

Pulp truth



Pulp Truth — Número 18, 1° de marzo, 2009

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 marzo

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. (La fecha de reapertura no es la misma que la fecha de vencimiento.)

Madison Paper Co., Madison, ME, 1° de marzo de 2009

Bancroft Bag, Inc., West Monroe, La., 1° de marzo de 2009

Smurfit-Stone Cont., Tyler, TX, 1° de marzo de 2009

U.S. Corrugated, Inc., Cedar Rapids, IA, 1° de marzo de 2009

Katahdin Paper, Millinocket, ME, 1° de marzo de 2009

Katahdin Paper, E. Millinocket, ME, 1° de marzo de 2009

Georgia-Pacific, Neenah, WI, 1° de marzo de 2009

Interstate Container, Reading, PA, 2 de marzo de 2009

Georgia-Pacific, Milan, MI, 3 de marzo de 2009

Berlin & Jones, Carlstadt, NJ, 5 de marzo de 2009

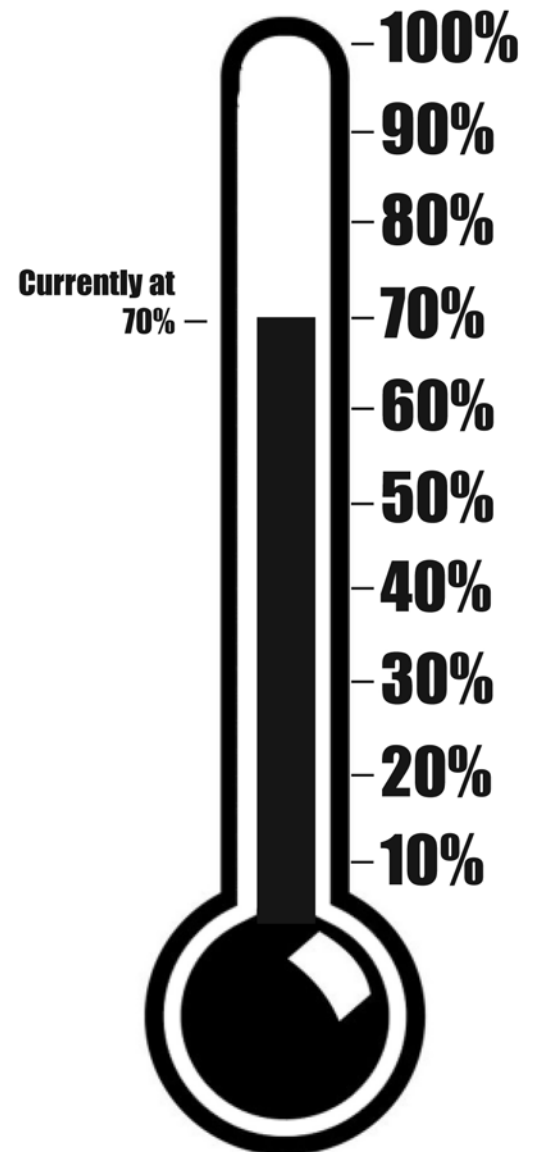
P.C.A., Salisbury, NC, 10 de marzo de 2009

Packaging Holdings, Inc., Canton, NC, 15 de marzo de 2009

Packaging Holdings, Inc., Waynesville, NC, 15 de marzo de 2009

Evergreen Packaging, Athens, GA, 15 de marzo de 2009

Percentage Obtained Goal Health and Safety Survey



Evergreen Packaging, Olmstead Falls, OH, 15 de marzo de 2009
Menasha Corp., Coloma, MI, 15 de marzo de 2009
Sappi Fine Paper, Cloquet, MN, 15 de marzo de 2009
Packaging Holdings, Inc., Clinton, IA, 15 de marzo de 2009
Temple-Inland, Glendale, AZ, 15 de marzo de 2009

Salud y Seguridad

¡Tuvimos éxito! La Encuesta Paper RAP (Proyecto de Investigación y Acción) logró su Meta

Agradecemos a todos los líderes de los sindicatos locales y demás activistas por procurar el envío oportuno de la encuesta Paper RAP (Proyecto de Investigación y Acción) de la industria del papel. Nos propusimos obtener las respuestas del 70% de las plantas y sobrepasamos esa meta.

Si aún no ha entregado su encuesta, todavía puede hacerlo, mientras más plantas incluyamos más firmes serán los resultados. Comuníquese con John Scardella (315-529-2652; jscardella@usw.org) del Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente si tiene preguntas o desea más información.

Jon Geenen, nuestro Vicepresidente, comentó acerca de este suceso: “Los datos recopilados de la gran mayoría de plantas de papel representadas por los USW en los Estados Unidos representan la terminación de la primera fase de la tarea más amplia y exhaustiva sobre seguridad realizada en toda la historia de la industria del papel. Esta iniciativa ha sido elaborada en última instancia con el fin de detener el gran número de lesiones graves y víctimas mortales en la industria del papel. Una sola lesión catastrófica o víctima mortal es demasiado.

“La enorme cantidad de datos recabados serán examinados minuciosamente por nuestro equipo de investigación, el personal y los activistas de los sindicatos locales con el fin de establecer bases de información para empezar a elaborar sistemas de salud y seguridad que garanticen que nuestros miembros cuenten con mayor seguridad en el trabajo. No podemos aceptar, ni aceptaremos, que las lesiones graves y las víctimas mortales sean simplemente daños colaterales que se presentan debido al trabajo en industrias complejas debido a la gran intensidad de los procesos de la industria del papel”.

Excelente labor, muchas gracias a todos.

La Capacitación de Salud y Seguridad de los USW ha sido incluida por escrito en el Acuerdo de Conciliación de OSHA

Aunque habitualmente los acuerdos de conciliación de OSHA requieren la capacitación de los trabajadores, no todos los días reconocen los empleadores que el sindicato puede impartir mejor esta capacitación a sus miembros como parte del acuerdo de conciliación, según lo expresó Mike Wright, director del Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de los USW.

OSHA y Appleton Papers Inc. han incluido a los USW en el acuerdo de conciliación respecto a la ausencia de protecciones para la maquinaria en la planta de Appleton en Wisconsin. La OSHA afirmó que “durante el funcionamiento de la maquinaria ciertos sitios no se encontraban protegidos para prevenir que el empleado o empleados introdujeran una parte del cuerpo en las zonas peligrosas durante los ciclos de operación”. Esta agencia emitió un citatorio “serio” para Appleton.

Grady Olson, miembro del Sindicato Local 2-469 de los USW, resultó gravemente lesionado el 11 de julio de 2008, cuando su brazo derecho quedó atrapado entre un rollo de papel y un empastador eléctrico de una máquina revestidora de papel en la planta de Appleton.

Desde la fecha en que ocurrió tal accidente, se han instalado en la máquina revestidora de papel protecciones de barrera enclavadas, junto con otras medidas de protección provisionales. La empresa está modificando las 11 máquinas revestidoras para evitar que este riesgo u otros similares ocasionen lesiones graves o la muerte de otra persona.

Steve Sallman, del departamento HSE, auxilió al sindicato local y permaneció atento al caso a través del citatorio de la OSHA y la apelación subsiguiente por parte de la empresa. El Sr. Sallman y el Sindicato Local 2-469 negociaron el acuerdo de conciliación. El Sr. Sallman atribuyó la presencia y fortaleza del sindicato local como motivo principal para incluir a los USW en el requisito de entrenamiento. Agradeció a Rick Bahr, Presidente, y a Nancy Smith, representante de seguridad, ambos del Sindicato Local 2-469, por su arduo trabajo a nivel de la planta para lograrlo.

Según lo afirmó, “representa un ejemplo más de lo que un sindicato local fuerte puede hacer para unir a todo el sindicato alrededor de los temas de salud y seguridad”.

Los USW proveerán la capacitación en salud y seguridad para los representantes de seguridad del sindicato y la directiva mediante un curso de OSHA de 10 horas de duración sobre normas generales de la industria. Se identificarán los peligros y se analizarán otros problemas potenciales de cumplimiento con las normas de la OSHA, por ejemplo, las protecciones de la maquinaria.

Nuestro hermano, Grady Olson, ha sido sometido a dos operaciones quirúrgicas y los médicos esperan realizar otras más con el fin de salvar su brazo derecho. En otoño pasado, los miembros del Sindicato Local 2-469 ofrecieron sus servicios voluntarios para ayudarlo con las labores domésticas típicas del otoño. Armados con escaleras y sopladoras de hojas, los miembros del sindicato recogieron las hojas, limpiaron el jardín, lavaron las ventanas y limpiaron la cochera.

Duronda Pope, del Equipo de Respuestas a Emergencias de los USW, también ayudó al hermano Olsen y a su familia.

Noticias Generales

Juez de la Junta Laboral anula la Elección de MeadWestwaco en Covington

Eric M. Fine, Juez en Leyes Administrativas de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por su sigla en inglés), anuló una elección de representante del sindicato en marzo de 2008, en la cual el Sindicato de Trabajadores del Papel de Covington (CPU)

ganó a los USW por 14 votos, y ordenó que se lleve a cabo una nueva elección para cerca de 1,000 trabajadores en la planta de papel de Mead Westvaco en Covington, Virginia.

El Juez Fine dio a conocer su decisión el 30 de enero de 2009. Determinó que tanto el sindicato CPU como sus funcionarios participaron en tres tipos de conducta que representan una infracción a las leyes federales y que crearon un ambiente coercitivo que interfirió con la realización de una elección libre y justa.

Durante una reunión celebrada antes de la elección con Leo Gerard, el Presidente Internacional, el sindicato CPU hizo que uno de sus representantes grabara en video y fotografiara a los trabajadores cuando entraban y salían de la reunión, a pesar de que en numerosas ocasiones los funcionarios de los USW le pidieron que apagara la cámara. Se determinó que la acción llevada a cabo por el sindicato CPU fue intimidación.

El juez afirmó que los líderes del sindicato CPU interfirieron aún más en la elección de la NLRB al hacer a un lado al sindicato internacional de manera encubierta mientras aún eran funcionarios del Sindicato Local 8-675 de los USW, al negociar con la directiva de MeadWestvaco y al relevar garantías de la empresa respecto a su última oferta contractual en una reunión de desafiliación. Como resultado de sus propias negociaciones con la empresa habían decidido lanzar una campaña de desafiliación.

Según lo referido por el juez, el sindicato CPU interfirió con la elección al promover solicitudes de contribuciones por parte de los negocios que tenían relaciones contractuales con MeadWestvaco. Afirmó también que las acciones de este grupo dieron a entender que no actuaban como una organización laboral independiente, ya que los empleadores del área que tenían tratos con MeadWestvaco eran partidarios del sindicato CPU.

“Todo el tiempo hemos afirmado que la elección estuvo llena de errores”, dijo Bobby Harrison, Presidente del Sindicato Local 8-675. “El proceso de elección fue manipulado. Las personas no tuvieron una oportunidad justa y sin intimidaciones para determinar quién sería su representante de negociaciones”.

Los USW todavía son el representante certificado de los 950 trabajadores de producción y mantenimiento, y han presentado formalmente sus objeciones a esta elección.

Smurfit-Stone Files pide las garantías del Capítulo 11 de la Ley de Bancarrota

La agencia *Reuters* informó que Smurfit-Stone pidió las garantías de protección del capítulo 11 de la Ley de Bancarrota en los EE.UU. y Canadá para reestructurar su deuda. Según los datos del 30 de septiembre de 2008, este fabricante integrado de empaquetado de cartón y de papel tenía activos totales de \$7.45 mil millones y una deuda total de \$5.58 mil millones aproximadamente.

La empresa recibió ayuda financiera para continuar sus operaciones regulares cotidianas sin interrupciones, y afirmó que todas sus operaciones fuera de los EE.UU. y Canadá se encuentran excluidas en el proceso de bancarrota. Este financiamiento incluirá el pago de los salarios y beneficios de los empleados. Smurfit-Stone ha asegurado a sus clientes que sus plantas continuarán funcionando.

PPI Pulp & Paper Week (PPW) informó que la empresa se vio obligada a pedir garantías para su reorganización debido a un arma de dos filos, representada por un lado por las deudas elevadas y por el otro lado por el desplome en la demanda de sus productos durante el cuarto trimestre del año anterior. Los mercados crediticios congelados también

evitaron que la empresa pudiera obtener financiamiento por su estructura de capitales fuera del sistema de tribunales.

Esta constituye la solicitud de protección de bancarrota más grande en la historia de la industria norteamericana de productos forestales y de papel. En base a su capacidad de producción, Smurfit-Stone es el segundo productor más grande de cajas y cartón corrugado en Norteamérica. Esta empresa emplea a más de 6,000 miembros de los USW.

¿Habrán más bancarrotas?

Según los informes de *PPW*, la creación de la empresa Smurfit-Stone implicó una deuda de \$6.5 mil millones como resultado de la fusión de Stone Container y Jefferson Smurfit Corp. en 1998. Esta deuda incluía \$3.9 mil millones de Stone Container debido a que la empresa utilizó bonos basura para financiar compras compulsivas en la década de 1980. Desde entonces, la empresa no ha podido eliminar esta deuda.

Smurfit-Stone no es la única empresa de papel que ha utilizado las fusiones, adquisiciones y cierres de plantas para controlar los precios y la participación del mercado, en lugar de la innovación, la investigación y desarrollo de nuevos productos y mercados, y la alta productividad.

PPW informa que debido a la recesión global actual, los analistas predicen que probablemente más empresas de productos forestales y de papel podrían declararse en bancarrota, debido tanto a la severidad de esta recesión como a las deudas elevadas que vienen acarreado desde la consolidación previa de la industria. Las empresas tuvieron problemas para pagar estas deudas durante el año pasado debido a que el crecimiento de los ingresos no ocurrió tal y como se había pronosticado debido a cambios estructurales en la demanda y los incrementos recientes en los costos del petróleo y el gas. Incluso con los precios cerca de los picos cíclicos, estas empresas atraviesan tiempos difíciles intentado permanecer activas.

PPW informó que de las 13 empresas norteamericanas que solicitaron protección contra bancarrota desde el año 2006, cinco eran del sector de empaquetado, cuatro del sector de pulpa y papel para el cuidado personal, dos del sector de papeles finos y sin revestir sin pulpa, y dos del sector de papel para impresoras.

El Equipo de Obama eligió Papel de los USW para las Invitaciones del Día de Toma de Posesión

El equipo de Obama eligió el papel fino de la planta en Neenah como material para la impresión de las invitaciones oficiales a la toma de posesión el 20 de enero. La empresa anuncia la calidad del papel, Classic Crest 100% reciclado de color blanco natural, como el “papel de alta calidad más ecológico el mundo”.

“Probablemente el equipo de Obama eligió este tipo de papel debido a las características de certificación de esta línea de papeles y su rendimiento de impresión inigualable”, según lo escribió John O’Donnell, Presidente de Neenah, en un comunicado de prensa.

La planta de papel en Neenah emplea a 515 personas aproximadamente, en Neenah y Appleton, Wisconsin, así como a otras 245 personas en la planta Whiting, cerca de Stevens Point, en Wisconsin.

Contratos Conciliados

Los Sindicatos Locales de Producción de Sobres de MeadWestvaco Ratifican la Prórroga de 3 años del Contrato

Los sindicatos locales de producción de sobres de MeadWestvaco ratificaron la prórroga de tres años del contrato con un abrumador margen de votos. Las personas que votaron incluyeron plantas de sobres que cuentan con beneficios múltiples en Atlanta, Dallas, Indianápolis y Kenosha, Wisconsin, así como la planta en Williamsburg, Pennsylvania. La planta de Enfield, Connecticut, que formaba parte del programa de beneficios múltiples, va a ser cerrada. Debido a que se trató de una votación grupal, se requirió un 50% de votos más una aprobación en todas las unidades.

La propuesta, que cumplió con los parámetros indicados por los sindicatos locales de productores de sobres, incluyó incrementos de salarios, mejoras de las pensiones y del seguro de vida para cada año de la prórroga del contrato.

Todos los sindicatos locales recibieron un incremento general de salarios del 2% para cada año del convenio de tres años, un incremento de \$1 en el multiplicador de pensiones para cada año, y un aumento de \$1,000 por año para el seguro de vida y el seguro de accidentes y discapacidad. Para el programa de beneficios múltiples, el multiplicador de pensiones se incrementó de \$32.50 a \$35.50 al final del convenio. En la planta de Williamsburg, el multiplicador de pensiones se incrementó de \$28.50 a \$31.50 al final del convenio. El seguro de vida y muerte accidental y desmembramiento del programa de beneficios múltiples se incrementó de \$29,000 a \$32,000 durante toda la vigencia del contrato; en la planta de Williamsburg se incrementó de \$28,000 a \$31,000 durante el plazo de vigencia del contrato.

Esta prórroga incluye seguro de cuidados ópticos para todas las plantas. El programa de beneficios múltiples para las cuatro plantas también ofrecerá acceso a la cuenta de gastos flexibles de la empresa.

El Contrato de Pacon incluye el Traslado de Puestos no Sindicalizados a las Plantas Afiliadas a los USW

A principios del mes de febrero el Sindicato Local 1822 ratificó una prórroga del contrato por tres años con Pacon, una empresa productora de papel, material educativo auxiliar y de artes y artesanías para los mercados escolares y de arte, la cual incluye incrementos a los salarios y beneficios, así como el compromiso de cerrar la planta no sindicalizada de la empresa y trasladar estos puestos a las plantas sindicalizadas.

Los trabajadores de la planta de Appleton, Wisconsin, recibirán aumentos de salarios del 2.25% para cada uno de los tres años de la prórroga, y los trabajadores de la planta de Neenah, Wisconsin, obtendrán aumentos de salarios del 2.5% por año. El aumento de salarios pendiente para el 1° de diciembre, se otorgará dos meses antes, es decir, el 1° de octubre.

Según los términos de la prórroga, los trabajadores de Pacon no pagarán una prima mensual de seguro de atención médica hasta el año 2012. Posteriormente, pagarán un monto no mayor del 5% en el año 2012, 10% en el año 2013 y 15% en el año 2014. Incluye además una fórmula y un punto de referencia básico con el fin de que si disminuyen los costos, los trabajadores pueden pagar una cantidad que sea menor a esos porcentajes. El deducible es de \$300 por seguro individual y \$600 por seguro familiar.

Existen ciertos incrementos a las contribuciones correspondientes de la empresa para el plan 401(k). Pacon aportará un 3% de los ingresos estipulados en el formulario W-2, 15 centavos por cada hora de trabajo, y aportará 50 centavos por cada \$1 aportado, hasta un máximo del 2%. Otras de las mejoras a los beneficios incluyen el pago de incentivos y tiempo para pausas.

Pero lo mejor del nuevo convenio es que la empresa Pacon se ha comprometido a cerrar la planta no sindicalizada de Iowa y trasladar las operaciones a las plantas de Appleton y Neenah. Esto significa 30 a 40 puestos sindicalizados adicionales.

La planta de Appleton se organizó recientemente en el mes de agosto de 2007 y la membresía aumentó de 70 a 80 nuevos miembros.

Cierre de Plantas

Graphic Packaging cerrará Cuatro Plantas

El 11 de febrero Graphic Packaging Holding Co. anunció que planea cerrar cuatro plantas, incluyendo dos plantas representadas por los USW en Morris, Illinois, y Cantonment, Florida.

Nuestro sindicato está organizando una campaña para resolver las diferencias pendientes con Graphic Packaging y ayudará a la empresa a organizar sus negocios de manera correcta.

Graphic Packaging adquirió la empresa competidora Altivity Packaging por un monto de más de \$700 millones, y ha perdido dinero desde que se finalizó la fusión en el mes de marzo de 2008.

“El cierre de esta planta será un acontecimiento devastador para nuestras comunidades”, afirmó Brian Clubb, presidente del Sindicato Local 7-626 de los USW, que representa a los trabajadores de Morris. “Más de 170 excelentes personas se quedarán sin ningún ingreso y a la empresa no le importa para nada”.

“Cerrar las plantas, fusionar y comprar otras empresas no es la solución para tener éxito a largo plazo”, indicó Jon Geenen, Vicepresidente de los USW. Afirmó que la clave para lograr el éxito es la innovación, la investigación y desarrollo de nuevos mercados y la alta productividad.

Ronald Williams, Presidente del Sindicato Local 9-547 de los USW, de la planta Cantonment, indicó que sus miembros aceptaron un convenio para recibir un salario menor al que merecen con el fin de ayudar a la empresa. “La empresa se irá y nos dejará sin nada”, afirmó.

Mead Westvaco cierra la Planta de Producción de Sobres de Enfield

El pasado 23 de enero, Mead Westvaco anunció que cerrará la planta productora de sobres en Enfield, Connecticut, como parte de una iniciativa de reestructuración que ahorrará \$125 millones a la empresa y eliminará 2,000 puestos ó el 10% de su fuerza laboral global. Doce a catorce plantas de fabricación cerrarán o serán reestructuradas.

Con el cierre de toda la planta, al final del mes de marzo, desaparecerán 16 puestos con salario y 118 puestos de pago por hora. Los trabajadores de pago por hora están representados por el Sindicato Local 4-1 de los USW, conocidos como “Eagle Lodge”, el fundador del sindicato de trabajadores de la industria del papel.

Las operaciones y el equipo de la planta de Enfield serán transferidos a otras plantas de Mead Westvaco. Los trabajadores de la planta de Enfield elaboraban y distribuían sobres para empresas financieras, de facturación y para el correo directo regular. Cada vez más personas reciben sus facturas y estados de cuenta bancarios a través del correo electrónico, por lo tanto ha disminuido la demanda de sobres.

MeadWestvaco cesó temporalmente a los trabajadores de la planta de Enfield el pasado mes de diciembre y algunas personas pensaron que con ello sobreviviría algo más de tiempo.

“Todo mundo pensó... nos darán algo de tiempo para darle un giro a los acontecimientos, es decir, de seis meses a un año para ver si podíamos salir adelante”, dijo un empleado no identificado que trabajó ahí por muchos años.

Los USW están negociando ahora los beneficios de desvinculación para los empleados de pago por hora.

MeadWestvaco planea suspensiones temporales de trabajadores en una planta de sobres en Atlanta y la reestructuración de la unidad de ventas corporativas de la empresa en Springfield, Connecticut.

En Todo el Mundo

Trabajadores de la Industria de Impresión en el Reino Unido Fracasaron en su Intento por obtener Aumentos de Salarios

En el sitio printweek.com se informó que los trabajadores de las tres categorías de puestos de la industria de impresión del Reino Unido no recibirán aumentos de salarios durante este año debido a que Unite y la Federación Británica de Industrias de Impresión (BPIF, por su sigla en inglés) no consiguieron tal acuerdo durante la revisión anual de pagos del Convenio Nacional.

Mencionando un clima de dificultades económicas y un futuro incierto, la BPIF ofreció un pequeño incremento sobre la tarifa nacional mínima a los trabajadores Artesanales/Clase 1. Unite expresó que este incremento era “inaceptable” y que estaba condicionado a que el sindicato aceptara la recuperación total de costos y “una firme cláusula de incapacidad para pagar”.

Unite emitió una declaración en donde expresaba que “durante estos momentos difíciles había hecho todo lo posible por apoyar a la industria de impresión, al igual que sus miembros sindicalizados, quienes trabajan más arduamente que nunca y que se enfrentan a los altos costos de la vida”.

El año pasado se negociaron mayores incrementos salariales, pero las negociaciones actuales se llevan a cabo cuando muchas empresas privadas están optando por la congelación de salarios y el personal opta por aceptar los cortes de salarios para evitar suspensiones temporales por falta de trabajo.