



“SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE REFINERIA LA PAMPILLA”

Fundado el 13 de Marzo de 1979 - Registro Oficial R.D. N° 258-80-917400
Registro Cambio de Denominación Exp. N° 4728-96 del 06-08-96

San Miguel, 09 de mayo de 2023

SUT.SG-xxx-2023

Señora:

ISABEL TORRE FERNANDEZ-NAVAMUEL
Gerente Senior de Personas y Organización
REFINERIA LA PAMPILLA S.A. (REPSOL)

Av. Víctor Andrés Belaunde N° 147

C.C. Camino Real - Torre 5

San Isidro - Lima - Lima

Presente.-

Asunto: SOLICITA SE RESUELVAN CASOS DE DISCRIMINACIÓN SUFRIDOS POR TRABAJADORAS AFILIADAS.

De nuestra Mayor Consideración;

Reciba nuestro respetuoso saludo institucional, para pasar a manifestarle que acudimos a vuestra persona con la esperanza de encontrar una posible solución a lo que nuestra organización sindical considera, graves casos de discriminación que afectan a tres de nuestras afiliadas. Ellas son: Evelyn Katina Chamorro Curi, Erika Giron Champi y Saray Iris Poma Gonzales (en adelante las Trabajadoras).

Motiva la presente el haber agotado las conversaciones respecto a estos casos con los representantes de la empresa, del Área de recursos humanos, quienes nos han manifestado en forma tajante que la posición de REPSOL, en estos casos, es que la compañía ha actuado en forma correcta y no existiría ninguna situación que corregir o regularizar. Ello es sumamente preocupante debido a que consideramos evidente la arbitrariedad cometida con estas trabajadoras y lo insostenible de los argumentos que hemos escuchado y leído de los representantes de la empresa.

Esta situación es además muy grave pues según las políticas corporativas que REPSOL expone en su Código de Conducta¹, se compromete frente a todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo a nivel mundial, a mantener el Principio de Igualdad de Oportunidades, **PROHIBIENDO TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN**, como es la *discriminación por razón de sexo o género o por razón de su afiliación sindical*, lo que se produce cuando se despiden a una trabajadora en estado de gestación o por razón de su afiliación sindical, o se somete a una madre lactante a un trato diferenciado sin justificación alguna, lo cual consideramos se ha cometido en perjuicio de las Trabajadoras. Dicho Código de Conducta señala:

"2.3 Igualdad de oportunidades.

Repsol reúne empleados con una amplia variedad de trayectorias profesionales, habilidades y culturas. La combinación de tal riqueza de talentos y recursos crea equipos diversos y dinámicos que constantemente nos impulsan hacia el éxito.

Cada uno de nosotros tiene derecho a ser respetado y debe ser evaluado conforme a sus logros, cualificaciones y desempeño.

Se prohíbe la discriminación por razones de raza, etnia, religión, afiliación política, pertenencia a un sindicato, nacionalidad, idioma, género, estado civil, condición social, edad, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición, tal y como establezca la legislación local. (resaltado nuestro)

¹ <https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/sostenibilidad/codigo-etica-conducta-2022.pdf>



“SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE REFINERIA LA PAMPILLA”

Fundado el 13 de Marzo de 1979 - Registro Oficial R.D. N° 258-80-917400
Registro Cambio de Denominación Exp. N° 4728-96 del 06-08-96

No pretendemos mediante la presente hacer un desarrollo extenso de los aspectos legales que pueden rodear los casos de las Trabajadoras, pues nuestra organización sindical ha cursado diversas comunicaciones escritas explicando a los representantes del área legal las razones por las cuales, en cada uno de dichos casos consideramos que se está cometiendo actos de evidente discriminación. Puede vuestra persona solicitarlas a dicha área o en todo caso podemos proporcionárselas.

Sin embargo, no podemos dejar de mencionar algunos hechos que no pueden ser dejados de lado en la evaluación que realmente esperamos pueda su persona hacer de estos casos. Ellos son los siguientes:

- 1) Evelyn Katina Chamorro Curi, regreso de sus vacaciones el 01/09/2022 laborando sin contrato temporal por veintidós (22) días, es sólo luego que la trabajadora informó de su estado de gestación que los representantes de la empresa la acosaron incansablemente a fin que suscriba un contrato con fecha atrasada lo que finalmente hizo el 22/11/2022, laborando cincuenta y nueve (59) días sin contrato. Finalmente ella es despedida el 25 de febrero de 2023, en pleno embarazo, siendo privada del seguro médico y de los medios para su subsistencia y la de su hijo por nacer. La trabajadora va a dar a luz este jueves 11 de mayo de 2023, en total desamparo. Para nosotros es evidente que por razón de su embarazo fue objeto de un despido por discriminación de género.
- 2) Actualmente la posición del Estado Peruano es que los contratos de trabajo temporales de Erika Giron Champi y Saray Iris Poma Gonzales, se encuentran desnaturalizados y por lo tanto ambas deben tener una relación a plazo indeterminado, no pudiendo ser despedidas si no es por justa causa y siguiendo el procedimiento previo establecido en la Ley. Ello consta en el Acta de Infracción N°0053-2023-SUNAFIL/IRE-CAL, del 14/02/2023. Si bien la empresa podrá decir que ha impugnado esta decisión, lo cierto es que existe un pronunciamiento de una autoridad especializada en la fiscalización y cumplimiento de las normas laborales en Perú.
- 3) Pese a ello Erika Giron Champi, fue despedida el 31 de marzo de 2023, cuando ya SUNAFIL le había requerido a la empresa dicha regularización y luego que el Sindicato comunicara a la empresa la afiliación de ésta trabajadora. Cabe señalar que al día siguiente de la comunicación de la afiliación de la trabajadora, fue citada a una reunión con uno de los abogados de la empresa, quien -según refiere la trabajadora- hizo alarde de sus conocimientos legales para pretender que ella suscriba un nuevo contrato temporal, y, le advirtió que en caso sea repuesta por orden judicial no sería bien recibida u objeto de un buen trato. Para nosotros es evidente que por razón de su afiliación fue objeto de un despido por discriminación antisindical.
- 4) Por su parte Saray Iris Poma Gonzales, tiene actualmente la condición de madre lactante, habiendo su hijo nacido el 01 de noviembre de 2022, por ello la Ley, atendiendo a la protección de su persona y su hijo, le otorga en forma expresa y obligatoria la condición de Trabajo Remoto, sin embargo, se le ha negado prestarle dicha protección. Ello además ocurre en circunstancias que a por lo menos seis trabajadoras lactantes, sí se les ha otorgado dicha condición. Para nosotros es evidente que la trabajadora está sufriendo una situación de evidente discriminación por su situación de madre lactante.
- 5) Cabe mencionar que Saray Iris Poma Gonzales, se afilió por primera vez, al Sindicato el año pasado, cuando aun se encontraba en estado de gestación, sin embargo -según refiere la trabajadora- se le presionó a fin que al vencimiento de su contrato temporal, no denuncie



“SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE REFINERIA LA PAMPILLA”

Fundado el 13 de Marzo de 1979 - Registro Oficial R.D. N° 258-80-917400
Registro Cambio de Denominación Exp. N° 4728-96 del 06-08-96

lo que sería un evidente despido discriminatorio por su embarazo y se abstenga de su pertenencia al Sindicato. A cambio se le ofreció celebrar un nuevo contrato temporal que iniciaría en abril de 2022 y culminaría este 31 de julio de 2023. Consideramos que es evidente la discriminación de que ha sido objeto la trabajadora y la amenaza que sufre al poder ser despedida en los próximos meses.

Las leyes nacionales son claras respecto a las consecuencias de laborar sin un contrato escrito (art. 77.a Dec. Leg. 728°), la prohibición del despido o no renovación cometidos con motivo del embarazo o la lactancia (art. 6° Ley N°30709), y la prohibición de ser despedido u objeto de cualquier discriminación por razón de género o afiliación sindical (art. 29° a. d y 30° f Dec. Leg. 728°).

Tenga por seguro que hemos hecho todo lo que está a nuestro alcance para que estos casos que consideramos actos de grave discriminación, puedan resolverse mediante los canales internos, sin tener que acudir a efectuar denuncias ante las autoridades judiciales o administrativas, o hacer denuncias públicas sobre estos hechos, lamentablemente no hemos encontrado acogida a estas denuncias por parte del personal a su cargo. Por ello es que acudimos a su persona con la esperanza de encontrar una solución a los casos descritos, estando plenamente dispuestos a sostener un diálogo alturado al respecto y encontrar una salida concertada al respecto.

Quedamos a la gentil atención que se sirva prestar a la presente,

Atentamente,