

OBSERVER

N E W S L E T T E R

Volume XVIII, Number 1

March, 2017

President's Report

The Value of the Union

Here is a question for you. What value do you place on your Union? Is it something you consider valuable - or not so much? Is your Union something you feel must be in your workplace to protect and stand up for you, or is it something that is just there? Probably not a question you have been asked before, or one you have ever asked yourself - am I right?

But now that I have asked, how would you answer?

Many people, including some of our members, feel unions are a thing of the past and are not relevant or needed today. I would argue that the complete opposite is true. Unions are needed today more than ever, maybe even more than when they were first created, over 140 years ago.

Let me ask another question. Do you honestly believe that your employer would pay your current wage rate, provide paid vacations, pay you for holidays and overtime, or provide a safe work environment, if it were not for your Union? Do you believe they would do all these things out of the goodness of their hearts? NO, THEY WOULD NOT!! They would pay you as little as they could get away with, work you to death and then discard you when you reached the end of your usefulness, and then hire someone new and repeat the process all over again! And for those of you who will say that the non-Union employers pay as well, or better than your Union employer - ask yourself why. Could it be if they didn't pay comparable wages and provide comparable benefits, their employees may band together and form a union? And how does that non-Union employer down the street affect you? Well, they just make it harder for you and your Union to raise your wages and benefits, because your employer has to "compete".

If you take the time to look, statistics will show that when the middle class was at its peak (when working men and women were making the most money, when they were enjoying good benefits, and they were able to retire in dignity with a pension for life), unions were at their peak. Coincidence? Definitely not!

So let us consider the world we live in now. Most of our industries are owned by a few large corporations or families, and their profits keep going up, while wages are depressed; the cost of living keeps going up, while pensions are disappearing; and reaching the "middle class" is getting harder and harder. People are getting desperate. Again, if you look at history, many of the conditions today were the exact same conditions that forced workers to band together and form unions in the first place!!!

And for those of you who thought a new administration would "make America great again", surprise!!! Nothing is going to change for you, and it is only going to get worse. Everything you have worked your entire life for is now in jeopardy!! Your wages, your healthcare, your pension (if you still have one), a safer workplace, a safer environment, and a good public education are **all at risk**. Only standing together and fighting back, will we have the chance to change the scary direction we are all headed in.

Your Union will continue to work hard for you, giving you a fighting chance to protect what we have fought so very hard for, and to "make a better America" for all of us.

What is the value of my Union? **PRICELESS!!!**

— President Steve T. Gelios

Reporte del Presidente

El Valor de la Unión

Aquí esta una pregunta para usted. ¿Qué valor le pone a su Unión? ¿Es algo que usted considera valioso - o no mucho? ¿Es su Unión algo que usted piensa que debe estar en su lugar de trabajo para proteger y ponerse de pie para usted, o es algo que solamente está allí? ¿Probablemente no una pregunta que le han preguntado antes, o una que usted se ha preguntado a sí mismo - estoy correcto?

¿Pero hora que le he preguntado, cómo responderá?

Muchas personas, incluso algunos de nuestros miembros, sienten que las uniones son algo del pasado y no son relevante o necesarias hoy. Yo diría que todo lo contrario es cierto. Las uniones son necesarias hoy más que nunca, probable aún más que cuando primero fueron creadas, más de 140 años atrás.

Les pregunto otra pregunta. ¿Honestamente piensa usted que su empleador pagaría su tarifa corriente de sueldo,

proveer vacaciones pagadas, pagarle sus fiestas y tiempo extra, o proveer un ambiente de trabajo seguro, si no fuera por su Unión? ¿Piensa usted que ellos harían todas estas cosas por la bondad de sus corazones? ¡NO, ELLOS NO LO HARIAN!! ¡Ellos pagarían lo más poco que pudieran, trabajarte hasta la muerte y entonces tirarte cuando llegues al fin de su utilidad, y entonces ocupar a alguien nuevo y repetir el proceso de nuevo! Y para ustedes que dirán que los empleadores no-únión pagan igual, o mejor que sus empleadores con Unión - pregúntense porque. ¿Sería que si ellos no pagarían sueldos comparables y proveer beneficios comparables, sus empleados pueden juntarse juntos y formar una unión? ¿Y cómo te afectara el empleador sin-Únión por la misma calle? Bueno, te lo harían más difícil a ti y tu Unión para subir tus sueldos y beneficios, porque tu empleador tiene que "competir".

Si tomas el tiempo en mirar, las estadísticas enseñaran que cuando la clase mediana estaba en su mejor momento (cuando hombres y mujeres trabajadoras estaban haciendo más dinero, cuando estaban disfrutando buenos beneficios, y podían jubilarse con dignidad con una pensión por vida), las uniones estaban en su mejor momento. ¿Coincidencia? ¡Seguramente que no! Consideremos el mundo en cual vivimos hoy. La mayoría de nuestras industrias son propiedad de algunas grandes corporaciones o familias, y sus ganancias siguen subiendo, mientras que los sueldos están deprimidos; el costo de vida sigue subiendo, mientras las pensiones se están desapareciendo; y alcanzando la «clase mediana» es más duro y duro. La gente está desesperada. ¡Otra vez, si se fija en la historia, muchas de las condiciones hoy eran exactamente las mismas condiciones que forzó a los trabajadores de juntarse juntos y formar uniones en el primer lugar!!!

¡Y para ustedes que pensaron que una nueva administración "haría Norteamérica grande otra vez", sorpresa!!! Nada va cambiar para usted, y solamente se va empeorar. ¡Todo lo que usted ha trabajado toda su vida hoy está en peligro!! Sus sueldos, su cuidado de salud, su pensión (si todavía tiene una), un lugar de trabajo más seguro, en ambiente más seguro, y una buena educación pública **están en peligro**. Solamente juntarse juntos y luchando atrás, tendremos una oportunidad para cambiar la dirección miedosa en cual estamos dirigidos.

Su Unión continuara trabajando para usted, dándoles un oportunidad para proteger lo hemos luchado muy duro, y para "hacer una mejor Norteamérica" para todos nosotros.

¿Qué es su valor de mi Unión? **¡NO TIENE PRECIO!!!**

— Presidente Steve T. Gelios



ABC Impact Winner for September 2016

Timothy W. Jackson of Kroger Store No. 632 in Little Rock, Arkansas was the UFCW Region 5 September 2016 Active Ballot Club Impact winner of \$250.00!

Every month, there is a drawing for the ABC "Activist of the Month". Anyone who signs up to contribute \$1.00, or increases there current ABC contribution to \$1.00 or more weekly, is automatically entered and eligible to win.

UFCW Local 2008 thanks you for your commitment and participation in this very important political fund raising program!

Congratulations Timothy!!!



Ganador ABC Impacto para Septiembre el año 2016

¡Timothy W. Jackson de Kroger Tienda No. 632 in Little Rock, Arkansas fue el ganador del UFCW Región 5 Septiembre 2016 Active Ballot Club Impact de \$250.00!

Cada mes, se realiza un sorteo para la ABC "Activista del Mes". Personas que se inscriben para contribuir \$1,00, o aumenta la contribución actual de ABC a \$1,00 o más por semana, y se introduce automáticamente elegibles para ganar.

¡La UFCW Local 2008 gracias por su compromiso y participación en este programa tan importante la recaudación de fondos políticos!

¡Felicidades Timothy!!!

CONGRATULATIONS WINNERS OF THE 2016 ACTIVE BALLOT CLUB DRAWING!!



**Alisha R. Garrison
\$1,000.00 Winner**



**Vicki L. Masters
\$500.00 Winner**



**Wade Green
\$250.00 Winner**



**Glenn D. Springer
\$100.00 Winner**



**Donna Block
\$50.00 Winner**



**Melissa X. Ware
\$50.00 Winner**



**Wesley A. Bourgoin
\$25.00 Winner**



**Lakeisha M. Hopson
\$25.00 Winner**



**Janet L. McElfresh
\$25.00 Winner**



**Mark A. Thompson
\$25.00 Winner**

¡FELICITACIONES GANADORES DE LA RIFA ANUAL DEL 2016 EN EL CLUB DE BOLETAS ACTIVAS!!

THIS COULD BE YOU TOO...SIGN UP FOR ABC TODAY!!!

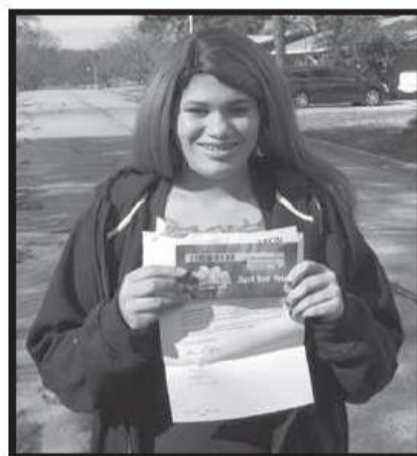
ABC Impact Winner for November 2016

Brianna R. Simmons of Kroger Store No. 622 in Little Rock, Arkansas was the UFCW Region 5 November 2016 Active Ballot Club Impact winner of \$250.00!

Every month, there is a drawing for the ABC "Activist of the Month". Anyone who signs up to contribute \$1.00, or increases there current ABC contribution to \$1.00 or more weekly, is automatically entered and eligible to win.

UFCW Local 2008 thanks you for your commitment and participation in this very important political fund raising program!

Congratulations Brianna!!!



Ganador ABC Impacto para Noviembre el año 2016

¡Brianna R. Simmons de Kroger Tienda No. 622 in Little Rock, Arkansas fue el ganador del UFCW Región 5 Noviembre 2016 Active Ballot Club Impact de \$250.00!

Cada mes, se realiza un sorteo para la ABC "Activista del Mes". Personas que se inscriben para contribuir \$1,00, o aumenta la contribución actual de ABC a \$1,00 o más por semana, y se introduce automáticamente elegibles para ganar.

¡La UFCW Local 2008 gracias por su compromiso y participación en este programa tan importante la recaudación de fondos políticos!

¡Felicidades Brianna!!!

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.



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.



ATTENTION MEMBERS OF UFCW LOCAL 2008

**YOUR LOCAL UNION IS ACCEPTING APPLICATIONS
FOR AN ORGANIZER POSITION.**

Minimum Requirements:

1. You must be and have been a Union member in good standing with UFCW Local 2008 for at least two years.
2. You must have a very good working knowledge of your Collective Bargaining Agreement.
3. You may be required to live in Central Arkansas.
4. You must have a current driver's license and a very good driving record.
5. You must have good communication skills. Bilingual (English/Spanish) is a plus.
6. You must have good record-keeping skills.
7. You cannot have an arrest record.
8. You must be at least 21 years of age.

Local Union Organizers do not have a set work schedule and often work six and seven days a week. Organizers visit potential members at all hours of the day and night at their work place and/or home during organizing campaigns. They work to secure union representation at a work place. A Union Organizer informs people about their rights, explains the Union organizing process, and helps the workers campaign for Union recognition. The ultimate goal is for workers to build power in their workplaces by winning a binding contract with their employer that makes real improvements in their living and working conditions. Most of our Collective Bargaining Agreements allow for our members to take a Union Leave of Absence, for a specified length of time, as an opportunity to evaluate whether you can survive the demands required to be an Organizer.

If you think you may have what it takes, don't mind working long hours and spending days away from home, and have a real desire to work for the Local Union, you may be just who we are looking for. If you are interested, please mail, e-mail, fax, or hand deliver your resume to the Local Union office listed below.

**UFCW Local 2008
7924 Interstate 30, Suite A
Little Rock, Arkansas 72209-2900
E-mail: ufcw2008@swbell.net
FAX: 501-565-7817**

ATENCION MIEMBROS DE LA UFCW LOCAL 2008

**SU UNION ESTA ACEPTANDO SOLICITUDES
PARA UNA POSICION DE ORGANIZADOR.**

Requisitos Mínimos:

1. Usted debe ser y ha sido miembro de Unión en buen estado con la UFCW Local 2008 por lo menos dos años.
2. Usted debe tener un conocimiento laboral muy bueno de su Consentimiento de Negociaciones Colectivas.
3. Usted pueda que sea requerido de vivir en el Centro de Arkansas.
4. Usted debe tener una licencia de manejar corriente y buen historial de manejo.
5. Usted debe tener buena habilidad de comunicación, Bilingüe (Inglés/Español) es una ventaja.
6. Usted debe tener buena habilidad de mantenimiento de registros.
7. Usted no puede tener un registro de arresto.
8. Usted debe tener a lo menos 21 años de edad.

Organizadores de la Unión Local no tienen un horario de trabajo fijo y seguido trabajan seis y siete días por semana. Organizadores visitan a los miembros potenciales a todas horas del día y noche en su lugar de trabajo y/o casa durante el organizando compañías. Ellos trabajan para asegurar representación de unión en el lugar de trabajo. El Organizador de Unión le informa a la gente tocante sus derechos, explica el proceso de organizar de Unión, y le ayuda a los trabajadores en la campaña para el reconocimiento de Unión. El objetivo final es para que los trabajadores construyan poder en sus lugares de trabajo por medio de ganar un contrato ligado con su empleador que hace mejoramientos reales en sus vidas y condiciones de trabajo. La mayoría de nuestros Consentimientos de Negociaciones Colectivas permite que nuestros miembros tomen una ausencia de Unión, por una duración de tiempo específico, como una oportunidad para evaluar si pueden sobrevivir las demandas requeridas en hacer un Organizador.

Si usted piensa que tiene lo necesario para hacerlo, no le molesta trabajar horas largas y tomando días fuera de su casa, y tiene un deseo verdadero de trabajar por la Unión Local, usted puede ser el que estamos buscando. Si está interesado, favor de enviar por correo, carta electrónica, fax, o entrega personalmente su currículo a la oficina de la Unión Local mencionada abajo.

**UFCW Local 2008
7924 Interstate 30, Suite A
Little Rock, Arkansas 72209-2900
E-mail: ufcw2008@swbell.net
FAX: 501-565-7817**

In 2017 the UFCW Charity Foundation will award several SCHOLARSHIPS, up to \$8,000 each, to UFCW members or their unmarried dependents under the age of 20.

For more information, and to find out if you are eligible, please visit:

www.ufcwcharityfoundation.org/scholarship

The scholarship application will be available online from February 6-May 8, 2017.



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 e-mail 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.

En el año 2017 la UFCW Charity Foundation 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 del 6 de febrero al 8 de mayo de 2017.



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 scholarship@ufcw.org. Si usted necesita las reglas de la beca o una aplicación 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.



- Phillip Leo Brazeal, of Kroger 576 in England, passed away December 6, 2016.
- Velvet Rachelle Mann, of Kroger 629 in Benton, passed away January 14, 2017.

— Our deepest sympathy goes out to all family and friends on the loss of their loved one —



Remember to
Spring forward
Sunday, March 12!

Stewards' Corner



a VOICE for working America

STEWARD UPDATE NEWSLETTER

I Just Became a Steward— Now What?

As a new steward, you deserve both congratulations and thanks. Achieving this position means that you're trusted to represent the union and its values. The learning curve for new union stewards is steep, but don't be overwhelmed by what you don't yet know—*every* steward was once a rookie! Time, training and mentoring will bring you up to speed.

The usual activity for training new stewards is to have them attend classes in person and online to learn good stewarding. While these classes are helpful, there is no substitute for on-the-job experience. In order for new stewards to get *actual* experience, local officers might set up an apprentice-like program to supplement classroom training, bringing in veteran stewards to assist. These programs can offer hands-on practice.

In addition to those resources, here are some ideas for how to develop knowledge and skills a new steward needs:

- Does it sound insulting to suggest that you **read the contract**, carefully, from cover to cover? Most of us, as members, never did—we looked at the sections about wages, and maybe on job posting, but otherwise paid little attention. As a steward you need to know—and understand—every clause in your agreement. As you read through it, ask more experienced stewards or your local officers to explain any sections you don't understand. Some parts may be written in “lawyeresque,” which *no* one can understand. Translating those clauses into everyday language—for yourself, for your co-workers, and perhaps even in your next negotiations—can be a big help.

- Pay particular attention to the grievance procedure and **learn the time limits** for filing. One of the worst experiences for a new steward is filing a solid grievance after the time limit has expired and seeing it automatically disqualified. This is a

harsh way to lose the confidence of your members and—in an open-shop situation—maybe even lose them as members.

- It is helpful to get some practice before you actually have to file a grievance on your own. Few union members have actually seen a full grievance form, with the union's charge and management's response. Before you fill out your first, **look over a number of grievance forms** from the recent past and evaluate how those filings match—or don't—what you learned in your steward training class.

- As part of your union's training program, there are ideally opportunities for new stewards to **handle grievances for noncritical situations**. Fill out a fact sheet, get whatever documentation you need from the union records or from management, interview potential witnesses and write up the grievance. Then ask an experienced steward to look over your work before you file it.

- **Interview an experienced steward**. If you have one in your department, great! Find her, look over her grievance, and pester her with questions. How did she investigate? Why did she pick certain witnesses or documentation? Ask her to walk you through her process so you can learn from a pro.

- Recognize that your importance as a steward is not just about filing grievances. You are the face of the union in your area so adjust your daily routine to **be in contact with as many members as possible**. Make a conscious effort to talk with your co-workers by sitting at a different table in the lunch room or hanging out with a new group during breaks.

- It is crucial to recognize that, as a steward, you now **represent all of the members in your area**, not just your

friends or the co-workers you like. You must deal fairly with even those co-workers you don't like. After all, you are the front line for the union in defending a contract that covers everyone, so you have to treat even unpleasant co-workers with respect. One veteran steward said, “I look every member straight in the eye as if they're a member of my family, even if I

don't like them or think they don't have a grievance. I tell all new stewards to do the same thing.”

- It is also important to **treat all other stewards with respect**, even though you may not like them or their representation of the members. One of the worst situations for a union is a

quarrel—in front of the boss—between two stewards. Resolve any differences *before* you meet with management and, if you do have an internal dispute, keep it inside the family.

- **Go to a grievance meeting**, even if you don't have a grievance or are not yet officially a steward. This will give you a sense of what to expect when *you* are the one presenting a case. What are the personnel people like? How do they attack a grievance? With documentation? With witnesses? How are the meetings run? Sitting through a couple of sessions will demystify the process and prepare you to do the best job for the union.

Being a steward is both an honor and a responsibility. Following some of the advice above can build your confidence in your abilities and ease you into becoming an effective, and well-respected, union representative.

—Bill Barry. The writer is the retired director of labor studies at the Community College of Baltimore County. Special thanks to the officers and stewards of ATU Local 1197 in Jacksonville, Florida and ATU Local 1579 in Gainesville, Florida.

Resolve any differences before you meet with management.



una VOZ para los trabajadores

Esquina de la Delegados

STEWART UPDATE NEWSLETTER

Acabo de convertirme en delegado, y ahora ¿qué hago?

Como delegado gremial nuevo, merece que se le felicite y agradezca. El haber logrado este cargo significa que usted es una persona de confianza para representar al sindicato y sus valores. La curva de aprendizaje para los nuevos delegados sindicales es empinada, pero no se sienta abrumado de antemano ya que todavía no sabe todo lo que significa ser un delegado, *todos* los delegados fueron alguna vez novatos! El tiempo, la capacitación y el asesoramiento le darán la celeridad que necesita.

La actividad usual para la capacitación de los delegados nuevos es hacer que asistan a clases, ya sea en persona o en línea, para que aprendan a ser buenos representantes gremiales. Aunque estas clases son útiles, nada sustituye la experiencia laboral. A fin de que los nuevos delegados adquieran experiencias efectivas, los delegados de los gremios locales podrán establecer un programa de aprendizaje como complemento a la formación presencial. Mediante dicho programa los delegados veteranos podrán contribuir durante ese proceso de aprendizaje. Estos programas servirían para ofrecer el entrenamiento práctico necesario.

Además de estos recursos, a continuación se presentan algunas ideas sobre la manera de enseñar a los nuevos delegados los conocimientos y destrezas que necesitan.

■ ¿Le parece agresiva la sugerencia de que **lea el convenio** cuidadosamente desde el principio hasta el final? La mayoría de nosotros, como miembros, nunca lo hicimos, solo leímos las secciones correspondientes a salarios, y tal vez la de ofertas de empleos, pero prestamos escasa atención al resto de los temas. Sin embargo, como delegado, usted necesita conocer y entender todas y cada una de las cláusulas de su convenio. A medida que vaya leyendo, le sugerimos que pida a los delegados más experimentados o a sus delegados locales que le expliquen cualquier parte que no entienda. Algunos contenidos pueden estar redactados en "términos legales", que nadie puede comprender. Puede ser de gran ayuda transcribir esas cláusulas a un lenguaje más fácil de entender para usted y sus compañeros de trabajo y, tal vez, así ellas podrían ser incluidas en las próximas negociaciones.

■ Preste especial atención al procedimiento de demandas y **aprenda los plazos de presentación** de las mismas. Una de las peores experiencias de un delegado nuevo es presentar una demanda firme y que la misma sea descalificada automáticamente por haber sido presentada después del plazo establecido. Esta es una manera dura de perder la confianza de sus afiliados y, si ocurre en un taller abierto, incluso podría perder los afiliados.

■ Antes de presentar una demanda por su cuenta, es útil que adquiera un poco de experiencia. En realidad, pocos afiliados han visto un formato completo de demanda, que contenga el reclamo del gremio y la respuesta de la gerencia del empleador. Antes de llenar la solicitud de demanda, **revise en primer lugar varios formularios de demandas presentados anteriormente**, evalúe la forma en que se presentaron y compárelos con su demanda y con lo que usted aprendió en su clase de entrenamiento.

■ Como parte del programa de entrenamiento de su sindicato, hay oportunidades ideales para que nuevos delegados **manejen demandas de situaciones no críticas**. Llene una hoja informativa, obtenga toda la documentación que necesite de los registros del sindicato o de la gerencia, entreviste a los testigos potenciales, y redacte la demanda. Luego, pida a un delegado gremial con experiencia que revise su trabajo antes de su presentación.

■ **Entreviste a un delegado con experiencia**. Si existe uno en su departamento, ¡muy bien! Búsquelo, revise la demanda presentada por él y hágale todas las preguntas que considere necesarias: ¿Cómo realizó su investigación? ¿Por qué escogió ciertos testigos o esa documentación? Pídale que revise con usted el proceso realizado, para que pueda aprender de él.

■ Tenga en cuenta que su importancia como delegado no consiste solamente en presentar demandas. Usted es la imagen del gremio en su área, por lo tanto ajuste su rutina para que diariamente pueda estar **en contacto con el mayor número posible de afiliados**. Haga un esfuerzo consciente para conversar con sus compañeros de trabajo, sentándose en mesas diferentes en el comedor o

acercándose a un nuevo grupo durante los descansos.

■ Es muy importante reconocer que, como delegado, **ahora representa a todos los afiliados de su área**, no sólo a sus amigos o a los compañeros de trabajo que aprecie.

También debe tratar de manera apropiada a aquellos compañeros que no le caen bien. Después de todo, usted es la línea frontal del gremio en la defensa de un convenio laboral que cubre a todos, así que debe tratar con respeto aún a los compañeros de trabajo que son desagradables. Un delegado veterano dijo: "Miro a todos los miembros directamente a los ojos como si fueran miembros de mi familia, aunque no me gusten o considere que no tienen reclamo alguno. Además, les aconsejo a todos los delegados que procedan de la misma manera".

■ También es importante **tratar a todos los otros delegados con respeto**, aunque no sean de su agrado o no le guste cómo representan a los afiliados. Una de las peores situaciones para un gremio es que ocurra una querrela entre dos delegados enfrente del jefe. Resuelva las diferencias *antes* de reunirse con la gerencia y, si existiese una disputa interna, trate de mantenerla "dentro de la familia."

■ **Asista a una reunión sobre una demanda**, aun cuando usted no tenga una demanda o todavía no sea oficialmente un delegado gremial. Esto le dará una idea de lo que puede esperar cuando sea usted el que presente un caso: ¿Cómo son las personas que integran el personal? ¿Cómo enfrentan una queja? ¿Con qué documentación? ¿Lo hacen con testigos? ¿Cómo se realizan las reuniones? Asistir a un par de sesiones desmitificará el proceso y lo preparará mejor para hacer su trabajo para el sindicato.

Ser delegado es un honor y una responsabilidad. Si usted toma en cuenta algunos de los consejos previos, ellos podrán ayudarlo a afianzar su capacidad y a que se convierta en un delegado gremial eficaz y respetado.

—Bill Barry, Escritor y Director retirado de Estudios Laborales en el Community College del Condado de Baltimore. Se agradece la colaboración de los funcionarios y delegados de ATU Local 1197 en Jacksonville, Florida y ATU Local 1579 en Gainesville, Florida.

Remember to visit our website at www.ufcw2008.org to find lots of information, forms, pictures, and helpful links, including a link to our Facebook page!

~ ~ ~

Do you have a change of address, phone number, or Social Security number?

Please e-mail that information to ufcw2008@swbell.net or go to our website at ufcw2008.org and submit that information to us through the "Contact Us" link at the top of the page.

If you prefer, you can also mail it to:

7924 Interstate 30, Suite A, Little Rock, Arkansas 72209-2900

¡Recuerde visitar nuestro sitio web en www.ufcw2008.org para encontrar mucha información, formularios, fotos y enlaces útiles, incluyendo un enlace a nuestra página de Facebook!

~ ~ ~

¿Tiene un cambio de dirección, número de teléfono o número de Seguro Social?

Envíe por correo electrónico esa información a ufcw2008@swbell.net o visite nuestro sitio web en ufcw2008.org y envíenos esa información a través del enlace "Contáctenos" en la parte superior de la página.

Si lo prefiere, también puede enviarlo a:

7924 Interstate 30, Suite A, Little Rock, Arkansas 72209-2900

UFCW Local 2008 members attend the 24th Annual Commemorative Breakfast honoring Dr. Martin Luther King's Birthday on January 14, 2017, hosted by the A. Philip Randolph Institute.



Left to right: Zach Bledsoe, Chantina Kitt, Loweeda Hayman, Contrena Bowie, Marilyn McBride, and Janice Moragne (Joe Huey - taking picture).

Los miembros de UFCW Local 2008 asisten al 24to Desayuno Comemorativo Anual que honra el cumpleaños del Dr. Martin Luther King el 14 de Enero de 2017, Organizado por el Instituto A. Philip Randolph.

The Wait is Over!

CONGRATULATIONS to Gwendolyn (Gwen) Johnson who has retired after 38 years of service! We wish to express sincere thanks and gratitude for Gwen's strong pro-Union attitude and her constant willingness to aid and assist with our members at Kroger Store 629. After all these years of hard work, we hope you thoroughly enjoy your much-deserved retirement!!!



¡La Espera Terminó!

¡FELICIDADES a Gwendolyn (Gwen) Johnson que se jubiló después de 38 años de servicio! Deseamos expresar las sinceras gracias y gratitud por la actitud pro-Unión fuerte y su constante voluntad para ayudar y asistir con nuestros miembros en Kroger Store 629. ¡Después de todos estos años de trabajo duro, esperamos que disfrutes completamente tu jubilación muy-merecida!!!

Free at Last!

BEST WISHES to William "Bill" Brown on his December 31, 2016, retirement from Tyson Foods in Dardanelle! During his 23 years of employment, Bill served on the UFCW Local 2008 Advisory Board and as a Union Steward, and he served on the Negotiating Committee for many contract negotiations - always keeping his fellow Union members' interests and needs at heart. We hope you enjoy this wonderful, well-deserved new chapter in life, Bill!!!



¡Al Fin Gratis!

¡MEJORES DESEOS a William "Bill" Brown en su jubilación el 31 de Diciembre, 2016 de Tyson Foods en Dardanelle! Durante sus 23 años de empleo, Bill sirvió en el UFCW Local 2008 Junta de Consejería y como un Senescal de Unión, y sirvió en el Comité de Negociaciones por muchas negociaciones de contratos - siempre teniendo el interés de sus compañeros miembros de Unión y las necesidades en su corazón. ¡Esperamos que disfrutes tu maravillosa, bien-merecida nuevo capítulo en la vida, Bill!!!

Happy Retirement

- Vernita J. Taylor-Shaw, Kroger 644 in Little Rock, retired February 1, 2016, with 42 years of service.
- Anthony E. Flint, of Kroger 632 in Little Rock, retired July 1, 2016, with 10 years of service.
- Sandra Kathy Parker, of Kroger 576 in England, retired July 1, 2016, with 6 years of service.
- Maria L. Puente, of Pinnacle Foods in Fayetteville, retired in July of 2016, with over 18 years of service.
- Larry M. Sherry, of Pinnacle Foods in Fayetteville, retired July of 2016, with 27 years of service.
- Filomena M. Ramos, of Wayne Farms in Danville, retired August of 2016, with over 21 years of service.
- Melvin L. Meeks, of Kroger 590 in Hot Springs, retired September 1, 2016, with 41 years of service.
- Brenda J. Rowland, of Kroger 639 in North Little Rock, retired November 1, 2016, with 32 years of service.
- Karen G. Chance, of Kroger 624 in Russellville, retired December 1, 2016, with 12 years of service.
- Linda L. Mansfield, of Kroger 639 in North Little Rock, retired January 1, 2017, with 24 years of service.
- Roy V. West, of Kroger 623 in Little Rock, retired February 1, 2017, with 7 years of service.



~ Congratulations to all our retirees! ~

Wishing you many happy years enjoying your well-earned pension!

UFCW 2008
a VOICE for working America

GRIEVANCE SETTLEMENTS

Year-to-Date
Totales del año

Grievances Resolved <i>(Quejas Resueltas)</i>	⇒	31
Employees Reinstated <i>(Empleados Reinstalados)</i>	⇒	2
Back-Pay and Benefits <i>(Repagos y Beneficio)</i>	⇒	\$36,683.82

President Perrone Awarded AFL-CIO “At the River I Stand” Award

On January 15, 2017, UFCW International President Marc Perrone was presented with an award at the AFL-CIO’s 2017 Dr. Martin Luther King Jr. Civil and Human Rights Awards Luncheon and Community Service Weekend.

The theme of the awards this year was “The Struggle Is Free, But the Dream Must Be Televised” to represent the constant battle for civil rights and justice that continues in our country.

At the ceremony, President Perrone was awarded the “At the River I Stand” Award from AFL-CIO President Richard Trumka for his work towards advancing civil and labor rights, saying “we will tear our borders down brick by ignorant brick.”

The “At the River I Stand” award is the highest honor given by the AFL-CIO Civil and Human Rights Executive Council Committee. The name of the award comes from the historic words used to capture the spirit of the 1968 Memphis sanitation workers during their courageous struggle for workers’ and civil rights.

Alongside his fellow award recipient, USW Vice President Fred Redmond, President Perrone has served as a fearless leader of the Labor Commission on Racial and Economic Justice, taking action to serve the needs and concerns of their members, and shepherding the Labor Commission report to help union leaders have a better understanding of how racism and racial politics has impacted and continues to shape the labor movement.

Upon accepting his award, President Perrone addressed the attendees, emphasizing that “we must stand together stronger than ever” in our quest for justice.



Presidente Perrone Otorgado AFL-CIO el Premio “En el Rio Estoy de Pie”

El 15 de Enero de 2017, el Presidente Marc Perrone de UFCW Internacional fue presentado con el premio en la Comida de Premios de Dr. Martin Luther King Jr. Civil and Human Rights Awards and Community Service Weekend.

El tema de los premios este año fue “La Lucha Es Gratis, Pero el Sueño Tiene Que Ser Televisado” para representar la batalla constante para los derechos civiles y justicia que continua en nuestro país.

En la ceremonia, el Presidente Perrone fue otorgado el Premio “En el Rio Estoy de Pie” del Presidente del AFL-CIO Richard Trumka por su trabajo en la promoción de los derechos civiles y laborales, diciendo, “romperemos nuestras fronteras ladrillo por ladrillo.”

El Premio “En el Rio Estoy de Pie” es el honor más grande dado por AFL-CIO Civil and Human Rights Executive Council Committee. El nombre del premio viene de las palabras históricas usadas para capturar el espíritu de los trabajadores de sanidad de Memphis del 1968 durante sus luchas valientes para los trabajadores y derechos civiles.

Al lado de su compañero recipiente, USW Vicepresidente Fred Redmond, Presidente Perrone ha servido como un líder valiente del Labor Commission on Racial and Economic Justice, tomando acción para servir las necesidades y preocupaciones de sus miembros, y cuidando el reporte del Labor Commission para ayudar los líderes de unión tener un entendimiento en como racismo y políticas raciales han impactado y continua en moldar el movimiento laboral.

Al aceptar su premio, el Presidente Perrone se dirigió a los asistentes, enfatizando que “nosotros tenemos que debemos estar juntos más fuertes que nunca” en nuestra búsqueda de justicia.

The Union Working for YOU!

UFCW Local 2008 Union Representatives are working hard every day to ensure you get every penny coming to you. Pictured are four of the fourteen members who recently received back pay or retro pay totaling over \$36,683.82!!!



Karen Crockett
Kroger Store 637



April Davis
Kroger Store 614



Miranda Harger
Kroger Store 642



William Odom, Jr.
Kroger Store 623

¡La Unión que Trabaja para USTED!

¡Los Representantes de la Unión Local 2008 de UFCW están trabajando duro todos los días para asegurarse de que obtiene cada centavo que viene a usted. En la foto son cuatro de los catorce miembros que recientemente recibieron pago atrasado o pago retro totalizando más de \$ 36,683.82!!!



IF YOU WOULD PREFER TO RECEIVE THIS NEWSLETTER BY E-MAIL, please send us an e-mail at ufcw2008@swbell.net indicating your preference.

SI PREFIERE RECIBIR ESTE BOLETÍN POR E-MAIL, por favor envíe un correo electrónico a ufcw2008@swbell.net que indica su preferencia.

Secretary-Treasurer's Report

The Truth About Right-to-Work (For Less)

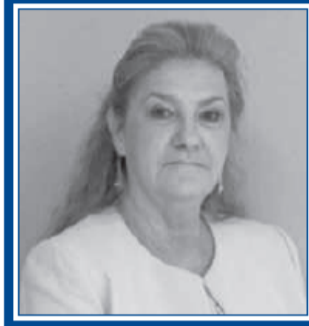
Pro-business conservatives are pursuing an unprecedented assault on the rights of working families at both the national and state levels pushing through right-to-work or related bills and not allowing the workers themselves to vote on these matters of right-to-work. Everywhere, though, the arguments supporting the laws are based on outright falsehoods.

Here is the reality about right-to-work (for less) laws:

- Right to-work laws don't grant any rights, they simply weaken unions. The Unions are the Workers.
- These laws allow workers who do not pay dues to obtain the same benefits, including legal representation from unions, as union members without paying for them.
- At their core, right-to-work laws seek to hamstring unions' ability to help employees bargain with their employers for better wages, benefits, and working conditions. So it is not surprising that research shows that both union and non-union workers, in right-to-work states, have lower wages and fewer benefits, on average, than comparable workers in other states.
- Workers in right-to-work states make more than \$5,000.00 a year less, on average, than other states.
- Because unions lead in the fight to ensure safety and health standards for all workers, laws that weaken unions also weaken these standards. The workplace death rate is 51 percent higher in right-to-work states. "That is scary!"
- The infant mortality rate in right-to-work states is 16 percent higher.
- Without strong unions to fight for better wages for all workers, the poverty rate in right-to-work states is 2.3 percent higher.
- The more workers that are unionized, the higher the wages that employers will offer, even to non-union workers, since workers are less willing to accept substandard wages.
- The higher the wages means more money is spent by working families, boosting the economy and leading to lower unemployment numbers.
- Employers frequently offer higher wages to workers in order to prevent them from organizing a union, meaning that even the presence of unions and the possibility of their existence in a workplace increases wages and benefits.

Right-to-work laws interfere with employer-worker contracts by limiting what the two sides can engage in. These laws do not encourage freedom, they restrain it for all involved, placing the 'wisdom' of conservative politicians over that of both employers and workers.

—Secretary-Treasurer Karen D. Hill



Reporte del Secretario-Tesorero

La Verdad Tocante Derecho-de-Trabajar (Por Menos)

Pro-negocio conservadores están persiguiendo un asalto sin precedentes en los derechos de familias trabajadoras en ambos niveles nacional y estatal empujando a través del derecho-de-trabajar o facturas relacionados y no permitiendo que los trabajadores mismos voten en estos asuntos de derechos-de-trabajar. En donde quiera, los argumentos apoyando las leyes son basadas en falsedades.

Aquí está la realidad tocante las leyes del derecho-de-trabajar (por menos):

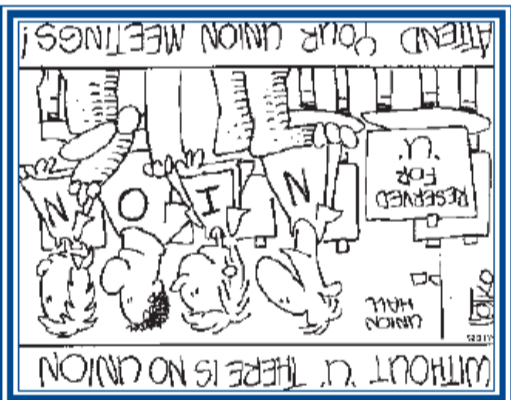
- Leyes de derecho-de-trabajar no concede ningunos derechos, simplemente debilitan a las uniones. Las Uniones son los Trabajadores.
- Estas leyes permiten que los trabajadores que no pagan cuotas para obtener los mismos beneficios, incluso representación legal de uniones, como miembros de unión sin pagar por ellos.
- En su núcleo, leyes de derecho-de-trabajar buscan en contener la capacidad de la unión para ayudarle a los empleados a negociar con sus empleadores para mejores sueldos, beneficios, y condiciones de trabajo. Por eso no es una sorpresa que estudios muestran que ambos trabajadores de unión y sin-unión, en estados con derechos-de-trabajar, tiene sueldos bajos y menos beneficios, en promedio, que trabajadores comparable en otros estados.
- Trabajadores en estados con derecho-de-trabajar hacen más de \$5,000.00 por año menos, en pro medio, que otros estados.
- Porque las Uniones lideran en la lucha para asegurar estándares de seguridad y salud para todos los trabajadores, leyes que debilitan uniones también debilitan estos estándares. La tasa de mortalidad en el lugar de trabajo es 51 por ciento más alto en estados con derechos-de-trabajar. "¡Eso es espantoso!"
- La tasa de mortalidad infantil en estados con derecho-de-trabajar es 16 por ciento más alto.
- Sin uniones fuertes para luchar para mejores sueldos para todos los trabajadores, la tasa de pobreza en estados con derecho-de-trabajar es 2.3 por ciento más alto.
- Más trabajadores, que no están en unión, más alto los sueldos que los empleadores ofrecerán, aun a los trabajadores sin-unión, como los trabajadores son menos dispuestos en aceptar sueldos deficientes.
- Más alto los sueldos significa más dinero que es gastado por familias trabajadoras, mejorando la economía y dirigiéndose a números de desempleados más bajos.
- Empleadores frecuentemente ofrecen sueldos altos a trabajadores para prevenir que ellos se organicen una unión, significando que aun la presencia de uniones y la posibilidad de su existencia en un lugar de trabajo aumenta sueldos y beneficios.

Leyes de derecho-de-trabajar interfiere con contratos de empleador-trabajador por medio de limitar en lo que ambos lados pueden participar. Estas leyes no fomentan libertad, la refrenan para todos involucrados, poniendo la "sabiduría" de políticos conservativos arriba de ambos empleadores y trabajadores.

—Secretaria-Tesorera Karen D. Hill

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

**Junta de
Membresia
26 de Marzo**



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

**Membership
Meeting
March 26**

UFCW LOCAL 2008 OBSERVER is published quarterly by UFCW Local 2008 7924 Interstate 30, Suite A Little Rock, Arkansas 72209-2900

UFCW LOCAL 2008 OBSERVADOR es publicado cada trimestre por el UFCW Local 2008 7924 Interstate 30, Suite A Little Rock, Arkansas 72209-2900

Vice Presidents David Fiedling Walter Keener Patricia Pacio Barbara Bradley Glen Gibbons Joe Huey	President Steve T. Gelios	Secretary-Treasurer Karen Hill	Recorder Joe Palmer
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------------

NONPROFIT ORG. U.S. POSTAGE PAID LITTLE ROCK, AR PERMIT NO. 548

UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION, LOCAL 2008 7924 Interstate 30, Suite A Little Rock, Arkansas 72209-2900 (Union Label)

RETURN SERVICE REQUESTED

POSTMASTER: Deliver March 10-11, 2017