



CONTRATACION DE SERVICIOS EN REPSOLYPF

SITUACION Y PERSPECTIVA



ÍNDICE

- 1 Introducción
- 2 Datos de subcontratación en Repsol:
 - 2.1. Dato mundial por negocios
 - 2.2. Dato mundial por países
 - 2.3 Datos de subcontratación en España
 - 2.4. Datos de subcontratación en otros países
- 3 Unificación de términos
- 4 Legislación país por país:
 - 4.1. Países de tradición latina
 - 4.2. Países de tradición anglosajona
- 5 Realidad Repsol y normativa interna:
 - 5.1. Realidad Repsol: Objetivos
 - 5.2. Otros aspectos.
 - 5.3. Normativa **Interna**.



1. Introducción

Según las Conclusiones de la “Reunión Tripartita sobre la Promoción del Diálogo Social y las Buenas Relaciones Laborales en la Industria del Petróleo y Gas”, celebrada en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 11 de mayo de 2009:

“Los contratistas y los subcontratistas forman parte integrante de la industria del petróleo y el gas, pues ofrecen a los operadores un servicio necesario para permitirles funcionar de forma racional y eficaz. La especialización de los contratistas brinda oportunidades de empleo adicionales.”

“Los operadores deberían asumir la responsabilidad general de la SST en sus operaciones, incluidas las proporcionadas por contratistas y subcontratistas. Los contratistas y subcontratistas deberían respetar los sistemas generales de gestión de la seguridad establecidos por los operadores.”

Parece claro que nuestra industria está basada en buena parte en el hecho del trabajo intermediado y que esta tendencia se incrementará en el futuro. Este hecho, no obstante, deberá ser regulado para evitar una subcontratación descontrolada que perjudique la seguridad o los derechos de los trabajadores.



2.1 Dato mundial por negocios*

Datos a 31/12/2008		
Unidades de Negocio	[E]	[TS]
Exploración y Producción	1.877	1.333
Refino y Marketing	12.243	6.791
Química	2.539	2.397
GLP	2.010	3.441
GNL	128	36
YPF	10.585	27.804
Otros	3.156	1.812
TOTAL	32.537	43.612

[E] Empleado: trabajador que respecto a las practicas o leyes nacionales está reconocido como empleado de la organización (persona propio)

[TS] Trabajador Supervisado: empleado que realiza su trabajo en el área para o en nombre de la organización, pero que no está reconocido como empleado bajo las leyes o práctica nacionales (personal contratista)

(*) Fuente: Memoria RSC Repsol 2008. Datos mundiales por negocios.



2.2 Dato mundial por países* (I)

Datos a 31/12/2008		
Países	[E]	[TS]
España	16.861	9.513
Argentina	11.329	27.956
Bolivia	184	918
Brasil	242	225
Perú	838	3.325
Venezuela	134	328
Trinidad y Tobago	217	190
Ecuador	682	111
Colombia	36	3
Otros	2.012	1.000
TOTAL	32.537	43.612

(*)Fuente: Área de Control de Gestión RRHH



2.2 Dato mundial por países (II)

Dos países presentan especiales circunstancias:

- **Argentina**: Durante los años 2008 y 2009 YPF ha venido realizando un profundo relevamiento de su personal tercerizado, subcontratado y eventual, con el objeto de identificar con mayor precisión la plantilla no propia, lo que se ha traducido en un sinceramiento de los datos relativos a esta y en un plan de acción 2009 tendiente a regularizar su personal de plantilla no propia.
- **Perú**:, En el numero de trabajadores subcontratados tiene una gran relevancia el outsourcing de EE.SS y plantas de envasado de gas. Adicionalmente, los datos aportados incluyen gran número de servicios profesionales externos que deberían ser depurados, tal ocurre, por ejemplo, con el mantenimiento de imagen, jardinería y otros.



2.3 Datos subcontratación Repsol en España*

DG Downstream	7.159
Refinerías España	3.555
Complejos Química	1.421
Factorías GLP España	836
EESS España (Básicamente Campsared)	660
Servicios Comerciales GLP España	258
Dynasol	206
VV DD Aviación	87
General Química	90
Servicios Comerciales Marketing Europa	0
Lubricantes España	42
Otros	3
DG Upstream	543
UN España	243
UN Argelia	233
Calidad Operaciones	42
Exploración	24
Otros	2
DG Medios	1.359
DSI	1.321
Ingeniería	22
Tecnología	9
Seguros	1
Seguridad y M.A.	5
Compras y Contrataciones	3
Centro Corporativo	452
Servicios Generales y mantenimiento	193
Seguridad	103
Comunicación y Gabinete España	57
Gestión y Soporte RR HH	58
Económico Financiero	36
Otros	5
DG GNL	1
TOTAL GENERAL	9.513

(*) Fuente: Área de Control de Gestión RRHH



2.4 Datos subcontratación Repsol en otros países*

Se incluyen los datos de países con niveles de subcontratación significativos

Perú		3.325
R&M	DG Downstream	2.113
GLP	DG Downstream	1.196
E&P	DG Upstream	16
Portugal		796
Complejos Química	DG Downstream	679
Marketing y GLP	DG Downstream	117
Bolivia		918
E&P	DG Upstream	854
GLP	DG Downstream	64
Venezuela		328
E&P	DG Upstream	328
Trinidad y Tobago		233
E&P	DG Upstream	233

(*)Fuente: Área de Control de Gestión RRHH



3. Unificación de Términos

La memoria anual del Grupo denomina genéricamente “Trabajador Supervisado” a “aquél empleado que realiza su actividad en el área para o en nombre de la organización, pero que no está reconocido como empleado bajo las leyes o práctica nacionales (personal contratista)”. El significado de los términos es distinto según los países, por lo que conviene manejar un vocabulario común:

- **Términos genéricos, aplicables a todas las formas de prestación por trabajadores de plantilla ajena:** “Tercerización”, “Trabajo Supervisado”.
- **Trabajo prestado por empresas cuyo objeto social es la cesión de trabajadores.** España: Empresas de Trabajo Temporal. Latinoamérica: Intermediados.
- **Trabajo prestado por empresas a las que se cede una actividad completa que no forma parte de la actividad básica de la contratante.** España: contratos de servicios. Latinoamérica: “servicios complementarios”, “contratación de servicios”. Otros países: “Outsourcing”. Ecuador distingue entre “servicios especializados” y “servicios complementarios”.
- **Trabajo por profesionales libres o de empresas externas:** “autónomos”, “consultorías”, “servicios profesionales” “destacados”, “secondees”.



4. Legislación país por país

Existen dos realidades jurídicas claramente diferenciables según su tradición jurídico-laboral:

- **4.1. Países de tradición latina:** España, la mayor parte de Latinoamérica, Norte de África.

Los contratos de servicios son examinados a la luz de las verdaderas relaciones laborales subyacentes.

- **4.2. Países de tradición anglosajona:** EEUU, Canadá, T&T, Reino Unido, zona Mar del Norte, mayoría de la zona asiática y Oceanía.

Rige el principio de libertad de pactos, y se aceptan los contratos de servicios casi sin limitación.



4.1 Legislación país por país: Países de tradición latina (I)

ESPAÑA:

Se permite la contratación de servicios a través de empresas que tengan en su objeto social el servicio proporcionado. La jurisprudencia ha construido los requisitos que deben reunir estos contratos. En caso contrario, la sanción es la consideración de cesión ilegal, y en consecuencia, la incorporación como plantilla fija a la empresa contratante.

La distinción entre descentralización productiva lícita y la cesión ilegal de trabajadores depende de un conjunto de criterios que han sido definidos por la jurisprudencia, entre otros:

- La justificación técnica de la contrata.
- La autonomía de su objeto.
- La aportación de medios de producción propios por parte del contratista.
- El ejercicio de los poderes empresariales.
- La realidad empresarial del contratista, puesta de manifiesto a través de elementos tales como capital, patrimonio, solvencia, estructura productiva, etc.

4.1 Legislación país por país: Países de tradición latina (II)



ESPAÑA:

Seguridad y salud de los trabajadores subcontratados:

La Ley de Prevención establece la responsabilidad de las empresas contratistas en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores subcontratados, los cuales deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios. (art. 28 Ley 31/1995 PRL)

El RD 171/2004 de 30 de enero, establece en el art. 10 que el empresario principal debe vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su centro de trabajo.



4.1 Legislación país por país: Países de tradición latina (III)

PERÚ:

- Contratas: Ley 27626: Ley que Regula la Actividad de Las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores (09/01/2002). Sólo permite intermediar personal en los siguientes casos:
 - Suplencia: Sustituir a un trabajador estable de una empresa cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada, por ejemplo vacaciones.
 - Ocasional: Atender necesidades transitorias u ocasionales distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.
 - Servicios Complementarios: No vinculada a la actividad principal de la empresa: Vigilancia, Seguridad, Reparaciones, Mensajería Externa y Limpieza

- Tercerizaciones: La Ley N° 29245 de 24 de Junio del 2008 regula los casos en que procede la tercerización, los requisitos, derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables a las empresas que desnaturalizan el uso de este método de vinculación empresarial.
 - Los servicios prestados deben asumirse por su cuenta y riesgo.
 - Deberán contar con recursos financieros, técnicos o materiales, propios.
 - La responsabilidad por los resultados de sus actividades debe recaer sobre ellas.
 - Los trabajadores deberán encontrarse bajo su exclusiva subordinación.

Si la tercerización se produce sin cumplir con los requisitos fijados se considerará que los trabajadores desplazados tienen una relación laboral directa e inmediata con la empresa principal,

4.1 Legislación país por país: Países de tradición latina (IV)



PERÚ:

Los aspectos a tener en cuenta a la hora de resumir la situación de la tercerización en Perú son los siguientes:

- ❖ Normativa laboral rígida: Rigidez en la subcontratación de personal.
- ❖ Incremento significativo de la fiscalización: Mayor intervención del Ministerio de Trabajo.
- ❖ Poder judicial: Sensibilidad por cautelar derechos laborales
- ❖ Sociedad: Requiere mayor atención del estado, agudización de conflictos a nivel nacional. Los conflictos laborales ocupan el 9% de los conflictos.
- ❖ Medios de comunicación: Receptividad a denuncias laborales sin mayor esfuerzo de investigación.



4.1 Legislación país por país: Países de tradición latina (V)

BRASIL:

En Brasil solo está permitida la contratación de terceros para la ejecución de trabajos que no estén directamente relacionados con la actividad propia de la empresa.

Para constituir una tercerización lícita se deben cumplir los siguientes requisitos:

- ❖ Actividad no inherente o propia del objeto social de la tomadora del servicio (se consideran todas aquellas actividades que la empresa requiere para subsistir).
- ❖ Ausencia de comando (supervisión) directa.
- ❖ Ausencia de interferencia en la selección, contratación y mantenimiento de empleo del tercerizado.

Cada empresa subcontratada se rige por los convenios propios de su categoría.

A pesar de la normativa vigente, principalmente por falta de fiscalización efectiva, aún existe en Brasil en la práctica mucha tercerización de actividades tales como venta, emisión de nóminas, transporte, almacenamiento, administración, etc.

Los sindicatos de las diferentes categorías están presionando fuertemente en las negociaciones para que se hagan efectivas las prohibiciones existentes y se eliminen definitivamente las tercerizaciones.

4.1 Legislación país por país: Países de tradición latina (VI)



ECUADOR:

Las modalidades de contratación en Ecuador se han ido modificando en los últimos años, con diversas reformas de la Ley de Tercerización y del propio Código del Trabajo. Repsol YPF se ido adaptando a los diferentes cambios laborales surgidos en el país.

El último cambio significativo en la materia se produjo por decisión de la Asamblea Constituyente de Ecuador, que en su mandato N° 8 establecía:

- La eliminación y prohibición expresa de la Intermediación Laboral y cualquier forma de tercerización de servicios en las actividades propias o habituales del proceso productivo o de servicios de la empresa. Efectos a partir de 01 de mayo de 2008
- Se establece el sistema de contratación laboral en jornadas parciales permanentes (incluye el pago proporcional de todo beneficio laboral)
- Se prohíbe cualquier tipo de vinculación entre usuaria y empresa de servicios complementarias (accionarial, infraestructura, administración, etc.)
- Se mantiene la contratación de personal de Servicios Complementarios ajenos a la actividad principal, exclusivamente: Vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza. Las empresas consideradas como sector estratégico de beneficio público podrán contratar civilmente servicios especializados y las empresas privadas podrán contratar civilmente servicios especializados en las áreas de: Contabilidad, publicidad, auditoría, asesoría jurídica y de sistemas.

4.1 Legislación país por país: Países de tradición latina (VII)



ECUADOR:

- Se dieron por concluidos todos los contratos de intermediación laboral vigentes al 30 de abril de 2008, sin derecho a indemnizaciones o reclamos de parte de la intermediadora.
- Los trabajadores intermediados que se encontraran contratados en esta modalidad a la fecha de vigencia de la norma, pasarían a ser considerados para todos los efectos como empleados de las empresas usuarias y gozarían de estabilidad por un año.
- A modo de ejemplo, indicar que Repsol YPF está afrontando un contencioso por el pago de utilidades y el ingreso como plantilla fija de trabajadores de una empresa de servicios.

4.1 Legislación país por país: Países de tradición latina (VIII)



BOLIVIA:

La Constitución política del Estado aprobada en el 2009 garantiza el trabajo digno y sin discriminación. Así como consagra la protección del estado al ejercicio del trabajo en cualquiera de sus formas.

El DS. N° 0107 señala que se presumirá la existencia de relación laboral entre la empresa subcontratada y los dependientes directos de esta. Así mismo queda establecido que serán sancionadas las prácticas laborales que tiendan a evadir la relaciones típicamente laborales a través de subcontrataciones o similares. Adicionalmente se establece que para contratar con una empresa prestadora de servicio, la contratada debe garantizar el cumplimiento de sus obligaciones socio laborales.

La desaparición de la tercerización es una de las propuestas que incluye la discusión de la nueva Ley Orgánica del Trabajo en Bolivia.

Dentro del proceso de constitución de empresas conjuntas ordenado por el Gobierno, en Noviembre de 2008 la sociedad Repsol YPF fue obligada a transferir personal que prestaba servicios a la empresa ANDINA (más de 100 trabajadores) y que tenía relación de dependencia laboral con Repsol YPF de Bolivia. Este personal quedó bajo la administración del accionista mayoritario: YPFB, manteniendo la totalidad de sus derechos laborales y el sistema de remuneración entonces vigente.

4.1 Legislación país por país: Países de tradición latina (IX)



ARGENTINA:

En la Argentina la Ley de Contrato de Trabajo (L.20.774) en sus artículos 29, 29 bis y 30 regula los derechos y obligaciones de las empresas contratistas, subcontratistas y contratos eventuales, como asimismo, la normativa legal vinculada a la responsabilidad solidaria del empleador principal en las relaciones de trabajo. Esta ley no ha tenido modificaciones significativas en los últimos años sobre este tema.

Son de señalar también la Ley de Accidentes de Trabajo, la Ley de Riesgos del Trabajo, y la Ley de Seguridad e Higiene Industrial. Asimismo, desde el punto de vista convencional, en la mayoría de los convenios colectivos se fija como cláusula primordial velar por la seguridad y la salud de los trabajadores como objetivos comunes de sindicatos, contratistas y empresas principales.



4.1 Legislación país por país: Países de tradición latina (X)

ARGENTINA:

Convenios colectivos aplicables:

- CCT 396/04 (Federación Argentina de Sindicatos de Petróleo y Gas Privado) - E&P / Gas
- CCT 449/06 (Federación Argentina de Sindicatos de Petróleo y Gas Privado) – Refino
- CCT 536/08 (Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa) - E&P
- CCT 511/08 (Sindicato de Personal Jerárquico y Profesional de la Patagonia Austral) - E&P
- CCT 537/08 (Sindicato de Personal Jerárquico y Profesional de Neuquén, Río Negro, La Pampa - Mendoza) - E&P
- CCT 76/75 (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina) - E&P / Refino
- CCT 40/89 (Federación Argentina de Transportistas - Camioneros) - E&P / Refino & Logística
- CCT 507/07 (Sindicato de Seguridad y Vigiladores y afines) - E&P / Refino & Logística / Marketing
- CCT 369/03 (Federación Argentina de Sindicatos de Petróleo y Gas Privado) – GLP

* La Federación de Sindicato Unido de Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPEH) constituye el único gremio que encuadra y representa al personal propio de Repsol YPF (Sindicato de Empresa) mediante dos Convenios Colectivos de Trabajo (CCT):

- CCT 868/07 OPESSA - Estaciones de Servicio / Marketing. Exclusivamente con alcance para el personal Propio.
- CCT 865/07 YPF Refinerías, Logística y Gas. (Federación Sindicatos Unidos de Petróleo e Hidrocarburos) – Con alcance al personal propio y a empresas contratistas – En su mayoría emprendimientos / ex YPF.

4.1 Legislación país por país: Países de tradición latina (XI)



VENEZUELA:

Se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores. El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos; y el beneficiario responderá además, solidariamente con el intermediario, cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada. Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario, aplicable también para las empresas ETT.

Se establece la solidaridad entre la empresa usuaria y sus subcontratistas cuando la primera subcontrata trabajos o servicios correspondientes a la actividad específica de su establecimiento. LOT Art. 55.

4.1 Legislación país por país: Países de tradición latina (XII)



COLOMBIA:

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, establece la figura de la *unidad de empresa*, cuando existe dependencia económica o jurídica entre empresa principal y sus subordinadas y todas realizan actividades similares, conexas o complementarias, en cuyo caso se pueden *unificar* los salarios y condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa principal y de sus subordinadas (sin embargo la reforma introducida en 1990 permite que en ciertos casos se conceda un período de gracia antes de que las autoridades competentes declaren la *unidad de empresa*).

4.2. Legislación país por país. Países de tradición anglosajona:



TRINIDAD Y TOBAGO:

Rige el principio de libertad de pactos, y en consecuencia se contratan actividades completas por medio de contratos tipo internacionales, como mantenimiento y proveedores de las plataformas.

No hay gran tradición de negociación colectiva en el país, de hecho RepsolYPF está actualmente negociando el primer verdadero convenio colectivo de la industria petrolífera.



5.1. Realidad Repsol: objetivos (I)

Objetivos perseguidos por el Grupo cuando decide contratar servicios:

❖ Seleccionar empresas expertas en actividades de alta especialización: Ejemplo, perforación y determinadas actividades de campo: conciertos con compañías como, Schlumberger o Halliburton. Realización de obras constructivas completas (Canaport).

❖ Disponer del uso de maquinaria muy específica y costosa o procesos de alta complejidad, ejemplo: plataformas o barcos perforadores.

El empleo de empresas contratistas permite maximizar la utilización de instalaciones y maquinarias de elevado coste, con el consiguiente beneficio para ambas empresas y la sociedad en su conjunto

❖ Externalizar actividades reiterativas en las que es difícil e ineficiente tratar de igualar el know how de las empresas contratistas: administración de nóminas, tele marketing (actividades de CAU).



5.1. Realidad Repsol: objetivos (II)

❖ Externalizar actividades que están claramente fuera del objeto social del Grupo: catering, vigilancia, limpieza, mensajería, lo cual lleva a la empresa a dirigir sus esfuerzos en desarrollar el núcleo del negocio, dejando a los subcontratistas el resto de las actividades

❖ Flexibilidad ante demanda fluctuante, o en momentos, países o actividades de incertidumbre. También, en actividades claramente cíclicas.

Las empresas contratistas contribuyen a reducir riesgos de negocio como la obsolescencia o ociosidad de activos, adaptación a picos y valles de demanda, etc.

❖ Economía de costes: ciertas empresas especializadas son capaces de prestar servicios a costes más ajustados. Se aprovecha al máximo las ventajas competitivas con las que cuenta un contratista, tal como una gama de equipos mas amplia y soluciones mas especificas a cada necesidad, experiencia especifica en ciertos procesos, instalaciones propias adaptadas a la actividad, etc..

❖ Necesidad puntual de aportación masiva de mano de obra altamente especializada: paradas en refinerías, campañas de perforación o recuperación de pozos, sísmicas, etc..



5.2. OTROS ASPECTOS:

❖ **Pago de Utilidades:** Algunas de las legislaciones latinoamericanas establecen el reparto a los trabajadores de una parte de los beneficios anuales de la empresa. Así, Perú (5-10%), y Ecuador (15 %). Estos repartos implican, frecuentemente, el pago de cantidades muy superiores al propio salario.

Se plantean dudas sobre la interpretación del término “trabajadores”, y su inclusión en una de las modalidades de trabajador subcontratista. Como ejemplo, en Ecuador se ha dado el caso de que tras el reparto anual, resoluciones administrativas han conminado a nuevos pagos a trabajadores terceros.

❖ **Seguridad:** El grado de responsabilidad del empresario principal en la seguridad y prevención de los trabajadores tercerizados es diverso, según lo países. También es señalable la obligación de dar formación en seguridad, de nombrar coordinadores de seguridad o comités conjuntos, o de dotar de EEPI a los subcontratados (menos frecuente).

❖ **Niveles salariales:** Algunos regímenes legales establecen la equiparación salarial entre trabajadores propios y subcontratados (Venezuela o ETT de España), pero en la mayoría de casos no existe esa obligación.



5.3. Normativa interna Repsol (I):

- **Artículo 41.2 del V Acuerdo Marco:**

“Se crea un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas, formado por un máximo de ocho miembros de los cuales cuatro serán designados por las empresas concurrentes y los otros cuatro por las Federaciones Sindicales más representativas de los trabajadores de dichas empresas, éstos últimos entre los delegados de prevención que presten sus servicios en el centro de trabajo.

Asimismo, en los casos de paradas generales o grandes reparaciones el Comité de Seguridad y Salud Intercontratas se reunirá con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal, con una antelación mínima de 15 días al inicio de la parada para analizar toda la programación de la misma y medidas de seguridad e higiene contempladas durante su desarrollo, así como para proponer aquellas medidas que considere necesarias para la mejora de los aspectos preventivos de esta actividad laboral.

Las reuniones conjuntas de ambos comités serán presididas por el Presidente del Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.”



5.3 Normativa interna Repsol (II):

- **SCOR N-06. CRITERIOS DE “SEGURIDAD EN TRABAJOS Y SERVICIOS CONTRATADOS”:**

Establece los criterios a cumplir en Repsol YPF, en relación a su actuación con las empresas contratistas, a fin de conseguir que actúen según lo dispuesto en materia de seguridad por la normativa oficial vigente y por la normativa particular del Grupo, en orden a la realización de los trabajos con los mínimos riesgos posibles, para las personas, instalaciones, equipos y el medio ambiente.

[norma seguridad.doc](#)

[Norma SCOR 06. Criterios de seguridad en trabajos y servicios contratados.pdf](#)

- **Norma 046-NO301MG:** Define los criterios de actuación para la gestión de las compras y contrataciones de cualquier bien o servicio

[norma compras 1.doc](#)

[046-NO301MG.pdf](#)

- **Norma 047-NO301MG:** Fija el marco general de la relación de Repsol YPF con los Proveedores/Contratistas que suministren bienes o con los que se contraten obras, y servicios para el Grupo.

[norma compras 2.doc](#)

[047-NO301MG.pdf](#)

EN TODOS LOS CASOS SE TRATA DE NORMATIVA CALIFICADA COMO MUNDIAL GENERAL, ES DECIR, APLICABLE EN TODOS LOS PAÍSES Y EMPRESAS.

REPSOL



Inventemos el futuro