FETESE - FETICEQ

SITESE-STEIS-SINDEQ-SITEMAQ

- Aos trabalhadores abrangidos pelo AE Repsol -

AE REPSOL 2006/8

UM BOM ACORDO

Entrou em vigor no início do corrente mês de Abril o Acordo de Empresa celebrado entre a Repsol Polímeros e os Sindicatos da UGT. **Um bom acordo para os trabalhadores das empresas por ele abrangidos, como não temos dúvidas em afirmá-lo e em demonstrá-lo**.

Ao contrário do que afirmam algumas organizações sindicais (que nem sequer negoceiam ou subscrevem o AE Repsol) e dois partidos políticos que, a propósito de uma pretensa solidariedade com trabalhadores da empresa, têm vindo a público com comunicados ou na imprensa tecer opiniões e dar sentenças, o AE Repsol 2006/8 **não** "retira quaisquer direitos e regalias aos trabalhadores".

Como também **não foi posto em causa o direito à negociação colectiva**. O processo negocial decorreu de uma forma transparente e com iguais oportunidades para todas as partes envolvidas. Aconteceu apenas que uma frente sindical chegou a acordo com a empresa e outra não. Situação que ocorre todos os dias nas mesas negociais. Esquecem ainda aqueles "opinantes" que **o novo AE Repsol já foi subscrito ou apoiado por cerca de 80% dos trabalhadores da empresa**.

Os trabalhadores da Repsol Polímeros dispensam bem este tipo de intervenções ou sentenças de quem **não é parte, não tem conhecimento da matéria nem legitimidade para intervir ou tecer opiniões sobre assuntos que não lhes dizem respeito**.

. A LEI FOI ALTERADA

Os trabalhadores da Repsol, para além de um bom Acordo de Empresa que não só lhes garante os direitos que já tinham como lhes acrescenta alguns outros, **passaram a ter também garantias adicionais de que o seu AE não caducará facilmente**, se alguma vez for essa a vontade dos proprietários da empresa.

Com efeito, o Código do Trabalho foi recentemente alterado pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, a qual introduz diversas modificações no regime de sobrevigência previsto no artigo 557º. Como se pode facilmente perceber, as alterações introduzidas vão no mesmo sentido das por nós estabelecidas - manutenção em vigor, em caso de caducidade, de matérias importantes das convenções -, mas ficam muito aquém daquilo que nós conseguimos na redacção da cláusula 2ª,

isto é, **no nosso caso a caducidade do AE Repsol é não só muito mais difícil como as suas consequências são muito menos gravosas para os trabalhadores**.

Por outro lado, esta nova Lei traz uma "norma transitória" de especial gravidade e consequências:

> "1 - A eficácia derrogatória da denúncia prevista no artigo 13º da lei preambular do Código do Trabalho cessa, para os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ainda não denunciados, seis meses após a entrada em vigor da presente lei."

Ora, se por um lado é positivo o prazo estabelecido, por outro lado deixa quase sem argumentos quem defendia que a denúncia não fazia caducar as convenções que contivessem a célebre expressão "mantém-se em vigor até ser substituída por outra". A utilização da expressão "*a eficácia derrogatória da denúncia*" quer dizer, no entender de muitos juristas, que todas as convenções já denunciadas ou que venham a ser denunciadas nos próximos seis meses caducarão se as partes não chegarem a acordo.

Se tivermos presente que a Repsol sempre disse (e deixou expresso em acta) que avançaria para a denúncia se não chegasse a acordo com os Sindicatos, facilmente se conclui que não só fomos ganhadores nos termos em que estabelecemos o normativo da clausula 2ª sobre a vigência e denúncia, como fomos oportunos no momento em que celebrámos o acordo: **depois da publicação desta lei, dificilmente conseguiríamos igual redacção e, muito provavelmente, estaríamos agora confrontados com a eminente caducidade do AE e, então sim, com a perda de todos os direitos e regalias.**

. OS PROCESSOS DISCIPLINARES

Ao sabermos dos processos disciplinares, tivemos de imediato o cuidado de contactar os responsáveis pelos recursos humanos da empresa e sugerir-lhes que tivessem a indispensável moderação ao analisar eventuais infracções disciplinares. Todos sabemos que as situações de greve são momentos de grande tensão e, por isso, propícias a alguns excessos que noutras circunstâncias não ocorreriam. Ficámos com a impressão que a Repsol não iria até às últimas consequências, isto é, não teria intenção de despedir ninguém.

Nenhuma empresa abdica do seu poder disciplinar. Fazer manifestações ou greves pondo em causa este direito pode parecer bonito e simpático mas, na nossa opinião, **é tempo e dinheiro perdidos**. O que se pode e deve fazer é **solicitar moderação** e **exigir justiça**. Foi o que fizemos e continuaremos a fazer em defesa destes nossos companheiros de trabalho que, **enquanto tal**, merecem **toda a nossa solidariedade humana**.

Do que conhecemos do caso, através de uma "nota de culpa", não nos parece que existam suficientes fundamentos para despedimento. Já o comunicámos à Repsol, renovando então os apelos à **moderação**, ao **bom senso** e à **justiça**.

Sines, 2 de Abril de 2006

FETESE - FETICEQ - SITEMAQ