



Pulp Truth — Número 17, Octubre 2008

Favor de copiar el anverso y el reverso de Pulp Truth y distribuirlos fuera de las horas de trabajo utilizando sus equipos de acciones contractuales, el sistema de representantes sindicales o la red de respuesta rápida. Asegúrese de dejar copias en las salas de comida, salas de descanso, etc. Queremos saber qué es lo que sucede en el lugar de trabajo. Envíe las noticias a lbaker@usw.org

Reapertura de contratos en octubre

Si la fecha de reapertura del contrato de su sindicato local no ha sido incluida en la lista, comuníquese con la editora de Pulp Truth, Lynne Baker a lbaker@usw.org para que sea incluida.

Interstate Container Corp., Lowell, MA, 1° de octubre
International Paper, Howell, MI, 1° de octubre
Rock-Tenn, Camillus, NY, 2 de octubre
NewPage Corporation, Luke, MD, 2 de octubre
Highland Container, Jamestown, NC, 2 de octubre
Rock-Tenn, Macon, GA, 2 de octubre
Green Bay Packaging, Green Bay, WI, 2 de octubre
U.S. Paper Conv., Appleton, WI, 2 de octubre
Temple-Inland, Orlando, FL, 2 de octubre
Temple-Inland, Rome, GA, 2 de octubre
French Paper Company, Niles, MI, 7 de octubre
International Paper, Hartford City, IN, 8 de octubre
Simkins Paper Box, Philadelphia, PA, 9 de octubre
Ivex Corporation, Peoria, IL, 18 de octubre
Caraustar Industries (cierre de contrato), Chattanooga, TN, 20 de octubre
Weyerhaeuser Co., New Bern, NC, 21 de octubre

Reapertura de contratos en septiembre

Si la fecha de reapertura del contrato de su sindicato local no ha sido incluida en la lista, comuníquese con la editora de Pulp Truth, Lynne Baker a lbaker@usw.org para que sea incluida.

Mundet Industries, Buena Vista, VA, 1° de septiembre
MeadWestvaco, Alexandria, PA, 1° de septiembre
Weyerhaeuser (actualmente IP), Grand Prairie, TX, 1° de septiembre
Rock-Tenn, Conway, AR, 1° de septiembre

Graphic Packaging, Menasha, WI, 1° de septiembre
Weyerhaeuser (actualmente IP), Roseville, MN, 1° de septiembre
Graphic Packaging, Wausau, WI, 1° de septiembre
MeadWestvaco, Silsbee, TX, 2 de septiembre
Graphic Packaging, Kansas City, MO, 2 de septiembre
Smurfit-Stone Cont., Sioux City, IA, 2 de septiembre
International Paper, Prattville, AL, 2 de septiembre
Grief Brothers, Huntington, WV, 9 de septiembre
Ivex Corporation, Grove City, PA, 11 de septiembre
National Gypsum Co., Anniston, AL, 14 de septiembre
Loparex Inc., Cullman, AL, 15 de septiembre
Temple-Inland/Inpeake Pkg., Binghamton, NY, 16 de septiembre
Interface Solutions/Lydall Inc., Hoosick Falls, NY, 16 de septiembre
Temple-Inland, Buna, TX, 24 de septiembre

Favor de continuar enviando las Encuestas de Salud y Seguridad Paper RAP

Nuestro agradecimiento para las plantas que ya han completado la encuesta de salud y seguridad Paper RAP. ¡Aún necesitamos muchas más! Necesitamos la encuesta de cada planta para elaborar un caso más convincente a nivel de las políticas locales, industriales y nacionales de que ya ha sido suficiente: los trabajadores de la industria del papel necesitan un lugar de trabajo seguro.

Su planta aún tiene tiempo para enviar esta encuesta.

Algunos datos básicos sobre la encuesta:

- Complete una sola encuesta por planta.
- Obtenga la opinión de los miembros clave del sindicato local como sea necesario.
- Comuníquese con Joyce Russotto (920-722-1085; jrussotto@usw.org) o con su representante internacional si necesita una copia adicional de esta encuesta.
- Comuníquese con Tom McQuiston (919-929-5878; tmcquiston@usw.org) del departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente si tiene preguntas o desea más información.
- Las plantas convertidoras completarán la encuesta posteriormente durante la Fase 2 del proyecto Paper RAP.

Le agradecemos su participación en este esfuerzo por garantizar que los trabajadores de la industria del papel regresen a casa a salvo y con plena salud.

Por qué son importantes las cláusulas de protección

Si su contrato incluye cláusulas de protección (conocidas también como términos de sucesión), garantiza que el contrato permanecerá vigente durante toda la vida del convenio y que usted conservará su empleo en caso de que se venda la planta.

Si el contrato no tiene cláusulas de protección y su planta es vendida, la nueva empresa no está obligada a contratar a los empleados actuales ni a reconocer al sindicato. Si la nueva empresa no contrata al 50% +1 de los empleados actuales, su sindicato local desaparecerá y de ser así usted deberá negociar un nuevo contrato basado en las cláusulas que se ofrecen a los empleados recién contratados.

Venta de Weyerhaeuser

Debido a que el contrato incluía una cláusula de protección, ninguno de los antiguos empleados del negocio de empaquetado de cartón corrugado perdió su empleo ni observó una modificación en el contrato durante la venta de la empresa a International Paper (IP) el pasado verano. El contrato, las pensiones, los beneficios y salarios que tenían los empleados de 26 plantas de empaquetado de cartón corrugado de Weyerhaeuser representadas por los USW, simplemente pasaron a ser propiedad de IP. Fue el primero de los eventos de una venta de activos que transcurrió sin ningún problema.

“El consejo de Weyerhaeuser supo que los términos de sucesión constituían un tema importante. Ocho meses después nos dimos cuenta que la cláusula de sucesión iba a ser el asunto más importante de nuestras negociaciones”, afirmó Robert Tapp, presidente del sindicato local 380.

“El mejor beneficio para nosotros fue que no tuvimos que volver a solicitar nuestros trabajos. En otras plantas en las cuales los trabajadores no contaban con una cláusula de sucesión, he observado que tuvieron que volver a solicitar sus puestos o tuvieron que comenzar a trabajar con el nuevo propietario con un salario menor. El día en que ocurrió la transacción entre Weyerhaeuser e IP las actividades en la planta continuaron de manera habitual. Creo que actualmente los USW cuentan con una de las mejores cláusulas de sucesión en los EE.UU.”, agregó el Sr. Tapp.

Cascade Pacific Pulp LLC

Los trabajadores de la antigua planta de Pope & Talbot en Halsey, Oregón, no contaban con una cláusula de protección contractual cuando la empresa se declaró en bancarrota y cerró sus operaciones el pasado mes de mayo, dejando a los 180 trabajadores sin empleo. Wayzata Investment Partners, una firma de capital privado, compró la planta con un valor de \$31.15 millones y volvió a abrir las instalaciones bajo el nombre de Cascade Pacific Pulp LLC.

La empresa Wayzata rehusó reconocer a nuestro sindicato, pero debido a que a partir de esa fecha volvió a contratar a más del 50 por ciento de la antigua fuerza laboral, nuestro sindicato demandó su reconocimiento y finalmente lo obtuvo.

La empresa contrató nuevamente a los trabajadores con menores sueldos y beneficios. Redujo los salarios básicos un 12 a 18 por ciento, eliminó la prima de salarios del domingo, eliminó cinco días festivos, disminuyó la aportación de la empresa al plan de pensiones, forzó a los trabajadores a pagar el 50 por ciento de las primas de seguros médicos, eliminó el seguro médico de los trabajadores jubilados, disminuyó el pago por vacaciones y la cantidad máxima de vacaciones de 7 a 4 semanas, y eliminó el pago diferencial por turnos, entre otros.

“No podemos conseguir trabajadores para esta planta porque los salarios y los beneficios son muy malos”, expresó Randy Besaw, negociador del Sindicato Local 1189.

El 5 de septiembre pasado, más de 100 trabajadores de la planta de pulpa kraft y sus aliados de la comunidad realizaron una marcha en las oficinas generales de Wayzata,

en Minnesota, para solicitar una audiencia con Patrick Halloran, socio director de Wayzata, y para exhortarlo a que ponga fin a las exigencias injustas que hace la empresa a los trabajadores y la comunidad de Halsey.

Posteriormente el 21 de septiembre, el Sindicato Local 1189 organizó un enorme mitin en la entrada de la planta, junto con una caravana estilo desfile y un picnic comunitario, para protestar por el futuro incierto bajo la dirección de Wayzata. El sindicato local planea tomar una acción similar cada semana hasta que obtener un contrato justo.

En el momento de la impresión de este documento, Cascade Pacific ha ofrecido su oferta al Sindicato Local 1189, considerada como la última, la mejor y la final, para que sea sometida a votación.

Los trabajadores de NewPage luchan por salvar la planta en Kimberly

Desde que se anunció el cierre de la planta de papel revestido de NewPage en Kimberly, Wisconsin, el pasado 30 de julio, el Sindicato Local 2-9 ha luchado en contra de esa decisión con la campaña “Manténgala funcionando o véndanla”.

“Contamos con una planta y una fuerza laboral de clase mundial”, expresó Andy Nirschl, Presidente del Sindicato Local 2-9. “No existe ninguna razón por la cual esta planta no pueda venderse a otra empresa fabricante de papel”.

NewPage cerró la planta el 8 de septiembre, dando por terminado casi 120 años de fabricación de papel en Kimberly. Ese día, no sólo se perdieron los empleos que servían de sustento a 600 familias, sino que el impacto también lo sintieron los 6,300 residentes de la población y de las comunidades aledañas. El Sr. Nirschl agrega que algunos de los negocios de Kimberly informan que han sufrido pérdidas hasta del 75 por ciento desde el cierre de la planta.

La campaña del sindicato local ha incluido manifestaciones de información en la planta, mítines, una vigilia a la luz de las velas, conferencias de prensa y la publicación de avisos “Manténganla funcionando o véndanla”. Los integrantes de la comunidad se han unido a los trabajadores durante los mítines y viajaron con ellos durante 11 horas para protestar ante las oficinas generales de NewPage en Miamisburg, Ohio.

Dos camiones llenos de trabajadores y residentes del área preocupados por esta situación, instalaron el “Campamento Kimberly” ante las oficinas generales de la empresa y pusieron cientos de avisos “Manténganla funcionando o véndanla”. Marcharon alrededor con estos avisos y cantaron para protestar por el cierre de la planta en Kimberly. Un grupo de representantes de los trabajadores se reunió con George Martin, Vicepresidente Senior de Operaciones y con Mark Suwyn, Director Ejecutivo de NewPage. El Sr. Nirschl presentó una petición para mantener funcionando o vender la planta, que incluía miles de firmas, dio a estos funcionarios un CD con fotos e historias que relatan la manera en que el cierre de la planta estaba afectando a las familias, y leyó una carta que explicaba los motivos detallados por los cuales la planta en Kimberly debería permanecer abierta.

Los ejecutivos de NewPage expresaron que se sentían optimistas por la posibilidad de volver a abrir la planta y por lo tanto no estaban interesados en venderla. Actualmente, una cuadrilla de cerca de 20 trabajadores da mantenimiento al equipo mientras la empresa espera que mejoren las condiciones del mercado. Afirman que mantendrán la planta inactiva al menos durante seis meses.

El Sindicato Local 2-9 se ha reunido con una delegación de congresistas y funcionarios legislativos estatales para ayudar a ejercer presión política sobre la empresa para que mantengan funcionando o vendan la planta en Kimberly. Herb Kohl, Senador democrático, ofreció su ayuda al Sr. Suwyn para mantener abierta la planta. El Sr. Suwyn le informó que las prácticas ilegales de dumping del papel revestido de China y Europa están forzando el cierre de la planta. Como respuesta, el Senador Kohl pidió la ayuda de la Comisión Internacional de Comercio de los EE.UU. (ITC) para volver a abrir el caso de NewPage. La ITC originalmente se pronunció en contra de NewPage, declarando que no se había comprobado que la industria de los EE.UU. hubiera sido dañada materialmente por las importaciones.

El 2 de octubre, Steve Kagen, Representante del Congreso de los EE.UU. (Demócrata, Appleton), presentó una petición de la comunidad para la ITC en donde se solicitaba que reconsideraran su decisión de permitir las prácticas de dumping de papel importado en los EE.UU.

Thomas Nelson, Representante del Congreso Estatal (Demócrata, Kaukauna), introdujo una resolución estatal para exhortar formalmente a NewPage a vender la planta en el mercado abierto. Los miembros del Sindicato Local 2-9, otros miembros de los USW y los partidarios de la comunidad sostuvieron un mitin el 2 de octubre en la capital del estado para persuadir a la Asamblea del Estado de Wisconsin a convocar una sesión especial para implantar esta resolución.

El candidato demócrata a la presidencia, Barack Obama, también ofreció su apoyo a los trabajadores de Kimberly. El Sr. Nirschl lo presentó en un mitin llevado a cabo el Día del Trabajo en Milwaukee.

“Déjenme decirles, Barack Obama se preocupa por nosotros”, expresó el Sr. Nirschl. “Entiende cuán ardua es nuestra lucha y él sabe como remediarla”.

Si desea más información sobre la campaña, visite la página en Internet del Sindicato Local 2-9 en www.runitorsellit.org, para ver los relatos y las fotos de los miembros que han sido afectados por el cierre de la planta en Kimberly.

Los trabajadores de Appleton en Roaring Spring obtienen el contrato

La solidaridad de los miembros en todas las plantas de Appleton y la resolución de los cargos de prácticas laborales injustas rindieron sus frutos en un contrato para la planta en Roaring Spring, Pennsylvania.

Nuestro sindicato presentó los cargos de prácticas laborales injustas contra Appleton en el mes de abril, debido a la implementación unilateral e ilegal de los términos de la oferta, considerada como la última, la mejor y la final, sin haber llegado a un punto insuperable en las negociaciones en la planta de Roaring Spring.

En las discusiones obligatorias, que según la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) debían ser confidenciales, los líderes del sindicato y de Appleton analizaron los cargos y pudieron negociar un convenio que representó una gran mejora en las implementaciones realizadas por la empresa. Esto constituyó la primera vez en muchos años en el sector del papel, en que un convenio revirtió la oferta considerada como la última, la mejor y la final de una empresa.

“Revertimos la oferta implementada por la empresa, y en estos difíciles momentos de la economía pudimos negociar el mejor paquete de prestaciones posibles que permiten a la empresa ser competitiva, pero que también le permiten preocuparse por las

necesidades de los trabajadores y poner cientos de miles de dólares adicionales en los bolsillos de nuestros miembros”, expresó Mitch Becker, Presidente del Sindicato Local 10-0422. “Entendemos que el seguro médico es una gran carga económica para la empresa y Appleton no puede traspasar el incremento de precios del seguro médico a sus clientes, porque entonces ellos optarán por los productos chinos de un menor costo y menor calidad. Siempre estuvimos dispuestos a negociar algunos cambios razonables en el seguro médico, pero no los cambios extremos e innecesarios que implementó la empresa”.

Después de que los trabajadores de Roaring Spring ratificaron el contrato el 8 de agosto, con 222 votos a favor y 73 en contra, el sindicato retiró los cargos ante la NLRB.

Los incrementos salariales para los cuatro años del contrato son: 2% con fecha de efectividad del 14 de abril de 2008; 2% con fecha de efectividad del 17 de noviembre de 2008; 3% con fecha de efectividad del 17 de noviembre de 2009; y 3% con fecha de efectividad del 17 de noviembre de 2010. Las coprimas del seguro médico para los trabajadores son del 10% en 2008, del 15% en 2009 y 2010, y del 20% en 2011. Las coprimas del seguro dental son del 20% para cada año del contrato. En el caso de las pensiones, la cantidad de dinero multiplicada por cada año de servicio aumentó a 50 centavos en cada año del contrato.

El nuevo contrato incluye cláusulas sobre la metodología de clasificación de las primas de seguros para permitir que el sindicato verifique los costos de seguros médicos de la empresa una segunda vez. El Sr. Becker afirmó que piensa que este sindicato local fue el primero en el sector del papel en lograr tal cláusula.

La solidaridad entre los trabajadores de las plantas sindicalizadas de Appleton ayudó a los trabajadores de Roaring Spring a obtener un contrato mejor que el que había sido implementado por la empresa. Se organizaron manifestaciones de información, días para portar calcomanías y avisos en las ventanillas de los automóviles, y se distribuyeron folletos el mismo día en cada una de las plantas.

Contrato en Appleton, Wisconsin: El 23 de septiembre, los miembros del Sindicato Local 2-469, votaron con 316 votos a favor y 170 en contra para rechazar el contrato propuesto por tres años. El sindicato local está trabajando de acuerdo al contrato anterior que venció el 31 de agosto.

Los trabajadores de Georgia Pacific en Wheatfield, Indiana, aún no tienen un contrato

Los trabajadores representados por los USW en la planta de tabla roca de Georgia Pacific en Wheatfield, Indiana, continúan luchando por obtener el primer contrato sindical. Después de más de 14 meses de negociaciones con la directiva de GP, aún no se logra el trato. Algunos de los problemas que han demorado que la planta de Wheatfield logre un convenio son que la directiva de GP desea seleccionar y elegir a los trabajadores que trabajan horas extras en lugar de seguir un sistema de antigüedad y se ha opuesto a la solicitud de los trabajadores de crear un comité conjunto de salud y seguridad para que solucione los problemas de la planta.

¡Se ha puesto en marcha la defensa! Se han presentado cargos laborales contra GP debido a las negociaciones injustas en esta planta. Los Steelworkers del Distrito 7 y la división de Productos para la Construcción de GP han expresado su apoyo a los trabajadores de GP en Wheatfield y continuarán haciéndolo hasta que se logre un

convenio justo. Si no se logra pronto un avance en la mesa de negociaciones, buscaremos otras maneras de exhortar a GP a hacer lo debido respecto a los trabajadores en Wheatfield y de ofrecerles un trato con el que puedan vivir.