

SUECIA

EL CONFLICTO DE LOS ESTIBADORES EN EL PUERTO DE GOTENBURGO ¹⁷

La Oferta final de los mediadores fue rechazada

El 7 de marzo, el sindicato sueco de los trabajadores portuarios SDU (*Swedish Dockworkers' Union, Hamn 4:an*, el dep. N° 4 del Puerto)¹⁸ fue convocado a una reunión con los mediadores estatales para recibir su propuesta final.

En su última carta, los mediadores afirman que el empleador, APM Terminals de Gotemburgo, ha aceptado la propuesta de la SDU (*Swedish Dockworkers' Union*) de firmar un Acuerdo tripartito de negociación colectiva (convenio colectivo, *Collective Bargaining Agreement – CBA*) con los dos sindicatos que organizan a los trabajadores portuarios en la terminal de contenedores. Esta información ha sido recibida muy positivamente para la SDU, ya que tal acuerdo podría proporcionar una solución a largo plazo a la cuestión de la CBA en la terminal de contenedores de Gotemburgo, en la cual la SDU organiza al 85% de los trabajadores portuarios y tal vez también en otros puertos suecos.

Sin embargo, según los mediadores, el Sindicato Sueco de Trabajadores del Transporte (*Swedish Transport Workers' Union – STWU*) ha rechazado todas estas invitaciones. SDU comenta que, si es cierto, es lamentable que un sindicato que organiza a una pequeña minoría de los trabajadores portuarios en el puerto de Gotemburgo rechace copatrocinar el CBA (*Collective Bargaining Agreement*) junto con el sindicato mayoritario (SDU), como partes interesadas sindicales iguales. Para la SDU, sin embargo, no tiene sentido convertirlo en un tema de prestigio. La lucha de SDU es con la dirección de la empresa APMT y se trata de los estibadores. En cuanto a la actitud del STWU, SDU sólo puede esperar un cambio. Ya que el actual convenio colectivo, CBA nacional para el sector portuario termina en breve, tal vez nuevas aperturas podrían presentarse esta primavera.

Desde el punto de vista del contenido, la propuesta de convenio presentada por los mediadores estatales en su oferta final es, desde el punto de vista de SDU, incluso peor que la carta sobre el convenio colectivo que fue previamente rechazada. Por ejemplo, la propuesta pide explícitamente al sindicato que renuncie a sus derechos en virtud de los párrafos centrales de la Ley de Codeterminación (MBL, 1976:580, §§34-36) y no incluye ninguna aclaración sobre si los miembros de SDU tendrían derecho a elegir oficiales de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Los temas claves como la Seguridad e Higiene en el Trabajo siguen siendo tan poco claros y abiertos como para que el conflicto continúe.

En suma, la propuesta de los mediadores, en lugar de crear una plataforma para que las partes de la discusión de APMT de Gotemburgo se sienten y resuelvan rápidamente la crisis actual en la terminal de contenedores, no deja perspectivas

¹⁷ **Fuentes:** Swedish Dockworkers' Union (SDU), Hamn 4:an, la Confederación de Empresas Suecas (Svenskt Näringsliv).

¹⁸ The Swedish Dockworkers' Union, SDU, local 4. <http://hamn.nu/article/2391/New-information-but-no-solutions-in-the-mediators-final-bid.html>

Actualidad Internacional Sociolaboral n° 210

reales de cooperación y estabilidad a largo plazo. Por lo tanto, la SDU se ha negado a firmar la propuesta de los mediadores.¹⁹

Fondo – las prácticas en los puertos suecos

- Desde 1972, hay dos sindicatos que organizan los trabajadores de los puertos suecos.
- El Convenio de los Puertos y la Estiba hoy sólo se firma por un sindicato, el Sindicato Sueco de Trabajadores del Transporte (STWU) y los “Puertos de Suecia”²⁰ (la confederación de los empleadores de los puertos).

Esto lleva consigo, que los empleadores más grandes en los puertos suecos tienen que atenerse a una realidad única y es que, en muchos puertos suecos, una gran parte o incluso el total de los miembros de su fuerza de trabajo de cuello azul son afiliados del otro sindicato, o sea, el Sindicato de los Trabajadores Portuarios (SDU) y el empleador firma el convenio colectivo con el otro sindicato (STWU).

Esto significa a su vez que las ramas locales del SDU carecen de los derechos formales que se derivan de los convenios colectivos entre los empleadores, los “Puertos de Suecia”, y los estibadores representados por STWU. Esto quiere decir, que SDU no tiene que respetar a “paz laboral” y puede convocar huelgas.

Por lo tanto, después de una serie de importantes enfrentamientos en la década de 1970, se desarrollaron unas prácticas en la mayoría de los puertos suecos. En lugar de “seguir forzando” a los miembros del SDU a tratar de participar, por ejemplo, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo a través de bloqueos o acciones sindicales, se concedió a SDU el derecho a designar representantes reconocidos de Seguridad e Higiene en el Trabajo y, participar junto con STWU en la organización de los medios de prevención de seguridad e higiene en al trabajo en todos los niveles.

En comparación con una estructura colectiva estable a largo plazo de todos los actores de la industria de la estiba, la actual no es una solución óptima para ninguna de las partes. Sin embargo, ha dado lugar a un reglamento interno viable y décadas de soluciones negociadas mutuamente aceptables en, entre otras cosas los puertos de Helsingborg, Estocolmo, Piteå, Holmsund, Halmstad, Soderhamn, Karlshamn, Sundsvall, Lulea, Soderhamn, Mönsterås y Gotemburgo (donde todavía se aplica, tanto en la terminal de Ro-Ro, como la terminal de automóviles).

APM Terminals de Gotemburgo ahora ha optado por romper con todas estas prácticas. A pesar de que el 85% de los estibadores en su lugar de trabajo esté afiliado al SDU, APMT ha optado por eliminar todas las posibilidades de tener representantes sindicales, de que puedan obtener información y de participar en una situación en la que está intentando aplicar recortes masivos y despidos.

¹⁹ 13.03.2017. <http://hamn.nu/article/2391/New-information-but-no-solutions-in-the-mediators-final-bid.html>

²⁰ PORTS OF SWEDEN. Sveriges Hamnar. https://www.transportforetagen.se/In-English/Actualidad_Internacional_Sociolaboral_nº_210

SDU opina, que *“es un juego peligroso, porque entonces sólo quedan dos opciones: o bien las partes en el conflicto infectado de hoy tienen éxito en encontrar una solución de convenio local para resolver el problema nacional de los acuerdos, o la empresa debe simplemente ‘deshacerse’ de SDU”*.

“Hay una situación de “todo o nada”, que ahora prevalece desde hace casi un año sin resultados. Sin embargo, no ha sido impuesto desde otros actores exteriores, como APM Terminals Gotemburgo alega en su carta a sus clientes, sino es el resultado de una elección activa de la dirección de APMT”.

Las demandas del SDU en la disputa con APMT de Gotemburgo

SDU presentó “seis temas básicas para restablecer una política de personal decente” a APMT, el 1 de enero de 2017:

- **Garantizar los derechos sindicales**
SDU exige garantías escritas de que la empresa APMT otorgará a los sindicatos el derecho a formar libremente sus “delegaciones de negociación” y a informar continuamente a sus miembros sobre temas y desarrollos actuales. Los boicots por la empresa, los dictados, las interferencias y las sanciones deben terminar.
- **Respetar la jurisdicción y el derecho a los trabajos**
SDU exige un cese inmediato de la práctica de la empresa de delegar esporádicamente las tareas de los estibadores o de los equipos de amarre²¹ para manipular los “reefers” (contenedores refrigerados) o amarrar los buques a otras partes de la fuerza de trabajo.
- **Respetar la palabra dada**
SDU exige que los estibadores a los que fue prometida compensación por horas extras de trabajo durante un período de cambios en los patrones de trabajo se les pague de inmediato.
- **Dejar de usar estibadores eventuales enfermos o envejecidos como “fichas de negociación”**
SDU exige que sus miembros de 60 años de edad inmediatamente reciban el reciclaje previamente acordado para hacer tareas menos exigentes físicamente. Todas las contra-demandas cínicas sobre cláusulas de no hacer una acción sindical o concesiones sobre términos y condiciones deben ser eliminadas.
- **Restablecer la cooperación sistemática en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo**
SDU exige garantías escritas de reconocimiento continuo de sus representantes de seguridad e higiene elegidos y capacitados, así como su participación en todas las futuras evaluaciones de riesgos e investigaciones de accidentes que involucren a los obreros.

²¹ Mooring crew

- **Reconocer las leyes y contratos válidos relativos vacaciones, el permiso parental y las solicitudes de la “caja de tiempo” local**
SDU exige garantías por escrito de que APMT cumplirá con los plazos y normas establecidos en la Ley de Vacaciones Anuales (Ley 480:1977), la Ley de Permiso Parental (Ley 584:1995)²² y el banco de tiempo local “CBA”. El estrés y la presión infligida a las familias de los estibadores debido a las decisiones demoradas y rechazos ilegales no se deben repetir este verano.

Lo que está sucediendo en este momento y quién aparece como responsable del conflicto

APM Terminales Gotemburgo escribe en la carta a sus clientes, el pasado 2 de marzo, que se está buscando una solución a largo plazo de un *"conflicto que ha estado sucediendo durante muchos años."*

El conflicto en la terminal lleva vivo desde la primavera de 2016, en virtud del tiempo actual de gestión “en el timón” de APMT misma. Por tanto, ni la dirección del sindicato SDU del departamento local 4 del puerto, *Hamn4an*, ni sus miembros afiliados han heredado un conflicto de partes anteriores.

Desde el 10 de febrero no hay acción sindical en la terminal. Los miembros del sindicato, sin embargo, no tienen ninguna influencia sobre la entrega de contenedores clave, la productividad prometida, los tiempos de cola o la notificación al cliente en la terminal y falta la transparencia en las prioridades de producción de la empresa.

Los próximos recortes y despidos de alrededor de 100 estibadores

APMT Gotemburgo escribe en dicha carta a sus clientes: *"El hecho de que tengamos que recortar la fuerza de trabajo, es una consecuencia desafortunada de que hemos perdido clientes debido a los retrasos que el conflicto ha causado y que no hemos sido capaces de completar nuestra inversión en el puerto en la medida en que queríamos."*

Los recortes anunciados se presentaron por primera vez hace poco más de un año, **varios meses antes** de que estallara el conflicto. No se trata de cualquier ajuste de volúmenes más bajos, sino un intento de aumentar la carga de trabajo para que menos personas hagan la misma cantidad de trabajo que hoy en día.

Además de personal de plantilla habitual (o sea los estibadores con un contrato fijo), APM Terminals, en la actualidad tiene alrededor de unos 60 estibadores temporales y además utiliza a los “estibadores contratados por hora”, los llamados “trabajos de relámpago”²³ para poder manejar los niveles de volumen de hoy en día.

A través de los despidos de casi un centenar de estibadores fijos, se pretende al mismo tiempo trasladar una parte mucho mayor del tiempo total de trabajo a

²² Swedish Statutes in Translation: <http://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/swedish-statutes-in-translation---labour-legislation/>

²³ Flash Work = blixtarbete.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210

estibadores eventuales que se contraten por hora. En otras palabras, aparentemente los recortes no tienen nada que ver con la mejora de la productividad. Al contrario, por ejemplo, un menor número de operadores de máquinas o grúas durante una operación continua, significaría más cambios de personal y más pérdida de tiempo.

Menos estibadores con un horario normal, conduce a una mayor incertidumbre sobre los recursos humanos disponibles. El paquete de recortes no trataría de aumentar la eficiencia del servicio o la prestación del suministro a los clientes. Se trataría de un ahorro puro de costes para aumentar el margen de beneficio de la empresa.

El Gobierno tiene que actuar en el conflicto de puerto perjudicial

En la página Web de la Confederación de Empresas suecas (*Svenskt Näringsliv*), el 16 de marzo, el vicepresidente, *P. Jeppsson*, está tratando de influir al Gobierno y exige un cambio de la ley para que prohíba la huelga (acción sindical), cuando no hay un convenio colectivo. Opina, que el conflicto prolongado en el puerto de Gotemburgo tiene cada vez más graves consecuencias.

El conflicto en el puerto de Gotemburgo continúa. El sindicato SDU, *Hamn4an* ha rechazado dos ofertas del mediador recientemente. Esto lleva consigo que APMT no puede contratar personal eventual que trabaja sobretiempo o por hora o contratar a personal nuevo y esto es como un “bloqueo de contratación”. Es cada vez más difícil para los empresarios.

La situación se ha vuelto cada vez más grave. Existe un riesgo inminente de una nueva acción sindical con consecuencias aún más amplias, dice *Jeppsson*, quien hace hincapié en que la Confederación de Empresas durante mucho tiempo ha tenido un diálogo con diversos representantes del Gobierno sobre la necesidad de cambiar las normas de conflictos colectivos. La situación en el puerto de Gotemburgo es un ejemplo de las normas de conflicto de Suecia que crean grandes oportunidades para que los sindicatos dañen a Suecia, de acuerdo con *Jeppsson*, que observa que el Gobierno ha decidido no actuar.

La Ministra de Trabajo, *Ylva Johansson*, ha dado al Instituto de Mediación el cometido de identificar si conflictos de este tipo son comunes. Pero esto no es suficiente, de acuerdo con la opinión de la confederación de empresas, y no representa ni una solución al conflicto en curso ni el fin de los conflictos futuros de la misma clase. no se debería permitir el tipo de acción sindical que SDU está llevando contra APM Terminals en Gotemburgo.