



A la vez, APM trató de dictar a cuántos y a qué representantes específicos del sindicato se les permitía participar en las negociaciones, y también la prohibición a los responsables sindicales elegidos de informar los sindicalistas sobre temas de actualidad.

Esta primavera, los afiliados del Sindicato de Estibadores de Suecia (SDU), [que incluye 85% de los estibadores en la terminal de APM] votaron por unanimidad ir a la huelga. Después cuatro huelgas de 24 horas en abril y mayo, el SDU fué instado por mediadores externos a pausar las huelgas. En respuesta, el SDU respetando la petición y llamó para una periodo de tregua que permitiera nuevas discusiones.



Sin embargo, la gerencia de Terminales de APM ha negado sistemáticamente explorar cualquier forma de compromiso constructivo y ha rechazado incluso mediación por Sveriges Hamnar (Los Puertos de Suecia), la organización patronal nacional.

Por esta razón, los estibadores de Gotemburgo ahora han decidido recomenzar sus huelgas desde el 8 de noviembre, que incluirá nuevas huelgas y la prohibición de todo trabajo de horas extras. El SDU, en respuesta, prepara manifestaciones de solidaridad nacional contra carga redireccionada y las operaciones del Grupo de A.P. Moller-Maersk Group, la empresa matriz de Terminales de APM.

APM Gotemburgo es invirtiendo masivamente en lo que ve como una lucha de poder por el prestigio, prorrogable a otras terminales en el futuro.

Por otra parte, el SDU está luchando por los derechos fundamentales que se dan por sentados en la mayor parte del mercado laboral sueco:

- ▶ **Garantizar el derecho sindical fundamental para formar libremente las delegaciones de negociación y informar los afiliados sobre negociaciones:** No más sanciones contra los representantes elegidos o interferencia en las estructuras democráticas internas de la sindicato.
- ▶ **Respetar el derecho a nuestros puestos de trabajo:** No más delegación arbitraria de tareas de los estibadores, para conseguir recortar costes y saltarse las normas de seguridad.
- ▶ **Honrar los convenios vigentes y a los colectivos:** No más negación de la reenumeración para los estibadores que han trabajado turnos extras durante la última transición del patrón de trabajo.
- ▶ **Basta de utilizar a estibadores eventuales enfermos o mayores como moneda de cambio:** No más cláusulas colectivos "sin huelga" o concesiones contractuales como condición para la reconversión o cumpliendo las obligaciones sociales.
- ▶ **Restablecer la cooperación sistemática sobre de salud y seguridad (H&S):** No más exclusión de los funcionarios de salud y seguridad en la evaluación de los riesgos en los centros de trabajo y en las investigaciones sobre accidentes.
- ▶ **Cumplir con la Ley sobre vacaciones anuales y la Ley sobre el permiso parental:** No más retraso en las decisiones o negativa ilegal que causan estrés en los estibadores y sus familias.