



Pulp Truth — Número 19, Abril 2009

Favor de copiar el anverso y el reverso de Pulp Truth y distribuir las 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 abril

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.)

President Container, Moonachie, NJ, 1° de abril de 2009
Burrows Paper Co., Little Falls, NY, 1° de abril de 2009
International Paper, Georgetown, SC, 1° de abril de 2009
Smurfit-Stone Container, Lithonia, GA, 1° de abril de 2009
International Paper, Springhill, LA, 1° de abril de 2009
Mohawk, Hamilton, OH, 1° de abril de 2009
George A. Whiting Paper, Menasha, WI, 1° de abril de 2009
Green Bay Packaging, Green Bay, WI, 1° de abril de 2009
Caraustar Industries, Tacoma, WA, 1° de abril de 2009
International Paper, Ticonderoga, NY, 1° de abril de 2009
Wausau Paper, Brokaw, WI, 1° de abril de 2009
International Paper, Savannah, GA, 2 de abril de 2009
Smurfit-Stone Container, Humboldt, TN, 2 de abril de 2009
Smurfit-Stone Container, Liberty, MO, 2 de abril de 2009
Domtar, Owensboro, KY, 2 de abril de 2009
Smart Papers, Hamilton, OH, 2 de abril de 2009
P.C.A., Grandville, MI, 2 de abril de 2009
P.C.A., Vincennes, IN, 2 de abril de 2009
Landaal Pkg/Flint Pkg., Flint, MI, 2 de abril de 2009
Kimberly-Clark Corp., Neenah, WI, 2 de abril de 2009
P.C.A., Minneapolis, MN, 2 de abril de 2009

Kimberly-Clark Corp., Mobile, AL, 2 de abril de 2009
Georgia-Pacific, Zachary, LA, 6 de abril de 2009
Domtar, Johnsonburg, PA, 11 de abril de 2009
Greif Brothers, Culloden, WV, 15 de abril de 2009
Huhtamaki Company, Hammond, IN, 16 de abril de 2009
Walter G. Anderson, Hamel, MN, 16 de abril de 2009
Graphic Packaging, Solon, OH, 20 de abril de 2009
Graphic Packaging, Phoenixville, PA, 20 de abril de 2009
Smurfit-Stone Container, Cincinnati, OH, 20 de abril de 2009
Smurfit-Stone Container, Ravenna, OH, 20 de abril de 2009
Georgia-Pacific, Fort Dodge, IA, 20 de abril de 2009
Genesee Pkg (Planta #30), Flint, MI, 22 de abril de 2009
Smurfit-Stone Container, Highland, IL, 24 de abril de 2009

Los Trabajadores de PCA cuentan con un Nuevo Acuerdo Maestro

Los trabajadores que elaboran cajas en 25 plantas de Packaging Corporation of America (PCA) ratificaron de manera unánime un Acuerdo Maestro con una duración de cinco años para la Planta de Cajas PCA/USW el pasado 6 de abril. Este contrato provee protección económica y contractual para más de 1,500 trabajadores y sus familias.

Este acuerdo maestro establece las pautas de los salarios, beneficios y condiciones de empleo de los contratos que vencen en los años 2009, 2010 y 2011, y entra en vigencia en las fechas de vencimiento de estos contratos. Los contratos que vencen en 2009 y 2010 serán renovados una sola vez en un período de cinco años. Los contratos con una fecha de vencimiento del año 2011 se prolongarán automáticamente por dos años.

Los trabajadores recibirán incrementos salariales del 2%, 2.25%, 2.25%, 2.5% y 2.5% para los contratos correspondientes a 2009 y 2010, y los contratos de 2011 recibirán incrementos del 2.5% durante los dos años de prórroga. El multiplicador definido en el plan de beneficio de pensiones se incrementará \$5, y \$2 de tal incremento se pagarán por adelantado en el primer año. Además los trabajadores recibirán incrementos importantes en los beneficios de discapacidad a corto plazo y el seguro de vida/muerte accidental y desmembramiento. Los mejores beneficios de seguro médico y dental de la industria quedan asegurados durante toda la vigencia del acuerdo de renovación; algunas plantas no observarán cambios en el seguro médico antes del año 2015. Los trabajadores continuarán pagando el 20 por ciento de las pólizas del seguro médico.

Cláusula de Protección Contractual

Inmediatamente después de la ratificación del acuerdo maestro, se incluirá una cláusula de protección contractual (sucesión) en cada contrato del sindicato local. Esta cláusula especifica que si una planta se vende, arrenda, transfiere o asigna, el contrato sindical permanece en vigencia hasta que venza tal contrato.

El acuerdo maestro también incluye un código de conducta relativo a la organización de campañas. Un poco más de la mitad de las plantas de elaboración de cajas de PCA están organizadas. El código estipula que de ninguna manera se tolerarán declaraciones falsas o engañosas, ataques personales negativos, amenazas de cierre de una planta y críticas sobre la remuneración o beneficios de los funcionarios de la empresa. Sólo puede suministrarse información objetiva sobre las políticas, prácticas y procedimientos.

Los problemas locales se seguirán negociando entre los sindicatos locales y la directiva, pero no se realizarán cambios en el contrato local salvo con la aprobación respectiva de ambas partes.

Por primera vez en la historia de las negociaciones de las plantas de elaboración de cajas de PCA, todos los sindicatos locales participaron en la elaboración de las pautas, en lugar de que la empresa estableciera e implementara estas pautas en cada una de ellas.

Árbitra reincorpora la Clasificación de Trabajos en la planta de GP

La árbitra Roberta J. Bahakel se pronunció el pasado 20 de marzo a favor de la queja presentada por el Sindicato Local 1865 de que Georgia-Pacific había infringido el contrato al eliminar los trabajos de categoría 7 en la planta de Cedar Springs, Georgia. Ordenó que se reincorporara esta categoría de puestos de trabajo. Esta decisión implica que GP no puede eliminar puestos de trabajo sin contar con un motivo empresarial legítimo.

Como parte de su programa de Transformación Rápida (RT, por su sigla en inglés) GP eliminó los trabajos de categoría 7 y redujo el número de cargadores de vagones por turno de tres a dos personas. Cuando Koch Industries adquirió a GP en el año 2006, contrató a una empresa externa para que revisara sus operaciones y las necesidades de personal y que realizara evaluaciones acerca de la eficiencia operativa de la planta. En mayo de 2006, una de estas evaluaciones dio origen al programa RT.

GP asignó las tareas de los trabajadores de categoría 7 a otro personal y los cargadores de vagones tuvieron que realizar más trabajo contando con menos gente. El Sindicato Local 1865 presentó una queja explicando que las tareas relativas a esos trabajos permanecieron en la planta y que la empresa había infringido el contrato al eliminar dichos trabajos.

Desean una Planta de Producción Ajustada

La empresa alegó que según la cláusula de derechos de la directiva, incluida en el contrato, la empresa tenía derecho a administrar el negocio y a determinar y dirigir a la fuerza laboral, incluyendo el derecho a programar y asignar las tareas. Afirmó que el objetivo del proceso RT era lograr una producción más ajustada y más competitiva.

El sindicato local alegó que los trabajos de categoría 7 habían sido negociados en el contrato hacía más de 40 años y que no había disminuido la carga de trabajo para tales puestos, que los empleados que realizaban ese trabajo laboraban a tiempo completo y que los empleados que tenían que realizar ahora las tareas de la categoría 7 ya tenían una carga completa de responsabilidades complementarias. Respecto al puesto de cargador de vagones, el sindicato afirmó que durante más de 30 años hubo tres cargadores por turno y que realmente se necesitan tres personas por turno para realizar ese trabajo correctamente.

En resumen, el sindicato local expresó que la empresa no tenía derecho a eliminar categorías de trabajo unilateralmente sin demostrar primero que no había tareas que realizar en esa categoría, o que se había implementado un cambio en la tecnología o en las operaciones que apoyara la eliminación de tal categoría.

Se requieren Motivos Empresariales Legítimos

La árbitra Bahakel dictaminó que según las disposiciones del Artículo III, la cláusula de derechos de la directiva, GP tenía derecho a disminuir el número de cargadores de vagones y rechazó la queja del sindicato.

Sin embargo, respecto a la eliminación de los trabajos de categoría 7, afirmó que el Artículo III limita el derecho de la directiva a eliminar unilateralmente una categoría de trabajo a menos que demuestre que existe un motivo empresarial legítimo para hacerlo. Al revisar los detalles del caso, afirmó que no habían presentado ninguna evidencia de que hubiera algún cambio en la cantidad o tipo de tareas de los trabajos de categoría 7, ni ningún cambio en los procesos o tecnología correspondientes a este puesto que pudieran implicar un motivo empresarial legítimo para eliminar esta categoría. En base a esta evidencia ordenó que se reincorporara esta categoría.

Afortunadamente, bastante gente optó por los paquetes de indemnización voluntaria ofrecidos de acuerdo al programa RT, de manera que los trabajadores que perdieron sus empleos debido a la eliminación de los trabajos de categoría 7 y los cargadores de vagones no fueron cesados temporalmente.

La Conferencia Sindical de Georgia-Pacific sostuvo su Primera Reunión Nacional

Los representantes del sindicato local de Georgia-Pacific (GP) se reunieron con el Vicepresidente Jon Geenen y con el presidente de GP el pasado 26 de marzo para analizar los últimos acontecimientos dentro de la empresa y la industria.

El Sr. Geenen afirmó que desde la última Conferencia Nacional sobre Negociaciones en la Industria del Papel, celebrada en abril de 2008, se han perdido 130 sindicatos locales en esta industria. Siendo un indicador de tendencias en el resto de la economía, los problemas del sector del papel fueron evidentes cuando se cancelaron activos de alta calidad, como la planta de NewPage en Kimberly, Wisconsin.

Durante el análisis del convenio de marco de trabajo, el Sr. Geenen expresó que el Sindicato Internacional está dispuesto a organizar un consejo nacional del yeso para mejorar la coordinación entre los sindicatos de tal sector empresarial.

Discordia en el Pago por Desempeño Laboral

Se mencionaron problemas en las bonificaciones por rendimiento en el trabajo y pagos por rendimiento extraordinario. La empresa privada Kock Industries, propietaria de GP, cree en la administración basada en el mercado y piensa que deberían ampliarse las bonificaciones por rendimiento extraordinario.

En la planta de Green Bay, Wisconsin que pertenece a esta empresa, se ha afirmado que el problema que ha creado mayor discordia entre los miembros sindicales es el pago por rendimiento extraordinario. Los trabajadores reciben un pago por rendimiento extraordinario que varía desde el 1.8% hasta el 8% en base al valor individual acreditado por la empresa. El Sr. Geenen afirma que el pago por rendimiento en el trabajo supuestamente debe ser uniforme en todos los departamentos y los pagos por rendimiento extraordinario supuestamente deben darse por un excelente desempeño. El sindicato local expresó que a todos se les dio el mismo pago por rendimiento en el trabajo durante el primer año y que durante el segundo año se les dio un pago por rendimiento individualizado.

En la planta de Mount Olive, Illinois, existe el problema de manejo del pago por rendimiento en el trabajo. La compañía no se ha reunido con el sindicato local ni con los

representantes internacionales según el acuerdo que ambas partes firmaron respecto al pago de rendimiento en el trabajo.

También se mencionaron problemas con los costos de atención médica fuera de la red, la atención médica a los jubilados y la disminución del número de médicos del plan médico de United Healthcare en la costa oeste.

Para apoyar a la Conferencia de GP, se elaboró un directorio y se está redactando un manual en Sharepoint. El sitio web ya está activo, www.gpunionnews.org, y se están elaborando boletines informativos cada mes (envíe sus comentarios con ideas para los artículos a Howard Scott a: hscott@usw.org).

Los Miembros de Graphic Packaging Expresan su Posición

Graphic Packaging está organizando un ataque coordinado contra los sindicatos locales ahora que los convenios laborales se acercan a su fecha de vencimiento. Cuatro unidades de negociaciones en cinco plantas están trabajando bajo convenios que han vencido y que continúan negociando. Siete unidades de negociaciones adicionales en ocho plantas tienen una fecha de vencimiento entre junio de 2009 y enero de 2010.

En las dos plantas de Graphic Packaging en Wisconsin, la directiva exige menores tarifas de pensiones, restricción de los derechos de vacaciones de los nuevos trabajadores contratados y menores salarios al menos para la mitad de todos los trabajadores futuros. Este esquema de dos etapas enfrenta a los trabajadores entre sí y fomenta la reducción de salarios y beneficios en todas partes. En todas las plantas de Graphic Packaging, la empresa ha rehusado cualquier incremento en el multiplicador de pensiones definido.

Si bien la compañía alega que se necesitan estos cambios para permanecer competitiva, lo cierto es que la empresa ha anunciado el cierre de cuatro plantas este año y cada una de estas plantas ya había cedido a las exigencias de la compañía. La verdadera razón de los cierres de plantas es la recesión económica en general y las fuerzas del mercado, que incluyen la demanda de los clientes y la incapacidad de elaborar productos de manera eficiente. Los miembros de los USW han enviado a la compañía un mensaje de que los trabajadores en realidad son la solución, no el problema, y que nuestros miembros están dispuestos a trabajar junto con ellos para que las plantas sean más eficientes, pero el plan actual de la empresa no es suficiente y en realidad es completamente innecesario.

Propaganda de la Compañía

La propaganda de la empresa hace referencia a sus ofertas “no concesionarias” y “competitivas”, pero la realidad es muy diferente.

Los USW han logrado convenios con tres competidores de la industria: las plantas convertidoras de MeadWestvaco, Rock-Tenn y PCA Box, que incluyen mejores salarios, mejores beneficios y cláusulas de contrato que los que el sindicato había afirmado que aceptaría en las plantas de Graphic Packaging.

En ciertos volantes recientes, el sindicato local afirmó que los miembros votarían para ratificar un contrato mediante un referendo de votación secreta en el momento en que la compañía les otorgara una oferta no concesionaria, que no sea un “insulto” y la información necesaria para negociar.

La solidaridad si funciona y los miembros sindicalizados de Graphic Packaging se rehúsan a ser trabajadores de segunda en la industria del papel. Lo más importante es que los trabajadores merecen un convenio justo y razonable que les reditúe beneficios, a

menos que Graphic Packaging demuestre por qué merecen menos. Hasta el momento la empresa ha rehusado proveer tal información.

Graphic Packaging cesa a 30 Trabajadores

Esta empresa comenzó por cesar a 30 de sus trabajadores en la planta de Wellsburgh, West Virginia, el pasado 6 de abril, informó la estación televisiva WTRF. La elaboración de los productos de empaquetado de alimentos y bolsas se está reduciendo.

Alan Sampson, vocero del sindicato local, dijo a esta estación televisiva que el sindicato cuenta con el compromiso de la empresa de permanecer en Wellsburg. Afirmó que este cese de empleos es el resultado directo de la mala economía.

La Ley de Libre Elección del Trabajador beneficia a Trabajadores del Papel

En caso de que se apruebe, la Ley de Libre Elección del Trabajador (EFCA, por su sigla en inglés) esto beneficiará a los trabajadores de la industria del papel. Esta ley facilitará la sindicalización de los trabajadores. Si la mayoría de los trabajadores de una planta firman las tarjetas de autorización, automáticamente conseguirían la sindicalización y podrían comenzar a negociar un contrato. Estos mismos trabajadores podrían elegir firmar las tarjetas y realizar unas elecciones de votación secreta. Podrían elegir la manera de formar su sindicato, en lugar de que lo decida el empleador. Se incrementarían las sanciones para los empleadores que despidan a un partidario del sindicato y que se involucren en otro tipo de actividades de intimidación y coercitivas. Si no se logra un primer contrato dentro de un período de 120 días, se realizaría un arbitraje obligatorio.

Los Trabajadores de GP luchan por el Primer Contrato

La necesidad de contar con la ley EFCA queda ejemplificada por la lucha a la que se enfrentaron los trabajadores de **Georgia-Pacific** por lograr el primer contrato en la **planta de yeso de Wheatfield en Valparaiso, Indiana**. Los trabajadores de esta planta formaron su sindicato hace dos años pero la empresa paralizó sus esfuerzos y se rehusó a aceptar un acuerdo. Durante todo este tiempo GP ha disciplinado de forma totalmente injusta a los partidarios del sindicato, además de despedir a un activista clave por utilizar la “línea telefónica directa” de la compañía para abordar una queja en nombre de sus compañeros de trabajo.

Los USW han presentado numerosos cargos contra Georgia-Pacific ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) por medidas disciplinarias ilegales, terminación del empleo y otro tipo de prácticas.

Como respuesta a las propuestas modestas y razonables del sindicato, la compañía ha insistido en concesiones de salarios y beneficios, a pesar de obtener ganancias por más de \$40 millones. La ideología de Koch Industries, propietaria de GP, se basa en una economía de laissez-faire (literalmente del francés “dejar hacer”) y una administración basada en el mercado.

Los trabajadores de la planta de yeso y sus partidarios laborales organizaron un mitin el pasado 31 de marzo para exhortar a GP a lograr un acuerdo justo.

Oposición de las Grandes Empresas

La Cámara de Comercio y las Grandes Empresas se oponen a la ley EFCA y gastan millones de dólares para distorsionar la verdad acerca de esta ley. Desde luego que

Wal-Mart se opone a esta ley. Frank Blake, Presidente y Director Ejecutivo de Home Depot, Inc. afirmó, “No creemos que sea una buena idea para el país y ni hablar de The Home Depot”. Quienes lean esto tal vez deseen considerar a otras tiendas para hacer sus compras.

Si usted es un trabajador de la industria del papel que reside en Arkansas, Louisiana, Nebraska y Colorado, tal vez sería conveniente que contactara a sus senadores demócratas que aún no se han comprometido con la ley EFCA. Los miembros de la AFL-CIO nacional se están movilizandoo en estos estados para incorporar a estos senadores a nuestra causa. Se necesitan sesenta votos para invalidar este obstruccionismo a la ley por parte de los republicanos.

Trabajadores de White Pigeon Paper Co. obtienen el Contrato después de la Huelga

El Sindicato Local 1034 de los USW firmó un contrato por cinco años con White Pigeon Paper Co. en White Pigeon, Michigan., el pasado 16 de marzo, después de estar en huelga durante una semana y de regresar al trabajo de manera incondicional. La empresa afirmó que hubiera recurrido a nuevos trabajadores para cumplir con los pedidos de los clientes si la huelga se hubiera prolongado más de una semana.

David DiBiaggio, Vicepresidente y gerente general de la compañía, informó al periódico *Kalamazoo Gazette* que los “trabajadores menos calificados” recibirán incrementos de sueldo de 1 por ciento en cada uno de los tres primeros años, y posteriormente incrementos del 2 por ciento en los dos años restantes. Los trabajadores “más calificados” de la compañía recibirán incrementos del 2 por ciento en cada uno de los cinco años. La compañía continuará pagando el 70 por ciento de las primas del seguro médico, en tanto que los trabajadores pagarán el 30 por ciento. El contrato especifica que los costos de las primas de los trabajadores no aumentarán más del 30 por ciento en los cinco años. Las cláusulas del contrato se prolongarán durante tres años, con dos prórrogas de un año cada una.

Accidente con una Grúa Mata a un Trabajador en el Depósito de Madera de IP

El periódico *Augusta Chronicle* informó que un trabajador del depósito de madera de International Paper (IP) falleció el 2 de febrero en la planta de Augusta, Georgia, debido a que fue golpeado por una grúa que cargaba madera. La jaula metálica de la grúa golpeó a Bill Drake, de 66 años, mientras intentaba limpiar residuos de madera a lo largo de las vías del tren. El Sr. Drake, que había trabajado en la planta durante 43 años, fue declarado muerto en el lugar.

Los dispositivos de advertencia auditiva y visual de la grúa se encontraban funcionando correctamente en el momento del incidente. En *Augusta Chronicle* se informó que OSHA está realizando una investigación y que deberá completarse en un plazo de seis meses o menos tiempo. Los hallazgos serán publicados al terminar esta investigación.

Una base de datos de OSHA en Internet, declara que la planta de cartón corrugado revestido de IP y las instalaciones de abasto de fibra de madera cuentan con un buen registro de seguridad y que no se habían reportado accidentes graves durante los últimos

cinco años. Una inspección del lugar en el año 2008 no encontró incumplimientos ni produjo sanciones.

Según los registros, desde el año 2004, la planta fue inspeccionada dos veces en respuesta a quejas recibidas. Otra inspección realizada en 2005 produjo un citatorio debido a un incumplimiento menor y otra más por una infracción “severa” como resultado de aberturas en la pared y piso protector, que fue resuelta más tarde con \$3,750.

Accidente Mortal en la Planta Smurfit-Stone en Florida

El 10 de marzo pasado ocurrió un accidente mortal en la planta de Smurfit-Stone en Fernandina Beach, Florida, durante el cuarto día de una interrupción de suministro eléctrico que se preveía iba a durar hasta la semana siguiente. Según se informó, Daniel Bowen, electricista principal y miembro del sindicato de trabajadores eléctricos, estaba ayudando al bloqueo y etiquetado en una subestación de una torre de refrigeración cerca de las 11 p.m. Estaba solo en ese lugar.

Cerca de las 11:20 p.m., Bowen fue encontrado tendido cerca de la puerta de un panel abierto de 2,300 voltios de electricidad. Se llamó a los paramédicos quienes intentaron resucitarlo. Fue declarado muerto a las 12:25 a.m. el 11 de marzo.

Al Sr. Bowen le sobreviven su esposa y dos hijos. Trabajó para Smurfit-Stone desde 1996.

OSHA está investigando este incidente.

Incendio en la Planta de GP fue Contenido Rápidamente

El pasado 25 de marzo se contuvo rápidamente un incendio entre las pacas de cartón reciclado de la planta de papel Big Island de Georgia-Pacific sin que se convirtiera en una amenaza para los empleados ni las estructuras, informó el periódico *The News & Advance* en Lynchburg, Virginia.

El cartón yace sobre una base que se encuentra aislada de las demás estructuras y está rodeada de cañones de agua (lanzas contra incendios). Las cuadrillas de bomberos trabajaron durante varias horas en el sitio mojando el cartón y cerciorándose de que las cenizas ardientes no volvieran a prenderse.

El periódico no mencionó la causa del incendio ni tampoco si se iba a realizar una investigación.

Vuelve a abrir una Antigua Planta de Pulpa de Georgia-Pacific en Maine

La antigua planta de Georgia-Pacific en Old Town, que fue adquirida por Red Shield Environmental, empresa que se declaró en bancarrota, tiene un nuevo dueño con el capital necesario para mantener la planta funcionando. La empresa Patriarch Partners de Nueva York compró la planta de pulpa y la nombró Old Town Fiber and Fuel. Esta planta continuará generando electricidad y pulpa, y tiene planes a largo plazo para fabricar turbosina a partir de productos de madera. La empresa está recontratando a los 170 trabajadores, muchos de los cuales han estado desempleados desde el verano pasado.

La planta continuará trabajando junto con el departamento de ingeniería de la Universidad de Maine para extraer etanol de viruta de madera y es la única planta en la cual se utiliza la tecnología de preextracción en escala comercial. Finalmente se espera

que produzca turbosina como complemento del negocio de fabricación de helicópteros de Patriarch Partners en Arizona.

Domtar Mantendrá Inactiva una Planta de Pulpa en Maine y Parará Maquinaria en Carolina del Norte

El periódico *Bloomberg News* informó que Domtar Corp. planea mantener inactiva su planta de pulpa en Baileyville, Maine, a partir del 5 de mayo durante un tiempo indefinido. La compañía afirmó que la disminución en la demanda china de pulpa de madera forzó el cierre indefinido de la planta, que tiene una capacidad de producción anual de 398,000 toneladas métricas y emplea a más de 300 trabajadores.

En Plymouth, Carolina del Norte, la compañía anunció el pasado mes de febrero que pararía la máquina de elaboración de papel No. 5, dejando en la planta una máquina No. 4 más antigua que produce papel para libros, una máquina No. 2 de celulosa fluff y una cortadora que debe convertir el papel proveniente de otras plantas.

Un portavoz de la compañía afirmó que el futuro de la planta en Maine depende de las condiciones del mercado. La compañía y los USW buscan maneras de preservar las operaciones de Plymouth en el futuro. La crisis económica mundial ha provocado que disminuya la demanda de productos de pulpa de madera y papel. Históricamente, los altos niveles de inventario y los precios bajos también han tenido un grave efecto y han ocasionado que Domtar y sus competidores reduzcan la producción.

Wausau se da por Vencida en la Planta en Maine

La planta de papel Otis en Jay, Maine, es la última víctima de la recesión. El periódico *Sun Journal* informó el pasado 2 de abril que el dueño de la planta, Wausau Paper, venderá la propiedad incluyendo todo el equipo.

La empresa afirmó que los altos costos de operación de la planta junto con la recesión económica y otros factores más motivaron que se tomara la decisión de cerrar permanentemente la planta el 31 de mayo, por lo cual quedarán desempleados 96 trabajadores. Se sumarán a los casi 100 trabajadores que fueron cesados hace 15 semanas cuando la compañía paro definitivamente la otra máquina de elaboración de papel.

Mike Castaneda, presidente del Sindicato Local 4-0011, dijo a los reporteros que este anuncio los tomó por sorpresa. “Pensábamos que las cosas estaban mejorando,” afirmó.

Expresó que la directiva le comunicó que iban a vender la planta, aunque no la venderían a cualquier empresa de papel de Norteamérica.

Un portavoz de la compañía afirmó que es posible que la planta permanezca abierta después de la fecha límite en mayo, pero con el personal mínimo necesario para ayudar a cerrar las instalaciones. Expresó que el número de pedidos de clientes que reciban desde esta fecha hasta el 31 de mayo determinará cuál será el último día de operaciones para la única máquina de elaboración de papel, la No. 11 que todavía está funcionando. Afirmó también que después del cierre de la planta, los pedidos de productos especiales que se elaboraban en esta planta serán transferidos a dos de las plantas de Wausau, Mosinee y Rhinelander en Wisconsin.

International Paper Cierra la Planta Escocesa Inverurie

En el boletín informativo ICEM se anunció que International Paper Co. cerró la planta Inverurie en Aberdeenshire, Escocia, al final de marzo, por lo cual quedaron desempleados 371 trabajadores del papel.

Durante el período de consultas obligatorias de 90 días, Unite, el Sindicato y los políticos locales encontraron algunos compradores potenciales para la última planta de papel sin pulpa sin revestir del Reino Unido. Debido a que IP se rehusó a considerar la venta de la planta, ello dio lugar a que Tony Burke, Secretario General Auxiliar de Unite dijera que desde el principio la empresa tuvo la intención de cerrar la planta y reemplazar la producción de papel británico con papel que se elabora en Brasil, Polonia o Rusia.

Thomas Tait, cuya familia fundó esta planta en el año 1852, expresó que él mismo participó tres veces en varios de los planes para comprar nuevamente la planta y que IP se negó rotundamente a venderla. Afirmó que la situación de la planta Inverurie deberá utilizarse para modificar las leyes británicas de manera que sea obligatoria la venta cuando un comprador intenta fabricar el mismo producto u otro similar.

El Sindicato de Trabajadores del Papel de Covington apela la Decisión del Juez

Los abogados del Sindicato Local 675 de Trabajadores del Papel de Covington apelaron la decisión del juez administrativo Eric Fine, del pasado mes de enero, de sostener tres de los cargos de la junta laboral de los USW y realizar unas nuevas elecciones en la planta de papel de MeadWestvaco en Covington, Virginia.

Pidieron a la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) que revirtiera su decisión y que confirmara los resultados de las elecciones del 12 de marzo de 2008. El sindicato CPU obtuvo 465 votos a favor y los USW obtuvieron 451 votos en las elecciones para determinar cuál sindicato representaría a cerca de 1,000 trabajadores de la planta.

Después de las elecciones, los USW alegaron que los miembros y los funcionarios del CPU participaron en malas conductas en la campaña previa a las elecciones. El CPU tomó fotografías y video de los miembros sindicales de los USW en un mitin celebrado antes de las elecciones. Los abogados del CPU alegaron que estas actividades no tenían la intención de intimidar, que se enfocaron en los miembros del CPU y que constituía una práctica común para documentar las actividades de la campaña local.

“El CPU tiene el derecho de presentar una apelación, aunque creemos que el juez tomó la decisión correcta al declarar que el CPU no cumplió en tener una elección justa e impecable el pasado mes de marzo,” declaró Bobby Harrison, Presidente del Sindicato Local 8-675 de los USW, al periódico *Roanoke Times*.

“Debido a la crisis económica, pensamos que el CPU sólo está prolongando la inevitable resolución en favor de los USW de realizar una nueva votación. Si el CPU verdaderamente cuenta con el apoyo de la mayoría, ¿por qué no accedieron a realizar una nueva votación sin manipulación en estos momentos en lugar de esperar más tiempo?” agregó.

El periódico *Roanoke Times* informó que es incierto cuánto tiempo le tomará a la NLRB revisar la apelación y que esta junta, constituida por cinco integrantes, tiene tres puestos vacantes.

Necesitamos su Opinión

Pulp Truth incluye las noticias de toda la industria de la pulpa y el papel. Le pedimos ayude a este boletín informativo a mejorar la cobertura al enviar notas escritas acerca de los problemas existentes, las actividades de movilización y negociaciones contractuales que involucran a su sindicato local. Puede enviar estos relatos por correo electrónico a la editora de *Pulp Truth*, Lynne Baker a: lbaker@usw.org o puede enviarlos por correo regular a: Lynne Baker, USW, 3340 Perimeter Hill Drive, Nashville, TN 37211.