Los empleados con reducción de jornada por asuntos familiares pueden demandar en el periodo de un año, acumular de manera ininterrumpida la minoración de jornada anualmente en periodos específicos como: navidad, semana santa, verano, etc., a juicio de la gerencia y, siempre y cuando el alcance organizativo lo permita. Cada petición será estudiada y contestada lo más pronto posible por el Gobierno de la Compañía. En el caso de que la contestación sea positiva, se proporcionará a los empleados acumular el correspondiente a la licencia diaria anual en el periodo determinado, reemplazándole en su ausencia por la contratación temporal conveniente.

Previamente a la fecha en la que se realice el comienzo del plazo de concreción, los empleados deben informar a la empresa de su petición con la suficiente antelación, siendo esta de un mínimo de un mes, para no provocar daño al resultado organizativo de la compañía y para simplificar la contratación por su ausencia.

El sistema económico que se emplea en estos acontecimientos, tiene en cuenta la reducción demandada en periodos anuales fraccionada en doce pagas.

-Licencia por Maternidad: se añadirá hasta el cien por cien del salario real el servicio por maternidad.

Los empleados pueden demandar el disfrute de la licencia por maternidad a tiempo parcial, siendo la jornada efectuada a tiempo parcial superior al cincuenta por ciento.

La madre no puede disfrutar del permiso por maternidad a tiempo parcial en el caso de parto, en las seis semanas subsiguientes al mismo, ya que esas semanas se consideran como descanso obligatorio. Este permiso no se puede acumular con otras circunstancias, tales como: excedencia por motivos familiares, lactancia o reducción de jornada. Una vez concluida las seis semanas posteriores al parto, los trabajadores pueden acudir a la excedencia, acumulación de lactancia, lactancia o reducción de jornada (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

En las últimas cuatro semanas de la licencia de maternidad, el permiso por maternidad a tiempo parcial puede compaginarse al cincuenta por ciento con el teletrabajo.

En el caso de que los empleados asuman la custodia de un menor, siendo el tutor del mismo un familiar y, no puedan adoptarlo según la legislación civil, tendrán derecho al disfrute de la licencia por maternidad/paternidad en las mismas condiciones fijadas para los presuntos de acogimiento y adopción.

-Licencia por nacimiento de hijo/a y por paternidad: los empleados tendrán derecho a la interrupción del contrato de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para esta materia.

Los trabajadores podrán disfrutar del permiso por paternidad, a partir de la sentencia administrativa o judicial que establece la adopción, tutela con objeto de adopción o acogimiento, o una vez finalizada la licencia por nacimiento de hijo/a. Este permiso podrá ser disfrutado en el mismo periodo que la licencia por maternidad o una vez finalizada esta, en el caso de que la pareja de hecho o la esposa trabaje.

Si la madre no tiene lugar a periodos de descanso por maternidad y no trabaja, se figurará en el caso de parto, que el periodo de descanso por maternidad se ha llevado a cabo mediante el permiso por paternidad. Este permiso se podrá iniciar del mismo modo si la madre trabaja, teniendo derecho a disfrutar de periodos de descanso.

Mediante acuerdo preliminar entre trabajador y empresa, la interrupción se podrá disfrutar tanto en sistema de jornada parcial como completa, siendo estas de al menos el cincuenta por ciento.

Los empleados deberán de comunicar a la compañía con la suficiente antelación, la actuación de la interrupción del contrato por paternidad.

Se complementará por parte de la entidad hasta el cien por ciento del salario real el servicio por paternidad.

Además del permiso por paternidad, los trabajadores tienen derecho a un permiso por nacimiento de hijo/a. Este permiso tiene una duración de tres días naturales, disfrutándose a posteriori del nacimiento. Si este suceso se da fuera del domicilio habitual de los empleados, en cuyo caso los empleados están desplazados en comisión de servicio en España o están obligados a realizar un desplazamiento superior a cien kilómetros, este permiso se ampliará a cuatro días y, a un total de cinco días, si los empleados están en comisión de servicio desplazados fuera de España (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

-Excedencias: es un derecho propio de los empleados y empleadas.

Si la excedencia es por cuidado de familiares, la compañía puede restringir, en el caso de que dos o más empleados de la misma organización ocasionarán esta excedencia por el mismo asunto causante, el empleo simultáneo por motivos justificados de la actividad de la empresa.

Los empleados tendrán derecho a la excedencia por cuidado de familiares por una duración inferior a tres años, para los presuntos de tutela con objeto de acogimiento o adopción permanente o para el cuidado de cada hijo/a, ya lo sea por adopción o naturaleza,

computándose a partir de la sentencia administrativa o judicial o desde la fecha de nacimiento.

Igualmente, los empleados tendrán derecho a esta excedencia por una duración inferior a dos años, para la custodia de un pariente hasta el segundo grado de parentesco o relación, que por motivos de enfermedad, accidente o edad no pudiera desempeñar labor lucrativa, así como tampoco cuidarse por sí mismo.

Si un inédito individuo concediera potestad a otro periodo de excedencia, el comienzo de este daría lugar a la finalización de aquel periodo de excedencia que venía disfrutando.

Se considerará a efectos de antigüedad, el periodo en el que los empleados estén en estado de excedencia acorde a lo fijado en este apartado. Los trabajadores tendrán la facultad de participar en cursos de formación profesional, siendo estos convocados a dicha participación por parte de la compañía principalmente con oportunidad de su reingreso.

Así mismo, en caso de excedencia para el cuidado de un familiar y de excedencia para el cuidado de un hijo/a, los empleados tendrán derecho en los primeros dieciocho meses a la reserva de su puesto de trabajo. Tal reserva estará establecida a un oficio perteneciente a la misma categoría profesional o similar, una vez concluido esos dieciocho meses.

Causa	Tiempo de permiso
Adopción internacional	1 mes
Enfermedad grave u hospitalización de los hijos/as, del cónyuge o de los parientes hasta el segundo grado de parentesco o relación	8 días naturales al año, sumados a los determinados como permiso retribuido
Motivos personales	15 días como mínimo y 3 meses como máximo

Figura 9. Permisos no retribuidos. Fuente: Elaboración propia.

El permiso por adopción internacional, podrá demandarlo aquellos empleados que acrediten encontrarse en un procedimiento de este tipo, si cumplen con la condición de un año de antigüedad en la compañía y si es indispensable el traslado precoz de los progenitores al país de origen del adoptivo. Se solicitará por los trabajadores interesados con una antelación mínima de quince días (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

Los empleados tendrán derecho a reclamar un anticipo de un mes de salario, en el caso de que le hayan concedido el permiso de adopción internacional.

La concesión de dicho permiso queda, por lo tanto, supeditada a la aceptación del Gobierno de la entidad y a los requisitos de la prestación.

El permiso por enfermedad grave u hospitalización de los hijos/as, del cónyuge o de los parientes hasta el segundo grado de parentesco o relación, podrá solicitarlo los empleados cuando acrediten la hospitalización indicada. Los trabajadores que estén interesados en este permiso deberán de pedirlo con la suficiente antelación.

La concesión de este permiso, queda supeditada a las mismas condiciones que el permiso por adopción internacional.

El permiso por motivos personales, podrá pedirlo los empleados que lo demanden con una antelación de al menos quince días, así como los que cumplan con la condición de un año de antigüedad en la compañía.

La concesión de este permiso, queda supeditada a las mismas condiciones que los dos permisos anteriores.

Los empleados podrán solicitar un nuevo permiso por motivos personales cuando haya transcurrido al menos un año entre la finalización del permiso antiguo y la solicitud de este.

-Teletrabajo: se puede definir como el tipo de prestación de servicios en el que se realiza una sección de la jornada de trabajo en un régimen no presencial y en un puesto de trabajo en el que se acrediten los requisitos solicitados de medidas de privacidad y protección, de riesgos laborales, de confidencialidad de los datos y de seguridad social a través del empleo de los mecanismos electrónicos (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

Los miembros suscritos al convenio entienden que la organización de este modo de trabajar implica una nueva medida de conciliación que los trabajadores podrán demandar si cumplen las condiciones fijadas.

-Equivalencia de pareja de hecho a matrimonio: los empleados que se inscriban en el registro oficial de uniones de hecho, tendrán derecho a un permiso por una duración de 15 días ordinarios sucesivos computados desde la fecha de la suscripción, con las siguientes condiciones y restricciones:

1. Si los trabajadores contraen matrimonio con la misma persona posteriormente al disfrute del permiso anterior, no tendrán derecho a disfrutarlo de nuevo.

2. Se asignará únicamente el permiso por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho, a las parejas que se hayan constituido desde el día de la firma del VI Acuerdo Marco.

Además, los empleados que tengan el permiso anterior, también tendrán derecho al permiso por paternidad, al permiso retributivo por motivos de accidente, fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de parentesco o relación, al permiso de acumulación de lactancia, al permiso por traslado y a la Asistencia Sanitaria.

A todos los efectos, se considerará como condición imprescindible garantizar la existencia de convivencia de hecho de los trabajadores a través del certificado expedido por el registro público conveniente (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

-Medidas de flexibilidad en jornada y horario: se llevará a cabo medidas de flexibilidad en el horario en el caso de que los trabajadores tengan a su cuidado ascendientes o descendientes hasta el primer grado de parentesco o relación en estado de gran supeditación o supeditación disciplinada y estos residan con ellos. Así mismo, los empleados que se encuentren en esta situación tendrán derecho a anticipar su horario de salida en jornada ordinaria, sin que conlleve reducción de su jornada mensual y, haciendo una utilización distinta del cómputo mensual. Para ello, se respetarán las siguientes limitaciones:

- 1.Realización de seis horas al día como mínimo de trabajo efectivo.
- 2.Realización de diez horas al día como máximo de trabajo efectivo.

Los trabajadores deberán de desempeñar las actividades presenciales en el horario de nueve y media de la mañana a dos del mediodía.

-Fundamentos de la jurisprudencia a la desconexión fuera del periodo de trabajo: se estudiará en la compañía por parte de la Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco este asunto y se determinará recomendaciones sobre el empleo de instrumentos digitales de comunicación y sobre prácticas apropiadas, teniendo en cuenta el contexto de una idónea gestión de la base de conciliación de la vida profesional y privada.

5.6. DISCIPLINA

La disciplina se define como un conjunto de reglas y pautas que establecen lo que está autorizado y lo que no, para que haya un equilibrio en el entorno de la organización (Definición ABC.Tu diccionario hecho fácil, 2019).

Conforme a las sanciones y graduación de faltas fijadas en este apartado, serán sancionados por parte del Gobierno de la Entidad los empleados que cometan incumplimientos laborales. Según su repercusión, importancia o determinación, las infracciones efectuadas por los empleados se clasificarán en muy graves, graves o leves.

Se tendrá en consideración como infracciones leves las siguientes negligencias o faltas:

-No informar al Gobierno de la Compañía de la vivienda y dirección, así como tampoco de las modificaciones en los mismos (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

-Fumar en zonas no explícitamente permitidas por la Empresa conforme a la ley presente, excepto lo preestablecido en las infracciones muy graves.

-No asistir un día al trabajo en un plazo de treinta sin motivo justificado. En este caso, se considerará como falta de asistencia la demora injustificada mayor a treinta minutos.

- Leves omisiones en el mantenimiento del equipo o herramientas.
 - Faltar a las revisiones médicas obligatorias o a cualquier otra solicitadas por el Servicio Médico como resultado de procedimientos de invalidez transitoria.
 - Los debates referentes a temas excepcionales al trabajo dentro de las subordinaciones de la empresa. Si estos debates ocasionarán altercado evidente, podrá calificarse como falta grave o muy grave.
 - No asistir a las prácticas sobre incendios en el momento que estas sean imprescindibles para los trabajadores, así como no asistir a cursos de seguridad en la fecha planificada sin motivo.
 - No mandar la documentación pertinente en el plazo oportuno, en caso de que no se asista al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la inviabilidad de haberlo realizado. Si produce deterioro económico para la Empresa, podrá considerarse como falta grave.
 - Hasta tres infracciones de puntualidad por asistir al trabajo en la entrada y/o en la salida, sin la adecuada explicación, incurridas en un plazo de un mes, cuando la falta es mayor a diez minutos y menor a treinta (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA,2018).
 - Faltar al puesto de trabajo sin motivo justificado y sin comunicado al director, a pesar de que sea por corto tiempo. Podrá considerarse como falta grave o muy grave si la ausencia comportara peligro de deterioro de interés a la Compañía o de incidente o estableciera una pérdida de la disciplina.
 - No prestar atención al público con la diligencia y rectificaciones necesarias.
- Se tendrá en consideración como infracciones graves las siguientes negligencias o faltas:
- La falsificación u ocultación para conseguir un permiso, al igual que la ocultación de accidente o enfermedad.
 - Dedicarse en la jornada de trabajo a dormir, a juegos o a distracciones. En el caso de que la infracción se realizara en un cargo de responsabilidad, podrá considerarse como muy grave.
 - No informar, con la correspondiente puntualidad, las modificaciones experimentadas en la familia que puedan tener alguna repercusión económica o influir al Plan de Pensiones, a la Hacienda Pública o a la Seguridad Social. El incumplimiento malintencionado en estos documentos se calificará como infracción muy grave.
 - No asistir dos días al trabajo en un plazo de treinta sin motivo justificado. En este caso, se considerará como falta de asistencia la demora injustificada mayor a treinta minutos.
 - La negligencia en el trabajo. Se considerará como infracción muy grave, cuando esta implique riesgo de incidente para las instalaciones o las personas.
 - La ebriedad o toxicomanía en el trabajo. Se considerará como falta muy grave, cuando ello cause riesgo para las instalaciones o personas.

- La reiteración en infracciones leves, descartada la de puntualidad, aun cuando sea de diversa índole, en los tres meses posteriores a la sanción preexistente (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).
- La ejecución de un fichaje de modo que se considere como de trabajo un plazo de tiempo no realizado efectivamente.
- Más de tres infracciones de puntualidad por asistir al trabajo en la entrada y/o en la salida, sin la adecuada explicación, incurridas en un plazo de treinta días, cuando la falta es mayor a diez minutos y menor a treinta.
- La infracción de la normativa y procesos internos de la Empresa o la omisión a las directrices empresariales dadas en materia de trabajo. Se calificará como falta muy grave, cuando ello implique riesgo evidente para la Entidad o comporte detrimento notorio de la disciplina.
- El desempeño de tareas profesionales, ya sean privadas o públicas, sin haber solicitado permiso en los casos en los que los empleados estén obligados a ello. Se considerará como falta muy grave, las actividades efectuadas por los trabajadores que residan en una tarea en disputa con la Empresa.
- Falsificar la asistencia de otro empleado, así como fichar o firmar por él.
- No comunicar al Gobierno de la compañía el retiro del permiso de conducción en el momento en el que este fuera obligatorio para el ejercicio del oficio.
- La desobediencia o incumplimiento del Código de Ética y Conducta (CEC). Se podrá clasificar como muy grave en consideración a la importancia de la infracción.
- No utilizar los recursos o instrumentos de prevención de riesgos de incidentes de trabajo suministrados por la compañía. Se considerará como falta muy grave, cuando ello implique riesgo grave para las pertenencias propiedad de terceros o de la entidad o para la incorporación física o salubridad de los mismos (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).
- El empleo excesivo de los materiales, no acreditado y de propiedad personal, comprendidas las informáticas (internet, correo electrónico, equipos informáticos, etc.) de la Compañía, ya sea dentro o fuera de la jornada de trabajo. Se calificará como falta muy grave la utilización de los mismos para la visualización o aprovisionamiento de recursos terroristas, de abuso de menores, belicosidad y pornográfico. Igualmente, el empleo de contraseñas ajenas para el ingreso a redes, documentos, equipos informáticos , archivos y ficheros , se considerará como falta muy grave.
- Desempeñar trabajos individuales en la jornada sin el pertinente permiso y en más de una situación y, utilizar para empleos personales instrumentos o recursos de la Compañía.

Se considerará como infracción muy grave, aquellos presuntos en los que se produzca de forma usual, o de reiteración, así como aquellos en los que los trabajos efectuados residan en una tarea en competencia con la Entidad.

-No entregar al Gobierno de la Empresa en el periodo determinado para la realización de este deber, los partes de baja respectivos en el caso de que no asista al trabajo por invalidez temporal. Se considerará admisible la presentación por medio telemático o por cualquier otro medio que posibilite justificar la ocasión, sin menoscabo de la responsabilidad del empleado de presentar a posteriori la documentación oficial.

-El abandono u omisión en el trabajo que conmueva al buen curso del mismo.

Se tendrá en consideración como infracciones muy graves las siguientes negligencias o faltas:

-Fumar o prender fuego en lugares no explícitamente permitidos por motivos de seguridad.

-No asistir tres días al trabajo, en un plazo de sesenta días, sin motivo justificado. En este caso, se considerará como falta de asistencia la demora injustificada mayor a treinta minutos.

-Incumplir las instrucciones de Higiene y Seguridad con peligro de efectos graves, así como provocar incidente grave por desidia o descuido.

-El descenso voluntario y prolongado en la productividad ordinaria del puesto de trabajo.

-La reiteración en infracción grave, aun cuando sea de diversa índole, efectuándose en los doce meses posteriores a la sanción preexistente (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

-Causar usuales discusiones y altercados con los compañeros de trabajo.

-Insertar armas de cualquier tipo en el trabajo.

-Más de quince infracciones no verificadas de puntualidad por asistir al trabajo en la entrada y/o en la salida, incurridas en un plazo de seis meses o veinticinco en los doce meses, cuando la demora sea mayor a diez minutos y menor a treinta.

-Generar destrozo, desaparición, inutilización u ocasionar deterioros de manera deliberada o interponiéndose el abandono grave u omisión en herramientas, vestuario, aparatos, materias primas, edificios, documentos, maquinaria, enseres, instalaciones, vehículos u otras pertenencias de la Empresa, ya sea fuera o dentro de su establecimiento, o de terceros o de trabajadores, cuando en estos dos últimos casos la actuación se efectuó dentro del establecimiento de la compañía o en el curso de su tarea profesional en otro sitio.

-Establecer explícitamente el desempeño de tareas o actividades de modo que conlleve el incumplimiento de los procesos anotados con contingencia importante para las instalaciones o las personas.

-Infringir la relevación de la correspondencia o acceder a la documentación reservada de la compañía sin el debido permiso.

Mostrar datos de reserva o notificación preceptiva a empresas o personas no autorizadas. Ocuparse de tareas contradictorias con el cargo en Repsol o que impliquen responsabilidad a la entidad.

-La vulneración del dolo, del abuso de confianza, de la indignidad o de la buena fe contractual en los trámites encomendados, así como el timo o robo o la apropiación indebida, tanto a los empleados como a la compañía o a cualquier otra persona, dentro de las resignaciones de la Entidad o en el curso de su tarea profesional en otro sitio (Convenio colectivo de Repsol Exploración SA, 2018).

-La sanción por las de duración superior a 6 años promulgados por los tribunales de justicia, por transgresión de malversación, hurto o robo incurridos fuera de la Empresa o, por cualquier otra clase de incidentes que implicarán para ésta recelo con relación a su autor.

-La toxicomanía o ebriedad usual si afectan de manera negativa en el trabajo.

-Las faltas graves de respeto, el abuso de autoridad, los malos tratos de palabra a los compañeros, familiares, colaboradores y personas ajenas a la Compañía con ocasión de la actividad laboral o el acoso laboral en cualquiera de sus modalidades.

-Renunciar al trabajo en cargo de responsabilidad.

-La opresión de la jurisdicción de los superiores.

La prescripción de las faltas es de diez días para las leves, veinte para las graves y sesenta para las muy graves, computados desde el momento en que el Gobierno de la Entidad tuvo conocimiento de su retribución y, siempre, a los seis meses de haberse realizado.

6. CONCLUSIÓN Y VALORACIÓN PERSONAL

Aunque queda mucho camino por recorrer, lo cierto es que en los últimos años el capital humano ha tenido una gran atención e importancia en las empresas, siendo estos calificados como el activo principal de las mismas. Por ello, muchas de las organizaciones están llevando a cabo medidas, políticas y mejoras para que sus empleados se sientan cómodos, seguros y felices con su puesto de trabajo y con la empresa en general. Un ejemplo de empresa que lleva a cabo este tipo de comportamiento es Repsol Exploración. El convenio colectivo de esta compañía ya había implantado mejoras, aunque aún faltaban muchas más por descifrar. Seguidamente, se mencionarán las propuestas de mejora en relación a tres de los procesos de recursos humanos de la entidad.

1. Análisis de los puestos de trabajo

-Definir con claridad las tareas de los distintos grupos profesionales, para que los trabajadores tengan un conocimiento apropiado de las mismas y puedan desempeñar su trabajo sin ningún problema.

-Aumentar en un 50 % y, en los cuatro grupos profesionales, el número de mujeres. Esta mejora tiene como objetivo potenciar la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

-Fomentar la promoción profesional. Esta mejora se le aplicará a los empleados que cumplan con determinadas condiciones (antigüedad, experiencia, conocimientos..), ascendiendo estos dentro de la empresa a un puesto de mayor categoría.

2. Contratación

En este proceso, no se han añadido propuestas de mejora, ya que se han considerado aceptables las mencionadas en el convenio colectivo de la compañía. No obstante, si es significativo destacar la política de contratación que ha llevado a cabo la empresa en los años 2016 y 2017, donde la mayoría de los trabajadores han tenido un contrato fijo ,tal y como muestra la Figura 6.

3. Gestión de tiempos de trabajo

-Incrementar un 10 % el valor unitario de las horas extraordinarias (tanto de las laborables, sábados y festivos) de todos los grupos profesionales.

- Garantizar en los primeros dieciocho meses, el mismo puesto de trabajo, así como el mismo horario y tipo de contrato para el caso de las excendencias por cuidado de un hijo/a o de un familiar.

-Crear un permiso retribuido no recuperable para acompañar al médico a parientes de primer grado de parentesco o relación. Este permiso podrá ser disfrutado por todos los trabajadores de la empresa, por el tiempo necesario.

-Garantizar un mínimo de ocho a doce fines de semana libres (sábado/domingo) .Este derecho se le otorgará a todos los trabajadores para descanso y asuntos propios.

-Ampliar el tiempo para partos prematuros. En el caso de que por alguna razón sigan ingresados después del parto, el padre o la madre tendrán derecho durante el tiempo que dure la hospitalización a ausentarse del trabajo dos horas.

4. Disciplina

-Conceder premios y reconocimientos a los empleados que han llevado a cabo buenas actuaciones en la empresa.

Como valoración personal, he de decir que ha sido una oportunidad analizar a Repsol Exploración (empresa de gran prestigio y reconocimiento a nivel nacional), ya que he podido conocer con mayor detalle tanto la empresa como algunos de sus procesos de recursos humanos, los cuales han sido mencionados y descritos anteriormente.

7. BIBLIOGRAFÍA

Bosch Badía, M. T. (2008). Repsol: de empresa pública a multinacional del petróleo. ICE, Revista de Economía, 1(842). Obtenido de <http://www.revistasice.org/index.php/ICE/article/view/1152/1152>

Definición ABC. Tu diccionario hecho fácil. (2019). Definición de Disciplina. Obtenido de <https://www.definicion-abc.com/social/disciplina.php>

Dudaslegislativas.com - Todos los derechos reservados. (2019). Excedencia voluntaria: qué es, solicitud, finiquito y reserva de puesto. Obtenido de <https://dudaslegislativas.com/excedencia-voluntaria-laboral/>

elEconomista.es. (2017). Ranking de empresas. Obtenido de https://ranking-empresas.eleconomista.es/REPSOL-EXPLORACION.html?_ga=2.6187571.1080910037.1555313682-124641837.1548720451#ranking-sectorial-empresas

Petróleos del Norte SA. (2017). Informe de Gestión. Obtenido de Base de datos SABI

Repsol Butano SA. (2017). Informe de Gestión. Obtenido de Base de datos SABI

Repsol Exploración SA. (2017). Informe de Gestión. Obtenido de Base de datos SABI

Repsol Petróleo SA. (2017). Informe de Gestión. Obtenido de Base de datos SABI

Repsol Química SA. (2017). Informe de Gestión. Obtenido de Base de datos SABI

Repsol SA. (2017). Informe de Gestión. Obtenido de Base de datos SABI

Repsol. (2016). Repsol History: Los orígenes de la compañía Repsol. Obtenido de <https://repsolhistory.wordpress.com/2016/04/26/los-origenes-de-la-compania-repsol/>

Repsol. (2019). Consejero Delegado (CEO): Josu Jon Imaz San Miguel. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestro-equipo/organigrama/josu-jon-imaz/index.cshtml>

Repsol. (2019). Director Ejecutivo de Negocios Industriales y Trading: Juan Antonio Carrillo de Albornoz. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestro-equipo/organigrama/juan-carrillo-de-albornoz/index.cshtml>

Repsol. (2019). Director General de Asuntos Legales: Miguel Klingenberg Calvo. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestro-equipo/organigrama/miguel-klingenberg/index.cshtml>

Repsol. (2019). Director General de Desarrollo Tecnológico, Recursos y Sostenibilidad: Luis Cabra Dueñas. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestro-equipo/organigrama/luis-cabra/index.cshtml>

Repsol. (2019). Director General de Exploración y Producción: Tomás García Blanco. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestro-equipo/organigrama/tomas-garcia-blanco/index.cshtml>

Repsol. (2019). Director General de la Secretaría General y del Consejo de Administración: Luis Suárez de Lezo Mantilla. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestro-equipo/organigrama/suarez-de-lezo/index.cshtml>

Repsol. (2019). Director General de Personas y Organización: Arturo Gonzalo Aizpiri. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestro-equipo/organigrama/arturo-gonzalo/index.cshtml>

Repsol. (2019). Director General Económico Financiero (CFO): Antonio Lorenzo Sierra. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestro-equipo/organigrama/antonio-lorenzo/index.cshtml>

Repsol. (2019). Director General Fundación Repsol: Antonio Calçada. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestro-equipo/organigrama/antonio-calcada/index.cshtml>

- Repsol. (2019). Directora General de Comunicación y de Presidencia: Begoña Elices García. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestro-equipo/organigrama/begona-elices/index.cshtml>
- Repsol. (2019). Directora General de Negocios Comerciales y Química: María Victoria Zingoni. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestro-equipo/organigrama/maria-victoria-zingoni/index.cshtml>
- Repsol. (2019). Downstream. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/que-hacemos/downstream/index.cshtml>
- Repsol. (2019). Historia: Orígenes. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/historia/origenes/index.cshtml>
- Repsol. (2019). Historia: Primeros pasos. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/historia/primeros-pasos/index.cshtml>
- Repsol. (2019). Nuestra Marca: Historia y evolución. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestra-marca/historia-y-evolucion/index.cshtml>
- Repsol. (2019). Organigrama Repsol. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestro-equipo/organigrama/index.cshtml>
- Repsol. (2019). Perfil de compañía. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/perfil-de-compania/index.cshtml>
- Repsol. (2019). Presidente: Antonio Brufau Niubó. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestro-equipo/organigrama/antonio-brufau/index.cshtml>
- Repsol. (2019). Productos y servicios de Repsol. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/productos-y-servicios/index.cshtml>
- Repsol. (2019). Qué hacemos. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/que-hacemos/index.cshtml>
- Repsol. (2019). Qué hacemos:Partners. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/proveedores-partners/partners/index.cshtml>
- Repsol. (2019). Repsol en el mundo. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/repsol-en-el-mundo/index.cshtml>
- Repsol. (2019). Sala de prensa: Notas de prensa. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/sala-prensa/notas-prensa/2017/12/14/repsol-mejor-empresa-de-exploracion-y-produccion-de-2017-segun-platts.cshtml>
- Repsol. (2019). Upstream. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/conocenos/que-hacemos/upstream/index.cshtml>
- Repsol. Estatutos Sociales. (2019). Obtenido de https://www.repsol.com/imagenes/global/es/estatutos-sociales-2019_tcm13-144667.pdf
- Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repsol Exploración, SA. Boletín Oficial del Estado, núm.278, de 17 de noviembre de 2018, pp.111959 a 112028. Obtenido de [https://www.boe.es/eli/es/res/2018/10/31/\(10\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2018/10/31/(10))
- Talentier. (2016). 8 Empresas que saben Cuidar a sus Empleados: ¿qué podemos Aprender de ellas?. Obtenido de <https://blog.talentier.com/8-empresas-que-saben-cuidar-a-sus-empleados-que-podemos-aprender-de-ellas>