



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

STEWARD UPDATE

Vol. 9 Issue 3

Agosto de 2015

La historia de Steeltech

Negociaciones del contrato en el ambiente de Derecho al Trabajo

La experiencia de UFCW 951 negociando el contrato con Steeltech ilustra las dificultades de la negociación de contrato ambiente de derecho al trabajo.

En 2013, UFCW 951 organizó a los trabajadores de Steeltech, una planta de fabricación de piezas metálicas en Grand Rapids que emplea aproximadamente a 30 trabajadores. Los trabajadores resistieron una campaña anti-uniión feroz por parte de su empleador y votaron a favor de la representación de la unión. Por desgracia, pero sin extrañar, el empleador continuo la campaña anti-uniión a lo largo de las negociaciones del contrato.

Bajo la ley, si un contrato no logra ser consolidado al cabo de un año posterior al voto de la representación de la Unión, el empleador puede demandar otra elección para la representación sindical. Los empresarios decididos a mantener su lugar de trabajo libre de la unión, usaron esta táctica para retrasar las negociaciones del contrato, hicieron propuestas de contrato deficientes y contrataron a nuevos empleados que no apoyarían a la unión. Esta táctica fue muy exitosa para el empleador, logrando que sólo uno de los siete grupos que inicialmente votaron para la representación sindical se mantuviera para alcanzar un primer contrato.

UFCW 951 ha tenido una excelente trayectoria de negociación de contratos iniciales, seguidos de una exitosa unidad de la organización --hasta Steeltech. Esto hizo la diferencia-- Las negociaciones con Steeltech tuvieron lugar en 2013, después

que Michigan se convirtió en un un estado con derecho al trabajo.

“El derecho al trabajo cambio el juego,” dijo John Cakmakci, Presidente de UFCW 951. “El ambiente en que negociamos en hoy es totalmente diferente al que era antes del derecho al trabajo. La Union es mucho mas débil en materia de negociación debido a la ley. Ahora estamos empezando desde cero cuando nos encontramos con un empleador en la mesa de negociación”.

Los negociadores de Steeltech se aprovecharon de la la ventaja de negociación en el derecho al trabajo. La empresa se negó a negociar disposiciones fundamentales, tales como causa justa de despido en el contrato.

“Steeltech quiere mantenerse como una empresa con voluntad, al igual que otros empleadores no sindicalizados en el estado” dijo Cakmakci. “Ellos también se negaron a la negociación sobre quejas y arbitraje y no estuvieron de acuerdo a deducir las cuotas sindicales de los sueldos de sus trabajadores, lo que significa que la Unión tendría que cobrar cuotas cada semana de los empleados.”

UFCW 951 presentó y ganó con respecto a los cargos contra Steeltech de no negociar, pero no fueron lo suficientes para obligar a la empresa a negociar sobre asuntos clave.

“La negativa de la empresa con respecto a acordar sobre la causa justa, el procedimiento de quejas y la deducción de las cuotas fue lo que rompió el acuerdo”

dijo Cakmakci. “Nosotros no podríamos mantener la expectativa de ratificar un contrato que no ofrece protección alguna al trato injusto en el trabajo, y sin la deducción de las cuotas no habría un medio factible para colectar las cuotas de membresía que financien nuestra representación a los trabajadores.”

Una huelga sería la única alternativa para la Unión, pero no es realista.

“Hace más de un año desde que organizamos la planta. Uno por uno, nuestro grupo del comité negociador y aquellos que apoyaban la unión fueron retirándose de la planta. Algunos fueron expulsados por la administración. Otros, al perder la esperanza que alguna vez tendrían representación sindical, se buscaron mejores empleos. Después de que reemplazaron a estos trabajadores por otros anti-uniión, existía poco apoyo para la unión y menos para una huelga”.

Al final, UFCW 951 aseguró un aumento salarial para los trabajadores de Steeltech y se retiraron los derechos para servir como su representante de negociaciones.

“Los partidarios del derecho al trabajo lograron su meta en Steeltech; no hay ninguna unión representando a los trabajadores” dijo Cakmakci. “Va a tomar trabajo duro y un fuerte apoyo de los miembros actuales para asegurarse de que la historia que contamos después de las negociaciones de un contrato bajo el derecho al ambiente de trabajo tenga un final diferente a la historia de Steeltech.”

Ayúdenos a pasar la Voz



Viaje de compras y al Casino en autobús Martes, 20 de Octubre \$25 por persona

Los autobuses recogerán a los miembros y su invitado en Birch Run, Lansing, Grand Rapids, Madison Heights, Northville, Jackson y Kalamazoo para ser llevados al Four Winds Casino

Los participantes recibirán \$25 en efectivo para ser usado en el casino y la opción de pasar la parte de la día de compras en el Michigan City outlet mall.

Los miembros pueden traer a un invitado en el viaje. La mejor manera de comprar los boletos es a través de Paypal en www.ufcw951.org

UFCW 951 Sign Me Up!

I want to receive important news and updates from my union via email.

Please print

Name _____ Last 4 digits of SS # _____

Employee & Unit # _____ Employee ID # _____

Email _____

Date _____ Address _____

City _____ State _____ Zip _____

I want to receive UFCW 951 text message updates.
(UFCW 951 does not charge for text messages, but your cell phone carrier's message and data rates apply.) Cell Phone # _____

Tarjetas de Regístrate!

Recuerde de regresar los sobres en el correo con 20 tarjetas llenas de “Regístrate” o dáselas a su representante de la unión. Los Auxiliares recibieron estas tarjetas en la Conferencia de Auxiliares en Abril en la sesión de “Auxiliares: La fuerza de manejo detrás de una Unión exitosa”.

Los auxiliares que no atendieron la conferencia recibirán 20 de estas tarjetas en Mayo a través de sus representantes.”

Los Auxiliares que no pudieron asistir a la conferencia de la unión, recibieron la tarjetas de Regustrfame por parte de sus representantes de la unión



Has leído la actualización

Ahora toma la prueba en:
<https://www.surveymonkey.com/r/AugustStewardQuiz>

UFCW 951 ha incorporado exámenes en línea a su programa de capacitación de auxiliares. Asegúrese de tomar la examinación mensual. Es corto y le confirmará a tu representante de la unión que leíste el Steward Update del mes de Agosto.

Auxiliar en la mira: Steve Bartig, de Kroger #793

Steve Bartig, de Kroger #793 en Okemos, tan sólo ha sido un auxiliar desde principios de 2014, sin embargo, en ese tiempo se ha demostrado a sí mismo como un auxiliar fuerte y activo con una pasión para ayudar a miembros en su tienda. Bartig fue nominado como Auxiliar en la mira por su representante de la unión, Russell LaForte. “Steve es un gran defensor de los

participan en el Club de Balotas Activas, lo que es excepcional”.

Bartig ha trabajado para Kroger durante casi cinco años. Su inspiración por convertirse en Auxiliar proviene de su creencia acerca de la equidad y la seguridad que él considera que los sindicatos llevan al lugar de trabajo. Cuando la posición de Auxiliar estuvo disponible en su tienda, el

“Lo que me mantiene motivado es la idea que los empleados saben que no serán tratados injustamente por la administración y que pueden venir a mi si creen que lo son y yo puedo explicarles la razón de lo que está pasando, cuáles son sus opciones y cómo podemos corregir algo si es un problema. Sólo la idea de que no voy a renunciarle a estas personas me mantiene.”

– Steve Bartig, Kroger #793



miembros. Mira más allá de la programación de horarios y otras preocupaciones comunes, es conocido por reforzar asuntos de seguridad y otras preocupaciones tanto a la administración como a la Unión. Steve no teme asumir otros proyectos o pedir mi consejo cuando se trata de ayudar a un miembro” dijo LaForte “Él también participa activamente en cuestiones de política con la Unión, como en los eventos de promoción de voto y como cabildero de la ciudad. Mas de la cuarta parte de los miembros de su tienda

felizmente lleno el puesto.

“Estoy muy feliz de ser un auxiliar y me siento honrado de que Russell me nominara para esto. La mejor parte de ser un auxiliar es el hacer que la gente aprecie que tienen una Unión. Creo que la gente no se da cuenta de lo útil que es la unión hasta que la necesitan. Es hasta que reciben la ayuda de la Unión cuando ellos se sienten agradecidos. Ellos van a seguir contando con nosotros.” dijo Bartig. “Me hace feliz, cuando puedo ayudar a alguien con un problema y ellos respetan mucho más a la Unión que antes”.

Los Auxiliares deben informarle a la Unión cuando han presentado una queja

Después de presentar una queja, los auxiliares están obligados a completar los dos siguientes pasos. **No cumplir con este requisito es motivo para el despido de la posición de Auxiliar.**

1. **Notifique inmediatamente al Representante de la Unión que la queja fue presentada.**
2. **Remita la queja a la Oficina 951 UFCW en un plazo de siete días a partir del día que presentó la queja, mediante uno de los siguientes medios:**
 - Fax: 616.447.1000
 - Correo electrónico: grievance@ufcwlocal951.com
 - Llamando a la línea directa de quejas al 1.800.999.0951 ext 168 y

proporcionando la siguiente información:

1. Su nombre y número de unidad
2. El nombre completo y apellido del afectado y los últimos cuatro dígitos de su Seguro Social
3. Naturaleza de la queja
4. Fecha de la infracción
5. Descripción de los hechos
6. Día en que se presentó el paso 1
7. Nombre del director de la unidad

En preparación de las negociaciones con Meijer, la Unión está formando Grupos enfocados en la Membresía

UFCW 951 está reclutando miembros interesados en participar en grupos enfocados en la discusión de posibles en el lenguaje del contrato para las próximas negociaciones con Meijer.

“Vamos a tener diferentes comités para discutir cuestiones únicas en el lenguaje del contrato en áreas de venta al por menor, transporte y centros de distribución” dijo John Cakmakci, Presidente de UFCW 951. “Sabemos que existe un lenguaje anticuado y otras problemáticas que necesitan ser cambiadas durante las negociaciones del próximo contrato. Los grupos de enfoque nos ayudaran a afinar el lenguaje de reemplazo que propondremos a la empresa durante las negociaciones.”

Los temas a incluir en los grupos de enfoque son los horarios en las tiendas, grupos de trabajo en los almacenes y el despacho del departamento de transporte.

“Los miembros del grupo de enfoque deben estar interesados en identificar qué es lo mejor para el grupo, y no sólo ellos mismos” dijo Cakmakci. “Estamos buscando miembros que comprendan el lenguaje actual y que quieran ayudar en el desarrollo de un lenguaje nuevo como una alternativa realista. Recuerde, la empresa tiene que estar de acuerdo a lo que proponemos.”

En las próximas semanas, los representantes de la unión, recomendaran miembros para formar parte de los grupos de enfoque. Para obtener más información o manifestar su interés en servir en un grupo de enfoque, o recomendar a algún miembro para servir en esta capacidad, contacte a su Representante de la unión lo más pronto posible.

De parte del Presidente

No tomes la culpa de las decisiones de la Administración

Todos los días recibo llamadas telefónicas de los miembros que miembros que empiezan algo así como: “no puedo creer que la Unión deje a la empresa hacer _____” (llenar el espacio en blanco).

Como auxiliar, estoy seguro que has escuchado comentarios similares de los miembros que erróneamente creen que la unión de alguna manera le ha otorgado el permiso de la compañía para administrar mal una situación.

Soy muy claro con miembros que de ninguna manera la Unión es responsable de la mala gestión de la empresa, y como auxiliar usted debe serlo también.

Hay tres conceptos importantes que se les debe de explicar a los miembros. En primer lugar, los empleadores normalmente no buscan la aprobación de la Unión sobre las nuevas políticas o procedimientos. En algunos casos y como una cortesía se nos notifica de un cambio, pero de ninguna manera están pidiendo de nuestra aprobación. Si un miembro dice que un gerente le dijo que la Unión estuvo de acuerdo con el cambio, dígame al miembro que usted no está seguro de si eso es cierto y que va a consultar con el representante de la unión. Nunca tome la culpa por una mala gestión de la empresa. En vez, dirija el enojo del miembro a hacia donde pertenece, a la empresa.

Al mismo tiempo, asegúrese de que el miembro entiende que los árbitros siempre han reforzado que los empleadores tienen derecho de administrar su negocio a su conveniencia. Los miembros y la unión pueden estar en desacuerdo con la decisión, pero los árbitros han dejado claro que los empleadores tienen el derecho a tomar decisiones referentes a sus operaciones, incluso si son malas.

La única excepción es en casos donde una nueva política, procedimiento o decisión de la administración viola el contrato con la unión. El contrato con UFCW 951 sigue en vigor independientemente de la decisión de la empresa. Si las acciones de la compañía violan el contrato, presentamos una queja.

Un ejemplo actual de lo que estoy mencionando es el nuevo sistema de planificación de la fuerza de trabajo implementado por Meijer.

Algunos miembros están molestos por los nuevos horarios de trabajo asignados por este sistema. Me llaman indignados diciendo que la Unión está de acuerdo con este nuevo sistema. Yo les informo que a pesar de lo que les haya dicho su director, la unión nunca se estuvo de acuerdo con este sistema.

Armados con esta nueva pieza de información, usualmente ellos demandan

que la unión ponga una queja ante Meijer para que deje de usar este sistema. Es en ese momento a donde tengo que educarles sobre el derecho que tiene la empresa para operar su negocio según les convenga, siempre y cuando no viole los derechos del contrato. Meijer tiene derecho a determinar las horas que necesitan cobertura y de cómo definen sus horarios de trabajo. Sin embargo, a la hora de asignar horarios, deben seguir el contrato con UFCW 951.

Esto nos lleva a una discusión acerca de su horario real y las violaciones potenciales del contrato. También discutimos acerca de sus ideas sobre cómo podemos mejorar el lenguaje de programación para las siguientes negociaciones del contrato.

Al final, incluso si no presentan quejas y sus horarios se mantienen sin cambios, el miembro tiene un mejor entendimiento de la situación y se da cuenta de que la Unión no tiene la culpa de las decisiones de la empresa.



John Cakmakci
Presidente

Los Horarios para el Salario de Meijer del 2015 entran en vigencia el 30 de Agosto Provocando aumentos para los miembros de en la escala superior

Los auxiliares deberán recordar a los miembros en la escala superior que el incremento anual del salario mandatorio entrará en vigor el 30 de Agosto y que debe aparecer en su cheque de sueldo del 10 de Septiembre del 2015. Todos los otros miembros permanecerán en su tasa actual tasa de salario y sus horas no se restablecerán hasta alcanzar el salario más alto en su tasa de clasificación.

“Errores ocurren, por lo que siempre es bueno que los miembros verifiquen que están siendo remunerados correctamente después de un aumento programado entre en vigencia” dijo John Cakmakci, Presidente de UFCW 951.

Si los miembros notan un error en su pago, dirígalos a su supervisor quien deberá ser capaz de corregir el error. Si se niegan a hacer los cambios necesarios, los auxiliares deberán presentar una queja. Los miembros tienen 30 días para presentar quejas con respecto a sus asuntos salariales.



Seis becas adicionales de \$750 serán otorgadas en el año 2015.

Anime a sus miembros a que apliquen hoy!