UFCW 2008
a VOICE for working America

OBSERVER
NEWSLETTER

Volume XXII, Number 1 March, 2021

President's Report

A New Beginning

I don't know about you, but doesn't 2021 feel different? We aren't dealing with crazy tweets, vaccines are starting to be administered (although not nearly as fast as we would like and not to our 'frontline' members), and everyone seems to have a cautious and hopeful attitude that things may be starting to improve. If the American Rescue Plan Act passes, state and local governments will be able to retain first responders, small businesses should be receiving funds to hold them over until we get back to whatever the new normal will look like, and Americans will have some additional funds to spend, which should help boost the economy again. Everything is coming up roses…right?

Well, I know many of you don't feel so 'rosy' wondering, will I have a job that can support a family? Will I have healthcare for my family? Will I be able to afford that new home or car, or put my children through college? No matter what political party is in office or what is going on in the world, one thing has been true over the last 30 plus years, the pressure on the middle class and the working poor has steadily grown. The uncertainty of the future is even more so, and the social and economic divide between the Haves and the Have Nots has grown even W I D E R. So, what is a person to do?

I would tell you that a great first step is joining and supporting Unions. When Unions were at their largest and strongest, the middle class was at its strongest. You could afford to buy a new car and send your kids to college. The uncertainty was much lower, and you knew if you worked hard, you could make a better life for yourself and your family.

Also, employers used to CARE about their employees. They knew if their employees succeeded, the company succeeded. But is that true today? Negative. Are there still some employers that understand the connection between employee success and company success? Yes, a scarce few. But it seems like MOST have forgotten that lesson and only worry about shareholders and profits…all at the expense of the employees. Many of you know exactly which companies I am referring to. So how do we change the dynamic in this country and get back to a place where hard work is rewarded and employees appreciated – WITH A UNION.

When you belong to a Union, you speak with ONE VOICE. The company is forced to listen and work with employees for the betterment of all. Members have a say in how they are treated, on their benefits and wages, and also how the company can do a better job serving the public and its employees. And make no mistake, your company should be listening to **YOU**, not shareholders.

Right now is the time to change the direction of our country and our future. To create a more JUST and TOLERANT society, and create the kind of tide in this country that benefits and lifts all boats, not just the profits and bonuses of upper management and stockholders. We can do this one voice at a time, speaking the same message, that we will not be reduced to a faceless number, and we deserve to be treated with dignity and respect!

Does 2021 feel different? I think it does, but it is up to each and every one of us to make it the kind of different that helps us grow, achieve more, and reach our potential. We can no longer wait for someone else to do it for us, we must all start working together to make it happen….A NEW BEGINNING FOR ALL.

As always, YOU CAN MAKE A DIFFERENCE by helping sign up just one non-member in your store or plant. Only when we are ALL moving in the same direction, will we get where we want to go, and achieve the life we all want.

— President Steve T. Gelios

Reporte del Presidente

Un Nuevo Comienzo

No sé ustedes, pero ¿no se siente diferente el 2021? No estamos lidiando con tweets locos, las vacunas están comenzando a administrarse (aunque no tan rápido como nos gustaría y no a nuestros miembros de 'primera línea'), y todos parecen tener una actitud precavida y esperanzada de que las cosas pueden estar comenzando a mejorar. Si se aprueba la Ley del Plan de Rescate Estadounidense (American Rescue Plan Act), los gobiernos estatales y locales podrán retener a los primeros respondedores, los negocios pequeños deberían recibir fondos para retenerlos hasta que regresemos a lo que será la nueva normalidad, y los estadounidenses tendrán algunos fondos adicionales para gastar, que debería ayudar a impulsar la economía nuevamente. Todo está saliendo rosas… ¿verdad?

Bueno, sé que muchos de ustedes no se sienten tan «optimistas» preguntándose, ¿tendré un trabajo que pueda mantener a una familia? ¿Tendré atención médica para mi familia? ¿Podré pagar esa nueva casa o automóvil, o enviar a mis hijos a la universidad?

No importa qué partido político esté en el cargo o lo que esté sucediendo en el mundo, una cosa ha sido cierta en los últimos 30 años, la presión sobre la clase media y los trabajadores pobres ha crecido constantemente. La incertidumbre del futuro lo es aún más, y la división social y económica entre los que Tienen y los que No Tienen ha aumentado aún mas A N C H A. Entonces, ¿qué debe hacer una persona?

Les diría que un gran primer paso es unirse y apoyar a las uniones. Cuando las uniones estaban en su punto más grande y fuerte, la clase media estaba en su punto más fuerte. Podrías permitirte comprar un auto nuevo y enviar a tus hijos a la universidad. La incertidumbre era mucho menor y sabía que si trabajaba duro, podría mejorar la vida para usted y su familia.

Además, los empleadores se PREOCUPABAN por sus empleados. Sabían que si sus empleados tenían éxito, la compañía tenía éxito. ¿Pero es eso cierto hoy? Negativo. ¿Todavía hay algunos empleadores que comprenden la conexión entre el éxito de los empleados y el éxito de la compañía? Sí, unos pocos. Pero parece que la MAYORÍA ha olvidado esa lección y solo se preocupa por los accionistas y las ganancias… todo a gastos de los empleados. Muchos de ustedes saben exactamente a qué compañías me refiero. Entonces, ¿cómo podemos cambiar la dinámica en este país y regresar a un lugar donde el trabajo duro es recompensado y los empleados apreciados - CON UN UNION?

*Cuando pertenece a una Unión, tú hablas con UNA VOZ. La compañía se ve obligada a escuchar y trabajar con los empleados para el mejoramiento de todos. Los miembros pueden opinar sobre cómo se les trata, sobre sus beneficios y salarios, y también sobre cómo la compañía puede hacer un mejor trabajo al servicio del público y sus empleados. Y no se equivoque, su compañía debería estar escuchándolo a **USTED**, no a los accionistas.*

Ahora mismo es el tiempo de cambiar la dirección de nuestro país y nuestro futuro. Para crear una sociedad más JUSTA y TOLERANTE, y crear el tipo de marea en este país que beneficie y eleve a todos los barcos, no solo a las ganancias y bonificaciones de la alta gerencia y los accionistas. ¡Podemos hacer esto una voz a la vez, hablando el mismo mensaje, que no seremos reducidos a un número sin rostro y que merecemos ser tratados con dignidad y respeto!

¿El 2021 se siente diferente? Creo que sí, pero depende de todos y cada uno de nosotros para hacer que sea un tipo diferente que nos ayude a crecer, lograr más y alcanzar nuestro potencial. Ya no podemos esperar a que alguien más lo haga por nosotros, todos debemos empezar a trabajar juntos para que esto suceda... UN NUEVO COMIENZO PARA TODOS.

Como siempre, USTED PUEDE HACER LA DIFERENCIA al ayudar a inscribir a un solo no miembro en su tienda o planta. Solo cuando TODOS estemos moviéndonos en la misma dirección, llegaremos a dónde queremos ir y lograremos la vida que todos queremos.

— Presidente Steve T. Gelios

CONGRATULATIONS

WINNERS OF THE 2020 ANNUAL ACTIVE BALLOT CLUB DRAWING!

Lonnie Davis
Tankersley Foodservice
$1,000 Winner!

James Juszcyk
Kroger Store 640
$500 Winner!

Joel Madsen
Kroger Store 623
$250 Winner!

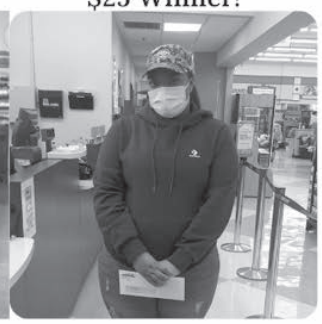
Gary Dorris
Kroger Store 590
$100 Winner!

Patricia Greeson
Kroger Store 590
$50 Winner!

Bonnie Griggs
Kroger Store 635
$50 Winner!

Thomas Cunningham
Kroger Store 613
$25 Winner!

Daisjah Metcalf
Kroger Store 630
$25 Winner!



Kilwanna Nash
Kroger Store 550
$25 Winner!

$25 Tyson Foods in Hope $25 Winner, Tyree Wyrick-White, Not Pictured

FELICITACIONES

¡GANADORES DE LA RIFA ANUAL DEL 2020 EN EL CLUB DE BOLETAS ACTIVAS!

UFCW AUTHORIZATION FOR POLITICAL CHECK-OFF

I hereby authorize and direct you to deduct from my wages once per pay period the sum of $_____ and to forward that amount to the United Food and Commercial Workers Union, Local 2008, Active Ballot Club. I understand this authorization is voluntarily made on the specific understanding that the signing of this authorization and the making of payments to the Active Ballot Club of Local 2008 are not conditions of membership in the Union or of employment with the Company and that the Active Ballot Club of Local 2008 will use my contributions for political purposes, including the support of candidates for federal, state, and local office, and speaking out on public issues. I also understand that I have the right to contribute or not to contribute without reprisal. This authorization shall remain in full force and effect until revoked in writing by me.

Full Name (Please Print) _____

Address _____ City _____

State _____ Zip _____ Telephone _____ Employer/Store No. _____

Signature _____ Soc. Sec. No. _____ Date _____

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.

Contributions or gifts to the UFCW Active Ballot Club are not deductible as charitable contributions for federal tax purposes.

This Could Be Y☺U...

Sign Up Now!

AUTORIZACIÓN PARA LA APORTACIÓN DE CONTRIBUCIÓN POLÍTICA DE UFCW

Autorizo a my empleador deducir una vez por cada periodo de paga el monto de $____ como contribución al Club de Activismo Electoral Comité de Acción Política del Local 2008 de la UFCW. Entiendo que esta contribución es voluntaria hecha específicamente y que por medio de mi firma de esta autorización y hacer los pagos al Local 2008 de la UFCW no son condiciones de membresía en la Unión o de empleo en mi Compañía y que Club de Activismo Electoral Comité de Acción Política del Local 2008 de la UFCW la utilizará para propósitos políticos, incluyendo el apoyo a candidatos para puestos federales, estatales y oficinas locales, y para hablar sobre asuntos públicos. También entiendo que tengo el derecho a contribuir o a no contribuir sin represas. Entiendo Esta autorización deberá permanecer en función completa hasta que yo la revoque.

Nombre Impreso: _____

Dirección: _____ Ciudad: _____

Estado: _____ Código Postal: _____ Teléfono: _____ Empleador/Número de tienda: _____

Firma: _____ Número de Seguridad Social: _____ Fecha: _____

La Ley Federal requiere que nosotros hagamos lo que podamos para colectar y reportar el nombre, la dirección, la ocupación y el nombre de los empleadores de los individuos que contribuyan más de $200 por año.

Las cuotas pagadas a UFCW Local 2008 no son deductibles como contribuciones de caridad para efectos Fiscales.

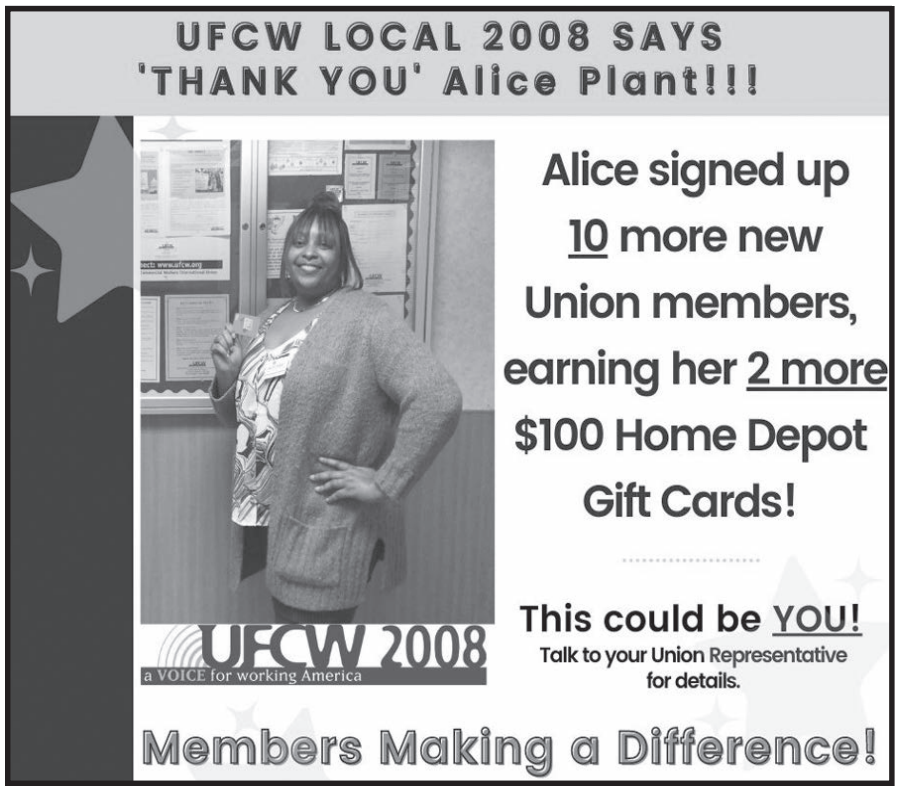
You Work Hard — You Deserve A Union that Works Equally as Hard!!!

UFCW Local 2008 Union Representatives work very hard to ensure you get every penny coming to you. Pictured are one of the several members who recently received grievance back pay totaling over **$12,167.39!!!**

Nicholas McGray (Left) - Kroger Store 623
Union Representative Mark Teakell (Right)

¡¡¡Usted Trabaja Duro — Usted Merece Una Unión que Trabaja Igualmente Duro!!!

*Representantes de UFCW Unión Local 2008 trabajan muy duro para asegurar que usted reciba cada centavo que merece. ¡En la foto hay uno de varios miembros que recientemente recibieron pago atrasado de queha un total de más de **$12,167.39!!!***



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

¡Puedes 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!

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

—

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

Our Heartfelt Sympathies

Wishing all peace and strength in their sorrow.

Josiephine Nichols of Tyson Foods in Dardanelle passed away December 10, 2020.

Gladys McClure of Tyson Foods in Hope, passed away December 16, 2020.

Myles G. Walker of Kroger Store 642 in North Little Rock, passed away December 27, 2020.

Earnest L. Brown of the National Center for Toxicological Research in Pine Bluff, passed away January 1, 2021.

Tina Kersen of Kroger Store 624 in Russellville, passed away January 16, 2021.

Gerald Anthony "Jerry" Scott of Kroger Store 622 in Little Rock passed away February 4, 2021.

Stewards' Corner

UFCW
a VOICE for working America

WORKPLACE LEADER

SOCIALLY DISTANCED Work

As a union steward or workplace leader, you must be ready to deal with changes in your workplace and their impact on the members you represent. Often it's a simple concern, like a change in working hours or job assignments. Now we are faced with a whole new world, provoked by the COVID-19 pandemic.

One big issue is that the workplaces we have known for so long have been drastically changed and may be permanently gone. Many workers are teleworking, so they have lost their community and can feel isolated, no longer having face-to-face contact every day. Even in industries that are not all office work, the shift has been noticeable. At one major telephone company, the outside techs are now "home garaging" — taking their trucks home and going directly to their first assignment the next morning, rather than reporting to a central garage. A steward or workplace leader who used to be able to chat with members at the garage before work, or at the end of the day when they brought the trucks back, must now make a significant adjustment.

When the clerical workers for that same company were ordered to start teleworking, the company demanded that they all be "monitored visually" to make sure no one skipped out of work.

How to Fight Back

Every steward and workplace leader must deal with these new situations proactively. Look at this crisis as an opportunity to build your union or worker organization.

Set up a strong communications network with every member — by e-mail, by text, on social media, and even Zoom, so that you can "talk" with them and they can hear from you. This is a good way to build new relationships if your employer has multiple work sites because members from different areas can be on group calls. If you have some older members who are not comfortable with all this new technology, you can be a computer skills instructor. As you share new information, it is also a good time to try to sign up some of your non-members as well.

Be on top of any changes in work arrangements so that your members hear it first from you and not from the boss. Stress to your members that any change in your work arrangements must be negotiated. We have vivid examples of this power when we see teachers' unions fighting the unilateral decisions to reopen public schools without making sure that teachers and students are protected.

As a leader, you are often an informal counsellor about personal problems that your members are experiencing. Teleworking intensifies problems — workers must work, take care of children, deal with a partner who's also working from home. Make sure your members know that you are there to listen and can provide resources to help troubled co-workers get through.

Get your officers to set up a website and keep it up to date with these resources, as well as news of any changes that the boss is talking about. It is also essential to include a section on labor history — how your members got what they have — not out of the generosity of some employer but through the struggle and determination of the members before you.

You should also schedule regular meetings — every week if possible. If you do a Zoom meeting, it's easy because no one has to travel to share.

These meetings are especially important if your employer has more than one work site — or is even a national employer.

One local union has accelerated the process, especially because there are a lot of new and inexperienced stewards. The officers set up weekly meetings and opened them up to all the members, so that stewards from different locations and departments, who seldom met in real life, are now involved even if all of the buildings are closed. Enforcing "past practices," like set hours of work, have become essential because management now figures you should sleep with your computer on so that you can be contacted 24-hours a day.

As a bright example of how this organizing can pay off, the members of one union found that management had received bonuses for working in these tough times while the union members got nothing. So the stewards created a group grievance and had every worker who files an expense report include half the cost of their home internet connection. It's a work necessity that the company usually pays for. Grievances like this are examples of new approaches and ideas that unions need to grow.

– Bill Barry is a retired organizer and labor educator and the author of Organizing in the Time of The Pandemic *(free download from www.laborsbookstore.com)*

UFCW
una VOZ para los trabajadores

Esquina de la Delegados

WORKPLACE LEADER

Trabajo SOCIALMENTE DISTANCIADO

Como un senescal de Unión o líder en el lugar de trabajo, debes estar preparado para enfrentar los cambios en su lugar de trabajo y su impacto en los miembros que representas. A menudo es una simple preocupación, como un cambio en las horas o asignaciones de trabajo. Ahora nos enfrentamos con un mundo completamente nuevo, provocado por la pandemia de COVID-19.

Un gran problema es que los lugares de trabajo que hemos conocido durante tanto tiempo han cambiado drásticamente y pueden desaparecer para siempre. Muchos trabajadores están tele-trabajando, por lo tanto han perdido su comunidad y pueden sentirse aislados, ya que ya no tienen contacto cara a cara todos los días. Aun en industrias que no son todo trabajo de oficina, el cambio ha sido notable. En una de las principales compañías telefónicas, los técnicos externos ahora están "en el garaje de la casa", llevándose sus camiones a casa y yendo directamente a su primera asignación a la mañana siguiente, en lugar de presentarse en un garaje central. Un senescal o líder del lugar de trabajo que podía platicar con los miembros en el garaje antes del trabajo, o al final del día cuando traían los camiones, ahora debe hacer un ajuste significativo.

Cuando se ordenó a los trabajadores de oficina de esa misma compañía que comenzaran a tele-trabajar, la compañía exigió que todos fueran "monitoreados visualmente" para asegurarse de que nadie se quedara sin trabajo.

Cómo Luchar para Atrás

Cada senescal y líder del lugar de trabajo debe enfrentarse con estas nuevas situaciones de manera proactiva. Considere esta crisis como una oportunidad para construir su unión u organización de trabajadores.

Establezca una sólida red de comunicaciones con cada miembro - por correo electrónico, por mensaje de texto, en las redes sociales e incluso Zoom, para que pueda "hablar" con ellos y que ellos puedan oír de usted. Esta es una buena manera de establecer nuevas relaciones si su empleador tiene varios sitios de trabajo porque los miembros de diferentes áreas pueden estar en llamadas grupales. Si tiene algunos miembros mayores que no se sienten cómodos con toda esta nueva tecnología, usted puede ser un instructor de habilidades informáticas. A medida que comparte nueva información, también es un buen momento para intentar inscribir a algunos de sus miembros no en unión.

Esté al tanto de cualquier cambio en los arreglos laborales para que sus miembros lo oigan primero de usted y no del jefe. Enfatice a sus miembros que cualquier cambio en sus arreglos laborales debe ser negociado. Tenemos ejemplos vívidos de este poder cuando vemos a los maestros de unión luchando contra las decisiones unilaterales de reabrir las escuelas públicas sin asegurarse de que los maestros y estudiantes estén protegidos.

Como líder, a menudo es un consejero informal sobre los problemas personales que están experimentando sus miembros. El teletrabajo intensifica los problemas - los trabajadores deben trabajar, cuidar los niños, tratar con un compañero que también está trabajando en casa. Asegure que sus miembros sepan que usted está allí para escuchar y que puede proporcionar recursos para ayudar a los compañeros de trabajo con problemas a salir adelante.

Haga que sus oficiales creen un sitio web y manténgalo actualizado con estos recursos, así como noticias de cualquier cambio de los que esté hablando el jefe. También es esencial incluir una sección sobre la historia laboral - cómo sus miembros obtuvieron lo que tienen - no por la generosidad de algún empleador sino a través de la lucha y determinación de los miembros antes de usted.

También debe programar reuniones regulares, cada semana si es posible. Si realiza una reunión de Zoom, es fácil porque nadie tiene que viajar para compartir.

Estas reuniones son especialmente importantes si su empleador tiene más de un lugar de trabajo – o incluso si es un empleador nacional.

Una unión local ha acelerado el proceso, especialmente porque hay muchos senescales nuevos y sin experiencia. Los oficiales organizaron reuniones semanales y las abrieron a todos los miembros, de modo que los senescales de diferentes ubicaciones y departamentos, que rara vez se conocían en la vida real, ahora participan incluso si todos los edificios están cerrados. Hacer cumplir las "prácticas pasadas", como las horas de trabajo establecidas, se ha vuelto esencial porque la gerencia ahora calcula que debe dormir con su computadora encendida para que puedan comunicarse con usted las 24-horas del día.

Como un brillante ejemplo de cómo esta organización puede dar sus frutos, los miembros de una unión descubrieron que la gerencia había recibido bonificaciones por trabajar en estos tiempos difíciles, mientras que los miembros de la unión no obtuvieron nada. Entonces los senescales crearon una queja grupal e hicieron que cada trabajador que presenta un informe de gastos incluyera la mitad del costo de su conexión a Internet en el hogar. Es una necesidad laboral que la compañía normalmente paga por ello. Quejas como esta son ejemplos de nuevos enfoques e ideas que las uniones necesitan para crecer.

-Bill Barry es un organizador jubilado y educador laboral y autor de Organizing in the Time of The Pandemic

Do you have a change of address, phone number, or Social Security number? Please e-mail that information to mail@ufcw2008.org 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

¿Tiene un cambio de dirección, número de teléfono o número de Seguro Social? *Envíe por correo electrónico esa información a* mail@ufcw2008.org *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*

John C. Wehmer of Kroger Store 622 in Little Rock, retired 8/1/20 with 26 years of service!

Teresa A. Averett of Kroger Store 606 in Maumelle retired 10/1/20 with 16 years of service!

Sharon D. Dumas of Kroger Store 642 in North Little Rock retired 11/1/20 with 28 years of service!

Constance E. Gabbard of Kroger Store 606 in Maumelle retired 11/1/20 with 13 years of service!

Janie L. Hill of Kroger Store 605 in Morrilton retired 11/1/20 with 14 years of service!

Patricia L. Zimmerman of Kroger Store 639 in North Little Rock retired 11/1/20 with 32 years of service!

Michael K. Chaffin of Kroger Store 624 in Russellville retired 12/1/20 with 45 years of service!

Janice G. Strama of Kroger Store 624 in Russellville retired 12/1/20 with 42 years of service!

Carolyn J. King of Kroger Store 613 in Cabot retired 1/1/21 with 11 years of service!

Happy Retirement!!!

PLEDGE TO BUY
UNION-MADE
IN THE USA

Congratulations on Your Retirement
CLARK GLEN GIBBONS!

What has the Union meant to you over the last 50 years?

I really didn't understand what the Union was when I first hired on, but quickly realized its importance! Over time I found out how invaluable the Union is and realized that all the benefits members enjoy are because of the contracts the Union negotiated. All the vacation time and paid holidays are also union-negotiated. The most important things for me have been the insurance and as I get ready to retire, the pension! The pension is a guaranteed benefit that will allow me to enjoy my retirement and maintain the same lifestyle I've had during my working years. I can't express enough just how important the pension is for me. Kroger has been a better workplace thanks to the Union, and I hope it continues in the future.

What would you tell younger members who haven't been around very long about your experiences with the Union and bargaining?

I would tell them that these benefits you are enjoying now have been fought for by the Union for many years. Don't give in, and keep fighting for what is right. We have to stand together and make our voices heard. The old saying "united we stand, divided we fall" is true, and all members should keep that in mind always. Please don't take for granted what the Union has done, and will keep doing in the future.

I would like to thank all the staff of our Local Union, past and present. Iwould also like to thank all the people who helped me along the way these last 50 years. I want you all to know that I will treasure my friendship with each and every one of you, and I will never forget everything you've done for me, and I promise to see this contract through to the end, no matter how long it takes!

Glen plans on spending as much time as he can with his family. He isn't sure about everything else he will be doing, but one thing is for sure – he's going to enjoy every minute figuring it out!

Felicitaciones por Ju Jubilacion
CLARK GLEN GIBBONS!

¿Qué ha significado la Unión para ti sobre los últimos 50 años?

Realmente no entendía qué era la Unión cuando fui ocupado por primera vez, ¡pero rápidamente me di cuenta de su importancia! Con el tiempo descubrí lo invaluable que es la Unión y me di cuenta de que todos los beneficios que disfrutan los miembros se deben a los contratos que la Unión negoció. Todo el tiempo de vacaciones y las fiestas pagadas también se negocian con la unión. Lo más importante para mí ha sido el seguro y mientras me preparo para jubilarme, ¡la pensión! La pensión es un beneficio garantizado que me permitirá disfrutar de mi jubilación y mantener el mismo estilo de vida que tuve durante mis años laborales. No puedo expresar lo suficiente lo importante que es la pensión para mí. Kroger ha sido un lugar de trabajo mejor gracias a la Unión y espero que continúe en el futuro.

¿Qué les diría a los miembros más jóvenes que no han existido por mucho tiempo sobre sus experiencias con la Unión y la negociación?.
Les diría que los beneficios que están gozando hoy han sido luchados por la Unión por muchos años. No te rindas y sigue luchando por lo que es correcto. Tenemos que unirnos y hacer oír nuestras voces. El dicho viejo «unidos estamos, divididos caemos» es cierto, y todos los miembros deben tenerlo siempre presente. Por favor, no dé por sentado lo que la Unión ha hecho y seguirá haciendo en el futuro.
Me gustaría agradecer a todo el personal de nuestra Unión Local, pasado y presente. También me gustaría agradecer a todas las personas que me ayudaron en el camino estos últimos 50 años. ¡Quiero que todos sepan que atesoraré mi amistad con todos y cada uno de ustedes, y nunca olvidaré todo lo que han hecho por mí, y prometo cumplir este contrato hasta el final, sin importar cuánto tiempo dure!

Glen planea pasar todo el tiempo que pueda con su familia. No está seguro de todo lo demás que hará, pero una cosa es segura: ¡disfrutará cada minuto resolviéndolo!

MEMBER SPOTLIGHT

SPOTLIGHTING UFCW LOCAL 2008 MEMBERS ON THE FRONT LINE!!!

Jim Bradley
Kroger Store 582
32 Year Member!

Darren Chism
Kroger Store 582
2 Year Member!

Kenneth Gunter
Kroger Store 652
26 Year Member!

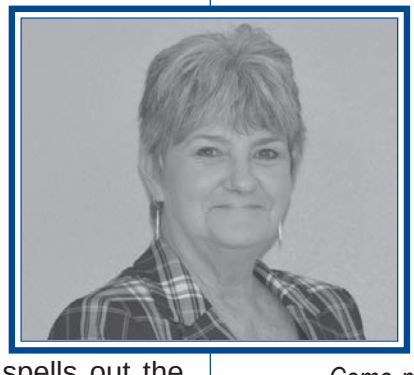
Stacy Smith-Jackson
Kroger Store 582
14 Year Member!

OUR MEMBERS MATTER!

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 aventaja 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.

—Secretaria-Tesorera Karen D. Hill

Membership Meeting March 28
2 P.M. - UFCW Local 2008 Meeting Hall
7924 Interstate 30, Little Rock, Arkansas

Strong Unions Have Active Members

Attend Your Union Meetings

Junta de Membresia Marzo 28
2 P.M. - UFCW Local 2008 Meeting Hall
7924 Interstate 30, Little Rock, Arkansas

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 18-19, 2021

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

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

President
Steve T. Gelios

Secretary-Treasurer
Karen Hill

Recorder
Suzanne Garbacz

Vice Presidents
Walter Keener
Glen Gibbons
Joe Huey
Steven Hicks
Marco Barron
Bernadette Humbert