



United Food and Commercial Workers Local 951
3270 Evergreen Drive NE
Grand Rapids, MI 49525

John Cakmakci
Presidente

Dave Way
Secretario-Tesorero

Karin Hopman
Recopiladora de Datos

1.800.999.0951
www.ufcw951.org
www.facebook.com/UFCW951

Non Profit Org
US Postage
PAID
Grand Rapids, MI
Permit #580

STEWARDSHIP UPDATE

Vol. 10 Issue 3

Julio / Agosto 2016

De parte del Presidente: Para los Delegados que trabajan en Meijer, llega la hora

Durante los últimos tres años, el local ha enfatizado acerca de la importancia de la organización interna, el trabajo en equipo y programas de alcance a la membresía de los



John Cakmakci
Presidente

delegados. Gran parte del entrenamiento de delegados fue en torno a este tema. Programas como la participación en el Club de Balotas Activas y la Fundación UFCW 951, la bienvenida a empleados nuevos y las orientaciones le ha permitido a los delegados el practicar y afinar sus habilidades en estas áreas críticas.

Este trabajo de preparación ha sido para los dos eventos importantes próximos: obtener los votos en el contrato y el cambio en la tienda de un estado cerrado con unión a abierto por derecho al trabajo por menos. Para los delegados trabajando en Meijer, estos dos eventos estarán llevándose a cabo en pocas semanas.

En las tiendas y centros de distribución de la región central, los contratos vencen el 16 de Agosto, junto con las facilidades de mantenimiento. Nosotros esperamos la votación total para esos contratos, junto con un Acuerdo de Beneficios Universales (UBA), a mediados de Agosto. Es posible que la votación para

los contratos las tiendas y centros de distribución de la región del oeste y del este sea a la misma vez.

Aun y que estos contratos no se vencen hasta los meses de Febrero y Abril del 2017 respectivamente, queremos hacer las votaciones antes para garantizar más dinero en los cheques de los miembros.

Dado este escenario, todos los delegados de Meijer serán responsables

comités.

Este "trabajo" se refiere a educar a sus compañeros de trabajo, y asegurarse de que voten los votantes con los que contamos. Esto significa que los lleve en su auto a los sitios de votación, o arreglar la transportación para ellos. Para aquellos de ustedes que se han ofrecido a manejar ese día, queremos darles las gracias adelantadas.

Cuales hayan sido las recomendaciones ofrecidas por los comités, se espera que los delegados pongan sus opiniones personales al lado y que trabajen en conjunto con las recomendaciones de los comités.

de la participación de los votantes de por lo menos el UBA, aquellos en la región central, y posiblemente todas las regiones, también por su voto en el contrato.

Mientras escribo esta publicación, las negociaciones del contrato van bien, pero esto puede cambiar en cualquier instante. Es por eso que debemos esperar hasta que la compañía de su oferta final y que las recomendaciones del comité de negociación aprueben o sean rechazadas para cada acuerdo. Entonces los delegados sabrán si tienen que apoyar para un voto de "Si" y apoyar el contrato, o un voto de "No" para rechazar el contrato y autorizar una huelga. Cuales hayan sido las recomendaciones ofrecidas por los comités, se espera que los delegados pongan sus opiniones personales al lado y que trabajen en conjunto con las recomendaciones de los

Si tu contrato pasa, su tienda se convertirá en una tienda abierta el día que se pone en efecto. Eso significa que los nuevos empleados no serán automáticamente parte de la unión, y que debemos ayudar a inscribir a cada trabajador para que sea miembro de UFCW 951.

En su mayoría, esta inscripción se llevará a cabo durante las orientaciones para los empleados nuevos que llevan a cabo los representantes y los auxiliares y otros miembros claves. Dado a que sabemos que es imposible por logística que el representante de la unión este en todas las orientaciones, la unión ha trabajado para tener miembros y sistemas para lograr que este trabajo crítico se lleve a cabo.

En unas semanas, veremos los resultados de estos esfuerzos.

Ayúdenos a pasar la voz

Ayudando a nuestras tropas: Paquetes de cuidado militar

¡Si un miembro o un familiar cercano suyo ha sido enviado afuera del país, háganoslo saber! UFCW 951 continúa enviando paquetes de cuidado a través del año. Consulte con su representante de la unión para obtener un formulario de orden o búsquelo en línea en www.ufcw951.org/discounts/military. Complete las reglas y las guías incluidas en el formulario de orden. Contacte a la oficina de la unión si tiene alguna pregunta al 1.800.999.0951.

¡Gracias a todos los miembros en el servicio militar por su servicio!



EL VALOR DE LA MEMBRESÍA DE LA UNIÓN: EL PAGO DIARIO DE LAS HORAS EXTRAS

Tal como los descansos pagados, discutidos en el último ejemplar de el Steward Update, el pago de horas extras sobre las ocho horas es un beneficio asegurado por su contrato con la unión, y no de la ley.

El Acto de Estándares de Trabajo Justo (FSLA) requiere que los empleados sean pagados a tiempo y medio después de que se hayan trabajado 40 horas durante la semana. Su contrato con la unión va por arriba de ese requerimiento legal y manda a que se le pague a tiempo y medio a sus miembros que hayan trabajado más de ocho horas en un

día, tanto para los que trabajan tiempo parcial como los que trabajan tiempo completo.

Un empleado que trabaja horas de tiempo parcial, o empleados del tiempo completo que trabajan las cuarenta horas o menos, bajo la ley no pueden recibir pago por horas extras. Teniendo un contrato que manda el pago de horas extras por trabajo que exceda las ocho horas en un día, asegura que los empleados no puedan ser explotados ni obligados a trabajar días largos seguidos, mientras que se ellos se previenen de que trabajen más de 40 horas a la semana.

No solo el concepto de las horas extras después de las ocho horas pone un valor en el tiempo y los horarios de los miembros de la unión que trabajan duro, pero una hora de tiempo extra paga por la membresía de la unión por una semana-

una vez más ofreciendo beneficios a los miembros de la unión por menos del costo!



PAGO DE HORAS EXTRAS DIARIO - PAGA EL SER MIEMBRO

Horas extras ganadas por un empleado que gana \$10 por hora:



Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5	
9 horas	5 horas	8 horas	9 horas	5 horas	= 36 horas trabajadas
\$15	\$0	\$0	\$15	\$0	= \$30 horas extras pagadas

El pago de sobretiempo es garantizado en su contrato para mas de las ocho horas trabajadas al día, un miembro que trabaje menos de 40 horas a la semana puede recibir horas extras! Al trabajar más de ocho horas dos veces en una semana de trabajo de 36 horas, este miembro puede ganar \$30 en pago de horas extras.

Este empleado pagara un poco más de \$8.00 a la semana en cuotas de la unión, lo que significa que si una hora de sobretiempo equivale a \$15 por hora, sobrepasara el costo de la cuota por una semana. Si el empleado no fuese miembro de la unión, no recibirían pago de horas extras.

Delegado en la Mira: Erin Minogue, Energizando a los miembros de Meijer #311

Erin Minogue de Meijer #311, en Grand Rapids, ha ayudado a sus compañeros como delegada desde hace más de una década.

representarías.”

Para Minogue, una de las partes favoritas de ser delegado es el representar a la

unión durante las orientaciones.

“Erin tiene una personalidad positiva que se nota durante las orientaciones, y a los miembros realmente les gusta eso,” dijo Courtney Phillips, su representante de la Unión.

El entusiasmo de Minogue es contagioso cuando

ella explica las seguridades del contrato y los otros beneficios que la unión ofrece a sus miembros. Con su mirada amistosa, los miembros saben que pueden recurrir a ella

con cualquier problema y a cualquier hora. La personalidad accesible y amistosa de Minogue es notable tanto con los miembros como con la administración.

Las orientaciones exitosas son un componente esencial dentro de la delegación, especialmente en un ambiente de derecho al trabajo por menos. Las orientaciones ofrecen la oportunidad a los miembros nuevos de tener una impresión positiva y de bienvenida en donde los delegados tiene un rol en el proceso.

“La clave de una buena orientación es la confianza,” dijo Minogue. “Si estás seguro, los miembros nuevos sentirán confianza en la unión. ¡Todos los delegados deberían hacer orientaciones para los nuevos miembros! Eso hace la conexión de un rostro familiar con la unión y le demuestra a los nuevos miembros que hay alguien a su nivel a quien recurrir cuando necesiten ayuda.”



“¡Todos los delegados deberían hacer orientaciones para los nuevos miembros! Eso hace la conexión de un rostro familiar con la unión y le demuestra a los nuevos miembros que hay alguien a su nivel a quien recurrir cuando necesiten ayuda.”
- Erin Minogue, Meijer #311

“Me convertí en delegada de la unión porque sonada divertido,” dijo Minogue, “¿Por qué no?! Es una manera de tener voz propia y de otros miembros sin temor a las

Como pueden los Delegados involucrar mas a los miembros con la Unión

El tener una membresía fuertemente involucrada siempre ha sido uno de los aspectos importantes del éxito de la unión, y promover esta actividad siempre ha sido una labor de los delegados.

Sin embargo, en un ambiente de derecho al trabajo por menos, la importancia de ambas funciones aumenta dramáticamente.

“Para que los delegados y el local sean exitosos en el derecho al trabajo por menos, debemos tener una membresía activa e involucrada,” dijo John Cakmakci, presidente de UFCW 951. “Los delegados deben generar participación de la membresía y forjar a miembros del equipo con los que puedan contar para tomar acciones cuando sea necesario.”

Las siguientes sugerencias pueden ayudar a los delegados a incrementar el involucramiento de la membresía y un grupo de compañeros de trabajo con los que puedan contar para ayudar. Los miembros tienden a involucrarse más cuando:

1. Crean relaciones

Crear relaciones con sentido para los miembros pueden generar que los miembros estén más dispuestos a ayudarlo. Al involucrarse regularmente en conversaciones con los miembros, preguntándoles por ellos y por sus familias, y estando ahí cuando ellos lo necesiten, ayuda a que los miembros tengan mayor disponibilidad de ayudar en las actividades organizadas por la unión.

2. Escuchar a sus miembros

Escuchar a los miembros es más allá que

solo oír lo que te están diciendo. El escuchar con detalle también involucra el responder con apoyo a lo que estas escuchando.

“Si un miembro te dijo que está teniendo dificultades para pagar sus recibos de electricidad en su casa, puedes ofrecerle información acerca de la beca de Reembolsos,” dijo Cakmakci. “El ofrecer los recursos que la unión tiene disponible para ayudar a sus miembros, demuestra que te importan no solo para asuntos o actividades de la unión.”

3. Entender lo que es importante para los miembros

Es importante entender lo que un miembro puede pensar cuando le pides que sea voluntario. ¿Ven ellos la importancia de ayudar? ¿Saben ellos que tu entiendes del valor de su tiempo y de su trabajo duro?

Cuando pides ayuda, es importante que tengas claro lo que estas solicitando de ellos. Limita el tiempo que estas usando para pedirles ayuda y en vez expresa que tu entiendes el valor de su tiempo libre fuera del trabajo.

4. Pídeles que hagan cosas en las que ellos son buenos

Si sabes de un miembro que disfruta hablando con la gente, puedes preguntarle que te ayude a enseñarle a la gente lo que la Fundación hace por los miembros y porque es importante que contribuyan con la Fundación. Por otro lado, algunos miembros pueden tener dificultad hablando con otras personas que no conocen bien. Siempre es

bueno considerar las habilidades y destrezas de los miembros.

5. Involucra a los miembros en actividades divertidas

Los delegados pueden involucrar a los miembros en actividades que no necesariamente sean referentes a la unión. El compartir con un grupo de trabajadores a la hora del almuerzo una vez al mes, o el organizar la salida de un grupo informal de trabajadores después del trabajo puede crear unidad y fortalecer las relaciones entre los miembros.

“La unión tiene una serie de eventos que los auxiliares pueden usar para reunir a un grupo de personas en actividades fuera del trabajo,” dijo Cakmakci. “Desde nuestra maratón de boliche hasta los eventos deportivos, parque de diversiones, la unión presenta muchas oportunidades para que los auxiliares se involucren en actividades de diversión.”

6. Reconocimiento cuando los miembros ayudan

Por último, asegúrese de que sus miembros sepan que sus esfuerzos son notados y apreciados, y de que ellos entiendan cuanto han ayudado a su unión.

Expresar gratitud para sus esfuerzos los motivara a seguir siendo voluntarios, y motivara a esos que no han querido participar como voluntarios a involucrarse más en el futuro.

Los Auxiliares deben de informar a la Unión después de presentar una queja

Después de presentar una queja, los auxiliares deben completar los siguientes pasos. Esta información está en la parte trasera de su formulario de quejas para el paso 1. **El no cumplir con este requisito es razón para ser desplazado de su posición de auxiliar.**

1. Notifique inmediatamente a su representante de la unión que ha presentado una queja.
2. Envíe la queja a la oficina de la Unión durante los siete días posteriores al día que se presentó la queja usando cualquiera de los siguientes métodos:
 - Vía Fax al: 616.447.1000

- Vía correo electrónico al: grievance@ufcwlocal951.com
- Llamando a la línea para quejas al 1.800.999.0951 ext 168 y dando:
 1. Su nombre y unidad para la que trabaja
 2. El nombre y apellido del miembro y los últimos cuatro dígitos del seguro social

3. La naturaleza de la queja
4. El día de la infracción
5. La descripción de los hechos
6. Día en que el paso 1 fue presentado
7. El nombre del director de la unidad