



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

VOLUMEN 11 EDICIÓN 2 | MAYO 2017

DE PARTE DEL PRESIDENTE: EL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA AUXILIARES RECIBE UNA RESPUESTA POSITIVA

Me gustaría iniciar agradeciendo a los 385 auxiliares que asistieron a una de las cinco conferencias llevadas a cabo por el Local durante abril. Su asistencia y participación durante el día es muy apreciada.

A través de mis conversaciones con los auxiliares y leyendo los formularios completados acerca de la evaluación de la conferencia, me complace informar que las conferencias recibieron puntajes de evaluación muy altas, con muchos auxiliares reportando que se sentían más preparados para ejercer un mejor trabajo después de atender la conferencia. ¡Esto es fantástico, porque ese era nuestro objetivo! Como todos sabemos, en un ambiente de derecho al trabajo, para lograr el éxito, el local necesita un grupo de auxiliares de alto rendimiento.

También el nuevo programa de Incentivo para Auxiliares recibió un resultado positivo por la gran mayoría de los auxiliares. Fue genial presenciar como la mayoría de los auxiliares se entusiasmaron con el programa y empezaron a formular planes de trabajo entre ellos mismos y la unión para convertirse en "Auxiliares Dorados" durante la conferencia.

Durante la conferencia, los auxiliares se informaron del número de aplicaciones de membresía que necesitaban lograr para convertirse en "Auxiliares Dorados." Muchos estaban sorprendidos de lo "factible" que es lograr a sus cuotas dado a que algunos se encuentran cerca de alcanzar su meta para lograr sus porcentajes estándares para el Dorado. Una vez que el equipo de auxiliares logra ese nivel, es recomendable que crear una estrategia de amortiguación

y mantenerse en el tope de las inscripciones para así mantener su estatus Dorado. Los porcentajes de las unidades al 16 de Junio determinaran la elegibilidad del nivel que alcanzaran los auxiliares — Dorado, Azul o Gris.

Los auxiliares que, a pesar de su esfuerzo, no logran alcanzar con la meta para el estándar dorado, serán colocados en el estándar azul.

Los auxiliares serán evaluados por su representante de la unión entre el 16 y 30 de Junio. Durante esta evaluación, el compromiso adquirido al finalizar la conferencia será sujeto a revisión para determinar el progreso de los auxiliares hacia alcanzar sus objetivos personales.

Animo a los auxiliares a usar su evalua-

ción para tener una discusión honesta y franca con su representante de la unión en referencia a su desempeño,

las expectativas y desarrollar un plan para obtener estos objetivos. Este plan también debe contener acciones de parte de representante de la unión para asistirle. Juntos podemos construir un grupo de auxiliares y unión de estándar dorado.



JOHN CAKMAKCI

¡AYÚDENOS A PASAR LA VOZ!

EVENTO NUEVO CON DESCUENTO SOLO PARA MIEMBROS EN EL ZOOLOGICO DE TOLEDO

¡NUEVO! VIAJE SOLO PARA MIEMBROS
TOLEDO ZOO & AQUARIUM
MARTES 8 DE AGOSTO



UFCW 951 le ofrece a sus miembros una NUEVA oportunidad para ver 7,000 animales con más de 620 especies en el zoológico de Toledo el Martes 8 de Agosto. El tiquete incluye admisión a los 74 acres del zoológico y el acuario, el parqueo y un almuerzo picnic todo lo que puedas comer.

Los tiquetes son limitados y se venden por orden de solicitud en base a quien los solicite primero. La mejor manera de comprar tiquetes antes de que se vendan es en línea, usando su tarjeta de crédito o débito vía PayPal, visitando www.ufcw951.org/events. Los formularios de orden están disponibles a través de su representante de la unión y en la página web de la unión, y deben ser recibidos antes del **viernes 7 de julio**.

COSTO DE LOS TIQUETES

Hasta seis tiquetes:		Tiquetes adicionales:	
\$21 por adulto	\$19 por niño	\$31 por adulto	\$29 por niño
(Mayor de 12 años)	(Edades 2-11)	(Mayor de 12 años)	(Edades 2-11)

Los tiquetes incluyen admisión, el parqueo y un almuerzo picnic todo lo que puedas comer. Gratis para niños menores de 12 años.

EL ESTÁNDAR DORADO DE UFCW

95%	20%	10%
MEMBRESÍA	FUNDACIÓN	ABC

El nuevo programa de incentivos requiere que los auxiliares sean evaluados dos veces al año. Estas evaluaciones determinaran la cantidad del incentivo anual que será otorgado en diciembre. Durante la evaluación, los auxiliares serán catalogados en uno de los siguientes tres niveles:

Estándar Dorado = \$500 por periodo. Los Auxiliares en el nivel dorado estarán al nivel superior en su unidad, a un objetivo de 95% inscripción de membresías, 20% inscripción en fundación y 10% en inscripción de ABC.

Estándar Azul = \$250 por periodo. El nivel azul estará al nivel satisfactorio, pero sin obtener el objetivo individual y/o del equipo.

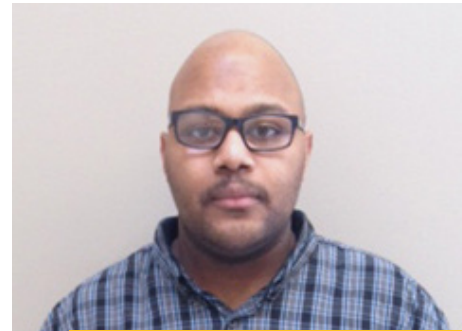
Estándar Gris = \$0 por periodo. Los Auxiliares en el nivel dorado estarán desempeñándose a nivel insatisfactorio. Los auxiliares que se mantengan en nivel gris durante dos evaluaciones serán removidos de su posición de auxiliares.

DELEGADO EN LA MIRA: UN AUXILIAR DE MEIJER #72 DEL SEGUNDO TURNO VERDADERO

Kentredrick Chase es muy natural en su rol de auxiliar en Meijer # 72 de Belleville.

Al poco tiempo de ser contratado, otro de los auxiliares de la tienda le pidió a Chase que formara parte de su equipo.

"Ken es uno de nuestros nuevos



Honestamente, solo me gusta ayudar a la gente. Porque la unión me ayudo en el pasado, siento que es mi deber hacer lo mismo."

— Kentredrick Chase de Meijer #72

auxiliares, pero el es un auxiliar del segundo turno verdadero," dijo Todd Regis, representante de la Unión de Meijer # 72. "El atiende problemas de horarios casi todos los viernes y tiene la habilidad de trabajar con la administración y los miembros para resolver las quejas y malentendidos. Ken es excelente trabajando en equipo y lleva a cabo las orientaciones en las tardes- inclusive las orientaciones de las cuales no ha sido notificado hasta el día que suceden."

Chase ha desempeñado un papel importante en la dinámica de su equipo como el auxiliar del segundo turno. "Es un

gran esfuerzo en equipo," dijo Chase. "Los otros auxiliares saben acerca de todo, lo que hace más simple para mí el poder llamarlos si tengo preguntas. Yo soy ágil hablando con grupos llevando a cabo las orientaciones."

Mientras Chase se da cuenta de que aún está aprendiendo en su rol de auxiliar, el también reconoce sus fortalezas únicas.

"Yo sé que hay un número de personas que no saben obtener la ayuda que necesitan. Tenemos mucha gente tímida en la tienda y yo puedo ser su voz," él dijo.

El consejo de Chase a otros auxiliares es el de tomar la autoridad que les da la unión para que ellos también puedan ser la voz de los miembros.

"Yo diría, no sean tímidos," dijo Chase. "Yo entiendo que la administración tiene autoridad, pero nosotros también tenemos un tipo de autoridad cuando representamos a la unión."

LA UNION BUSCA LA AYUDA DE AUXILIARES PARA MOVER RAPIDAMENTE LAS QUEJAS A TRAVES DEL SISTEMA

Como organización, UFCW 951 ha tomado un compromiso con los miembros de mover las quejas dentro del sistema de forma rápida, como un objetivo del presidente de UFCW 951, se insta a los auxiliares a que asistan para que este proceso de lleve a cabo.

"He mantenido mi posición clara con nuestros empleados de que tener quejas sin resolver durante meses no es aceptable," dijo John Cakmakci, presidente de UFCW 951. "Cada una de las quejas que tenemos tiene el nombre del miembro, y el miembro tiene derecho a una decisión sobre su asunto. Necesitamos que los auxiliares le ayuden a nuestros empleados a que esto suceda."

Los representantes de la unión han sido instruidos a demandar que haya una reunión por la queja a tiempo, o si no, moverla al siguiente paso en el proceso de quejas.

"Estoy cansado de las excusas de los administradores, y hasta en algunas

ocasiones, de la de los representantes de la unión," dijo Cakmakci. "Todos necesitan coordinar sus horarios y reunirse para resolver las quejas y tomar decisiones a tiempo. Para eso se les paga a los a los representantes de la unión y de la compañía. Es parte de sus trabajos."

A los representantes de la unión se les ha dicho que es aceptable involucrar al supervisor del administrador si le están dando largas a una queda.

"Insto a nuestros empleados a desarrollar buenas relaciones de trabajo con los administradores, pero si el administrador se vuelve mudo sobre una queja, con enviar un correo electrónico con copia a su supervisor es suficiente para lograr que se realice el trabajo," dijo Cakmakci.

Los representantes de la unión han sido informados de que soliciten fechas para la arbitración como una manera de mover las quejas rápidamente.

"Al solicitar la fecha para una

arbitración logra la atención de la compañía," dijo Cakmakci. "Típicamente ellos quieren evitarse el costo de una arbitración, y por lo tanto repentinamente se vuelven más que disponibles para arreglar la queja."

Los auxiliares pueden asistir a mover las quejas a través del sistema al recordarle a su representante de la unión acerca de las quejas pendientes y buscando maneras de ayudar a acelerar el proceso.

"En ocasiones el representante de la unión necesita un recordatorio por parte de su auxiliar acerca de nuestro compromiso con la membresía de mover las quejas rápidamente a través del sistema," dijo Cakmakci. "Si estos recordatorios no resultan en acción, los auxiliares deben contactar a los supervisores de los representantes de la unión para informarse de porque las quejas están tomando tanto tiempo en resolverse."

EL VALOR DE LA MEMBRESÍA DE LA UNIÓN : PAGO POR SOBRETUPO DIARIO

El Acto de Estándares de Trabajo Justo (Siglas en Ingles: FLSA) es una ley federal que establece estándares importantes de protección para los trabajadores americanos. Esta ley requiere que los empleadores paguen al menos uno y medio el valor de la hora por horas de trabajo adiciones a las 40 horas semanales.

Lo que muchos miembros de la unión no saben es que el pago de horas adicionales después de las 8 horas trabajadas en un día no es requerido por la ley, pero si reforzado por su contrato con la unión. Casi todos los contratos entre UFCW 951 y los miembros que servimos, incluyen este beneficio de pago después de las ocho horas.

Un empleado trabajando tiempo parcial o tiempo completo que trabaje 40 horas o menos, no puede obtener pago por sobretiempo, de acuerdo con la ley. Al tener un contrato que manda el pago de horas adiciones después de trabajadas las ocho horas en un día, detiene a los empleadores de explotar a sus empleados demandando que trabajen largas jornadas durante días, y simultáneamente evitando que trabajen más de 40 horas a la semana.

"El pago adicional de horas después de las ocho horas de trabajo al día, es

uno de los beneficios menos apreciado en el contrato con la unión. Muchos miembros piensan que ellos tienen el derecho legal de obtener pago por horas extras después de trabajadas las ocho horas," dijo John Cakmakci, presidente de UFCW 951. "Los auxiliares necesitan recordarles a los miembros que la unión peleo fuerte por este derecho y el de obtener pago por horas adicionales a las ocho es un beneficio que los empleadores quieren eliminar cada vez que nos sentamos en la mesa de negociación."

No solo las leyes federales y estatales tienen déficits en los requisitos para el pago de sobretiempo, sino que la Casa de Representantes de US recientemente aprobó la ley "Acto de flexibilidad para las familias trabajadoras" que consiste en no requerir que los empleadores paguen extra por horas trabajadas sobre las 40 horas semanales. Si pasa el senado y es firmado por el Presidente, esto le permitirá a los empleadores ofrecer "tiempo de compensación de descanso" en vez de pagar tiempo extra.

Este tipo de sistema es vulnerable para ser abusado por los empleadores. Aunque el acuerdo prohíbe la coacción de los empleados para tomar tiempo por compensación, los trabajadores que no están protegidos por una unión no

tendrán recursos legales para probar que no fueron parte de la coacción. Los empleadores también pueden restringir cuando los empleados toman tiempo de compensación, cualquier tipo de vacación o tiempo de descanso, basado en las "necesidades de la empresa."

Muchos trabajadores también dependen del pago extra que viene de trabajar horas extras para satisfacer sus necesidades básicas.

"Tal y como la ley de derecho al trabajo tiene nada que ver con los derechos o el trabajo, el Acto de Flexibilidad para las familias trabajadoras no está diseñado para darle a las familias trabajadoras mas flexibilidad," dijo Cakmakci. "Solo previene a los trabajadores de poner más dinero en sus cheques para que los empleadores puedan incrementar su línea de fondo. Si esta propuesta se convierte en ley, va a ser mucho más difícil para las uniones mantener esta provisión de tiempo extra."

Mire la tabla a continuación para que comprenda lo que se gana con las leyes y las garantías del contrato que protege el pago de pago adicional, a su vez de cuanto los trabajadores podrían perder si se pasa esta ley.

PAGO EXTRA OBTENIDO POR UN EMPLEADO QUE GANA \$10 POR HORA

Tiempo extra después de 8 horas, de acuerdo con el contrato con la unión:

Dia 1	Dia 2	Dia 3	Dia 4	Dia 5	
10 horas	5 horas	8 horas	10 horas	5 horas	= 38 horas trabajadas
\$30	\$0	\$0	\$30	\$0	= \$60 pago de tiempo extra

Tiempo extra después de 40 horas, de acuerdo con la ley federal, sin cobertura por el contrato con la unión:

Dia 1	Dia 2	Dia 3	Dia 4	Dia 5	
10 horas	8 horas	8 horas	10 horas	8 horas	= 44 horas trabajadas
					/ \$60 pago de tiempo extra

En ambos casos, \$60 (4 horas) fueron ganadas durante la semana. Sin embargo, el miembro de la unión fue capaz de trabajar 6 horas menos que el no miembro para lograr ganar la misma cantidad de dinero por horas extras.

Si este empleado gana \$60 en horas extras cada semana, aun y sin un aumento de salario, él o ella están ganando más de \$3,000 isolo en forma de horas extras pagadas a tiempo y medio! (\$60 horas extras x 52 semanas= \$3,120).

Si la actual propuesta en la casa de los republicanos se convierte en ley, los empleados están en riesgo de perder miles de dólares al año. Sin una unión, los empleados no estarán protegidos si sus empleadores los fueran a tomar tiempo de compensación a cambio de sobrepago que ellos tienen el derecho a ganar.