



Resumen

Conferencia Mundial de la ICEM para el sector Pulpa y Papel y Papel Bruselas, Bélgica 15 y 16 de noviembre de 2005

La Conferencia Mundial de la ICEM para el sector Pulpa y Papel, que se celebra en forma cuadienal, se centró en los siguientes temas:

- ✓ **Situación económica del sector, tendencias futuras, fusiones y adquisiciones corporativas, y respuesta sindical ante los desafíos de la globalización**
- ✓ **Acuerdos Globales, Redes Sindicales Mundiales y solidaridad internacional**
- ✓ **Subcontratación laboral y contratación por agencias**
- ✓ **Salud y seguridad laborales y medio ambiente**
- ✓ **Igualdad de oportunidades**

Asistieron a la Conferencia 65 delegados sindicales provenientes de 17 países (Alemania, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Japón, Noruega, Países Bajos, Rusia, Sudáfrica, Suecia, y Uruguay).

Día 1

Apertura

La Conferencia fue inaugurada por **Fred Higgs, Secretario General de la ICEM**, quien explicó a los delegados que **Sune Ekbåge, Presidente Interino del Sector Pulpa y Papel de la ICEM**, se había atrasado debido a un conflicto laboral en Suecia, y se esperaba que se incorporara más adelante ese mismo día. Mientras tanto, Fred Higgs se encargaría de presidir la reunión. A continuación, invitó a **Bruno Bachely** de la FGTB para que diera la bienvenida a los participantes en nombre de la afiliada del país anfitrión.

Bruno Bachely (Secretario Federal, FGTB, Bélgica) dio la bienvenida a los participantes y les informó sobre la situación en el sector pulpa y papel de Bélgica, donde se había producido un importante conflicto laboral y una huelga en la fábrica Stora Enso, Gent, en la planta de Langerbrugge donde la administración tomó una posición agresivamente antisindical.

Fred Higgs (Secretario General, ICEM) dio la bienvenida a los participantes y se refirió al sector pulpa y papel como una industria globalizada, señalando los desafíos que esto presentaba para los sindicatos, y las maneras de enfrentarlos.

Eugene Kuprin (Responsable del Sector Pulpa y Papel, ICEM) ofreció una presentación sobre la situación actual y las tendencias de esta industria, desarrollando el informe sobre el sector que se había distribuido a los participantes. También se refirió a algunos importantes conflictos laborales que son consecuencia de los procesos de globalización, y habló de la respuesta de la ICEM frente a los desafíos que se presentan en este sector.

(Ver la presentación en Power Point (en inglés) en <http://www.icem.org/files/File/Powerpoints/0511EugenePaper.ppt>; y el documento de fondo de la Conferencia (lenguas oficiales de la ICEM) en <http://www.icem.org/index.php?id=147>)

Sune Ekbåge (Presidente, Pappersindustriarbetareförbundet, Suecia) dio la bienvenida a los participantes y les informó que su sindicato estaba comprometido en un conflicto en Suecia, en una fábrica de ABB. Svenska Pappers estaba a punto de iniciar una huelga en la misma mañana de la Conferencia, pero ese mismo día había logrado un convenio ejemplar. En el mundo globalizado podemos trabajar en forma internacional, pero el capital también se desplaza libremente, ya sin tener país de origen, sin sentir que se pertenezca a ningún país, y los trabajadores muchas veces se convierten en nada más que una cifra, dijo.

A consecuencia del exceso de capacidad y de la búsqueda de mayor rentabilidad (la mayoría de las compañías reciben beneficios, pero quisieran que fueran mayores) se produce externalización del trabajo o eliminación de cargos entre nuestros miembros, agregó.

Otro factor es la desventaja que implican los altos costos de energía y transporte en este sector que hace uso intensivo de energía, y en que las compañías intentan economizar en otros rubros para recuperar esos gastos, lo cual afecta a nuestros miembros.

Otra tendencia es el traslado de la producción a países de menor costo. Las compañías tienen que competir, y ahora esto lo hemos visto claramente con el cierre patronal en Finlandia. Los empleadores finlandeses plantearon de que, como mínimo, querían condiciones de trabajo inferiores a las que existen en Suecia.

Todos los sindicatos del sector papel deben estar muy agradecidos del sindicato finlandés por haber emprendido esta lucha, porque si no hubieran triunfado, las conversaciones que se realizan en Suecia habrían sido muy diferentes, haciéndose comparaciones con Polonia, etcétera. Es por esto que es tan importante la lucha en Finlandia. Lograron mantener sus actuales condiciones de trabajo. Los sindicatos deben hacer un esfuerzo todavía mayor para desarrollar el trabajo internacional, a través de los Acuerdos Globales, entre otras cosas.

Sune Ekbåge señaló que el sector del papel crece en, por lo menos, un 0,5% en base a energía renovable, que también es una ventaja.

Brian Payne (Presidente, CEP, Canadá) felicitó a los colegas suecos por su triunfo, y dio un breve informe sobre la situación en Canadá, donde todavía tienen dos convenios sin resolver que han creado conflictos que contradicen el convenio laboral modelo del sector papel en Canadá Oriental. Una vez establecido el convenio modelo en 2004, las compañías del papel sabían que lo debían cumplir.

Dijo que el CEP consideraba que era muy importante el papel que había jugado la colaboración entre el CEP y los sindicatos finlandeses. El CEP había recibido mucha ayuda también de la ICEM. Además, el CEP trabajaba con los sindicatos brasileños. Se refirió también a la importancia de la acción a nivel mundial para que el CEP pueda resistir a las compañías a nivel nacional.

(Ver el informe completo del CEP (en inglés) en http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperCanadareport.pdf)

Don Langham (Director Regional, USW, EE.UU.) presentó a sus colegas y se refirió a la situación de la industria del papel en EE.UU., calificándola como de crisis, e indicando que en los últimos 15 años el Sindicato había perdido aproximadamente 70,000 puestos de trabajo.

También informó a los participantes que, después de una campaña que duró varios meses, y con la ayuda de los sindicatos suecos, SCA acordó finalmente no interferir en las elecciones de delegados sindicales en el sector de papel de seda. Este hecho ayudó al sindicato a organizar un sindicato en la primera fábrica de papel que se había sindicalizado desde 1977. Se tuvo otro triunfo en el área de la sindicalización en una fábrica existente en Arizona, también propiedad de SCA, con la ayuda del sindicato sueco. Don Langham agradeció a Sune Ekbåge el apoyo que le había brindado.

El USW había apoyado a los trabajadores papeleros finlandeses durante su conflicto. Con relación a Sappi, el USW también trabaja estrechamente con sus colegas de Sudáfrica y Europa.

“Sabemos que no vamos a sobrevivir si no colaboramos, trabajando con los sindicatos de otros países” dijo Don Langham.

(Ver el informe completo del USW (en inglés) en http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperUSWreport.pdf)

Christer Larrson (Pappersindustriarbetareförbundet, Suecia) dijo que, con tantos despidos, la situación no era muy optimista, sin embargo un factor importante para el futuro era que el consumo del papel en diferentes partes del mundo indica que todavía existe un enorme potencial en este sector.

Europa y Norteamérica son exportadores netos. Aumentará cada vez más la presión para reducir su capacidad en estas partes del mundo. Entre 1999 y 2004, el sector creció significativamente en Asia, mientras que en el mismo período se redujo la producción en Norteamérica. Según las proyecciones, el consumo aumentará en 60 millones de toneladas, principalmente en Asia. El asunto es: ¿quiénes van a impulsar este crecimiento? Es importante participar en esto, dijo.

Continuará el exceso de capacidad, por lo cual es posible que en el futuro se reduzca todavía más la capacidad. Las exportaciones de Norteamérica y Europa seguirán bajo presión. La industria europea cuenta con ventajas y también desventajas: se cuenta con trabajadores bien formados, bajos niveles de contaminación, y reciclaje eficiente, sin embargo también existen fábricas pequeñas con poca capacidad productiva, que se les

hace difícil la competencia. A largo plazo, es posible que no sobrevivan muchas papeleras. En los EE.UU., hay que cumplir con una serie de requerimientos ecológicos que son más exigentes que en otras partes del mundo, por ej. el Protocolo de Kioto. Los sindicatos deben investigar más la nueva situación.

Para que sobreviva esta industria, tiene que ser viable, tanto económicamente como en otros aspectos. Los convenios de la OIT son importantes al respecto. Como se van a producir cambios estructurales, éstos se deben tratar de modo socialmente responsable: todas las empresas deben establecer un diálogo con los trabajadores y trabajar en pos de soluciones socialmente aceptables. Svenska Pappers Union trata de promover este diálogo a nivel europeo.

En Suecia, también se producen en general las mismas tendencias que en el resto de Europa: el año 2004 marchó bien, sin embargo el 2005 no fue tan bueno. El sector tiene mucha capacidad, pero bajaron los precios en términos reales. A veces se hace necesario clausurar las fábricas. Por ejemplo, hay que hacer esto en Suecia, donde se necesita racionalizar el sector.

Iduiges Ferreira Martins (Presidente, SINAP, CNQ-CUT, Brasil) informó a los presentes sobre una huelga de cinco días que se produjo en una papelería de propiedad francesa, donde, después de la huelga, 40 trabajadores fueron encerrados en la fábrica durante cinco días, lo cual constituye una violación de los derechos sindicales.

En Brasil, algunas empresas multinacionales han iniciado la producción de papel y pulpa. Se están construyendo nuevas fábricas de papel. Stora Enso cuenta con una empresa conjunta en la parte sur de Bahía, y tiene planes para duplicar su producción.

Es probable que en los próximos diez años se duplique la producción de pulpa en el Brasil debido al aumento de la producción del eucalipto. La tecnología actual hace posible cultivar el eucalipto aún más rápidamente que los 7 años que tarda normalmente.

Existe un nivel de desempleo del 9,5 %, y el sindicato acoge con agrado la posibilidad de más trabajo, pero también estudia cómo estas empresas establecen sus fábricas en el país. El sindicato está investigando a las diferentes compañías que se establecen y cómo realizan sus operaciones. Otros sindicatos, incluyendo el CEP de Canadá han facilitado ayuda al respecto.

El sueldo promedio de los trabajadores es de US\$250, lo cual no es suficiente para mejorar significativamente el nivel de vida de los trabajadores brasileños. Las empresas se establecen en el Brasil porque los términos y condiciones de trabajo son desfavorables para el trabajador, hay poca reglamentación del medio ambiente, y hace buen tiempo que permite el cultivo rápido de la fibra. En muchos otros niveles, se tiene menos respeto. Por ejemplo, se sabe que determinada compañía tala la selva, y luego llega la multinacional para construir la planta, diciendo que ellos mismos no fueron quienes dañaron la selva.

En este debate, sindicatos de diferentes partes del mundo ya han ayudado enormemente.

(Ver el *Brief Analysis of the Pulp Paper Sector and Work Relations in Brazil* (en inglés) en http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperBrazilSINAP.pdf)

Jouko Ahonen (Presidente, Paperiliitto, Finlandia) se refirió al conflicto con las empresas en Finlandia que tenían propósitos muy diferentes, haciendo extraordinariamente difícil la labor del sindicato. No se pagaron los sueldos durante el cierre patronal de mayo y junio de 2005, que se extendió por 6 semanas.

Parecía que algunas empresas que decían estar en apuros económicos, mostraron capacidad para realizar un cierre patronal, y estuvieron dispuestas a realizarlo enfrentando a los trabajadores y a sufrir las consecuencias del mismo.

El sindicato agradece mucho el apoyo internacional que recibió de otros sindicatos, lo cual fue una de las claves del triunfo logrado. Los empleadores no pudieron obligar a aceptar lo que querían.

Aún después de este conflicto, siguen muy frías las relaciones entre el sindicato y la empresa. Este otoño, la empresa empezó a llamar a trabajadores individuales para ser interrogados en la estación de policía, tratando de acusarles de no trabajar “durante ese período”.

En Finlandia, al igual que en otros países, los precios no pueden subir debido al exceso de capacidad. Nada menos que la semana pasada, Stora Enso informó que iba a cerrar una máquina en Finlandia.

El sindicato también enfrenta la continuación de los problemas relacionados con la subcontratación laboral. El acuerdo firmado con los empleadores señalaba que había que realizar consultaciones especiales antes de permitir la subcontratación laboral. Dijo que ésta era una parte muy importante del acuerdo. Jouko Ahonen también agradeció a los demás sindicatos la ayuda solidaria que prestaron en la primavera de 2005. Las empresas van a seguir atacando, y por este motivo es tan importante el apoyo mutuo de los sindicatos.

Tatsuo Suzuki (Presidente, Kamipa Rengo, Japón) se refirió a la responsabilidad social, dirigida principalmente al medio ambiente. La industria del papel usa una gran cantidad de energía, de modo que a los sindicatos les queda mucho trabajo que hacer. Los sindicatos deben pensar en los árboles y en el medio ambiente que es importante para ellos, especialmente en Asia.

En la China, se continúa la actividad muy intensamente, y esto a veces constituye un problema.

En el sector de la pulpa del Japón, el sindicato está estudiando fuentes alternativas de energía en vez del petróleo, y también se quiere aumentar la extensión de las tierras selváticas. Sería un buen consejo que los empleadores hicieran esto mismo también

El medio ambiente es importante para los sindicatos, y Kemipa Rengo quisiera que la ICEM defiendiera este tema también.

Pasco Dyani (CEPPWAWU, Sudáfrica) dijo que estaba de acuerdo con el objetivo de la Conferencia, y reconoció la necesidad de tener propuestas y resultados concretos.

Dijo que los desafíos que enfrentaba Sudáfrica provenían principalmente de dos grandes empresas: Sappi y Mondi. El primer desafío tenía que ver con la demografía, el segundo lo constituía la disparidad entre obreros y trabajadores de cuello blanco, y el tercero, el asunto de los despidos temporarios, sin pago, realizados por Sappi y Mondi. Afirmó que en Sudáfrica las cuestiones de productividad siguen siendo prerrogativa de la administración: los sindicatos no tienen nada que decir al respecto. Los sindicatos deben tomar el mando al respecto, y la ICEM va por buen camino procurando justamente eso. En la ICEM tuvo origen la iniciativa de establecer una Red Sindical Mundial para los Trabajadores de Sappi.

Hace algún tiempo, la CEPPWAWU contaba con cinco reivindicaciones:

- asistencia médica

- beneficio para funerales
- establecer un comité de negociaciones
- formación, capacitación y desarrollo profesional, y
- equidad de empleo.

La CEPPWAWU pudo lograr todas estas reivindicaciones por medio del trabajo a través de las redes y con la ayuda de los trabajadores norteamericanos. A pesar del hecho de que no se les permitía declarar la huelga, su asistencia a las reuniones hizo posible que se lograran todos estos planteamientos. A cambio de esto, cuando los trabajadores norteamericanos enfrentaban cierres en una fábrica Sappi, la CEPPWAWU planteó el problema en forma destacada ante Sappi en Sudáfrica.

Pasco Dyani puso énfasis explicando la utilidad que significaría la ampliación de las redes para llegar, a través de ellas, a todos los continentes, lo cual garantiza una solidaridad práctica. Los sindicatos deben dirigir su acción contra el capital, porque de otra manera estarían persiguiendo un blanco siempre en movimiento.

Francisco Pinto Filho (ANATPEL, SNQ/Forca Sindical, Brasil) dijo que su sindicato representa a 66.000 trabajadores vinculados a Forca Sindical. Informó a los participantes en la Conferencia que había traído consigo un documento que contenía un análisis de la situación en Brasil, un perfil del Brasil, datos socioeconómicos, información sobre las plantaciones, y estadísticas sobre las empresas fabricantes de pulpa y papel. El sindicato piensa realizar seminarios sobre el trabajo de las redes para trabajadores en todo el mundo. También realiza trabajos en el área de salud y seguridad, y ayuda en campañas mundiales contra la externalización.

(Ver el documento completo (en inglés, español y portugués) en http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperBrazilANAEN.pdf; http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperBrazilANASP.pdf; http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperBrazilANAPO.pdf)

Hans-Cristian Gabrielsen (Fellesforbundet, Noruega) señaló que en Noruega habían muchos desafíos semejantes a los que enfrentaban los sindicatos finlandeses o suecos. En Noruega, los desafíos son de tipo estructural, vinculados al hecho de que este sector cuenta con muchas máquinas pequeñas y a los altos costos de la materia prima y los elevados precios de la energía.

Sin embargo, estando el país fuera de la UE, permite que los bajos precios sean reforzados por las tasas de cambio, es decir que se amplifica la reducción de los precios, por lo cual tiene un impacto mayor en Noruega.

Hace algunos años, Fellesforbundet intentó bloquear la subcontratación de trabajadores para mantenimiento, pero no logró gran cosa. Sin embargo, recientemente se ha hecho evidente que la externalización no ha producido mayores beneficios, y actualmente, a consecuencia de esto las compañías están volviendo a encargarse del mantenimiento.

Wiel Brand (Responsable Sectorial, Bondgenoten, Países Bajos) dijo que Stora Enso quería aumentar sus beneficios en €350 millones. La compañía informó sobre el cierre de una fábrica en ese país, aduciendo como una de las razones el cierre patronal que se había realizado.

La fábrica de papel higiénico situada en Tilburg fue cerrada y trasladada a Polonia, que es más barato y más cerca de Rusia y del mercado que hoy está adquiriendo más importancia. La fusión de Smurfit y Kappa, que se va a realizar próximamente podría producir más ventas y cierres de plantas.

Oleg Gutorenko (Vicepresidente, Sindicato de Trabajadores Forestales e Industrias afines de Rusia) dijo que la Conferencia era importante para su sindicato. El trabajo sindical de verdad sólo se inició en 1990 en Rusia, y a medida que se iba desmoronando la Unión Soviética, también se desmoronaba la industria de pulpa y papel. En términos de producción, el sector todavía no había alcanzado las cifras que logró en 1990. Este sector fue uno de los primeros que conoció la privatización en ese país, y actualmente la mayoría de las compañías fabricantes de papel pertenecen a empresas multinacionales.

Los mismos problemas que fueron señalados por los demás participantes en la Conferencia también existen en Rusia. Sin embargo, algunos problemas son más exclusivamente rusos. Muchas fábricas son grandes y constituyen comunidades basadas en una sola empresa. Entonces, cuando se cierra una fábrica de esta naturaleza, la ciudad entera queda sin trabajo, sin perspectivas de empleo dentro de cientos de kilómetros.

El conflicto en Finlandia representa una materia importante para el trabajo del sindicato en ese sector, y permitió comprender cuán importante es contar con solidaridad internacional de trabajadores, y sin duda la solidaridad internacional que facilita la ICEM. También destacó cuán importante es enlazar a los sindicatos del sector.

Oleg Gutorenko concluyó diciendo que la solidaridad internacional iba a cobrar cada vez más importancia para los trabajadores papeleros rusos.

Walter Zwierschutz (Chemiegewerkschaft, Austria) dijo que había tenido ocasión de asistir al congreso de Paperiliitto. En Austria, sólo algunos días después de haber finalizado el cierre patronal, recibieron órdenes de Finlandia. No era fácil para los colegas austriacos responder a estos órdenes con la debida sensibilidad del caso.

Bruno Bachely (Secretario Federal, FGTB, Bélgica) informó a los participantes que en mayo se había firmado un acuerdo marco en Bélgica. Sin embargo, la mayoría de los empleadores optaron por la vía más fácil, con evidentes casos de incumplimiento.

Se ha presentado otro problema en Stora Enso, Gent, donde los trabajadores estuvieron muy descontentos con la administración. Nuevamente, Stora Enso se refirió a la externalización y a la necesidad de hacer que el 1° de enero fuera un día de trabajo. El convenio de los empleados se acordó antes del convenio de los obreros (normalmente esto ocurre al revés), y esto produjo problemas.

Había un consejo conjunto de reconciliación. Sin embargo, la mayoría de las solicitudes del consejo no fueron aceptadas por la empresa. Por ejemplo, un día la empresa decidió aplazar las conversaciones por 3 días, dando por resultado tres días más de huelga.

Entonces, ¿qué significa cuando dicen que no tienen dinero?

Fred Higgs (Secretario General, ICEM) habló del tema de la responsabilidad social corporativa como concepto, diciendo que, a pesar de la gran cantidad de diferentes definiciones, se trataba sobre todo de un tipo de desarrollo sostenible. Según esta definición, si las compañías quieren mantener buenas prácticas comerciales, el negocio tiene que ser sostenible. Cuando esto se discute en la OIT, las compañías, gobiernos, y otros interesados deben enterarse de que la ICEM insistirá en que el respeto por los derechos laborales fundamentales es imprescindible para lograr verdadera sostenibilidad. Si bien la OIT tiene algunos aspectos débiles, es importante en esta área de fijación de normas.

Higgs señaló que otra área es el Pacto Mundial, iniciativa de la ONU por la cual las empresas se comprometen a cumplir con diez principios fundamentales y aplicarlos en todo el mundo, sean o no parte de la legislación nacional de los países en las que realizan sus

actividades. Fred Higgs informó a los presentes que en diciembre se realizó en China una reunión del Pacto Mundial, que estudió maneras de actualizar dicha iniciativa. Un aspecto importante es la integridad, principalmente en el área de rendir informes. Con el Pacto Mundial, una posibilidad es la eliminación pública de la lista de las empresas participantes, por lo tanto podría ser buena idea estudiar la lista de compañías participantes, porque así se entregarían algunas herramientas útiles a los sindicatos.

Descanso

Fred Higgs (Secretario General, ICEM) dio una breve presentación sobre los Acuerdos Globales. Señaló que estos acuerdos no cubren las áreas que corresponden a las afiliadas nacionales, sino que más bien comprometen a las empresas a respetar los derechos sindicales fundamentales (libertad de asociación, negociación colectiva), derechos humanos internacionales, principios que garantizan protección de la salud y seguridad laborales y del medio ambiente. La ICEM extenderá los Acuerdos Globales cada vez más a otras áreas como lo es una respuesta corporativa ante el VIH/SIDA (por ejemplo, logrando que suscriban al Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT), y con relación a la subcontratación laboral y contratación por agencias.

La reciente reestructuración de la ICEM, que se hizo necesaria debido a la reducción de los ingresos y del número de afiliados, por muy difícil que fuera, constituía también una oportunidad para estudiar cómo se hacen las cosas. En vista de que se tiene la perspectiva de contar con 20 Acuerdos Globales antes del próximo Congreso, la ICEM tendría que empezar a revisarlos en forma bianual, en vez de anualmente, como manera de poder con la carga de trabajo cada vez mayor, trasladando parte del trabajo a las organizaciones afiliadas.

La ICEM estaba desarrollando una base de datos de los sitios cubiertos por Acuerdos Globales, lo cual debería permitir que la ICEM obtenga información de todas partes del mundo antes de reunirse con alguna compañía.

Como muchas veces el primer paso para que se firme un Acuerdo Global es que una afiliada inicie un diálogo con la sede de una EMN basada en su país, Fred Higgs solicitó a las afiliadas presentar a la ICEM un primer borrador de los Acuerdos Globales antes de conversar con la administración al respecto, porque hay algunos principios fundamentales que deben observarse, y que van más allá de las negociaciones a nivel nacional.

Fred Higgs dio la bienvenida a los representantes de Norske Skog, señalando que su presencia y participación en la Conferencia, además del hecho de que los mismos administradores de la empresa habían publicitado el acuerdo, era una demostración más de que el acuerdo había sido positivo.

Axel Thuve (Vicepresidente de Operaciones, Recursos Humanos, Norske Skog, Noruega) dijo que podría ser un poco extraño que un representante de la administración asistiera a una conferencia sindical, pero él lo encontraba muy interesante.

Dio una presentación sobre la experiencia de Norske Skog con el Acuerdo Global, explicando el valor que tenía para la empresa, y los mecanismos de aplicación

(Ver la presentación completa en Power Point (en inglés) en <http://www.icem.org/files/File/Powerpoints/0511AxelThuve.ppt>.)

Refiriéndose a las razones por las cuales la empresa firmó el Acuerdo Global, Axel Thuve dijo que todo el concepto estaba basado en el modo de pensar de Noruega y en su cultura empresarial. La compañía consideraba que había que tratar a su personal de esa

manera, y se enorgullecía de llevar ese mismo concepto al mundo a medida que iba adquiriendo nuevas fábricas. Los buenos resultados en el área de salud y seguridad (con un nivel de ausentismo del 4% a nivel mundial) se atribuían a las estrechas relaciones que la empresa tiene con sus empleados y con sus representantes sindicales.

Kåre Leira (Enlace Sindical Principal de Norske Skog, Noruega) dio una presentación sobre los aspectos prácticos de la aplicación del Acuerdo Global, y mencionó algunas de las ventajas que el Acuerdo había aportado a los trabajadores de Europa, América del Sur, y Australasia.

(Ver la presentación completa en Power Point (en inglés) en <http://www.icem.org/files/File/Powerpoints/0511KareLeira.ppt>.)

Christer Larsson (Pappersindustriarbetareförbundet, Suecia), refiriéndose a su participación en las negociaciones para el Acuerdo Global con SCA, dijo que la federación sindical internacional tenía que ser el signatario principal de los Acuerdos Globales, en tanto los sindicatos nacionales jugaban un papel clave al establecer el contacto inicial, constituyéndose en puentes de comunicación con la ICEM.

Dijo que había que estudiar el asunto de la estrategia. Por ejemplo, ¿debemos siempre mejorar los acuerdos, o podemos también aceptar una versión básica únicamente con convenios de la OIT?

Propuso que la ICEM formulara algunas directrices que indicaran cuáles son los puntos que deben incluirse en un acuerdo, aunque estaba de acuerdo que era necesario que la ICEM participara tempranamente en las negociaciones. Agregó que también sería bueno tener una idea clara de cómo la ICEM puede ayudar con el seguimiento de los Acuerdos Globales.

Michael Linnartz (Responsable del Departamento Internacional, IG BCE, Alemania) quería saber cómo se coordinaban las reuniones del foro mundial con las reuniones de la administración.

Frans Michielsen (FNV, Países Bajos), hablando a nivel europeo, quería saber cómo se reunirían los Comités Europeos de Empresa en caso de circunstancias imprevistas.

Kåre Leira (Principal Enlace Sindical, Norske Skog, Noruega) explicó que los delegados de los empleados participaban en las reuniones clave con la administración en iguales condiciones que los administradores. Cuando estaban por realizarse las reuniones de este tipo, el Foro Mundial de Empleados había sostenido una reunión de preparación antes de la reunión clave, y otra después. En cuanto al Comité Europeo de Empresa, éste se reunía por lo menos una vez al año, y a veces más a menudo si se hacía necesario debido a los problemas que existían. En el Comité de Empresa también había un grupo de trabajo que se reunía con mayor frecuencia.

Francisco Pinto Filho (ANATIPEL, SNQ/Força Sindical, Brasil) dijo que el Acuerdo Global con Norske Skog era relevante para el Brasil porque había una fábrica de Norske Skog en la ciudad de Jaguariá. Planteó el problema de la diferencia fundamental entre los sueldos que se reciben en el Brasil y los del país original de la empresa, a pesar de que el producto de ambos se vende al mismo precio en el mercado internacional. Dijo que consideraba que este tipo de problema no se estaba cubriendo en el debate.

Fred Higgs (Secretario General, ICEM) dijo que había que estudiar la relación que había entre los Acuerdos Globales y los Comités de Empresa, ya que no todos los representantes elegidos de trabajadores de esos comités eran miembros del sindicato, y la

ICEM trabaja a través de las estructuras sindicales, por ejemplo en el establecimiento de redes corporativas mundiales. Entonces, como concepto, los Comités Europeos de Empresa no son apropiados para exportar a otras regiones.

Hizo hincapié en la necesidad de mejorar los Acuerdos Globales, para evitar que lo mínimo se convierta en lo máximo.

Un buen paso para empezar a trabajar con el fin de conseguir un Acuerdo Global era tener reuniones informales con el Director General: después de lograr el acuerdo del director de la empresa, lo demás puede avanzar más rápidamente.

También señaló que, habiendo cientos de miles de empresas multinacionales en los sectores cubiertos por la ICEM, existía un límite del número de acuerdos globales: los interlocutores naturales de la ICEM eran las organizaciones internacionales de empleadores, y la ICEM ya tiene algún contacto con éstos en los sectores de la química y de la minería. Era posible que se pudiera animar a la OIT para lograr que las empresas establezcan organizaciones sectoriales internacionales de empleadores. Si se pudiera lograr algún acuerdo con dichas organizaciones sobre cómo establecer algunas normas fundamentales, se podría garantizar una cobertura mucho mayor. También expresó la esperanza de que en el futuro la ICEM pueda contar con dos tipos de Acuerdos Globales: acuerdos sectoriales y acuerdos con empresas específicas.

Descanso

Fred Higgs (Secretario General, ICEM) ofreció una introducción sobre el problema de la subcontratación laboral y contratación por agencias, tema de la próxima sesión, y dijo que el 90% de las afiliadas de la ICEM consideraban que la subcontratación laboral y contratación por agencias es uno de los tres o cuatro desafíos mayores que enfrentan los trabajadores.

Comunicó a los participantes sobre el informe de la investigación realizada por Celia Mather y la estrategia de diez puntos que se estableció basada en dicho trabajo. Concretamente, hay 10 puntos de acción a nivel internacional, y 10 a nivel nacional.

El primer aspecto de la campaña de la ICEM era montar una campaña internacional con las agencias normativas, la OIT, la OCDE y la UE. En el pasado, ninguna iniciativa de este tipo logró normas de ningún tipo, porque el problema se definía en términos complejos. Los términos complejos no hacían más que crear posibles soluciones excesivamente complejas, y nadie podía ponerse de acuerdo. Entonces, la ICEM propone una idea más sencilla: que no se subcontrate sin consultar previamente al sindicato correspondiente. De este modo, los sindicatos podrían hacer valer su opinión y hacer todo tipo de exigencias. Fred Higgs informó a los participantes que la ICEM ya había escrito en forma oficial a la OIT y a la OCDE, y que tenía la intención, junto con EMCEF, de escribir al Parlamento Europeo. Estas iniciativas requerirían presión por parte de las afiliadas.

Vamos a necesitar la ayuda de Uds., nuestras afiliadas, para ejercer presión al respecto.

Otro aspecto de la campaña de la ICEM es el de obtener los recursos necesarios para proporcionar asistencia práctica a aquellas afiliadas que ya están trabajando en torno a la cuestión de la subcontratación laboral y contratación por agencias.

Fred Higgs informó a los participantes que tiene la intención de lograr que participen en la campaña las demás federaciones sindicales internacionales y la CIOSL, y esto se incluiría entre los puntos a tratar en la reunión conjunta de las federaciones sindicales internacionales en enero.

Gerry Veart (Coordinador Mundial de la campaña de la ICEM sobre subcontratación laboral y contratación por agencias) informó a los participantes sobre la Conferencia de la ICEM sobre la subcontratación laboral y contratación por agencias, realizada en septiembre de 2005, y ofreció una presentación sobre la subcontratación laboral y la campaña de la ICEM.

(Ver la presentación completa en Power Point (en inglés) en <http://www.icem.org/files/File/Powerpoints/0511Gerry.ppt>.)

Fred Higgs (Secretario General, ICEM) contó a los participantes la experiencia que él había tenido en varios países al tratar cuestiones relacionadas con la subcontratación laboral. Destacó el hecho de que en diferentes partes del mundo la subcontratación laboral pasa por diferentes etapas, y la ICEM debería poder informar a las afiliadas sobre lo que se había aprendido en diferentes lugares. Mencionó que posiblemente existía la necesidad de que una unidad internacional realice una investigación sobre los contratistas internacionales, lo cual podría requerir la participación de todas las federaciones sindicales internacionales. Señaló que, si bien las empresas utilizan la mano de obra subcontratada porque creen que les trae beneficios, los sindicatos deben convencerles de que es mejor que el personal trabaje para una sola empresa.

Walter Silva (CUOPYC, Uruguay) se refirió a la situación en su país, reconociendo que los sindicatos no habían sido tan activos como debían con relación a la subcontratación laboral. Destacó el hecho de que los sindicatos deben recordar que, al fin y al cabo, los trabajadores subcontratados son también trabajadores que necesitan contar con un sindicato. Informó a los participantes que su sindicato había solicitado al nuevo gobierno progresista que facilitara las bases de datos para poder llevar un control de las condiciones de trabajo que las agencias de empleo ofrecen, y el sindicato, por otra parte, se había enterado de que las agencias podían incumplir la ley (como por ejemplo no pagar el seguro según se requiere) para lograr una ventaja competitiva. Su sindicato también había conversado con el Ministerio sobre la posibilidad de certificar los conocimientos de los trabajadores contratados por agencias. Señaló que los sindicatos deben ampliar sus conocimientos en el área de la subcontratación laboral.

Wiel Brand (Responsable Sectorial, Bondgenoten, Países Bajos) informó a los presentes que en los Países Bajos se cuenta con varios convenios colectivos y cierta legislación que regula el uso de subcontratación laboral: por ejemplo, se estipula que los trabajadores subcontratados deben recibir por lo menos el mismo sueldo. El gobierno también regula las cuestiones relacionadas con enfermedades laborales.

Fred Higgs (Secretario General, ICEM) señaló que lo que había dicho la persona anterior era un buen ejemplo de buena legislación, y la mayoría de los países europeos cuentan con alguna forma de legislación sobre el uso de la subcontratación laboral. Sin embargo, hay que analizar esto con cierto cuidado: aunque los trabajadores subcontratados pueden recibir el mismo sueldo que los trabajadores que han sido contratados directamente, sigue siendo poco probable que reciban las mismas prestaciones sociales, y definitivamente no tienen la misma seguridad de empleo. También recomendó encarecidamente a los participantes no intentaran oponerse al uso de mano de obra subcontratada en base sólo a factores económicos: una empresa podría pagar todavía más a los trabajadores subcontratados, y todavía salir ganando, ya que se puede usar o no usar a los trabajadores subcontratados según quiera la empresa, y si los sindicatos no pueden impedir que lleguen trabajadores subcontratados, deberían empezar a tratarlos de igual a igual.

Brian Payne (Presidente, CEP, Canadá) dijo que su sindicato reconocía que la externalización constituye un enorme problema que atraviesan todos los sectores. En el

trabajo del CEP se han dirigido las iniciativas en forma prioritaria a los empleadores más que a los trabajadores mismos, señalando que si los empleadores quieren colaboración, deben tratar de modo justo a todos sus trabajadores. En la industria de la construcción, el sindicato ya estaba sindicalizando a los contratistas. En por lo menos un caso, donde llegó ABB como contratista, el sindicato dejó en claro al empleador que su colaboración estaba directamente vinculada al modo cómo éste trataba los asuntos relacionados con la subcontratación laboral. Otro ejemplo que citó Brian Payne era el de una compañía de teléfonos a la cual el sindicato había convencido para que volviera a adquirir una empresa que había vendido. El CEP había encontrado que con relación a la subcontratación laboral era necesario trabajar diligentemente y en forma militante. Es de especial importancia contar con la ayuda de todos los sindicatos del mundo con relación a este tema.

Pasco Dyani (CEPPWAWU, Sudáfrica) señaló que, hace años, los sindicatos sudafricanos ya habían discutido la subcontratación laboral. COSATU había aprobado una resolución que permitía la sindicalización de los trabajadores subcontratados. Los sindicatos necesitaban inspectores del trabajo, y el gobierno dio bastante ayuda al respecto. Pasco Dyani dijo que su sindicato había considerado que el derecho de huelga es muy importante en el área de la subcontratación laboral como modo de ejercer presión. También estaba de acuerdo con el Secretario General en el sentido de que los sindicatos no ganarían el debate en base sólo a planteamientos de tipo económico. Al tratar de ayudar a los trabajadores subcontratados, el CEPPWAWU había logrado que se firmara una carta de seguridad con Sasol, empresa fabricante de productos químicos donde varios trabajadores habían muerto a consecuencia de una serie de explosiones. Entonces esa carta probablemente salvó la vida de algunos trabajadores. Destacó la importancia de que los sindicatos continúen su trabajo y que presionen al gobierno, ya que nada se consigue sin esfuerzo.

Marcos Antonio da Silva Bernucio (FUB/SNQ, Brasil) felicitó a la ICEM por haber iniciado el debate en torno al tema de la subcontratación laboral que va mucho más allá de los sectores correspondientes a la ICEM, e incluye también cómo se define el trabajo actualmente. Dijo que teniendo la campaña basada en la estrategia que se había definido, los sindicatos deberían estar en una mejor posición para combatir el problema. Señaló que una tercera parte de los trabajadores que su sindicato había perdido después de 1990 eran víctimas de las políticas de subcontratación. Su sindicato había intentado impedir la subcontratación laboral en el sitio, planteando asuntos de preocupación relacionados con seguridad y productividad. Informó a los participantes sobre el sistema de “contratos limitados”, un poco diferente del sistema usual de subcontratación, que el gobierno brasileño había introducido para combatir el desempleo cada vez mayor, e hizo hincapié en la importancia de sindicalizar a los trabajadores con contratos limitados para que contaran con la protección de convenios laborales. También puso énfasis en la necesidad de contar con una perspectiva y acercamiento internacionales, ya que ningún sindicato lo podía hacer en forma aislada.

Sune Ekbåge (Presidente, Pappersindustriarbetareförbundet, Suecia) puso fin al debate, diciendo que los aportes de los participantes demostraban que era correcto que la subcontratación laboral fuera una materia prioritaria para la acción de la ICEM. Señaló que Fred Higgs y Gerry Veart se habían comprometido fuertemente en esta área de trabajo, y agregó que definitivamente los sindicatos sectoriales nacionales debían estudiar más estos asuntos, y que, como Presidente, él también consideraba que la subcontratación laboral es una de las principales prioridades para la acción sindical.

DÍA 2

Carol Bruce (Responsable de Asuntos de la Mujer, ICEM) se refirió a la igualdad de oportunidades en este sector, mencionando algunas tendencias que potencialmente harían que más mujeres puedan trabajar en este sector, donde la igualdad de oportunidades no parecía constituir todavía un gran problema. Dichas tendencias incluyen escasez futura de mano de obra, cambios de reglamentos sobre el trabajo nocturno, y el hecho de que las niñas suelen ser mejores estudiantes, y el hecho de que los sueldos en el sector del papel eran superiores al promedio. Al mismo tiempo, como trabaja un número cada vez mayor de mujeres en el sector del papel, el cierre de las plantas las afecta cada vez más. Otro tema de debate fue el acoso sexual, que constituye un problema horroroso que obliga a las mujeres a volver a sus sectores tradicionales de empleo (como trabajos de limpieza, restaurantería, etc).

Jozef Brown (IGBCE, Alemania) dijo que habían notado que un número mayor de mujeres, cada vez más jóvenes, estaban dispuestas a trabajar en el sector del papel, incluyendo en trabajos de turnos, y que el principal problema que enfrentan actualmente es el cuidado de los niños. Las mujeres tienen que dejar de trabajar cuando tienen hijos. Trabajando a través de los Comités de Empresa, el sindicato trataba de ayudar a organizar servicios de guardería, también durante fines de semana y trabajo de turnos. En cuanto al acoso sexual en el trabajo, dijo que no tenían ningún problema al respecto.

Alberique Deplanque (Federation F.O. Papier Carton, Francia) informó a los participantes que en Estrasburgo, donde él trabajaba, tenían un programa para lograr más equidad del personal, y que contaban con un mayor número de trabajadoras mujeres. Señaló que solamente a partir del año 2000 se permite a las mujeres trabajar en turnos nocturnos. En la zona de Grenoble, se usaron subvenciones para este fin. Dijo que la federación también trabajaba en cuestiones de igualdad de remuneración, ya que todavía había una diferencia salarial de hasta un 30% entre hombres y mujeres, que era tan diferente de la situación en los países escandinavos.

Iduigues Ferreira Martins (CNQ-CUT, Brasil) informó a los participantes que hace unos 10 años su sindicato contaba con cláusulas en los convenios colectivos que se referían específicamente a asuntos de la mujer, como por ejemplo mejores prestaciones para maternidad. A través de los años había variado el número de mujeres que laboran en el sector. Muchas mujeres trabajan en las plantaciones de eucalipto. Dijo que actualmente su sindicato trata de incorporar en los convenios colectivos algunas provisiones sobre el acoso sexual, especialmente con relación a la presión psicológica, sin embargo todavía no se había logrado incorporar dichas provisiones.

Carol Bruce (Responsable de Asuntos de la Mujer, ICEM) pidió a los participantes enviar información sobre todas estas experiencias para que la ICEM pueda distribuir estas noticias a todos, en las diferentes partes del mundo.

Reg Green (Responsable de salud y seguridad laborales y medio ambiente, y supervisor de Acuerdos Globales, ICEM) introdujo el tema de salud y seguridad laborales y medio ambiente, y ofreció una presentación sobre los problemas que existían en el sector señalado.

(Ver la presentación completa en Power Point en <http://www.icem.org/files/File/Powerpoints/0511REGpaperppt.ppt#256>.)

Descanso

Brian Kohler (Representante Nacional para salud y seguridad laborales, CEP, Canadá) continuó hablando del tema de salud y seguridad laborales y medio ambiente, con una presentación sobre las estrategias y tácticas que usa la administración con relación a problemas de salud y seguridad laborales, y cómo se aplica la cuestión de la seguridad en contra los trabajadores y sus sindicatos. Ofreció una lista de las iniciativas tomadas por la administración para "mejorar la seguridad", dejando a la vista su verdadera naturaleza. Entre estas iniciativas figuraban:

1. Represalias directas e indirectas, medidas contra empleados específicos (activista = elemento perturbador)
2. Chantaje sobre los puestos de trabajo (si presionas demasiado vamos a cerrar la planta)
3. Sistema confrontacional de consejos de compensación (WCB)
4. Desregulación, normas de cumplimiento voluntario, reglamentos basados en el rendimiento
5. Programas de seguridad asados en la conducta
6. Programas de mantenimiento de buena salud
7. Control médico y pruebas para detectar drogas
8. Control y seguridad electrónicos

(se puede obtener la presentación en Power Point dirigiéndose a eugene.kuprin@icem.org).

Wiel Brand (Responsable sectorial, Bondgenoten, Países Bajos) dijo que en términos de salud y seguridad laborales, no estaba bien el sector del papel en Holanda, y se consideraba la industria más insegura de todas, y que muchos trabajadores del sector tenían que solicitar jubilación temprana. Sin embargo, dijo, en 2001, la Asociación de Fabricantes de Papel de Holanda firmó un convenio de 5 años con el gobierno y los sindicatos, a consecuencia de lo cual se establecieron nuevos protocolos con relación al nivel de ruido, sustancias tóxicas, etc. Se logró cierta reducción de los niveles de ruido por haberse introducido [multas] en Europa. En los últimos años se había reducido el número de accidentes. Wiel Brand consideraba que muchos otros países podían aprender mucho de este convenio.

Jouko Ahonen (Presidente, Paperiliitto, Finlandia) señaló que tenían dos veces más accidentes fatales que en otras partes. También señaló que después de que el sindicato conversara al respecto con las empresas, se logró una industria papelera más segura. El sindicato trató de asegurar que se diera importancia central a la salud y seguridad laborales. Otro problema era el alto nivel de ausentismo debido a enfermedad, donde mucha gente opta por jubilación temprana. Dijo que ahora las empresas querían atrasar el pago de beneficios por enfermedad, tratando de evitar la cuestión de fondo: ¿por qué se enferman los trabajadores? Una razón es que se preocupan por la precariedad de sus puestos de trabajo, y éste es un asunto que los sindicatos están intentando tratar en forma conjunta.

Toshihiro Yoshino (Kamipa Rengo, Japón) informó a los presentes que en 2004 se había reducido el número de accidentes en este sector, pero que, a pesar de haber caído el número de accidentes, la cifra sigue mayor que en otras industrias. Puso énfasis en la necesidad de reafirmar la seguridad. Señaló que había un número cada vez mayor de trabajadores que sufrían de enfermedades mentales, asunto que debía abordarse porque los trabajadores están sujetos a mucho estrés y preocupación, y los administradores principales de las empresas debían participar activamente en resolverlo. El sindicato tiene un deber hacia los trabajadores, y debía trabajar para evitar que se deteriore más la salud mental de sus miembros.

Iduigues Ferreira Martins (Presidente, SINAP, CNQ-CUT, Brasil) contó a los participantes de un trabajador que había fallecido, después de haber trabajado durante 12

horas, por haber sido aplastado por los rodillos de una máquina de papel. Después de esto hubo una huelga de 30 horas para protestar por las condiciones de seguridad. Dijo que todos los meses se tiene información de varios accidentes de este tipo, y que muchos trabajadores se vuelven sordos. En una compañía, 300 trabajadores solicitaron seguro médico porque presentaban problemas de salud. En el Brasil hay también mucho activismo ambientalista relacionado con las plantaciones de eucalipto. Las empresas tenían actividades en esa área, muchas veces en asociación con otros grupos. La seguridad social del Brasil cubre a millones de trabajadores, pero actualmente tiene un déficit, que afecta a los trabajadores de muchas maneras.

Brian Kohler (Delegado Nacional – HSE, CEP, Canadá) recomendó a los presentes tener cuidado con las estadísticas nacionales, que había que tratar los datos de esta naturaleza con cautela. Mucha información es equivocada o engañosa, tratándose muchas veces de números tan pequeños que son irrelevantes. Kohler dijo que es fácil manipular la información, especialmente cuando se trata de cuestiones como la jubilación anticipada. Se preguntaba si este asunto se estará usando con el fin de no informar sobre enfermedades y accidentes. Citó otro ejemplo del Canadá: el Canadian Health Council estimaba que un 9,5% de los cánceres están relacionados con el trabajo, sin embargo las cifras oficiales señalan cifras mucho más bajas.

Reg Green (Responsable de salud y seguridad laborales y medio ambiente, y supervisor de Acuerdos Globales, ICEM) hizo hincapié en la importancia de los Acuerdos Globales y la necesidad de aumentar el número de los mismos, señalando que si bien una vía era lograrlos con empresas individuales, sin embargo la ICEM intentará cada vez más lograrlos con asociaciones sectoriales internacionales. Recomendó a los participantes acercarse a las empresas con las que se tienen buenas relaciones para ver si pueden establecer alguna vía hacia un acuerdo global.

Descanso

Fred Higgs (Secretario General, ICEM) presentó la Declaración de la Conferencia, expresando la esperanza de que la misma fuese reflejo del debate de los últimos dos días.

ICEM: Declaración de Bruselas sobre el sector del papel

En la Conferencia Mundial de la ICEM para el sector Pulpa y Papel que se realizó en Bruselas, Bélgica, del 15 al 16 de noviembre de 2005, 65 delegados sindicales internacionales provenientes de 17 países aprobaron la siguiente declaración:

Reconocemos que existen actualmente dificultades comerciales en el sector mundial del papel, y que hay una inevitable reestructuración que afecta a los trabajadores y a sus familias. Sin embargo, la conferencia aprobó una resolución dirigida al sector empresarial, por la cual se expresa claramente que los trabajadores del sector pulpa/papel recurrirán de manera persistente y continua a la solidaridad sindical internacional para proteger los intereses de los trabajadores y sus familias en estos momentos difíciles del sector mundial del papel.

La Conferencia también tomó nota de las recientes iniciativas de solidaridad internacional sin precedentes, que echan las bases para realizar otros trabajos de enlace internacional de redes en el sector de pulpa y papel.

Iniciativas de este tipo demuestran claramente el deseo de las afiliadas sindicales de la ICEM a nivel internacional en el sector pulpa y papel de usar la solidaridad internacional

para resistir a los severos e inhumanos ataques contra los trabajadores y sus convenios colectivos que realiza el sector patronal en pos de sus objetivos comerciales.

La Conferencia aprobó las propuestas siguientes:

- Durante los cuatro años que faltan hasta la próxima Conferencia Mundial de la ICEM para el sector Pulpa y Papel, las afiliadas procurarán iniciar un diálogo y lograr nuevos Acuerdos Globales de la ICEM con empresas del sector pulpa y papel.
- Los sindicatos afiliados emplearán diferentes e innovadores métodos de trabajo de redes internacionales con el fin de optimizar la solidaridad sindical internacional.
- Los sindicatos de este sector participarán plenamente en la campaña de la ICEM contra el uso abusivo de la subcontratación laboral y contratación por agencias en todos los aspectos del trabajo.
- Las organizaciones afiliadas vigilarán más estrechamente para controlar y asegurar conducta responsable de parte de las compañías internacionales de pulpa y papel en cuanto a salud, seguridad y protección del medio ambiente.
- Los sindicatos afiliados se comprometen a intensificar sus esfuerzos con relación a la problemática del género, que es sumamente importante, y tratarán de lograr igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la eliminación de toda discriminación por motivo de género en el lugar de trabajo.

Todas las organizaciones afiliadas y la ICEM tienen el firme propósito de poder informar, en la próxima Conferencia Mundial del sector Pulpa y Papel sobre avances reales alcanzados en las materias arriba señaladas.

Aprobado el 16 de noviembre de 2005
Bruselas, Bélgica

Sune Ekbåge (Presidente, Pappersindustriarbetareförbundet, Suecia) propuso que los participantes en la Conferencia aprobaran la Declaración y luego la divulgaran a las bases sindicales que representaban en sus respectivos países.

La Declaración fue aprobada en forma unánime.

Sune Ekbåge (Presidente, Pappersindustriarbetareförbundet, Suecia) informó que había que elegir un nuevo presidente de la Sección Pulpa y Papel de la ICEM, recordando a los presentes que él era solamente Presidente interino de la Sección Papel.

Brian Payne (Presidente, CEP, Canadá) propuso que Jouko Ahonen del sindicato Paperiliitto de Finlandia fuera nombrado como próximo Presidente del sector del papel.

Pasco Dyani (CEPPWAWU, Sudáfrica) apoyó el nombramiento.

Jouko Ahonen fue elegido en forma unánime como Presidente de la Sección del sector papel de la ICEM.

Jouko Ahonen (Presidente, Paperiliitto, Finlandia) agradeció a los participantes de la Conferencia la enorme confianza que habían demostrado al elegirlo Presidente de la Sección del Sector Papel. Señaló que en los últimos dos días los participantes habían estudiado muchos asuntos diferentes, y se había avanzado mucho, aunque todavía

quedaba mucho por hacer. Destacó el hecho de que los sindicatos tienen una gran oportunidad si logran trabajar en conjunto, y que la ICEM ha de jugar un papel cada vez mayor para lograr esa unidad.

Sune Ekbåge (Presidente, Pappersindustriarbetareförbundet, Suecia) dijo que estaba convencido de que la Conferencia había elegido acertadamente, y alabó a Jouko Ahonen como excelente colega y gran sindicalista.

Informó a los participantes habían logrado tratar todos los puntos anotados en el programa de la Conferencia, y agradeció a todos el haber sido activos y disciplinados durante la Conferencia, lo cual había hecho fácil su trabajo. Agradeció a Fred Higgs y a todos los empleados de la ICEM que habían hecho un trabajo maravilloso. También agradeció a los intérpretes.

A continuación, Sune Ekbåge declaró cerrada la Conferencia Mundial de 2005 de la ICEM para el Sector Pulpa y Papel.