



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 1

Febrero/Marzo 2016

De Parte del Presidente: Los Delegados Necesitan Explicar los Programas Piloto

Al día de hoy, los delegados que trabajan en Meijer necesitan estar informados acerca de los programas pilotos que la unión y la compañía están llevando a cabo en varios centros de trabajo como preparación para las negociaciones del contrato a finales de este año.



John Cakmakci
Presidente

Estas iniciativas se han presentado en las publicaciones del sindicato. Adicionalmente, su representante de la unión, ha debido de haberle informado en detalle acerca de los siguientes cuatro programas de prueba.

1. Programación Avanzada: Para satisfacer el deseo de tener horarios más predecibles para nuestros miembros, los horarios están siendo publicados por dos semanas. Los auxiliares deben haber visto los anuncios y volantes con los detalles del proceso.

La reacción inicial de la mayoría de miembros ha sido muy positiva. Algunos miembros están jugando el “qué pasaría si” preguntando “¿y si algo surge?” Pregúnteles que pasaría si algo se presentara durante el sistema antiguo? Unos cuantos se han quejado diciéndome que el sistema de programación avanzada los está “obligando a planificar.” Mi respuesta a ellos es, “y eso es algo malo?”

La unión ha puesto mucha presión para lograr que Meijer probara el sistema de programación avanzada y es un cambio extremadamente positivo para la mayoría

Cómo Hablar con los Miembros Acerca de los Programas Piloto de Meijer

El artículo del Presidente contiene consejos sobre cómo hablar con los miembros acerca de los programas piloto específicos. La siguiente información aplica a todos los programas de prueba.

Estos programas para abordar las preocupaciones de los miembros: A través de sus encuestas y conversaciones con representantes de los sindicatos, los miembros identificaron varias áreas en las que quieren cambiar el lenguaje en su nuevo contrato. Los posibles cambios se están probando a través de los programas piloto para asegurarse de que funcionan antes de ser negociados en el nuevo contrato por parte de la unión a finales de este año.

La Unión inició los Programas Piloto: Mientras que la UFCW 951 y Meijer están trabajando juntos en la implementación de los programas piloto, los miembros tienen que saber que la Unión inició este proceso con el objetivo de mejorar el lenguaje del contrato y beneficiar a la membresía.

Este es un proceso de ensayo y error: Estos son programas de prueba, es decir, algunos aspectos van a funcionar, mientras que otros no lo harán. La Unión espera realizar cambios en los procesos que se están probados antes de negociar el lenguaje en el contrato. Es mucho más fácil solucionar los problemas efectivamente antes de que el contrato se ratifique en lugar de después. Se anima a los miembros a estar en contacto con el local con sugerencias de cómo mejorar cualquiera de los programas piloto.

de los miembros, y auxiliares deben presentarlo de esta manera.

2. Semanas de Vacaciones “Gris” Limitadas: Los miembros estaban disconformes con la práctica de “oscurecer” la mayoría de las semanas de vacaciones en los horarios colmo indicación de que no habrían vacaciones durante esos periodos.

UFCW 951 luchó con frecuencia contra esa práctica y ha presentado a Meijer recientemente, una alternativa más razonable en preparación para la negociación—dejar que los gerentes pongan “en gris” las pocas semanas más

activas de su departamento y así indiquen que las vacaciones serán limitadas durante esas semanas. Como resultado, los horarios de vacaciones del 2016 han sido presentados con menos de seis semanas “en gris.”

Los miembros están encantados con este cambio. Los auxiliares necesitan darle a conocer a los miembros que la unión ha luchado para lograr este cambio para ellos. La compañía no fue quien hizo este cambio repentinamente para cambiar su práctica con respecto a la limitación de las vacaciones.

Consulte “De Parte del Presidente” de la pag 2

Ayúdenos a Pasar la Voz



Durante más de una década, la Fundación de UFCW 951 ha ayudado a aliviar el costo de asistir a la universidad para los miembros y sus familias. Diecinueve becas de \$2.000 y cinco por \$400 para libros de texto serán otorgados durante en el año 2016.

Los solicitantes deben ser miembros, o cónyuge de un miembro, hijo (a) o nieto (a) (Los nietos deben ser menores de 25 años de edad). Los ganadores deben tener 90 días en buen estado con UFCW 951 al 1 de Junio de 2016, y debe mantenerse siendo miembros de pleno derecho todo el año académico.

Los solicitantes deben ser estudiantes a tiempo completo o parcial que asistiendo a una universidad, colegio comunitario o programa de formación profesional.

Los requisitos completos de elegibilidad se pueden encontrar en la solicitud. Las solicitudes están disponibles a través de su representante de la unión o en línea en www.ufcw951.org/miembros/becas, y deben no ser recibidas antes del Viernes 25 de Marzo del 2016.



La UFCW Internacional Programa de Becas

En 2016, la UFCW Internacional otorgará varias becas por hasta \$8.000 a miembros y sus dependientes solteros a nivel nacional.

Para más información o para aplicar, visite www.ufcwcharityfoundation.org/scholarship.

También puede ponerse en contacto con el Programa de Becas de UFCW Internacional al cfscholarship@ufcw.org con cualquier pregunta.

Las solicitudes deben presentarse antes del Lunes 25 de Abril, 2016.

Auxiliar en la Mira: Rachel Weeks, La voz de los miembros de Meijer #201

Aunque Rachel Weeks es la delegada de la unión más nueva para Meijer #201 en Greenville, se ha destacado en su papel y es una voz poderosa para los miembros de su tienda.

“Rachel ha sido delegada por casi un año. Durante su entrenamiento, ella tomó la iniciativa de contactar a delegados con más experiencia, aun y si ellos fueran de

una gran delegada.”

En los 18 años que Weeks ha trabajado para Meijer, ha llevado a cabo una serie de funciones, que incluyen en la administración. Su experiencia en estas funciones ha sido valiosa para su posición actual como delegada. El tiempo que pasó en la administración en posición de no miembro de la unión, le permitió

“Yo solía ser muy tímida y tranquila, alguien demasiado nervioso para hablar alto. Así que creo que mi parte favorita de ser delegada es el ser capaz de ayudar esas personas, la gente que tiene dificultad para hablar fuerte para no crear olas. Me gusta ayudar personas que no han encontrado su voz todavía. Las personas que me conocen ahora no se da cuenta de lo tímida y tranquila que solía hasta que encontré mi voz”.

- Rachel Weeks, Meijer #201



otra tienda, cuando necesitaba un consejo,” dijo Tina Zacarias, su representante de la unión. “Tenemos un excelente equipo de delegados en Meijer #201. Rachel se adapta bien con éste grupo de delegados, y con su orientación y apoyo que se ha convertido en

construir relaciones con la administración que el día de hoy le ayudan a comunicarse efectivamente como un delegado, igualmente le trabajar en posiciones sin unión le mostró los beneficios de ser miembro de un sindicato.

Los Auxiliares son Vitales en Educar a los Miembros Acerca de los Programas Pilotos que Están Siendo Probados en Meijer

“De Parte del Presidente” de la pag 1

3. Publicar Más Empleos de Tiempo Completo:

Muchos miembros quieren los beneficios y la seguridad de un empleo a tiempo completo. Adicionalmente, la unión cree que al haber más puestos de tiempo completo, aliviara las quejas de los miembros referentes a las cargas de trabajo y poco realistas, además de ayudar a la compañía a reducir la rotación de empleados.

Por lo tanto, Meijer ha accedido a publicar más trabajos de tiempo completo en todo el estado. Los delegados deben incentivar a los miembros a tomar estos puestos de trabajo. También hay que recordarles a los empleados actuales de tiempo parcial que si toman un trabajo a tiempo completo ahora, siempre pueden volver a retomar el tiempo parcial en el futuro. Sin embargo, si desean permanecer a tiempo parcial, puede que en el futuro sea más difícil obtener un tiempo completo. Tanto el sindicato como la empresa desean crear una fuerza de trabajo

más estable.

4. Construyendo horarios enfatizando en tiempo completo: Los miembros están profundamente descontentos con el sistema de programación de la empresa. Ellos creen que es extremadamente injusto y que castiga a los empleados de tiempo completo y a los empleados de tiempo parcial a largo plazo. La unión de acuerdo en que se necesitan nuevas directrices de programación de horarios y ha logrado un acuerdo con Meijer para probar un sistema de programación que considera primeramente los turnos de tiempo completo y usa los tiempos parciales para cubrir déficits y horas pico del negocio. Estos horarios son también siendo fijos para dar a los empleados de tiempo completo dos días libres consecutivos.

En sus conversaciones con miembros, los delegados deben hacer énfasis de que esta prueba programación refleja más de cerca los principios de la antigüedad y el valor de puestos de tiempo completo que

Recordando un incidente que ocurrió cuando trabajaba en cómo no miembro de la unión en una posición en la farmacia, dijo Rachel, “Un día, la tienda estaba muy ocupada. Yo había estado trabajando durante más o menos cinco horas sin descanso, y cuando estaba lista para tomar un descanso y buscar una bebida, me dijeron ‘Usted no está en la unión más, y no puede ir a descansar. Estamos demasiado ocupados para que usted tome un descanso.’ Fue entonces donde me di cuenta de que hay muchas cosas simples como los descansos que no existen sin el respaldo de la Unión.”

La confianza y el respeto que los miembros de Meijer #201 tienen en Weeks, es parte clave de su éxito como una delegada.

“Rachel es grandiosa con los miembros. Ella generalmente resuelve los problemas a nivel de la tienda sin necesidad de presentar una queja formal. Ella tiene buenas relaciones con la administración y el respeto de la membresía. Ella es miembro del comité de seguridad, y al ayudar con las orientaciones, ella es una de las primeras personas que los nuevos miembros conocen al iniciar su trabajo,” dijo Zacarias. “¡Ella es una delegada increíble!”

los miembros apoyan, también se encarga de las quejas de los empleados de tiempo parcial, de alto de alto nivel cansados de trabajar a tiempo completo y a horas más tarde en el día.

Al tener más empleados a tiempo completo trabajando en el segundo turno y los fines de semana, la empresa tiene la capacidad de ofrecer a los empleados más antiguos de tiempo completo y tiempo parcial, horarios temprano y ofrecer a sus clientes una mejor experiencia durante su compra.

A medida que nos acercamos a las negociaciones, esperamos que otros programas sean probados, incluyendo uno que incluya la actual disciplina injusta por el actual sistema de puntos.

A través del proceso de pruebas de ensayo y error, nuestro objetivo es desarrollar nuevo lenguaje del contrato en varias áreas para lograr una situación de ganar-ganar-ganar para los miembros de la unión y Meijer.

UFCW 951 Anuncia \$ 10.000 Dedicados a Nuevos Programas de Asistencia para Miembros



UFCW 951 ha ampliado los programas de asistencia que ayudan a los miembros y sus familias.

Tal y como se anunció en la publicación de La Voz durante el mes de Enero, la Fundación UFCW 951 estará otorgando \$10.000 adicionales a los miembros de UFCW 951 miembros en el 2016, a través de dos programas nuevos.

El Programa de Reembolso de Costos de Servicios Utilidad ayuda a los miembros con algunos de los más gastos importantes y costosos pagados por las familias trabajadoras: recibos de electricidad, agua, gas natural y propano. La Beca de Enriquecimiento Familiar ofrece el reembolso los costos relacionados con la participación extracurricular o actividades comunitarias para niños dependientes.

La siguiente sección responde a las preguntas más comunes relacionadas con los programas.

P: ¿Quién es elegible para Programa de Reembolso de Costos de Servicios Utilidad y la Beca de Enriquecimiento Familiar?

R: Es elegible cualquier miembro de buena reputación con la unión durante 90 días o más en el momento de la adjudicación.

P: ¿Cuánto son los reembolsos, y cuando se les otorgan?

R: Diez ganadores de \$150 para la beca de Reembolso de Costos de Servicios Utilidad, seleccionados durante Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, para un total de \$6.000 que serán adjudicados a miembro de UFCW 951 durante el 2016.

Diez ganadores de \$100 para la beca de Enriquecimiento Familiar que serán

seleccionados durante Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

Un total de \$4.000 será otorgado a miembros de UFCW 951 en forma de reembolsos de los gastos pagados por concepto de participación en el programa durante el año 2016.

P: ¿Qué tipos de recibos de servicios públicos son elegibles para el reembolso?

R: Los recibos de servicios públicos elegibles incluyen propano, gas natural, electricidad y agua. Otros servicios públicos, como el teléfono, Internet o el servicio de basura, no son incluidos en este programa.

P: ¿Qué tipo de gastos se elegibles para la Beca de Enriquecimiento Familiar?

R: Las actividades elegibles incluyen, pero son no limitadas a, deportes, exploración, danza, música y clases de arte, clubes escolares lecciones, clases particulares, etc. Todos los gastos directamente relacionados con la participación en el programa, incluyendo las cuotas de inscripción o equipo o materiales requeridos, pueden ser elegibles.

P: ¿Hay requisitos de ingresos debo cumplir para recibir el reembolso?

R: ¡No hay requisitos financieros o restricciones para los nuevos programas!

UFCW 951 cree que todos los miembros pueden usar el dinero extra para ayudarse con los costos de las utilidades y los gastos relacionados con la crianza de niños en edad escolar. Los programas sólo requieren que el ganador presente comprobante de pago de los gastos elegibles.

P: ¿Qué pasa si soy yo quien participa en deportes para adultos? ¿Puedo aplicar para la Beca de Enriquecimiento Familiar para sufragar mis propios costos de

participación?

R: La Beca de Enriquecimiento Familiar fue creada para reembolsar a los padres o tutores de los gastos incurridos por la participación en actividades extracurriculares o comunitarias de un hijo a su cargo. El objetivo de esta beca es permitir a todos los niños la oportunidad estar involucrados en actividades extracurriculares o de la comunidad, que, aunque importantes para el desarrollo del niño, a menudo implican considerables costos adicionales para los padres o tutores.

P: ¿Cómo funciona el proceso de reembolso?

R: Si usted es seleccionado para el Programa de Reembolso de Costos de Servicios Utilidad, usted será contactado para presentar la prueba de pago de una factura de servicios públicos elegibles. La dirección en la cuenta debe coincidir con la de que UFCW 951 tiene para usted en sus archivos. Los ganadores serán reembolsados hasta \$ 150 en el año 2016; puede presentar el número de facturas necesarias para alcanzar este máximo \$150.

UFCW 951 no puede pagar ninguna factura directamente a un proveedor de servicios públicos. Las facturas elegibles deberán haber ya sido pagadas. Si usted es seleccionado como ganador de la Beca de Enriquecimiento Familiar, usted será contactado para presentar la prueba de participación de su hijo dependiente en una actividad extracurricular o comunitaria comunidad y la prueba de los costos relacionados con el programa. Esto puede incluir el reembolso costos múltiples por la participación de varios de los niños o actividades por hasta \$100 en el 2016.

P: ¿Cómo se solicita?

R: Póngase en contacto con su representante de la Unión al 1.800.999.0951 para solicitar una aplicación o en línea en www.ufcw951.org/members/scholarships. Una aplicación es buena para todo el año calendario.