



Universidad Carlos III de Madrid



III Jornada sobre Empleo y Discapacidad
Acciones para un empleo cualificado

La empresa responsable
D^a. Dolores Estrada García
Directora de Relaciones Laborales
Repsol YPF



REPSOL

INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES

III Jornadas Discapacidad y Empleo del miércoles, 29 de abril de 2009

Abril 2009: Más de 400 personas con capacidades diferentes trabajando entre nosotros. ¿Cómo hemos llegado hasta aquí? ¿Por qué?

1.-Introducción: ¿Por qué apostar por la integración?

Aspectos Legales

- Cumplimiento Ley
- Ayudas económicas a la contratación

Compromiso Social

Visión y valores de REPSOL

- ♦ Imagen hacia los clientes y la sociedad
- ♦ Mejora relaciones con la administración y entorno
- ♦ Hacia sus personas: clima laboral, orgullo de pertenencia

Estrategia de Personas y Organización

- Ventaja competitiva de la diversidad: creatividad e innovación, estímulo y aprendizaje mutuo

- Una empresa mejor y más rentable: más accesible, más humana, más eficiente

2.- DG de Personas y Organización es agente del cambio

Proyecto de Integración: reto diario

- Apoyo en la sensibilización del entorno
- Identificación de oportunidades para la integración
- Acompañamiento, evaluación permanente
- Colaboración con aspectos de Prevención
- Sugerencias, apoyos, contactos etc

3.- Integración Personas con Capacidades Diferentes

Agenda

- ✓ Marco Legal
- ✓ Situación actual
- ✓ ¿Cómo se ha conseguido?
- ✓ Barreras y Dificultades
- ✓ Libro Blanco de la Discapacidad
- ✓ Próximos objetivos

a.I- Marco Legal

Ley de Integración Social de Minusválidos

En el **MARCO LEGAL** hay dos normas de referencia:

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), que regula la actividad de las empresas en relación con el empleo directo de personas con discapacidad.

- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva del 2%, entre las que se encuentra las compras a Centros Especiales de Empleo (CEE).

EMPLEO DIRECTO

- La LISMI establece en su artículo 38.1 que *“las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla”*.

a.II- Marco Legal

Real Decreto sobre Medidas Alternativas:

- La aplicación de **medidas alternativas** se producirá cuando se reconozcan situaciones de excepcionalidad por parte de la Administración.
- Para la obtención del certificado de excepcionalidad, se debe presentar la solicitud de medida alternativa ante el INEM o los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA, adjuntando un contrato con un Centro Especial de Empleo. También se admite un compromiso de prestación de servicios. La Administración expedirá un certificado acreditativo cuando:
- Los Servicios Públicos de Empleo no puedan atender a las ofertas de empleo para trabajadores discapacitados presentadas o bien sean éstos los que renuncien a esta oferta.

- Las empresas acrediten la existencia de razones organizativas, técnicas o económicas que dificulten la incorporación de discapacitados a sus plantillas

¿Qué son las Medidas Alternativas?

1. Compra de bienes a un centro especial de empleo o a un trabajador autónomo con discapacidad.
2. Contratación de servicios a un centro especial de empleo o a un trabajador autónomo con discapacidad.
3. Donación o patrocinio de actividades de inserción laboral y creación de empleo a favor de personas con discapacidad a fundaciones o asociaciones de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, las formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo de las personas con discapacidad.
4. Constitución de un enclave laboral.

b.- Situación actual del Proyecto de Integración: Personas con discapacidad en nuestra organización (gráfico imagen)

Se ha pasado de 131 empleados con discapacidad en plantilla en diciembre de 2004, esto es, el 0,80 por ciento de la misma, a 423 personas (348 por contratación directa, 75 por medidas alternativas) **en diciembre de 2008**, lo que supone el **2,32% de la plantilla total**

Compromisos Adquiridos

➤ **Con la Representación Sindical firmante del Acuerdo Marco**

En el artículo 5 del IV Acuerdo Marco se asume el compromiso de impulsar la inserción laboral de las personas con discapacidad, dando prioridad a la contratación directa. Durante la vigencia del mismo se procederá a la contratación, como mínimo, de **190 personas con discapacidad**.

➤ **Con la Fundación Once**

En noviembre de 2006, Repsol YPF S.A. firmó el convenio **INSERTA** con la Fundación ONCE, por un periodo de tres años, por el que entre otros objetivos se comprometió a incorporar durante este periodo a **150 personas con capacidades diferentes**.

Compromisos Adquiridos y Logros

- En julio 2007, por parte de la D. RR LL se realizó una presentación al **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, con el fin de explicar la situación actual del Grupo REPSOL YPF, y solicitar la autorización para computar como Grupo y no individualmente por sociedades.

En enero 2008, la **Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, remitió a Repsol YPF dos informes, uno de la **DG Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, y otro de la **DG de Trabajo**, valorando, ambos, positivamente las iniciativas tomadas por las empresas del Grupo Repsol YPF, así como el acuerdo suscrito con la Representación Sindical

dentro del IV Acuerdo Marco, autorizando el cómputo a nivel de Grupo de empresas.

Se ha pasado de 131 empleados con discapacidad en plantilla en diciembre de 2004, esto es, el 0,80 por ciento de la misma, a 423 personas (348 por contratación directa, 75 por medidas alternativas) **en diciembre de 2008**, lo que supone el **2,32% de la plantilla total** REPSOL ha sido el primer Grupo de Empresas que se le ha autorizado el cómputo global.c.-
¿Cómo hemos llegado hasta aquí?

Alianzas:

- Programa “**Empresa y Discapacidad**.”
- **Convenio Inserta**
- **Patrocinios** a Fundaciones.
- Presencia en **Foros con empresas y Fundaciones** destacadas para adoptar y compartir las mejores prácticas.
- **Apoyo de redes sociales**

Alianzas externas:

En el desarrollo de nuestro Proyecto nos hemos **apoyado y nutrido de redes sociales existentes; organismos públicos privados, Fundaciones y Asociaciones** con el fin de vitalizarlas y potenciarlas, con las que trabajamos estrechamente en una mejora continua:

ESPAÑA

Fund.Once (Fundosa)

ARGENTINA

Manpower

Ayuntamiento de Madrid	Ministerio Trabajo
Comunidad Autónoma de Madrid	ADEEI
Fundación Empresa y Sociedad	SECLAS
Fundación Síndrome de Down	FOAL
Labor 3 Afanías	Centro DAR
Gureak	COPRDIS

Work Point

Fundación Paideia
Fundación Trébore
Fundación Ónada
Fund.Adecco,F. Manpower,F.Preventç
Fundación Universia

Preparando la organización

- **Jornadas** para la **sensibilización**, motivación y concienciación.
- Mejora de la **accesibilidad**
- **Estudio ergonómico de puestos.**
- Creación **Comité multidisciplinar.**

Colectivo

- Cursos Formación Ocupacional.
- Oferta de prácticas
- Adaptación de criterios y metodologías de evaluación
- Prospección y selección de candidatos

Aspectos legales/Normativa

- **Identificación de actividades susceptibles de externalización** con centros especiales de empleo.

TODO ELLO CON EL APOYO DE LA ALTA DIRECCIÓN DE REPSOL

La Rueda del Éxito (imagen)

Aprendizaje continuo

Acompañamiento por expertos

Seguimiento

Acogida

Formación

Impulso dirección

Comunicación y necesidades

Coordinación de áreas implicadas

Integración en la estrategia de Repsol

Convicción y concienciación

Procesos de selección

d.- Barreras y dificultades (imagen)

OBSTACULOS EN EL CAMINO

Rechazo al Proyecto por falta de formación e información

Falta de sensibilización y concienciación

Dificultades de reclutamiento y selección

Cualificación y capacitación del colectivo

Inadecuaciones

Procedimientos rígidos y poco flexibles ante este nuevo reto. Falta de planificación

ELIMINANDO BARRERAS

Organización de cursos de concienciación, formación y sensibilización dirigidos a toda la compañía: Comités de Dirección, Jefes de departamento/mandos intermedios, Compañeros

Coordinado Selección, S.de Prevención y S.Médico

Ir de la mano de Fundaciones y Organizaciones públicas y privadas expertas y cualificadas.

¿Cómo se mide el talento?

Ausencia de Baremos, de pruebas adaptadas.

Estandar vs diverso

Análisis puestos, medidas accesibilidad, seguimiento

Mayor flexibilidad en los perfiles, las titulaciones.

La planificación de las necesidades, un elemento imprescindible.

Adaptación de las herramientas de selección

Flexibilidad organizativa

Adaptación y seguimiento continuo.

e.- Libro Blanco

El objetivo del Libro Blanco, que verá la luz en el primer semestre del 2009, consiste en ofrecer una guía de procedimientos que permita la estandarización

y mejora de los procesos de contratación y gestión de la diversidad de los trabajadores con capacidades diferentes.

El informe se basa en el diagnóstico realizado a través de una metodología plural de investigación social, del aprendizaje de prácticas en países de nuestro entorno y en otras empresas comprometidas con la inclusión laboral de los trabajadores con capacidades diferentes. Sus propuestas recogen el conocimiento y experiencia, a través del diálogo con técnicos de Repsol, en especial del área de Personas y Organización.

El principal reto actual consiste en la consolidación en el empleo, no tanto en el crecimiento en número.

Entre las iniciativas puestas en práctica para la incorporación de estos trabajadores se cuentan los contratos a tiempo parcial y, todavía en fase piloto, fórmulas de flexibilidad organizativa que facilitan la conciliación, como el teletrabajo.

Nuestro Reto

“Ser un referente en la Sociedad, fomentando un nuevo modelo de convivencia social comprometido y solidario, apostando por la igualdad de oportunidades”.