

UFCW 2008

a VOICE for working America

OBSERVER

Volume XVII, Number 1

March, 2016

President's Report

State of the Union

As this is the first newsletter of 2016, I wanted to discuss the current condition of our Union, where we need to be, and what our focus will be this year.

The good news is that our membership increased slightly in 2015, despite the closing of the ConAgra plant in Batesville, Arkansas. We also had a Kroger store close in Little Rock, but all the employees that wanted a job were placed in another store. Thanks to the hard work of the entire Local Union staff and a new Kroger Marketplace in Benton, we saw our membership grow. We also saw some increases in membership in our poultry plants - a direct result of Union Representatives developing strong stewards and working hard to show the employees there is an **advantage and benefit to being a Union member!** Employees in every facility, store, and plant we represent are seeing the Union will stand up for, and will stand with the workers to make sure they have a safe place to work, are paid a living wage, and are treated with dignity and respect. They are realizing that there is **VALUE TO BEING A UNION MEMBER!!**



BUT WE STILL HAVE A LOT OF WORK TO DO!!!

As hard as the staff worked in 2015, we have to double our efforts, especially in the processing plants. We have tremendous potential for growth in our Local Union by just signing 20% of the non-members in each plant. UFCW Region 5 is helping in this effort by providing manpower to assist the Local Union Representatives in sign-ups and super servicing, and we thank them for their help. But our own membership could, and should be doing more. Our strength is in our membership - **you are the Union!!**

The quality of our contracts is directly related to the strength of our membership. The more employees that join the Union and stand together demanding better wages, benefits, and working conditions...the better our contracts will be.

One of the other areas we will be focusing on is organizing. If we organize, we can grow faster and better protect our market share. I will be hiring a new local organizer, and will also be pulling members to assist in an organizing campaign, once one begins. If you are interested in the organizing job or being pulled to assist on an organizing campaign, please contact me as soon as possible.

In 2016, our main focus will be Kroger. For those of you who work for Kroger, you know that the contract expires in June for both Meat and Retail employees. These will not be easy negotiations. In the last few years, Kroger has focused on sales and profits, worrying less and less about their employees. They have grown into the largest U.S. grocery chain in both sales and profits, but have not really shared those profits with the very people that made the profits for them - their employees!! Kroger has reduced hours, reduced full-time jobs, and will very likely attempt to reduce health care benefits. All this has been done in the name of staying competitive, and profitable, but at whose expense? **THE EMPLOYEES' EXPENSE, THAT'S WHO!!!**

We are at a turning point this year with Kroger. Are we going to allow Kroger to reduce the benefits we have worked so hard for? **NO!** Are we going to let Kroger change the language that protects your hours and working conditions? **NO!** The only way we are going to be able to push back on Kroger's attempt to erode our Union contract and way of life is if our membership **STANDS TOGETHER AND STANDS STRONG!!**

Now is the time to start talking about the contract, to help sign up the non-members you work with, and to send a message to Kroger that you **STAND WITH UFCW LOCAL 2008!!!**

As always, please talk to, and sign up one non-member you work with. That one simple action can make a difference in improving our way of life.

— President Steve T. Gelios

Reporte del Presidente

Estado de la Unión

Como esta es la primera hoja informativa del 2016, quería discutir la condición corriente de nuestra Unión, en donde tenemos que estar, y cual será nuestro enfoque este año.

Las buenas nuevas es que nuestra membresía aumento un poco en el 2015, a pesar de la cláusula de la planta de ConAgra en Batesville, Arkansas. También tuvimos una tienda Kroger que cerro en Little Rock, pero todos los empleados que querían un trabajo fueron colocados en otra tienda. Gracias al trabajo duro de nuestro entero personal de la Unión Local y el nuevo Kroger Marketplace en Benton, nuestros miramos nuestra membresía crecer. También miramos algunos aumentos en la membresía en nuestras plantas de aves - un resultado directo de los Representantes de Unión desarrollando senescales fuertes y trabajando duro para demostrarle a los empleados que hay una **aventaja y beneficio siendo miembro de Unión!** Los empleados en cada facilidad, tienda, y planta que nosotros representamos están viendo que la Unión los respaldara, y se pondrán de pie con los trabajadores para asegurar que ellos tengan un lugar de trabajo seguro en que trabajar, sean pagados un sueldo digno, y son tratados con dignidad y respeto. Están realizando que si hay un **VALOR EN SIENDO MIEMBRO DE UNION!!**

¡¡¡PERO TODAVIA TENEMOS MUCHO TRABAJO QUE HACER!!!

Tan duro que trabajo el personal en el 2015, tenemos que doblar nuestros esfuerzos, especialmente en las plantas de procesamiento. Tenemos una enorme potencial para el crecimiento en nuestra Unión Local con solo firmar el 20% de los que no son miembros en cada planta. UFCW Región 5 está ayudando en este esfuerzo por el proveer mano de obra en asistir a los Representantes de Unión Local en inscripciones y súper servicio, y les damos las gracias por su ayuda. Pero nuestra membresía puede, y debe estar haciendo más. Nuestra fuerza en nuestra membresía - **usted es la Unión!!**

La calidad de nuestros contratos es directamente relacionada a la fuerza de nuestra membresía. Más empleados que se unan con la Unión y se paren juntos exigiendo mejor sueldos, beneficios, y condiciones de trabajo...lo mejor serán nuestros contratos.

Una de las otras áreas que estaremos enfocándonos es en organizando. Si nosotros organizamos, podemos crecer rápido y mejor proteger nuestra cuota de mercado. Estaré ocupando un organizador nuevo local, y también estaré escogiendo miembros para asistir en una campaña de organizar, una vez que comencemos. Si usted está interesado en trabajo de organizar o ser escogido para asistir en una campaña de organizar, por favor póngase en contacto conmigo tan pronto como sea posible.

En el 2016, nuestro enfoque principal será Kroger. Para usted que trabajan por Kroger, ustedes saben que el contrato se vence en Junio para ambos empleados en Carne y Por Menor. Estos no serán negociaciones fáciles. En los últimos cuantos años, Kroger se ha enfocado en ventas y ganancias, preocupándose menos y menos de sus empleados. ¡¡Han crecido en la cadena de comestibles más grande en los Estados Unidos en ambos ventas y ganancias, pero no han compartido esas ganancias con las personas que les hicieron esas ganancias - sus empleados!! Kroger ha reducido las horas, reducido los trabajos de tiempo completo, y es muy probable que intentaran de reducir los beneficios de cuidado de salud. ¿Todo esto se ha sido en el nombre de mantenerse competitivo, y lucrativo, pero al costo de quién? **¡¡¡EL COSTO DE LOS EMPLEADOS, ESO ES QUIENES!!!**

Nos encontramos en un punto de inflexión este año con Kroger. ¿Vamos a permitir que Kroger reduzca los beneficios que hemos trabajado tan duro para ellos? **¡NO!** ¿Vamos a dejar que Kroger cambie la idioma que protege sus horas y condiciones de trabajo? **¡NO!** La única manera que podremos empujar para atrás el intento de Kroger de erosionar nuestro contrato de Unión y el modo de vivir es si nuestra membresía **¡¡SE JUNTA Y SE JUNTA FUERTE!!** Hoy es el tiempo de comenzar hablando tocante el contrato, ayudar en inscribir los que no son miembros que trabajan con usted, y de mandarle un mensaje a Kroger que usted se **¡¡JUNTA CON EL UFCW LOCAL 2008!!!**

Como siempre, favor de hablar con, e inscriba a uno que no es miembro con que usted trabaja. Esa simple acción puede hacer la diferencia en mejorar nuestro modo de vida.

— Presidente Steve T. Gelios

WINNERS OF THE 2015 ANNUAL ACTIVE BALLOT CLUB DRAWING

GANADORES DE LA RIFA ANUAL DEL 2015 EN EL CLUB DE BOLETAS ACTIVAS



- \$1,000 – Helen (Lynn) Harrison, NLR, AR
- \$500 – Georgia Phillips, Hope, AR
- \$250 – Samantha L. Sanchez, LR, AR
- \$100 – Lakeshia S. Brown, Texarkana, AR
- \$50 – Kaleb T. Dickey, Pottsville, AR
- \$50 – Brad D. Windle, Conway, AR
- \$25 – Jerrel (Alan) Anderson, Benton, AR
- \$25 – Johnathon M. Fields, Anderson, MO
- \$25 – Kenneth L. Watson, LR, AR
- \$25 – Cedric Ridgle, Conway, AR



**Congratulations
Winners!**

ABC IMPACT

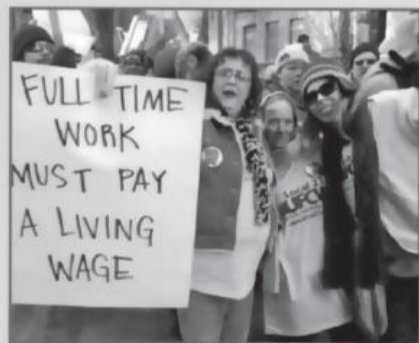
Making Government Work for Working Families

All UFCW members who join Active Ballot Club (ABC) or upgrade their contribution to \$1 per week will be eligible to win one of six \$250 American Express gift cards in a monthly drawing.

Already signed up? Encourage a coworker to join ABC. If they win the monthly drawing, you will each win \$250.

ABC turns pocket change into big change for working families by fighting for:

- INCREASING THE MINIMUM WAGE
- PAID SICK LEAVE
- EQUAL PAY FOR EQUAL WORK
- OVERTIME PAY
- UNEMPLOYMENT INSURANCE
- IMMIGRATION REFORM



Want to Learn More?
www.ufcwaction.org

ABC is nonpartisan and independent of any political party. Your contribution will directly support the important work of UFCW activists like yourself.

AUTHORIZATION FOR UFCW POLITICAL CHECKOFF

I hereby authorize my employer to deduct _____ per _____ from my paycheck as a contribution to the UFCW Active Ballot Club Political Action Committee. I understand that any guideline contribution amount is merely a suggestion and that I am free to contribute more or less, and the Union will not favor or disadvantage me by reason of the amount I contribute or my decision not to contribute. I also understand that I have the right to contribute or not to contribute without reprisal. I understand that my contributions will be used for political purposes, including the support of candidates for federal, state and local office, and speaking out on public issues.

Contributions to the UFCW Active Ballot Club Political Action Committee are not deductible for federal income tax purposes.

Amount other than suggested guideline: _____ Date: _____ Last 4 Digits of SSN: _____

First Name: _____ Last Name: _____

Signature: _____ Worksite: _____

Email Address: _____ Cell*: _____

Who signed you up for ABC?

*By providing my cellphone number, I consent to receiving informational, non-commercial text messages on my cell phone from UFCW, while reserving the right to opt out in the future.

Federal law requires us to use our best efforts to collect and report the name, mailing address, occupation and name of employer of individuals whose contributions exceed \$200 in a calendar year.



IMPACTO DE ABC

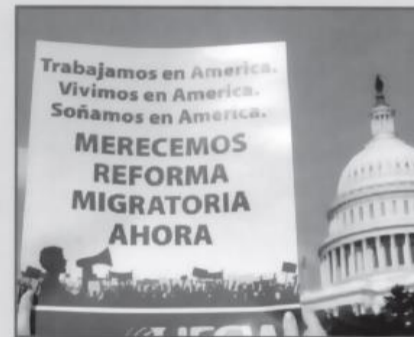
Haciendo que el gobierno trabaje para las familias

Todos los miembros de UFCW que se unan al Club de votación activa (ABC) o actualicen su contribución a \$1 por semana serán elegibles para ganar uno de seis certificados de regalo de American Express por \$250 en un sorteo mensual.

¿Ya se inscribió? Exhorte a un compañero de trabajo para que se una a ABC. Si se ganan el sorteo mensual, ambos recibirán \$250.

ABC convierte las monedas en billetes para las familias que trabajan y que luchan por:

- ELEVAR EL SALARIO MÍNIMO
- UNA LICENCIA POR ENFERMEDAD REMUNERADA
- EL MISMO PAGO POR EL MISMO TRABAJO
- PAGO POR HORAS EXTRA
- SEGURO DE DESEMPLEO
- REFORMA MIGRATORIA



¿Desea saber más?
www.ufcwaction.org

ABC no es partidista y es independiente de cualquier partido político. Su contribución apoyará directamente el trabajo importante de los activistas de UFCW como usted.

AUTORIZACIÓN PARA LA APORTACIÓN DE CONTRIBUCIÓN POLÍTICA DE UFCW

Por este medio autorizo a mi empleador para que deduzca _____ por _____ de mi cheque de pago como una contribución al Comité de acción política del Club de votación activa de UFCW. Comprendo que cualquier monto de contribución guía es simplemente una sugerencia y que soy libre de contribuir con más o menos y que la Unión no me favorecerá ni desfavorecerá por motivo del monto que contribuyo o mi decisión de no contribuir. También comprendo que tengo derecho a contribuir o no sin que se tomen represalias. Entiendo que mis contribuciones se utilizarán para propósitos políticos, incluso el apoyo de los candidatos para la oficina federal, estatal y para hablar sobre asuntos públicos.

Las contribuciones al Comité de acción política del Club de votación activa de UFCW no son deducibles para los propósitos de impuestos federales por ingresos.

Monto diferente al monto guía sugerido: _____ Fecha: _____ Últimos 4 dígitos del NSS: _____

Nombre: _____ Apellido: _____

Firma: _____ Lugar de trabajo: _____

Dirección de correo electrónico: _____ Celular*: _____

¿Quién lo inscribió en ABC?

*Al proporcionar mi número de teléfono celular, acepto recibir mensajes de texto informativos, no comerciales en mi teléfono celular de UFCW, al mismo tiempo me reservo el derecho de no participar en el futuro.

La ley federal requiere que realicemos nuestros mejores esfuerzos por recopilar y reportar el nombre, dirección de correo, ocupación y nombre del empleador de personas cuyas contribuciones sobrepasan los \$200 en un año calendario.



Working Together to Keep Our Union Strong

When I think of what makes our union family strong, there are a lot of people who make an incredible difference every single day in the lives of our members, but dare I say that, you, our stewards, are truly an amazing and special part of this family.

It is not easy to capture in words the critical role you all play for the UFCW. You are truly the heart and soul of this union. You are our face and voice not just in the workplace, but also in your communities. Every single day, you make our union better, our employers better, and you improve the lives of countless of hard-working families.

You not only do your own job, you embrace the higher responsibility of caring for the concerns of your coworkers and the community. You sacrifice time away from friends or from your own family – all to help others. Again and again, you stand up for what is right and fight to make a difference.

The truth is we ask a lot of you, more than I wish we had to, but every single day and night, you stand up and deliver. I want you to know that I will never forget that. We will never forget that. And, most importantly, you should never forget that!

We may judge our lives by many ways, but when our dawn comes, and we must ask ourselves what difference we made in our lives, and the lives of others, you can proudly stand up and say with one loud voice that I was a member of the UFCW; I made a difference; and, I made people's lives better!

No matter the plant or the store, it is because of what you do that our union family has the opportunity to negotiate better contracts, organize more members, improve safety, fight discrimination, and provide justice across the workplace.

Looking ahead, no matter the challenge we may face, we will face as great family does – standing together.

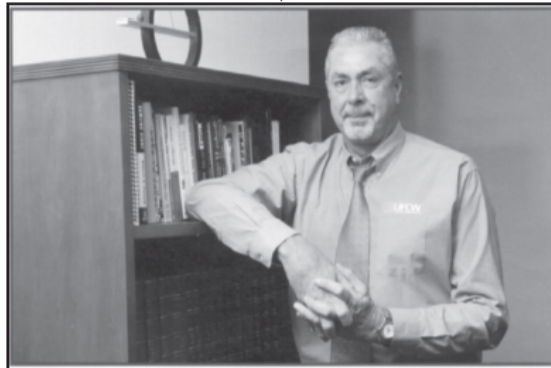
Be proud of what you do and the impact you have. Share your positive stories with family and friends, whether they are union members or not. Post them on your Facebook page or on social media. Let your community know the good you and the UFCW does every single day.

Finally, if there is anything that I, or the International, can be doing better, if you have an idea on how we can organize or negotiate better, please share your ideas at ideas@ufcw.org. I truly want to hear your ideas and opinions, because the simple truth is that only by working together we will make the UFCW even stronger.

— Marc Perrone, UFCW International President

Trabajar Juntos para Mantener Fuerte a Nuestra Unión

Cuando pienso en lo que hace fuerte a nuestra familia de la unión, hay muchas personas que hacen una diferencia increíble cada día en las vidas de nuestros afiliados, pero me atrevería a decir que, ustedes, nuestros delegados, son realmente una parte increíble y especial de esta familia.



No es fácil describir con palabras el papel fundamental que todos ustedes desempeñan para la UFCW. Ustedes son verdaderamente el corazón y el alma de esta unión. Son nuestro rostro y voz no sólo en el lugar de trabajo, sino también en sus comunidades. Cada día, hacen que nuestra unión sea mejor, que nuestros empleadores sean mejores, y ustedes mejoran las vidas de innumerables familias que trabajan duro.

No sólo hacen su propio trabajo, también se hacen cargo de la mayor responsabilidad de cuidar los intereses de sus compañeros de trabajo y de la comunidad. Ustedes sacrifican su tiempo lejos de sus amigos o de sus propias familias, todo para ayudar a los demás. Una y otra vez, defienden lo que es justo y luchan por hacer la diferencia.

La verdad es que les pedimos mucho, más de lo que quisiéramos, pero cada día y noche, ustedes responden y brindan resultados. Quiero que sepan que nunca lo olvidaré. Nunca lo olvidaremos. Además, lo que es más importante, ¡ustedes nunca deben olvidarse de eso!

Podemos juzgar nuestras vidas de muchas maneras, pero cuando llega nuestro alba, y debemos preguntarnos qué diferencia hicimos en nuestras vidas, y la vida de los demás, ustedes pueden expresarse con orgullo para decir en voz alta que fueron afiliados de la UFCW; Yo hice la diferencia; y, ¡pude mejorar las vidas de las personas!

Independientemente de la planta o la tienda, lo que ustedes hacen es lo que brinda a nuestra familia de la unión la oportunidad de negociar mejores contratos, organizar a más afiliados, mejorar la seguridad, luchar contra la discriminación, y proporcionar justicia en el lugar de trabajo.

Mirando hacia el futuro, sin importar el problema que podamos enfrentar, lo haremos como lo hace una gran familia: todos juntos.

Deben estar orgullosos de lo que hacen, y el impacto que tienen. Comparta sus historias positivas con sus familiares y amigos, bien sea que son afiliados o no de la unión. Publíquelas en su página de Facebook o en las redes sociales. Dejen que su comunidad conozca todo el bien que ustedes y la UFCW hacen cada día.

Finalmente, si hay algo que yo, o la Unión Internacional, podamos hacer en una mejor manera, o si tienen una idea de cómo podemos organizarnos o negociar mejor, compártala con ideas@ufcw.org. Verdaderamente quiero escuchar sus ideas y opiniones porque la verdad es que sólo al trabajar juntos haremos que la UFCW sea aún más fuerte. Una vez más, les expreso mi sincero agradecimiento por lo que hacen por la familia de nuestra unión.

— Marc Perrone, Presidente Internacional de UFCW

UFCW

a **VOICE** for working America

GRIEVANCE SETTLEMENTS

	<u>Year-to-Date</u> <u>Totales del año</u>
Grievances resolved <i>Quejas resueltas</i>	36
Employees reinstated <i>Empleados reinstalados</i>	3
Back-pay and benefits <i>Repagos y beneficios</i>	\$18,185.84



- Clinton Hearon, husband of Betty J. Hearon, former UFCW Local 2008 Executive Board member and former employee of Tyson Foods in Hope, died November 19, 2015.
- William E. Lee, brother of Charles Lee, former UFCW Local 2008 President, died December 1, 2015.
- Orean Lee Anders, mother of Charles Lee, former UFCW Local 2008 President, died December 13, 2015.
- Kevin E. Kindler, former UFCW Local 2008 Union Representative, died December 26, 2015.
- Earl C. Sobers, formerly of Kroger 582 in Little Rock, died in January 2016.
- Clay C. Crews, Wayne Farms in Danville, died January 7, 2016.
- Kathlene (Kathy) A. Venable, Pinnacle Foods in Fayetteville, died in February 2016.

— Our condolences to the families of all our deceased members. —

Stewards' Corner



UFCW
a VOICE for working America

STEWARD UPDATE NEWSLETTER

Is It a Grievance?

One of the most common problems faced by stewards is also one of the most basic: deciding whether a complaint is a legitimate grievance.

A boring or limited food selection in the employer's cafeteria probably couldn't be considered grounds for a grievance. Nor could a co-worker's insistence on showing you—over, and over, and over again—the pictures of his new grandchild.

But how about the price of food in an employer's cafeteria when there's no other eating establishment for miles around? And what if the proud new grandfather is your supervisor, and he's insisting you look at photos while you're supposed to be working, and it's cutting into your earnings?

Determining what is a grievance, and what isn't, can be tricky. And it's important. A steward who pursues nongrievances quickly loses his or her credibility—with co-workers, with the union leadership and with the employer. On the other hand, a steward who turns away workers' complaints out of the belief that they aren't legitimate grievances, when in fact they are, will quickly find him or herself on the sidelines.

How do you determine if there are legitimate grounds for a grievance? There are five basic ways.

Does It Violate the Contract?

Look at the union contract (or memorandum of understanding or whatever it's called in your workplace). While the meaning of a specific piece of contract language can be debated, you're usually in a pretty good position to argue that a certain section or clause has been violated.

Does It Violate Past Practice?

Is what's going on a violation of past practice? Even if something isn't spelled out in the contract, if it's been done that way for years, a change or crackdown may as well be a violation. Let's say an employer has always given a little slack to workers who arrive late during bad weather. All of a sudden he starts docking people who arrive even five minutes late when a

blizzard is roaring outside. In such a case, you've got a pretty good past practice grievance on your hands.

If you're going to cite past practice as the reason for your grievance, be sure the practice has existed for a substantial period of time. Using the example above, be able to document how long the liberal arrival time for inclement weather has been the unspoken rule.

Does It Violate Employer Rules?

Has there been a violation of your employer's own rules and regulations? Uneven enforcement of the rules can provide the grounds for a grievance. For example, a worker caught smoking in a nonsmoking area can't be fired if other people routinely do the same thing and are not disciplined. If supervisors escape employer discipline when they take extra-long breaks, even though the employee handbook says you will get in trouble by doing so, then workers should get the same latitude.

Does It Violate the Law?

Even if your contract is silent on a specific issue, you still have the right to grieve if the employer does something illegal.

Let's say your contract doesn't speak to health and safety issues, but your boss orders you to do something that's clearly dangerous. You don't have to cite contract language as the basis for your grievance; you can point instead to state, or provincial, or federal occupational safety and health legislation.

Does It Violate Basic Rights?

Finally, you can have legitimate grounds for a grievance if a worker's basic rights are violated. If there's been discrimination, you may have something to grieve.

Discrimination occurs when two people are treated differently under the same conditions, in a way in which one of them

is harmed or treated unequally. While the most common types of discrimination tend to be based on race or sex, there are other ways as well, including age, physical appearance, personality—and union activity, for that matter.

Be aware that discrimination charges can be awfully hard to prove. If you can base your case on contract language, you'll find it a lot easier to pursue.

Winning the "Illegitimate" Grievance

Now that we've established the grounds for a formal grievance, let's take things one step further. Say you've gone through these guidelines and determined that you don't have grounds to file a grievance. Does that mean you can't do anything?

Not necessarily. There are few grievances—"legitimate" or "illegitimate"—that can't be won, one way or the other. You just have to use a little imagination.

Consider the problem we mentioned earlier: a boring or limited food selection in your employer's cafeteria. While it may not be a grievance in the contract sense of the word, that doesn't mean you and your co-workers have to live with it. Instead of filing a grievance, you can win change by getting everyone involved in a little education project.

One way to convince management that change is needed would be to simply stop buying your food there. Arrange for everyone to bring their own lunch one day, and have the union award a prize for the most creative sandwich. The next day you could order out for pizza; the third day you could have the union cart in a huge pot of chili. Cafeteria sales would be in the tank. Management would notice and pretty likely be interested in getting things back on track.

There are few workplace situations that can't be improved by people working together in common cause—"legitimate" grievance or not.

—David Prusten. The writer is founding editor of *Steward Update*. With thanks to James Wallihan of Indiana University and the Labor Education Service of the University of Minnesota.

There are few grievances that can't be won.

¿Es una Demanda Legítima?

Uno de los problemas más comunes que enfrentan los delegados es también uno de los más básicos: decidir si la demanda es legítima o no.

Un menú sin alternativas o escaso, servido en la cafetería del empleador probablemente no podría ser causa de una demanda. Como tampoco lo sería la insistencia de un compañero de trabajo en mostrarle repetidas veces las fotos de su nuevo nieto.

Pero, ¿qué sucede con el precio de la comida en la cafetería de un empleador cuando no hay otro lugar para comer en muchas millas a la redonda? ¿Y qué pasa si el nuevo abuelo orgulloso es su supervisor e insiste en que mire las fotos cuando se supone que usted debe estar trabajando y, además, eso afecta su salario?.

Determinar lo que es o no es una demanda legítima puede ser complicado, pero es importante. Un delegado que presenta demandas que no lo son, rápidamente pierde su credibilidad ante sus compañeros de trabajo, la gerencia del empleador y el empleador mismo. Por otro lado un delegado que rechaza los reclamos aduciendo que no son legítimos cuando en realidad lo son, pronto se verá marginado.

¿Cómo se determina si existen causas legítimas para la tramitación de una demanda? Hay cinco formas básicas.

¿Se ha Violado el Convenio Laboral?

Lea el convenio laboral, (o el memorando de entendimiento o como se llame en su lugar de trabajo). Si bien el significado de una parte específica de lenguaje contractual puede ser discutido, por lo general, usted está en una muy buena posición para argumentar si una determinada sección o cláusula del convenio ha sido violada.

¿Se ha Violado una Práctica Anterior?

¿Lo que está ocurriendo es una violación de una práctica anterior que ha sentado un precedente? Incluso si hay una práctica que no figura en el convenio y la misma se ha estado realizando de la misma forma durante años, un cambio o una represión pueden ser también consideradas una violación, ya que se había sentado un precedente. Por ejemplo, si un empleador ha permitido siempre que los trabajadores lleguen tarde cuando hay mal tiempo y, de repente, empieza a detener a los trabajadores que lleguen aun cinco minutos tarde cuando hay

una tormenta de nieve, en ese caso, tiene en sus manos un buen causal para iniciar una demanda por violación de una práctica anterior.

Si usted va a citar una práctica anterior como la razón de su reclamo, asegúrese de que la práctica ha existido durante un período sustancial de tiempo. Utilizando el ejemplo anterior, se podrá documentar el período de tiempo en que se permitió que los trabajadores llegasen más tarde a su trabajo debido a la inclemencia del tiempo, aunque no existiera una regla escrita al respecto.

¿Se han Violado las Reglas del Empleador?

¿Ha existido incumplimiento de las normas y el reglamento del empleador? La aplicación desigual de dichas normas puede ser causal de reclamos. Por ejemplo, se sorprende a un trabajador fumando en una zona donde está prohibido fumar. El empleado no puede ser despedido si otras personas rutinariamente hacen lo mismo y no han sido sancionadas. Si los supervisores no son sancionados por el empleador cuando toman descansos extra-largos, a pesar de que en el manual del empleado se prohíben los descansos prolongados, los trabajadores deberán ser tratados de la misma manera que los supervisores.

¿Se ha Violado la Ley?

Aun cuando en su convenio no se estipule nada sobre un tema específico, el delegado tiene el derecho de reclamar si el empleador hiciera algo ilegal.

Supongamos que en su convenio no se estipula nada sobre cuestiones de salud y seguridad, pero su jefe ordena realizar algo que es claramente peligroso. Usted no tiene que citar lo que establece el convenio para fundamentar su demanda; puede recurrir a legislaciones sobre salud y seguridad laboral ya sean nacionales, provinciales o federales.

¿Se han Violado los Derechos Básicos?

Por último, usted puede tener razones legítimas para presentar una demanda si se han violado los derechos básicos del trabajador. Por ejemplo, si ha existido un

caso de discriminación, es posible que tenga un fundamento para una demanda legítima.

La discriminación ocurre cuando bajo las mismas condiciones, se tratan a dos personas de manera diferente; esto ocurre cuando se perjudica a uno de ellos o se le da un trato desigual. Aunque los tipos más comunes de discriminación tienden a fundamentarse en la raza o el sexo, hay otras formas de discriminación que incluyen edad, apariencia física, personalidad y actividad sindical.

El delegado debe tener en cuenta que los cargos de discriminación pueden ser extremadamente difíciles de probar. Si usted puede fundamentar su demanda en lo establecido en el contrato, el caso será más fácil de llevar a cabo.

Cómo Ganar una Demanda "Ilegítima"

Ahora que hemos establecido las bases para hacer una demanda formal, avancemos un paso más. Supongamos que usted ha revisado estas pautas y se ha dado cuenta de que no tiene motivos para presentar una demanda. ¿Significa eso que no se puede hacer nada? No necesariamente. Hay pocas demandas, "legítimas" o "ilegítimas", que no se pueden ganar de una manera u otra. Sólo tiene que usar un poco de imaginación.

Si se tiene en cuenta el problema que mencionamos anteriormente: el menú poco variado o escaso servido en la cafetería de su empleador. Aunque este problema podría no ser considerado como motivo de una demanda en el sentido estricto del convenio, eso no significa que usted y sus compañeros de trabajo tengan que vivir con ese problema. En lugar de presentar una demanda, usted puede obtener un cambio involucrando a sus compañeros en un pequeño proyecto de educación. La manera de convencer al empleador de que se necesita hacer un cambio sería simplemente no comprar la comida de la cafetería. Planee que un día todo el mundo traiga su almuerzo, y que el gremio premie el sándwich más creativo. Al día siguiente podría encargarse una pizza y al tercer día traer en el carrito ambulante del gremio una enorme olla con chile. Las ventas de la cafetería caerían y el directorio del empleador lo notaría e indudablemente haría los cambios necesarios para revertir la situación.

En los lugares de trabajo existen pocas situaciones que los trabajadores no puedan cambiar si trabajan juntos por una causa común, ya sea una demanda "legítima" o no.

—David Prosten, Escritor y fundador – editor de "Steward Update". Se agradece la colaboración de James Wallihan de la Universidad de Indiana y del Servicio de Educación Laboral de la Universidad de Minnesota.

Existen pocas demandas que no se puedan ganar.

New Chapter of Life

Announcing the retirement of the Executive Assistant to the President and Executive Board Recorder, Teresa (Terry) Isgrig. She has been an invaluable asset to this Local Union and its members for over 32 years!

- 1/16/73 - Clerk/Checker (Health & Beauty Aids) for The Kroger Company.
- 9/26/83 - Membership Records Clerk for UFCW Local 1583.
- 1/01/85 - Administrative Assistant.
- 5/01/92 - Executive Assistant to the President for UFCW Local 2008.
- 2/22/09 - Executive Board Recorder.
- 1/31/16 - Retired.

Congratulations to Terry Isgrig...we wish her all the best in her next chapter of life!

Goodbye tension, hello pension!



Un Capitulo Nuevo de la Vida

Anunciando la jubilación del Asistente Ejecutivo al Presidente y Grabador de la Junta Ejecutiva, Teresa (Terry) Isgrig. ¡Ella ha sido un valor incalculable a esta Unión Local y sus miembros por más de 32 años!

- 1/16/73 – Oficinista/Cajera (Salud & Artículos de Belleza) para The Kroger Company.
- 9/26/83 – Oficinista de Archivos de Miembros para UFCW Local 1583.
- 1/01/85 – Asistente Administrativa.
- 5/01/92 – Asistente Ejecutiva al Presidente de UFCW Local 2008.
- 2/22/09 – Grabadora de la Junta Ejecutiva.
- 1/31/16 – Jubilada.

¡Felicidades a Terry Isgrig...le deseamos todo lo mejor en su próximo capítulo de la vida!

¡Adiós tensión, Hola Pensión!

You must notify Local 2008

if your name, address, telephone number, or Social Security Number has changed!

Many members on payroll deduction are not notifying the Union about changes of address. If you have changed your name, address, telephone number, and/or Social Security Number and have not notified the Union, please complete this form and mail to the address listed below:

Usted tiene que notificar al Local 2008

si su nombre, dirección, número de teléfono, o el Número del Seguro Social han cambiado!

Muchos miembros de pago de deducción no están notificando el cambio de dirección a la Unión. Si usted a cambiado su nombre, dirección, número de teléfono y o su Número de Seguro Social y no a notificado a la Unión, por favor complete esta forma y envíela por correo a:

UFCW Local 2008
7924 Interstate 30, Suite A
Little Rock, Arkansas 72209-2900
(501) 565-6306 or 1-800-828-2008

Former Name (Nombre Anterior) _____

Current Name (Nombre Actual) _____

New Address (Nueva Dirección) _____

City (Ciudad) _____ State (Estado) _____ ZIP (Codigo Postal) _____

Telephone Number (include area code)
(Número de Telefono - incluye el area) _____

Correct Social Security Number (Número de Seguro Social Correcto) _____

If you are in our records under an incorrect Social Security Number, please show the INCORRECT Social Security Number:

Si usted aparece en nuestros registros con un Número de Seguro Social incorrecto, por favor muestrenos el Número del Seguro Social INCORRECTO:

Retirements

- Barbara D. Allen, Kroger 639 in North Little Rock, retired May 2015, with 19 years of service.
- Frankie C. Quinn, Kroger 635 in Brinkley, retired September 2015, with 25 years of service.
- Marshall (Dewayne) D. Pearce, Kroger 642 in North Little Rock, retired November 19, 2015.
- Randall L. Jones, Kroger 644 in Little Rock, retired December 3, 2015, with 41 years of service.
- Danny J. Leigh, Kroger 652 in Conway, retired December 10, 2015.
- William P. Braswell, Priority One Services in Jefferson, retired December 15, 2015, with 35 years of service.
- Jerry Elerby, Kroger 630 in Little Rock, retired February 2016.
- Helen (Elaine) Dove, Kroger 619 in Hot Springs, retired February 2016, with 18 years of service.

— Congratulations to all our new retirees. —

We wish you many healthy, happy years ahead to enjoy your well-earned retirements!

2016

UFCW CHARITY FOUNDATION SCHOLARSHIP PROGRAM

Education is the most powerful weapon which you can use to change the world. —Nelson Mandela

In 2016 the UFCW will award several SCHOLARSHIPS, up to \$8,000 each, to UFCW Charity Foundation members or their unmarried dependents under the age of 20. For more information, and to find out if you're eligible, please visit:

www.ufcwcharityfoundation.org/scholarship

The scholarship application will be available online from January 20-April 16, 2016.

If you are unable to apply online, you may request an application by mail at UFCW Charity Foundation, Attn: Scholarship Program, 1775 K Street, NW, Washington, DC 20006 or by email at cf scholarship@ufcw.org. If you need the scholarship rules or an application in another language, please contact us at 1-800-551-4010 and we will obtain assistance for you. UFCW employed officers, staff and their immediate families are not eligible.

2016

PROGRAMA DE BECAS DE LA UFCW CHARITY FOUNDATION

La educación es el arma más poderosa que usted puede usar para cambiar el mundo. —Nelson Mandela

En el año 2016 la UFCW Charity Foundation, la fundación benéfica de la UFCW, otorgará varias becas de hasta \$8,000 a los miembros de la UFCW o sus dependientes no casados menores de 20 años de edad. Para más información y averiguar si usted es elegible, visite:

www.ufcwcharityfoundation.org/scholarship

La solicitud de beca estará disponible en línea comenzando el 20 de enero hasta el 16 de abril del 2016.

Si no le es posible presentar la solicitud en línea, puede pedir una solicitud por correo a la UFCW Charity Foundation, Attn: Scholarship Program, 1775 K Street, NW, Washington, DC 20006 o por correo electrónico a cf scholarship@ufcw.org. Si usted necesita las reglas de la beca o una solicitud en otro idioma, por favor contáctenos al 1-800-551-4010 y obtendremos ayuda para usted. Los directivos, el personal de la UFCW y sus familias inmediatas no son elegibles para las becas.

Partners for a Better Life - an Open Letter to America's Hard-Working Families

WASHINGTON, D.C. — Erratic scheduling, low-wage part-time jobs, trade deals that ship good jobs overseas, and skyrocketing income inequality are all themes of a national print ad that will be released Labor Day weekend by the **United Food and Commercial Workers International Union (UFCW)**.

The ad is an open letter to hard-working families and makes clear to everyone that no one in America should have to fight for a better life alone. The following are excerpts from the letter:

"Today, millions of hard-working families struggle to survive on low-paying full-time jobs or low-wage part-time jobs.

"Erratic hours and scheduling make it impossible for workers to control their lives.

"Trade deals ship good jobs overseas while offering false promises of better jobs tomorrow.

"Irresponsible corporations like Walmart treat their employees and their families as if they were dispensable.

"The question that must be asked is how long can this nation endure when so few have so much, and so many have so little? For the sake of a better America, the time has come for real change.

"Our message to retail workers, and to all hard-working men and women is a simple one – you and your family deserve better. By joining together, we can help you fight for it.

"For those retail workers who have questions, concerns, or even doubts, please reach out to us at abetterlife@ufcw.org.

"We are determined to earn your trust and support. Let's prove that by becoming partners we can change your life, and the lives of millions of retail workers for the better."



Compañeros Para Una Vida Mejor – Una Carta Abierta para Las Familias Trabajadoras de América

WASHINGTON, D.C. – Programación errática, trabajos de tiempo incompleto con sueldo bajo, tratos comerciales que se envían buenos trabajos al extranjero, e ingresos desigualdad de ingreso subiendo son los temas de un anuncio impreso nacional que se dará a conocer el fin de semana de Día del Trabajo por **United Food and Commercial Workers Interntional Union (UFCW)**.

El anuncio es una carta abierta a familias trabajadoras y se les hace claro a todos que nadie en América tiene que luchar para una vida mejor sola. Los siguientes son extractos de la carta:

"Hoy, millones de familias trabajadoras luchan para sobrevivir en trabajos de tiempo completo con pago bajo o trabajos de tiempo incompleto con sueldo bajo.

"Horas y programación erráticas hace imposible para los trabajadores que controlen sus vidas.

"Tratos comerciales envían buenos trabajos al extranjero mientras que ofrecen promesas falsas de mejores trabajos mañana.

"Corporaciones irresponsables como Walmart tratan a sus empleados y sus familias como si fueran dispensable.

"¿La pregunta que se debe preguntar es hasta cuándo puede esta nación soportar cuando pocos tienen mucho, y muchos tienen muy poco? Por el bien de una mejor América, el tiempo ha llegado para un cambio real.

"Nuestro mensaje a los trabajadores del comercio minorista, y a todos los hombres y mujeres trabajadores es muy simple – usted y sus familiar merecen mejor. Por medio de unirse juntos, nosotros podemos ayudarle a luchar.

"Para esos trabajadores del comercio minorista que tengan preguntas, preocupaciones, o aun dudas, favor de comunicarse con nosotros en abetterlife@ufcw.org.

"Estamos determinados de ganar su confianza y apoyo. Vamos a demostrar que al convertirse compañeros podemos cambiar su vida, y las vidas de millones de trabajadores de comercio minorista para lo mejor."

The Union Difference

Kenneth Lamoreaux is a Union Steward for UFCW Local 2008 at Wayne Farms in Danville, Arkansas. Since he became a Union Steward, he has been very active in helping sign up new members and dealing with members' issues and grievances.

Mr. Lamoreaux is known among the members and employees at Wayne Farms as being a very active and passionate Union Steward. Beginning in July 2015, tension between management and Mr. Lamoreaux rose to a new level. Kenneth Lamoreaux began receiving unjust write ups, being super supervised by management, and generally being harassed in other ways for his activity as a Union Steward. Grievances were filed over these actions by the Union, on Mr. Lamoreaux's behalf, in an attempt to address and resolve these issues with the Company. The grievances were not resolved, so the Union filed for arbitration on the grievances. The harassment and discrimination towards Kenneth Lamoreaux continued. In response, charges were filed with the National Labor Relations Board (NLRB) by the Union claiming that Kenneth Lamoreaux's rights under federal law were being violated by the Company. Shortly after, the Company unjustly terminated Mr. Lamoreaux in September 2015, the Union then amended the charges filed with the NLRB to include Kenneth Lamoreaux's termination. When the NLRB issued a complaint and prosecuted the alleged violations of federal labor laws, the Company settled the case with the NLRB by reinstating Mr. Lamoreaux to his job with full back pay and interest, totaling over \$8,000.00. The NLRB also required the Company to prominently display the violations and promise not to interfere in employees' rights under various federal labor laws.

Through it all, Kenneth Lamoreaux remained steadfast in his determination that his rights had been violated, and the NLRB would rule in his favor. "At one point the Company offered me a large sum of money to basically agree to go away and settle the case, but I knew the Union was 100% behind me. I did not like the way it would look to my fellow Union members for me to basically give up and leave like that."

When asked why he wanted to be a Union Steward Kenneth Lamoreaux said, "I want to help people and to help grow the Union in my workplace." He also stated, "I feel like the Union did an outstanding job through everything, and I would like to thank the staff and members of UFCW Local 2008 for all their encouragement and support."

— Joseph D. Palmer, Union Representative



La Diferencia de Unión

Kenneth Lamoreaux es un Senescal de Unión para UFCW Local 2008 en Wayne Farms en Danville, Arkansas. Desde que él se hizo un Senescal de Unión, él ha estado muy activo en ayudar a nuevos miembros que se unan y arreglando asuntos de miembros y quejas.

El Sr. Lamoreaux es conocido dentro los miembros y empleados en Wayne Farms de ser un Senescal de Unión muy activo y apasionado. Comenzando el Julio 2015, tensión entre la gerencia y el Sr. Lamoreaux alcanzó un nivel nuevo. Kenneth Lamoreaux comenzó recibir comentarios escritos injustos, siendo súper supervisado por la gerencia, y generalmente siendo acosado en otros modos por su actividad como Senescal de Unión. Quejas fueron archivadas sobre estas acciones por la Unión, en el nombre del Sr. Lamoreaux, en un intento de enfrentar y resolver estos asuntos con la Compañía. Las quejas no fueron resueltas, por eso la Unión archivo para arbitraje en las quejas. El acoso y discriminación en contra Kenneth Lamoreaux continuo. En respuesta, cargos fueron archivados con el (NLRB) Junta de Relaciones de Labor Nacional por la Unión declarando que los derechos de Kenneth Lamoreaux bajo la ley federal fueron violados por la Compañía. Poco después, la Compañía injustamente termino al Sr. Lamoreaux en Septiembre, 2015, la Unión después modifio las cargos archivados con el NLRB para incluir la terminación de Kenneth Lamoreaux. Cuando el NLRB emitió una queja y procesado las violaciones supuestas de las leyes federales, la Compañía arreglo el caso con el NLRB por reestablecer de nuevo el Sr. Lamoreaux a su trabajo con pago entero atrasado con interés, un total de \$8,000.00. El NLRB también requirió la Compañía de mostrar claramente las violaciones y promesa de no interferir en los derechos de los empleados bajo varias leyes federales de trabajo.

Sobre todo, Kenneth Lamoreaux se mantuvo firme en su determinación que sus derechos habían sido violados, y el NLRB gobernaría a su favor. "En algún tiempo la Compañía me ofreció una suma grande de dinero para básicamente concordar de irme y arreglar el caso, pero yo sabía que la Unión me respaldaba el 100%. No me gusto el modo en que iban a mirar a mis compañeros miembros de Unión para yo básicamente deje todo and salirme así."

Cuando se le pregunta porque quería ser un Senescal de Unión Kenneth Lamoreaux dijo, "Yo quería ayudarte a la gente y ayudar en el crecimiento de la Unión en mi lugar de trabajo." También dijo, "Siento que la Unión hizo un trabajo excepcional a través de todo, y quisiera darle las gracias al personal y miembros del UFCW Local 2008 por todo su ánimo y apoyo."

— Joseph D. Palmer, Representante de Unión

Secretary-Treasurer's Report

How your Union Protects your Rights on the Job

Every workplace has its problems. Where workers do not have a union, management handles or ignores these problems as they see fit. For example, think about the hassles that could be involved if the supervisor takes a personal dislike to you. What if there is a safety hazard where you work? What if you are working part-time (like our retail workers), and you are denied the opportunity for more hours or schedule changes? What happens if you are unjustly accused of doing something wrong on the job?

These are every day occurrences on most jobs. Without the advantage of belonging to our Union, the outcome of any one of these problems depends solely on one thing; the employer's whim! Your choices are to "live with the problem" or quit and try to find another job.

As a member of the Union your contract spells out the grievance procedure, which is a system of justice for handling problems on the job. It is something only a union contract provides!

Many non-members ask this question: If I do a good job, why do I need the protection of belonging to the Union?

Answer: Doing your best is essential, but it is no guarantee of fair treatment, good pay, and adequate benefits such as vacation pay, medical coverage, safe-working conditions, and so on. Almost every working person has had the experience of being treated unfairly by a supervisor. Maybe it was the result of an honest difference of opinion, or maybe it was due to a personality conflict or favoritism. Perhaps the supervisor was poorly trained or is unqualified, which we see more and more of. Whatever the cause, unfair treatment has no place on the job. Being a member of the UFCW means that you are guaranteed the type of treatment, wages, benefits, working conditions, and fair opportunities that you deserve for doing your best.

— Secretary-Treasurer Karen D. Hill

Reporte del Secretario-Tesorero

Como su Unión Protege sus Derechos en el Trabajo

Todos los lugares de trabajo tienen sus problemas. En donde los trabajadores no tienen una Unión, la gerencia arregla o ignora estos problemas según lo consideren conveniente. Por ejemplo, piense de los problemas que podrían estar involucrados si el supervisor toma una aversión personal a usted. ¿Que si hay un riesgo de seguridad en donde usted trabaja? ¿Que si usted está trabajando de tiempo incompleto (como nuestros trabajadores de comercio minorista), y se le niegue la oportunidad para más horas o cambios de horario? ¿Qué pasa si usted es acusado injustamente en hacer algo incorrecto en el trabajo?

Estas ocurrencias son diariamente en la mayoría de los trabajos. ¡Sin la ventaja de pertenecer en nuestra Unión, el resultado de cualquier de estos problemas depende solamente en una cosa; el capricho del empleador! Sus opciones son el "vivir con el problema" o dejar y tratar de buscar otro trabajo.

Como miembro de la Unión su contrato deletrea el procedimiento de quejas, cual es un sistema de justicia para arreglar problemas en el trabajo. ¡Es algo que solamente un contrato de unión provee!

Muchos miembros no en unión preguntan esto: ¿Si yo hago un buen trabajo, porque necesito la protección de pertenecer a una Unión?

Respuesta: Haciendo lo mejor es esencial, pero no es garantía de un tratamiento justo, pago bueno, y beneficios adecuados tal como pago de vacaciones, cubrimiento médico, condiciones seguro de trabajo, y así. Caso toda persona trabajadora ha tenido la experiencia en ser tratado injusto por un supervisor. Tal vez era el resultado de una diferencia honesta de opinión, o tal vez fue debido a un conflicto de personalidad o favoritismo. Quizás el supervisor fue entrenado pobremente o no está calificado, que miramos esto más y más. Cualquiera que sea la causa, tratamiento injusto no tiene lugar en el trabajo. Siendo miembro de la UFCW significa que usted está garantizado el tipo de tratamiento, sueldos, beneficios, condiciones de trabajo, y oportunidades justas que usted merece por haciendo lo mejor.

— Secretario-Tesorero Karen D. Hill

Junta de Membresia
20 de Marzo
2 P.M. - UFCW Local 2008 Meeting Hall
7924 Interstate 30, Little Rock, Arkansas

Membership Meeting
March 20
2 P.M. - UFCW Local 2008 Meeting Hall
7924 Interstate 30, Little Rock, Arkansas

<p style="text-align: center;">UFCW LOCAL 2008 OBSERVER is published quarterly by UFCW Local 2008 7924 Interstate 30, Suite A Little Rock, Arkansas 72209-2900</p> <hr/> <p style="text-align: center;">UFCW LOCAL 2008 OBSERVADOR es publicada cada trimestre por el UFCW Local 2008 7924 Interstate 30, Suite A Little Rock, Arkansas 72209-2900</p>	<p style="text-align: center;">UFCW LOCAL 2008 OBSERVER is published quarterly by UFCW Local 2008 7924 Interstate 30, Suite A Little Rock, Arkansas 72209-2900</p> <hr/> <p style="text-align: center;">UFCW LOCAL 2008 OBSERVADOR es publicada cada trimestre por el UFCW Local 2008 7924 Interstate 30, Suite A Little Rock, Arkansas 72209-2900</p>
<p style="text-align: center;">President Steve T. Gelios</p> <p style="text-align: center;">Secretary-Treasurer Karen Hill</p> <p style="text-align: center;">Recorder Terry Isgrig</p> <p style="text-align: center;">Vice Presidents David Fiedling Walter Keener Patricia Pacio Barbara Bradley Thelma Broom Frederick Thomas</p>	<p style="text-align: center;">U.S. POSTAGE PAID LITTLE ROCK, AR PERMIT NO. 548</p> <p style="text-align: center;">UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION, LOCAL 2008 7924 Interstate 30, Suite A Little Rock, Arkansas 72209-2900</p> <p style="text-align: center;">RETURN SERVICE REQUESTED</p> <p style="text-align: center;">POSTMASTER: Deliver March 7-8, 2016</p>