

Las metas de la Asamblea de Liderazgo del año 2015		Estatus
Votamos para formar los Subcomités de miembros para fijar nuestras metas y propuestas para nuestra Unión		
La sobrecarga de trabajo	a. “Los recorridos”: clarificación del pago de hasta por 8 horas por el tiempo para los(as) Delegados(as) Sindicales.	SI
	b. Que no haya disciplina a menos que a el(la) trabajador(a) se le haya dado la descripción por escrito de sus tareas de trabajo.	NO
	c. Grupo flotante/de medio tiempo para cubrir los trabajos de quienes estén ausentes y los trabajos vacantes.	SI
	d. Un promedio máximo de 40,000 pies cuadrados por trabajador(a).	NO
	e. El Estudio por la Universidad para documentar el problema.	SI
Los trabajos de medio tiempo	a. Pago igual: que reciban el mismo pago que los(as) trabajadores(as) de tiempo completo.	NO
	b. Vacaciones y licencia por enfermedad para los (as) trabajadores(as) de medio tiempo.	SI
	c. Definir los descansos.	MEZCLA
	d. Protección contra el recorte de menos de 30 horas por semana.	MEZCLA
	e. El mismo seguro de salud que tienen los(as) de tiempo completo que trabajan más de 30 horas a la semana.	SI
Ahorros/Jubilación	a. Pensión/el plan 401K, y que el empleador contribuya igual cantidad.	NO SI
	b. El apoyo de la propuesta de ley en el Organismo Legislativo de MN (para el Plan de Ahorros de MN).	NO
	c. Trabajo conjunto con un banco o institución de crédito local.	
El cumplimiento más estricto de nuestro Contrato	a. Reunión trimestral de un Consejo de Delegados Sindicales (para destrezas, reconocimiento, informes y políticas).	NO
	b. Sesiones regionales de Delegados Sindicales (Zonas de Huelga).	SI
	c. Comité de Asuntos Laborales y Empresariales.	SI
	d. Que la compañía pague por los entrenamientos de Delegados(as) sindicales.	NO
	e. Más información y orientación a los miembros nuevos.	MEZCLA
	f. Artículos del Contrato más claros (sobre cosas como la antigüedad, los “líderes”).	MEZCLA
Mas voto participativo	a. Encuestas a los miembros: en la red electrónica y en papel (¡los miembros llenaron 1,700 encuestas!).	SI
	b. Encuestas a los miembros por medio de las teleconferencias, por teléfono y por los medios de comunicación social para saber sus prioridades durante la negociación del Contrato.	SI
	c. La ratificación del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo por medio de votación en la red electrónica.	SI
Otros progresos claves en 2015		
Prioridades clave de la convención del contrato	a. Salarios justos (el 65% de inmediato para los(as) empleados(as) de la limpieza , 100% para los de BBB dentro de los 6 meses siguientes, y todos(as) los(as) de la seguridad al fin del contrato llegarán a ganar los \$15).	SI
	b. Mejorar los beneficios del seguro de salud y mantenerlo al alcance del bolsillo (\$35 al mes).	SI
	c. Más días de licencia de ausencia por enfermedad.	SI
Organizar la sindicalización nueva	a. Entrar en negociaciones con <i>Airserv</i> sobre la formación del sindicato. b. Obtener acuerdos con los contratistas de las tiendas por departamentos (en Target).	SI
La fuerza de la comunidad	a. Lograr que se aprueben las normas sobre los días de ausencia por enfermedad a nivel municipal y a nivel estatal.	NO
	b. Organizar “el Congreso del Pueblo de MFE” (1,500 asistentes) y una coalición para negociar con US Bank (trabajadores(as), iglesias, etcétera).	SI

Prioridades para el 2016

Propuesta del Comité Ejecutivo (e-board) para discutir y votar durante la Asamblea de Liderazgo

1) Campañas Centrales:

- **Que se cumplan los artículos de nuestro contrato nuevo** y desarrollar una estrategia sobre los asuntos centrales:
 - Para el sector de la limpieza : La sobrecarga de trabajo (incluyendo el estudio de la Universidad).
 - Para el sector de la seguridad: seguridad y salvaguarda, las solicitudes de los clientes y los errores en los pagos de planillas
- **Proteger nuestros trabajos por medio de la organización sindical** de la competencia de las compañías sin sindicato como:
 - En el aeropuerto (*airserv*- cuya propietaria es ABM).
 - De la limpieza (de la tiendas por departamentos y ROC).
 - De la seguridad y de la limpieza de ventanas (empleados directos y *Pinnacle*).
- **Proteger nuestros estándares por medio de la política** de la manera siguiente:
 - Elegir políticos con ideas a favor de los trabajadores.
 - Creando coaliciones en las comunidades que estén favor de los trabajadores.
 - Lograr que se apruebe legislación a favor de los trabajadores (jtales como más días de licencia de usencia por enfermedad!).

2) Planificación para tener una Unión más fuerte:

(Durante la Asamblea de Liderazgo vamos a formar subcomités para el desarrollo de planes para cada uno de los temas siguientes:):

- **Equidad:** La fuerza de nuestra Unión está en su diversidad, pero tenemos que asegurarnos que los diferentes sectores (seguridad, limpieza, empleados directos, etcétera) y que las diferentes identidades (por raza, idioma, género, etcétera) todos(as) se sientan escuchados y que tienen un lugar en la mesa de discusión colectiva. Cómo organización compuesta en su mayoría por personas de color, ¿cómo líderes cómo dirigimos la lucha para combatir el racismo?
- **Comunicación:** ¿Cómo podemos hacerle llegar más información a nuestros miembros sobre sus derechos y sobre nuestra Unión? ¿Cómo mejoramos ese intercambio de información entre el personal de la Unión y los miembros?, especialmente en lo del trámite de las querellas laborales.
- **Visión:** ¿Qué tipo de lugar de trabajo y qué tipo de sociedad estamos tratando de construir? ¿Cuál es el objetivo de nuestra Unión y cómo podemos realizar mejor ese objetivo?
- **Liderazgo de la membresía:** ¿Qué tipo de estructuras, entrenamientos y responsabilidades necesitamos desarrollar y fomentar (dentro de los diferentes niveles de la Unión: para el personal, el Comité Ejecutivo (e-board) y para los(as) delegados(as) sindicales y los miembros)? ¿Como movilizamos más el poder de decisión y la responsabilidad hacia los miembros en sus edificios?