



Número 37, 9 de agosto de 2011

Favor de copiar el anverso y el reverso de Pulp Truth y distribuirlos fuera de las horas de trabajo utilizando sus equipos de comunicación y de acción, 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

(Encerrar esto en un recuadro) Conectarse con el sector del papel de USW

Correo electrónico: papersafety@usw.org, uswpaper@usw.org

Sitio web: www.usw.org/paperworkers

Flickr: www.flickr.com/photos/unitedsteelworkers

YouTube: www.youtube.com/steelworkers

***Pulp Truth* Para publicación semanal de información y noticias actualizadas**

La solidaridad se crea cuando todos están informados, entienden lo que hay que hacer y están involucrados en el proceso de negociación. *Pulp Truth* es una herramienta que nos puede ayudar a construir y hacer crecer nuestro sindicato.

Para ello, hemos decidido publicar nuestro boletín informativo una vez a la semana a partir del 8 de agosto para proporcionar las últimas noticias e información oportuna acerca de nuestro sindicato y nuestra industria. Cada boletín informativo será de una página de modo que sea más fácil de copiar y distribuir a los miembros.

Entregar *Pulp Truth* le brinda la oportunidad de que más miembros participen en el desarrollo de nuestro sindicato. El boletín informativo también estará disponible en nuestro sitio web, www.usw.org/paperworkers.

Comparta noticias sobre lo que hace su planta local al enviarlas a la editora de *Pulp Truth*, Lynne Baker, a lbaker@usw.org.

Los trabajadores de la planta de Georgia-Pacific ratifican el Acuerdo Económico Maestro

Después de casi un año de planificación, reuniones preliminares y luego negociaciones formales, los miembros del USW de 13 plantas ratificaron por un margen de 3 a 1 en julio un Acuerdo Económico Maestro con Georgia-Pacific (GP).

El acuerdo de cuatro años establece el modelo económico para el ciclo de negociaciones futuras y cubre los contratos con fechas de vencimiento programadas del 1° de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2014.

Construido sobre el primer acuerdo maestro negociado hace cuatro años, el nuevo modelo refleja los objetivos de negociación establecidos por los representantes sindicales locales durante las reuniones preliminares y hace avanzar la negociación. Representantes sindicales locales de cada planta local también participaron en las discusiones en la mesa de negociaciones. Su aprobación era necesaria para presentar la oferta de la empresa a los miembros para su votación.

Este proceso evita lo que antes ocurría en las negociaciones: Negociaciones sitio por sitio, y la empresa establecía el modelo económico a principios del ciclo de negociación y lo solidificaba a la mitad del ciclo. El resultado era que los trabajadores tenían una participación limitada para influir en la negociación y la empresa imponía su propia agenda.

Mejoras realizadas

El Acuerdo Económico Maestro, que abarca unos 5,100 trabajadores, ofrece mejoras salariales en cada año del contrato. Los salarios aumentan un 2% el primer año, un 1% el segundo año, 2% el tercer año y un 1% el cuarto año. Esta es la primera vez en 10 años que ha habido aumentos salariales anuales por cada año del acuerdo maestro y vienen en un momento en que los salarios están estancados para la mayoría de los estadounidenses. Cuestiones relativas a las clasificaciones específicas y las tarifas salariales se negociarán a nivel local.

A pesar de la incertidumbre sobre el mercado del cuidado de la salud, el acuerdo consolida las características clave y los mecanismos de reparto de costos en el plan de cuidado de la salud de cinco a siete años, dependiendo de cuándo venzan los acuerdos locales. La inflación médica se mantiene bajo control; un límite a las primas dependientes mantiene los costos bajos para familias numerosas y los beneficios dentales mejoran.

En un momento en que muchas empresas descargan sus planes de beneficios de jubilación definidos, el acuerdo maestro hace mejoras en el plan de beneficios definidos, proporciona un camino a la estabilidad para aquellos que participan en el plan PIUMPH y estandariza los beneficios de 401 (k).

En el acuerdo se estableció un comité de salud y seguridad de alto nivel con la participación de las masas para discutir las posibles formas de mejorar el rendimiento de salud y seguridad de la planta.

Los locales que no tenían el lenguaje de sucesión (empleo y la protección de contrato) ahora lo tienen conforme al acuerdo maestro. Esto ayuda a proteger a los trabajadores en un momento en que la industria del papel está en reestructuración.

El acuerdo también proporciona un camino y un proceso que las partes pueden usar a nivel local para negociar ciertas condiciones locales no cubiertas por el acuerdo económico maestro.