



Señor
Jaime Yengle Olivo
Sindicato Unico de Trabajadores de
Refinería la Pampilla
Presente. -

Lima, 06 de septiembre del 2007

El pasado miércoles 29 de agosto, luego de realizarse la diligencia de aclaración ante el Ministerio de Trabajo y una reunión posterior con el objeto de buscar acercamientos y soluciones a los problemas planteados, ambas partes acordamos una fórmula en la cual la dirigencia sindical suspendía sus medidas de fuerzas y la empresa cursaría una carta de invitación al diálogo creándose un ambiente propicio a las conversaciones y búsquedas de acuerdos satisfactorios.

El día de ayer lejos de lo mencionado en el párrafo anterior, hemos recibido con extrañeza una comunicación de la dirigencia sindical que contiene requerimientos que son diferentes a los solicitados en las mencionadas reuniones, presentando una nueva lista con requerimientos distintos y que se asemejan más a un pliego de reclamos propio de una negociación colectiva. Ambas partes hemos firmado un convenio colectivo que debemos honrar hasta su finalización.

La empresa está siempre dispuesta al dialogo y nunca lo ha cortado, pero hay que respetar las reglas de buena fe en la negociación, que en el caso que nos ocupa son evidentes:

- Nunca vamos a negociar bajo la amenaza de huelgas u otras medidas de presión.
- Tampoco vamos a negociar temas que corresponden a la negociación colectiva. A partir del 1 de enero del próximo año no tendremos ningún inconveniente para ello en el marco del nuevo Convenio Colectivo.
- No existe, sin embargo, ningún problema en negociar otro tipo de requerimientos, en cualquier momento y en un clima de mutua comprensión de intereses.

Esta ha sido nuestra política desde que iniciamos las operaciones en El Perú, sosteniendo con las diferentes diligencias sindicales una relación seria, responsable y madura, a pesar de que las diferencias son propias a las relaciones colectivas de trabajo.



Igualmente, esta ha sido hasta el momento la vía elegida por la representación gremial y no entendemos porque en esta ocasión, lejos de buscarse acercamientos, se está conduciendo a los trabajadores por una vía inadecuada que acabará en un incumplimiento grave de la legislación.

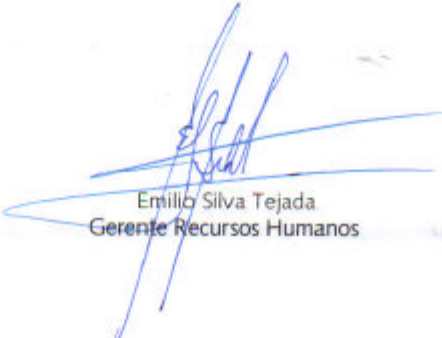
Lo expresado se ratifica en el reciente pronunciamiento del Ministerio de Trabajo a través del Auto Divisional N 147-2007-MTPE/2/12.720 notificado a nuestra empresa el 05 de septiembre último, el mismo que declara IMPROCEDENTE la solicitud de huelga fundado en: *"(...) no haberse acreditado el incumplimiento de disposiciones legales y convencionales de trabajo, que se hacen mención en el escrito presentado (...)".* En tal sentido, si un agremiado incumple lo dispuesto por la autoridad administrativa de trabajo sería considerado una falta grave, con las consecuencias previstas en la legislación vigente, situación que será de vuestra entera responsabilidad.

Ante ello, les invocamos a la reflexión, a crear un ambiente adecuado al dialogo, centrando su posición en solicitudes atendibles, y sin medidas de presión. En cuanto ello se materialice, procederemos de inmediato a generar reuniones de dialogo directo que - estamos seguros - nos permitirán salir de la coyuntura en la cual nos encontramos.

Finalmente, habiendo recibido información del malestar por parte de la dirigencia sindical en la última reunión sostenida, hago llegar las disculpas pertinentes a cada una de las personas que de una u otra manera se hayan sentido afectadas, todo ello con el objeto de encaminar lo mas pronto a una solución alturada y retomar el dialogo que siempre ha existido respetando los procedimientos y canales para ello.

Sin otro particular, quedamos de ustedes.

Atentamente,

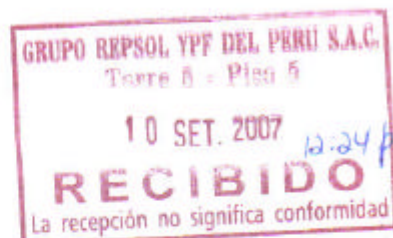


Emilio Silva Tejada
Gerente Recursos Humanos

CARGO

Lima, 06 de setiembre de 2007.

Señor
Emilio Silva Tejada
Gerente de Recursos Humanos
REPSOL YPF
Presente.-



De mi consideración:

Le dirijo la presente en respuesta a vuestra carta del día de hoy, para puntualizar lo siguiente:

1. La diligencia del pasado 29 de agosto en el Ministerio de Trabajo del Callao fue una diligencia de inspección, consistente en exhibición de documentos de la empresa. Durante la misma, el Dr. Juan Carlos Kam manifestó su voluntad de conversar con nosotros; lo cual fue coordinado por él y nuestro asesor legal. Por nuestra parte, decidimos escuchar su planteamiento y por esa razón acudimos a nuestro local sindical. En esa oportunidad estuvimos presentes, por parte de la empresa, el Dr. Juan Carlos Kam y el Dr. Eduardo Cueva; y, por parte del sindicato, el señor Pedro Villanueva y el suscrito, además de nuestro asesor legal Dr. Leonardo Ledesma.
2. En esa oportunidad escuchamos el planteamiento del Dr. Kam, discutimos algunas posibilidades que permitieran restablecer el diálogo y finalmente (después de manifestar clara e insistentemente que no levantaríamos ni suspenderíamos ninguna medida hasta después de conversar con usted), anunciamos que de todos modos cumpliríamos con comunicar a la asamblea lo expresado por aquél.
3. En ningún momento las partes "acordamos" fórmula alguna, siendo erróneo lo que usted indica. Ésa fue la intención del Dr. Kam, en efecto, pero no fue aceptada por nosotros. Simplemente aceptamos expresar la propuesta del Dr. Kam a la asamblea; lo cual hicimos cabalmente el día lunes 03 de los corrientes. Y, como he señalado en el párrafo anterior, ni el señor Villanueva ni el suscrito acordamos jamás retirar o suspender ninguna medida de fuerza; todo lo contrario. Pero, no obstante ello, igual manifestamos a los asambleístas dicho pedido de la empresa; el cual fue unánimemente rechazado de plano. No era difícil suponer que, una vez acordada la medida de fuerza, los integrantes del sindicato rechazarían levantar o suspender el paro laboral a menos que previamente hubiera una solución concreta acordada con la empresa.
4. En tal sentido, el resultado de la última asamblea no tiene por qué sorprender o extrañar a nadie. Es más, los requerimientos a los que usted se refiere en la carta fueron propuestos y acordado en la asamblea. Por parte de la directiva, inicialmente cumplimos con esbozar una relación de aquellos puntos que de ningún modo son "nuevos"; sino que, muy por el contrario, constituyen temas pendientes de cumplimiento por parte de la empresa desde el año pasado

(cuando se firmó el Convenio Colectivo vigente; el cual, como usted bien señala, merece ser plenamente honrado). Por parte de los assembleístas hubo algunos pedidos adicionales y éstos fueron, mediante votación y acuerdo, incluidos en la relación.

5. Tal como lo refleja el acta de dicha asamblea, y que el registro audiovisual de la misma puede confirmar, el suscrito cumplió con transmitir clara y plenamente el planteamiento del Dr. Kam (incluso las proposiciones que personalmente rechacé desde un inicio) para que la asamblea decidiera. El resultado, evidente ahora, es que la base sindical ha condicionado –tal cual lo ha hecho por su cuenta la empresa a través del Dr. Kam– la reanudación del diálogo. Y a diferencia de la empresa, en mi calidad de dirigente no tengo la última palabra sino que en estos temas tengo que informar y a la vez acatar la decisión de la magna asamblea. Como dirigente y trabajador tengo una firme posición personal; pero eso no significa que pretenda o realice algún tipo de conducción indebida respecto de los agremiados; quienes por su parte son bastante veteranos y maduros como para dejarse guiar irreflexivamente, que no es el caso. Las medidas adoptadas reflejan una total coincidencia y respaldo mutuo entre la posición de los dirigentes y la base sindical; pero esto no es en modo alguno fruto de que unos induzcan a los otros o viceversa.
6. Comprendo perfectamente que la medida de fuerza sea un obstáculo para que la empresa dialogue con nosotros. Pero por vuestra parte debe comprender que dicha medida fue producto de la desatención de exigencias sindicales enmarcadas dentro del Convenio Colectivo y de la ruptura de diálogo por parte vuestra. Al respecto, en la última reunión que los dirigentes sindicales sostuvimos con el Dr. Kam en su oficina habíamos ya aclarado el reciente *impasse* producido por comunicaciones a los niveles superiores de la empresa y habíamos adelantado acuerdos; de hecho, el estar ahí presentes era una manifestación de voluntad de diálogo. Al cesar abruptamente este canal de comunicación y subsistir los incumplimientos de la empresa para con los trabajadores, la reacción de la directiva y de la base sindical era previsible.
7. Por nuestra parte, existen dos temas fundamentales que deben marcar cualquier diálogo próximo; ya que como he señalado las medidas adoptadas han sido de justa y legítima *reacción y defensa* y no iniciativas temerarias agresivas. Estos dos temas son: (1) estricto y total cumplimiento del Convenio Colectivo suscrito hace más de un año, lo cual incluye –entre varios otros puntos– la puntualidad en todo pago de parte de la empresa a los trabajadores; y (2) cese de discriminación salarial, que además atenta contra la libertad sindical.
8. El párrafo que usted menciona pertenece a un auto divisional, el cual es susceptible de apelación de acuerdo a ley. De hecho, para la comunicación de paro no es requisito formal ni esencial presentar pruebas de los incumplimientos de la empresa (como sí hemos adjuntado, y en razonable cantidad, a la solicitud de inspección de trabajo; la cual sigue su curso, como es de vuestro conocimiento). La determinación de falta grave en este caso corresponde a la ley y no a la voluntad de las partes. Ni los dirigentes ni los agremiados consideramos incurrir en tal tipo de falta; y ciertamente seguiremos actuando dentro de los parámetros legales y asumiendo las situaciones que se presenten

pero sin abandonar nuestra posición de firme reclamo. El ser firme no implica estar equivocado o faltar respeto o cerrarse al diálogo; y esto se aplica tanto a la empresa como a los trabajadores.

9. Por nuestra parte, sugerimos respetuosamente que para que los ánimos mutuos y el diálogo recuperen su sano curso se atienda sencillamente a lo convenido hace un año. Esto no puede ser considerado "presión" sino, por el contrario, es una "solicitud atendible" que no ha de demandar esfuerzo alguno. Se trata, después de todo, de un derecho nuestro; no estamos pidiendo favores o premios. Sin motivo alguno, no habría razón para sostener una actitud de protesta; porque tampoco apoyaríamos jamás protestas gratuitas y eso usted lo sabe bien. Como ha manifestado en vuestra carta, nunca hemos dejado de sostener una relación seria con la empresa sin importar las diferencias que pudiera haber. No es necesario sentarse a dialogar para ello; un hecho o gesto dice mucho más que las palabras.
10. Si la empresa asume verdaderamente el cumplimiento cabal del Convenio Colectivo (lo cual hemos esperado pacientemente muchos meses, sin resultado), con seguridad la base sindical será la primera en reconocer el acercamiento. No habrá así lugar para actitudes de protesta ni para pedidos que no sean "atendibles". Después de todo, no hemos sido nosotros los que cortamos el diálogo.
11. Por último demandamos a usted tener en cuenta lo expresado en los párrafos anteriores respecto de cumplir inmediata, real y cabalmente el Convenio Colectivo y la problemática laboral en la cual radica todo el origen de esta coyuntura que esperamos sea rápidamente resuelta.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,


Jaime Yengle Olivo
Secretario General
SUT RELAPA

