



**Pulp Truth — Número 23, Septiembre 1-15 de 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 comunicacionales, 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](mailto:lbaker@usw.org)*

## **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](mailto:lbaker@usw.org) para que sea incluida. (La fecha de reapertura no es la misma que la fecha de vencimiento.)

MeadWestvaco, Cottonton, AL, 9-1-09  
Cellu Tissue Corp., Gouverneur, NY, 9-1-09  
Georgia-Pacific (Color Box LLC), Dubuque, IA, 9-1-09  
International Paper (WH), Grand Prairie, TX, 9-1-09  
Temple-Inland, Kansas City, KS, 9-1-09  
Temple-Inland, New Johnsonville, TN, 9-1-09  
Hartford City Paper, Hartford City, IN, 9-1-09  
Green Bay Packaging, Kalamazoo, MI, 9-1-09  
Smurfit-Stone Cont., Mishawaka, IN, 9-1-09  
Smurfit-Stone Cont., Adams, WI, 9-1-09  
Great Northern Corp., Appleton, WI, 9-1-09  
Fraser Papers Ltd, Madawaska, ME, 9-1-09  
Georgia-Pacific, Sterling, GA, 9-2-09  
International Paper, Wellford, SC, 9-2-09  
Graphic Packaging, Jacksonville, AR, 9-2-09  
Pekin Paperboard (Graphic Packaging), Pekin, IL, 9-2-09  
Little Rapids Corp. (Shawano Papers), Shawano, WI, 9-2-09  
Massachusetts Container, Marlboro, MA, 9-16-09  
Temple-Inland, Hazelton, PA, 9-17-09  
Greif Inc., Rosemount, MN, 9-20-09  
Temple-Inland, Buna, TX, 9-24-09

## **Reapertura de contratos en agosto**

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](mailto:lbaker@usw.org) para que sea incluida. (La fecha de reapertura no es la misma que la fecha de vencimiento.)

Burton Packaging, New York City, NY, 8-1-09  
M.C. Packaging Corp., Melville, NY, 8-1-09  
Gift Box Corporation, Carlstadt, NJ, 8-1-09  
International Paper, Bay Minette, AL, 8-1-09  
Rock-Tenn, Milwaukee, WI, 8-1-09  
Georgia-Pacific, Plattsburgh, NY, 8-1-09  
Greif Inc., Washington, PA, 8-2-09  
Smurfit-Stone Cont., Wash. Ct. House, OH, 8-2-09  
Smurfit-Stone Cont., Galesburg, IL, 8-2-09  
International Paper, Chicago, IL, 8-2-09  
Newark Group, South Gardiner, ME, 8-6-09  
Georgia-Pacific, Fort Smith, AR, 8-6-09  
International Paper (WH), Pine Hill, AL, 8-6-09  
P.C.A., Counce, TN, 8-29-09  
Cedar Box Co., Minneapolis, MN, 8-31-09

## **Las reuniones de consejos de Pittsburgh tienen como resultado planes conjuntos de acción**

Los consejos SCA, Graphic Packaging, MeadWestvaco, NewPage, Sappi, Georgia-Pacific e International Paper sostuvieron sus reuniones individuales entre el 4 y 5 de agosto en Pittsburgh para compartir información de negociaciones y para discutir los negociantes corporativos, el manejo gerencial de las plantas individuales, la organización y el estado de las negociaciones actuales.

El Vicepresidente Internacional Jon Geenen y el Asistente del Presidente Leeann Anderson dirigieron la sesión conjunta. Hablaron de cómo los convenios de marco de trabajo que se han negociado han otorgado a los trabajadores del papel seguridad en el trabajo sin precedente durante un tiempo de incertidumbre económica. Geenen dijo que esta es la primera vez que la gerencia de IP no se ha abalanzado sobre los salarios y beneficios de los trabajadores por hora durante una caída económica.

### **Partida del abastecimiento**

Geenen dijo que las compañías de papel se han preocupado erróneamente de manera casi exclusiva sobre el lado del abastecimiento en la ecuación de los negocios mediante las adquisiciones y las fusiones en tanto que la demanda ha estado cambiando rápidamente.

“Aunque los valores de la consolidación son obvios, la idea de controlar los precios exclusivamente mediante el control y la limitación del abastecimiento recae

siempre en una economía global y no responde a la manipulación y el dumping de China y de otros países que exportan a los EE.UU.,” dijo.

Explicó que es tiempo de que la industria empiece a reinvertir en investigación y desarrollo de nuevos productos para crear y conducir la demanda para el futuro.

Los sindicatos deben defender a los nuevos trabajadores contratados y su calidad de vida y poner un alto a las compañías que erróneamente tratan de detener los planes definidos de beneficio de pensiones a favor de los planes de ahorro que no pueden ofrecer el tipo de seguridad que es esencial para una vida confortable después de una carrera de trabajo arduo.

Es esencial involucrarse con la salud y la seguridad en cada planta, dijo Geenen. Expresó que necesitamos programas de seguridad y no necesitamos el permiso de la gerencia para poseer el proceso de salud y seguridad en el trabajo.

Geenen también habló sobre USW y su papel proactivo en los casos de bancarrota al participar en los comités de acreedores e involucrarse en el proceso de bancarrota para mantener el trabajo de los miembros.

## **Se necesita una opción pública**

El Presidente Internacional de USW, Leo W. Gerard, felicitó a los presidentes y los miembros del consejo por su “gran trabajo” realizado los últimos años. “Deben sentirse orgullosos de la toma estratégica de decisiones que han efectuado,” afirmó.

Señaló que en todas las negociaciones la atención médica es una lucha. El dieciséis por ciento del PIB se gasta en atención médica y los trabajadores pagan entre \$12,000 y \$20,000 anuales por la atención médica de sus familias. Habló sobre cómo las opciones públicas traerán competencia a la industria de los seguros.

Gerard discutió cómo la industria automotriz fortalece la economía manufacturera de los EE.UU. e indicó que el segundo usuario más importante de papel revestido es la industria automotriz. “Piensen cuánto se destruiría de la industria del papel si no hubiera base manufacturera,” dijo.

Mucho se elogió a los miembros por la presión que ejercen en el Congreso para mantener los créditos fiscales sobre el licor negro para la industria del papel. Gerard dijo que el crédito fiscal del biocombustible hubiera estado no se hubiera conseguido si no se hubiera ejercido presión por parte de los miembros.

Los miembros del consejo escucharon presentaciones sobre los resultados preliminares de la encuesta sobre seguridad del papel y la Union Sportsmen Alliance. Recibieron una actualización del clima económico actual en la industria del papel de los EE.UU. También escucharon a Flambeau River pronunciar una presentación sobre el biocombustible y la tecnología ecológica.

## **Vínculos internacionales**

Se fortalecieron los vínculos entre los trabajadores del papel de nuestro sindicato y los de Unite, el socio de fusión de nuestro sindicato en Workers Uniting. Los miembros de Unite hablaron ante los consejos de GP, SCA y MeadWestvaco sobre lo que está sucediendo con los trabajadores de dichas compañías en el Reino Unido.

Gerald Fernandez, director del departamento de Campañas Estratégicas, habló sobre Workers Uniting y la necesidad de un movimiento laboral que actúe internacionalmente. El Secretario General Auxiliar de Unite, Tony Burke, expresó que

necesitamos cerciorarnos de que las compañías multinacionales no pongan a un grupo de trabajadores en contra de otro, e indicó que podemos impedir que suceda esto al fortalecer los lazos multinacionales de nuestros sindicatos.

En el pasado, los consejos usaron sus reuniones para informar sobre los eventos y los asuntos que suceden en cada local sindical. Por primera vez, establecieron prioridades para la creación de consejos y formularon planes de acción conjunta que incluyeron recomendaciones de las reuniones regionales.

### **Se expresó aprecio a los trabajadores de Covington**

Durante la sesión general, los miembros del consejo expresaron su amplio aprecio al sindicato local MeadWestvaco 8-675 por fijar las pautas de las negociaciones en el contrato reciente.

A pesar de la caída económica, el nuevo contrato incluye \$2,600 en bonos en efectivo y más del 16 por ciento en incremento salarial general durante el término de seis años. El multiplicador de pensiones por año de servicio de \$58 al mes, representa una barrera alta para la industria. El plan y la clínica para atención médica creado por el sindicato ayudará a controlar los costos de la atención médica, tal como el plan y clínica similar que establecieron los sindicatos locales de Evadale.

A continuación se presenta un breve resumen de algunas de las reuniones de consejo y del plan de acción para cada consejo:

### **Consejo de International Paper**

La discusión se centró en los programas de salud y seguridad de IP y la importancia de que USW tenga una voz importante. El sindicato local 314 de Edinburg, Texas, presentó su plan de mapeo de peligros como un ejemplo de la participación de los trabajadores.

Otros temas que se discutieron incluyeron el Plan de ahorros para atención médica a jubilados y los esfuerzos de organización en las plantas que no están agremiadas como es el caso de Mansfield, La., opción para cobertura médica para jubilados, programas de educación, apoyo entre sindicatos locales para las negociaciones, visibilidad mejorada y fortalecimiento de programas de comunicación.

El consejo de IP aceptó continuar sus teleconferencias y enviar de antemano una agenda más detallada así como mantener un boletín mensual, dedicando más esfuerzo a publicarlo en el lugar de trabajo. El plan de acción del consejo también incluyó pautas de desarrollo para el siguiente acuerdo maestro e identificar los objetivos problemáticos para confrontarlos a nivel de todo el sistema, como es el caso de las diferentes interpretaciones de la Ley de Licencia por Motivos Familiares y Médicos por parte de la compañía.

Para obtener más información sobre el consejo y sus asuntos y actividades, vaya a [www.SolidarityatIP.org](http://www.SolidarityatIP.org).

### **Consejo de Georgia-Pacific**

Los representantes del sindicato local discutieron la reciente actividad de negociación, el personal corporativo y las estrategias de negociación de la compañía. Los delegados revisaron la información económica más reciente sobre la compañía y la industria y hablaron sobre problemas de salud y seguridad en la planta, incluyendo la obligación del sindicato de salvaguardar a los trabajadores durante el tiempo de trabajo.

Cierta discusión fue sobre el reto de unificar al grupo de GP debido a los diversos tamaños de los sindicatos locales así como las diferentes industrias dentro de la compañía.

Los sindicatos locales de las plantas de papel expresaron su frustración sobre la forma en que GP maneja el P-Pay (pago por rendimiento) y el pago por rendimiento extraordinario. La compañía lo maneja de manera distinta entre las diferentes ubicaciones e individuos.

Los sindicatos locales también discutieron la creación de conferencia—comprobando que cada sindicato local obtenga lo que necesita para fortalecerse y crear apoyo—y las negociaciones del convenio de marco de trabajo. Los delegados reconocieron cómo han estabilizado los salarios y los beneficios las actuales negociaciones del marco de trabajo, en este tiempo de incertidumbre económica.

El miembro del sindicato de la planta de GP en Lancashire, UK Craig Foster realizó una presentación que propició lazos más estrechos con nuestros hermanos y hermanas de Workers Uniting.

Un grupo de trabajo tomó lo que se dijo en las reuniones de consejo regional de GP y en la reunión de Pittsburgh para delinear un conjunto de objetivos para el consejo de negociación: establecer un programa de educación para los miembros; construir/restaurar una cultura de solidaridad dentro de los sindicatos locales Koch/GP; aumentar la coordinación en las negociaciones, la solidaridad y el apoyo para los miembros de USW en sectores que actualmente no están cubiertos por un acuerdo de marco de trabajo; y desarrollar un sistema de comunicación para la conferencia de Koch/GP.

En el transcurso de los próximos meses se presentará nuevamente una estructura de comunicación que incluye una base de datos de los sindicatos locales y los funcionarios en la conferencia de Koch/GP; listas actualizadas de distribución de correo electrónico; un nuevo directorio de GP; una encuesta sobre funciones de comunicación; una carta que explique SharePoint a los presidentes de los sindicatos locales; un manual de instrucciones sobre SharePoint para los usuarios autorizados; una carta, incluyendo una descripción de puestos, a los presidentes de los sindicatos locales solicitando la asignación de un coordinador de un CAT (Equipo de acciones de comunicación, Communication Action Team); y capacitación para los nuevos coordinadores de CAT.

Se redactará una carta a Koch sobre cómo debe ser un buen plan para pagos por rendimiento, y se circulará entre los miembros de la conferencia. Se pedirá a todos los sindicatos locales que la firmen. Se pedirá a otros sindicatos internacionales de GP que la firmen o que envíen su propia carta similar.

## **Consejo de SCA**

El miembro del sindicato Clive Bell, quien es el representante del sindicato en la Junta de Supervisión de SCA, habló sobre los Consejos Europeos de Empresas y del modelo que se usa para fortalecer las organizaciones de trabajadores en SCA. Tony Burke, Secretario General Auxiliar de Unite, también habló.

En su plan de acción conjunta, el consejo dará seguimiento a la organización de la última planta no agremiada, se centrará en el programa de seguridad—cinco de las seis plantas agremiadas tienen el programa Triángulo de Prevención de los USW y la sexta planta tiene el VPP (Programa de Protección Voluntaria, Voluntary Protection Program)

de la OSHA—y trabajará para conformar el acuerdo de marco de trabajo para el año próximo.

## **Consejo de Graphic Packaging**

Se hizo una revisión de las actividades de negociación y organización sindical planta por planta. Los sindicatos locales discutieron las próximas negociaciones, incluyendo la múltiple de Alleghany que empezó el 6 de agosto, y lo que ha funcionado y no ha funcionado para fortalecer la solidaridad.

En la reunión se percibió una creciente sensación de que el consejo necesita ser más agresivo en sus acciones y de que la compañía no está respondiendo a los esfuerzos para tratar a los miembros del sindicato como iguales. Se deberán revisar otras formas para evitar las demandas de concesiones de la gerencia, dijeron los delegados de los sindicatos locales. Se expresó preocupación porque la gerencia está tratando de cambiar varias condiciones de empleo a mitad de los contratos. El sindicato lo está impugnando.

La discusión también se centró en los recursos de los sindicatos locales y un plan estratégico para fortalecer al consejo.

El sindicato local de Kalamazoo, Mich., habló sobre su trabajo para mejorar el perfil de su comunidad mediante la realización de una recolección de pañales para las familias más necesitadas. El año pasado se reunieron \$5,000 y este año se llevará a cabo nuevamente la recolección.

El consejo planea mejorar las comunicaciones durante las negociaciones y quiere que se asigne un organizador al consejo para ayudar a que los equipos CAT se pongan en marcha y organicen a las plantas no agremiadas de Graphic Packaging.

## **Sappi**

El consejo dijo que quería mejorar la comunicación entre los sindicatos locales y fortalecer la solidaridad. Los sindicatos locales buscan fechas comunes de vencimiento. En la planta de Cloquet, Minn., el sindicato local está tratando de lograr que el sindicato local Service Employees Intl. hable como una sola voz con los USW. El contrato de Cloquet ya venció y continúan las negociaciones. Se está desarrollando un acuerdo maestro con Sappi. Se discutió el límite de la matriz para atención médica.

El consejo planea mejorar la comunicación mediante el uso de SharePoint, compartiendo boletines informativos y llevando a cabo conferencias mensuales. Los sindicatos locales estuvieron de acuerdo en hablar como una sola voz. Se está desarrollando una red de comunicaciones con los empleados de Sappi de todo el mundo.

## **MeadWestvaco**

El consejo está trabajando para reunificar las plantas y las plantas convertidoras. Ha habido divisiones entre ellas. La discusión se centró en las prácticas y los estilos de la gerencia en las diferentes ubicaciones, los procedimientos de publicación y licitación de empleos, las políticas de asistencia, los días feriados flotantes y la intimidación de la gerencia en varias plantas. Se sugirió que los sindicatos locales realicen reuniones en el estacionamiento sobre asuntos locales y de toda la compañía. La charla también se centró en el crédito fiscal sobre el licor negro y cómo debe seguir para fortalecer la seguridad de los empleos y mejorar el equipo.

Los miembros del sindicato local expresaron apoyo abrumador por los trabajadores de Covington que se mantuvieron unidos y avanzaron las negociaciones en la industria del papel en sus negociaciones con MeadWestvaco. Sus ganancias contractuales incluyeron aumentos en salarios y pensiones y provisiones para un plan de atención médica y clínica de atención médica creado por el sindicato para ayudar a controlar los costos médicos. El 30 de septiembre votarán para decidir si se mantienen en el USW o se van con el sindicato independiente de Covington Paperworkers, el cual cometió violaciones a la ley laboral durante la última elección de representantes.

El consejo planea revisar los métodos y el uso de Sharepoint, diseñar una carta de todo el consejo a los miembros de todos los niveles para informarles sobre el consejo y el trabajo que puede realizar, confrontar vigilantemente los intentos de la compañía por entorpecer los contratos y presentar cargos laborales consolidados en contra de la empresa.

## **NewPage**

El consejo planea continuar trabajando para buscar fechas comunes de vencimiento. Algunas plantas están trabajando mucho más allá del vencimiento de sus contratos y para el próximo verano es posible tener contratos abiertos en siete plantas.

Se resolverán los problemas técnicos con las teleconferencias. Los letreros “We Support This Union in their Fight for a Better Contract” que ha estado usando el sindicato local de Escanaba, Mich., serán llevados a cada una de las plantas NewPage en el país. Un subcomité está buscando enviar funcionarios a las mesas de negociación de cada uno. Los representantes de los sindicatos locales solicitaron al presidente del consejo que formule una definición clara del papel del presidente del consejo.

## **Boise-Cascade**

Los miembros del sindicato local se reunieron en Pittsburgh el 3 de agosto para discutir la conservación de su programa definido de beneficios. La compañía quiere terminarlo y quedar solamente en un programa 401k. Los miembros integraron un plan de acción que incluye preparar un folleto y enviar una carta de apoyo a la AWPPW (Asociación de Trabajadores de Pulpa y Papel de Occidente, Association of Western Pulp & Paper Workers).

# **Proyectos conjuntos del sector del papel en juego para Workers Uniting**

Al día siguiente de terminar las reuniones de los consejos, los funcionarios y el personal de USW y Unite se reunieron para establecer una mejor relación entre los dos socios de fusión y crear proyectos para trabajar en conjunto. El Vicepresidente Internacional Jon Geenen presidió la reunión.

Se formulará una estrategia conjunta para salud y seguridad. Un grupo de tareas examinará el programa de salud y seguridad de cada sindicato, las lecciones aprendidas y cuál es la estrategia que se debe seguir. Otro grupo de tareas formulará una declaración de compromiso de Workers Uniting que estará basada en cinco principios fundamentales que deben desarrollarse. Se responsabilizará a la gerencia sobre estos principios.

Se mejorará la comunicación entre los dos sindicatos al dar acceso a los representantes de Unite al sistema Sharepoint de USW para compartir información con sus contrapartes estadounidenses y canadienses. Trimestralmente se publicará un boletín informativo electrónico e impreso para los miembros de Unite y USW en los sectores del papel, empaquetado y pulpa. El sitio Web de Workers Uniting — [www.workersuniting.org](http://www.workersuniting.org)— tendrá una sección para el papel. Nuestro sindicato conjunto también tiene una página en Facebook y está en Twitter.

Ambos sindicatos también acordaron desarrollar una estrategia conjunta de organización orientada hacia los empleadores comunes.

## **El consejo de Rock-Tenn inicia un plan para agremiar**

Los líderes locales de las ubicaciones Rock-Tenn representadas por USW y Teamster se reunieron los días 21 y 22 de julio en Iowa City, Iowa, con el fin de planear una estrategia para las próximas negociaciones contractuales y el lanzamiento de la implementación del primer plan de organización de papel del consejo.

El consejo revisó los recientes resultados de las negociaciones; discutió el aprovechamiento estratégico en Rock-Tenn, incluyendo acreedores clave; desarrolló objetivos de influencia y un plan de movilización para 2010; recibió educación legal “Know Your Rights” (Conozca sus derechos); terminó el plan de organización del consejo; y afinó las prioridades de negociación del consejo.

Las políticas de negociación del consejo incluyen incrementos razonables de salario cada año, no de pago único; atención médica accesible y de calidad, incluyendo sobrecargo razonable por el cónyuge y oposición a los incrementos en los gastos efectivos máximos; oposición a los sueldos, beneficios y vacaciones de dos etapas; y una cláusula de protección contractual para acuerdos a largo plazo.

El consejo puso en marcha su plan de organización mediante la repartición de folletos en las nuevas plantas Alliance y Access de Rock-Tenn en Iowa City. Los empleados no agremiados respondieron abrumadoramente a la invitación del consejo para asistir a sus reuniones.

## **Rock-Tenn participa en ataques anti-sindicales**

Rock-Tenn intimidó a los trabajadores y utilizó reuniones con público cautivo para ganar una reciente elección de descertificación en la planta de la empresa en Conway, Ark.

Los trabajadores con 22 años en la planta dijeron que nunca vieron al Presidente y Director General de Rock-Tenn Jim Rubright hasta que los visitó tres veces durante los últimos dos meses. El organizador Tommy Pipes dijo que Rubright no dijo la verdad cuando informó a los trabajadores que no se necesitaba el permiso del sindicato si la compañía quería cerrar la planta. Sería ilegal que la compañía cerrara la planta a fin de evitar el sindicato. Aún si la empresa cerrara legalmente la planta, tendría que negociar un paquete de indemnización con el sindicato.

El Director General también alegó que habló con una persona en Rock-Tenn que solía trabajar en una planta sindicalizada, quien dijo que era mucho mejor trabajar en una planta no sindicalizada.

Otra táctica que se usó fue asentar en un certificado notariado la garantía de la empresa de no recortar los pagos y conservar lo que se negoció en el contrato sindical. Esto dio la impresión de legalidad cuando no era un documento legal, dijo Pipes.

Indicó que Rock-Tenn más de 100 reuniones obligatorias con público cautivo con grupos de cinco a seis trabajadores a la vez en las semanas anteriores a la elección de descertificación. Se sacó a cualquier persona que expresara apoyo al sindicato y se le colocó en un grupo con otros defensores del sindicato para aislarlos. Las reuniones con público cautivo son cuando una empresa obliga a los trabajadores a asistir y escuchar retórica anti-sindical.

Pipes dijo que Rock-Tenn acusó al sindicato de sabotaje e hizo declaraciones falsas. La discapacidad a largo plazo se logró por medio del sindicato y la empresa dijo que ahora todos podrían gozar de ella. La empresa dijo que el plan de seguro médico negociado por el sindicato se conservaría igual. Pipes dijo que dado que Rock-Tenn no permite que la gerencia en la planta de Conway y los trabajadores de otras ubicaciones tengan este plan, probablemente no lo renueve cuando venza la póliza el 31 de diciembre de 2009. Dijo que se informó a los trabajadores que las plantas no agremiadas obtuvieron mayores incrementos; no obstante, la empresa no indicó las tasas de los salarios en dichas plantas.

Pipes dijo que esta campaña ilustra la necesidad de pasar la Ley de Libre Elección del Trabajador. Eliminar las reuniones obligatorias haría la diferencia, indicó.

## **El consejo de Domtar se reúne en Nashville para aumentar su poder**

Once sindicatos locales de Domtar se reunieron en Nashville del 1 al 3 de septiembre para continuar su trabajo conjunto y fortalecer su poder mediante la unidad. Revisaron sus estrategias y tácticas para aumentar su poder, como preparativo para el vencimiento del acuerdo maestro con Domtar en abril de 2012.

Con este fin, los sindicatos locales revisaron las estructuras de sus equipos de acciones de comunicación (CAT); identificaron los objetivos de los consejos y de sus negociaciones; revisaron las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la empresa y del consejo; revisaron y fijaron una agenda para mejorar la comunicación entre los sindicatos locales, usando teleconferencias, un boletín informativo del consejo, un directorio del consejo y el uso común de la tecnología; volvieron a tratar los derechos legales en el trabajo y como miembros del sindicato; y desarrollaron un calendario de acción para los siguientes 12 meses.

También compartieron información a través de informes de los sindicatos locales; discutieron los resultados de la Encuesta de Seguridad en las Plantas de Papel de USW y fijaron prioridades para la acción; escucharon una presentación de la Union Sportsmen Association; fijaron objetivos de organización y un plan de acción; conocieron sobre el proyecto innovador de energía por biomasa de Domtar con We Energies en la planta de Rothschild, Wisc., que resultará en 150 trabajos permanentes adicionales para USW; y descubrieron que se está considerando un proyecto en la planta de Plymouth, N.C., para

desarrollar un producto alternativo. El consejo tiene compromiso de ayudar a Domtar con proyectos similares de energía alterna y obtener aportaciones paralelas del estado de Carolina del Norte para el proyecto de Plymouth.

## **Noticias breves de la industria**

**Nueva central eléctrica alimentada con biomasa para la planta de Domtar en Rothschild, Wisc.:** We Energies propone construir una central eléctrica de \$250 millones alimentada con biomasa para producir energía térmica (energía que se requiere para producir vapor) para la planta y 50 megavatios de electricidad. Se usará madera, desperdicio de madera y aserrín para producir la energía. Se espera la creación de cuatrocientos trabajos de construcción junto con 150 trabajos permanentes, incluyendo proveedores de madera y transportistas independientes del norte y centro de Wisconsin, quienes obtendrán el desperdicio de madera para el proyecto. Esta planta virtualmente eliminará el uso de combustibles fósiles en la obra.

**Los trabajadores de Clearwater ratifican su contrato:** Los trabajadores de mantenimiento, quienes son miembros del sindicato local 13-1533, y los trabajadores de producción miembros del sindicato local 13-1532, ratificaron los días 6 y 7 de agosto un nuevo acuerdo por tres años en la planta de cartón blanqueado de Clearwater Paper Corp. en Cypress Bend, Ark. Los trabajadores pudieron conservar su plan definido de beneficios en un momento en que las compañías están abandonando dichos planes. El plan de pensiones incluye los nuevos trabajadores contratados y permite que se sigan acumulando los años de servicio de los trabajadores. Se obtuvieron incrementos salariales para cada año del contrato. Los temas de preocupación en el contrato fueron las horas de trabajo, tiempo extra, salarios y el plan de pensiones.

**Crece el desempleo en el Reino Unido:** El Secretario General Auxiliar de Unite Tony Burke dijo que 5,000 trabajadores han perdido sus empleos en los sectores de imprenta, papel y empaquetado desde abril. Indicó que espera que se eleve la tasa de desempleo dado que ha habido un número de empresas en conversaciones con el personal que han dado avisos de despidos y trabajadores que aún no se han inscrito como desempleados. Los incrementos en las remuneraciones de manufactura del Reino Unido han sido del 1.1 por ciento en promedio. Burke indicó que cerca del 50 por ciento de los fabricantes han asegurado o impuesto una congelación de salarios a sus trabajadores.

**Cambian empleos a planta sindicalizada:** Albany International Corp. está cerrando su planta no agremiada en Portland, Tenn., y cambiando el mayor volumen de su trabajo de producción a sus dos plantas de Wisconsin en Menasha y Kaukauna. El sindicato local 2-857 representa a 53 trabajadores de la planta de Menasha. La empresa indicó que era cuestión de alinear su capacidad de la manera más eficiente. La planta de Menasha produce las formas que usan los fabricantes de papel para labrar hojas de papel, papel higiénico y cartón pesado de empaque.

**Tela no tramada hecha con fibra de madera renovable:** Weyerhaeuser and Lenzing tienen una planta piloto en Lenzing, Austria, para explorar el potencial comercial de TencelWeb—una nueva tecnología para producir telas no tramadas directamente con lyocell. La tela sería usada en productos industriales y de cuidado personal. TencelWebb es una alternativa a las fibras no tejidas con base de petróleo.

## **Favor de enviar material para el siguiente número de Pulp Truth**

*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](mailto:lbaker@usw.org) o puede enviarlos por correo regular a: Lynne Baker, USW, 3340 Perimeter Hill Drive, Nashville, TN 37211.

## **Cómo obtener su ejemplar de Pulp Truth**

Si desea obtener su propio ejemplar de Pulp Truth, envíe un correo electrónico a Joyce Russotto, asistente administrativo del Vicepresidente Internacional Jon Geenen, a [jrussotto@usw.org](mailto:jrussotto@usw.org), indicando su dirección de correo electrónico personal.