



FIGHTING TODAY FOR A BETTER TOMORROW







Local 26 members deliver "past due" notices to Senate Republicans for frontline worker pay

LEADERSHIP ASSEMBLY - MAY 14

FOR STEWARDS TO DISCUSS AND RATIFY UNION PLAN AND BUDGET FOR 2022. SATURDAY, MAY 14 FROM 12 P.M. TO 3 P.M. AT THE UNION HALL.

Connect with your union...

-  1-855-265-6225 or 1-855-26-LOCAL
-  826 NE 18th Ave, Minneapolis, MN 55418
-  seiu26.org
-  facebook.com/seiu26

IN THIS ISSUE

- LETTER FROM THE SECRETARY-TREASURER - 2
- NEWS AND UPDATES - 3
- GRIEVANCE TRACKER - 4/5
- PROGRESS UPDATE ON LAST YEAR'S GOALS - 6
- PLAN FOR 2022 - 7
- 2022 BUDGET PROPOSAL - 8

LETTER FROM THE SECRETARY-TREASURER

They say you only get to know who your true friends are during hard times. Who were our true friends in the last two years of the pandemic?

We can all agree it was not the companies we work for or our political leaders. Despite calling you “essential workers” and “heroes”, they made millions of dollars in profit from your hard labor, and for the most part, refused to give you any extra pay or much protection. Now the business-backed Republican-controlled Senate is blocking the passage of a bill that would give \$1500 to each essential worker.



But together as workers, we have done so much for each other.

We know that over 1,200 of our SEIU Local 26 union members contracted Covid and sadly six of them died. As a former janitor and steward myself, I knew that doing nothing was not an option. That's why together stewards voted to create a COVID fund that helped members who missed work get \$300, and we gave \$5,000 to the families of those who died. So far the union spent almost half a million dollars from our savings to assist members during the pandemic. In addition, we had five vaccination clinics, two food drives and distributed over 10,000 masks, hand sanitizers and gloves.

Despite the pandemic, we also won some great contracts. The window division and janitors at the Star Tribune each won strong new contracts that included many new gains.

In March we also stepped up to help other union brothers and sisters who work as food service workers (Local 284) and as educators (MFT) as they struck and won great new contracts to help students and staff in Minneapolis Public Schools. We helped teach them a phrase we use often in our strikes: When We Fight, We Win!

Now that the pandemic is winding down it is time to turn our focus on our own contract expirations that begin in just 18 months. We have hired a new political director, a researcher and a lawyer at the MRC to increase our power. Our members have made clear to us that they want a retirement with dignity in the next contract and are ready to fight for it. We are building our strike fund so we can continue to fight, and WIN, what our families deserve.

Brahim Kone

Secretary-Treasurer, SEIU Local 26

SENATE DFL HOLDS HEARING FOR FRONTLINE WORKER PAY WHILE REPUBLICANS FAIL TO ACT

WORKERS DELIVER "PAST DUE" NOTICES TO SENATE REPUBLICANS WHO HAVE NOT INTRODUCED A PROPOSAL OR HELD A HEARING ON FRONTLINE WORKER PAY

In March, several DFL Senators held a symbolic hearing on a handful of essential worker issues that have largely been ignored by Senate Republicans, including a proposal for \$1,500 frontline worker bonus checks.

Local 26 members joined other essential workers at the hearing to show support for the proposal. Following the hearing, workers marched to the senate chambers where workers made and held a rally while delivering "past due" notices to senators ahead of their meeting.

The \$1,500 bonus was included in the supplemental budget proposed by Governor Walz and passed the DFL-led Minnesota House in February applies to all workers in critical sectors (all Local 26 members) who worked at least 120 hours between March 2020 and July 2021.

In order for the bill to become law, both the House and Senate must agree to identical proposals. Governor Walz and DFL leaders in the House and Senate say they will make no budget deal that leaves out frontline worker bonus checks.



OTHER LOCAL 26 UPDATES

We've seen some exciting developments on training and apprenticeships that our members have won to help build skills for our members.

Community Safety Specialist (CSS): Our pilot program to help build a new model of community safety, making sure these critical jobs are *union* jobs, has continued to build momentum. The first cohort of 11 state-certified apprentices began in November, and will hit the streets in the spring to keep their community safe!

Window Cleaner Apprenticeship: One of the big wins in the window cleaner strike of 2021 was getting funding from the employers to start a 2 year apprenticeship program for high-rise window cleaners who want to ensure their work is treated like the skilled trade that it is. Like CSS, we have been certified by the state, and the first cohort of 40 began this month!

English Classes: We started our second edition of paid classes for our members to learn and improve their English skills that we won in our last janitorial contract.

GRIEVANCE TRACKER

NEW MEMBER CALL CENTER IS UP AND RUNNING!

With our new voice mail system, and new staffing structure, all calls to this department are being monitored daily, and our main objective is to return all calls within less than 24 hours. If you call, make sure you leave a message with your name and phone number so we can return it! (please see info below)



Call center: Distributes the calls to each representative, according to the company or situation, and these, in turn, go directly to the cell phone / and to the office of each representative, where, in turn, we answer each of these calls, in a period 24 hours or less.

Updating and changing steward trainings: Stewards are the most important individuals in a building because they help members resolve their issues immediately, they answer questions from our CBA, enforce the Weingarten rights of our members, and can even discuss possible warnings, which is why it is so important to make a significant change, and modify, update the training, now, in a more dynamic way so that there is a full understanding of this important role, that is why we make a call to each building that has not assigned a steward, you should elect one and send them to the next steward training.

Issues resolved more quickly: the formal process of a union grievance often takes 60 days or more, and so we have focused on resolving cases more quickly when possible via a direct phone call to the companies, with good results. When this process doesn't work, we file grievances up to and including a hearing with a third party arbitrator.

	# of Calls	# of Grievances
December '21	587	19
January '22	1512	76
February '22	335	18
March '22	1354	9

GRIEVANCE TRACKER

BIG WINS



Salary back pay: One of our members from the Marsden company who was a full-time employee, and for a full year he was being paid part-time wages. We filed a grievance and was able to get him his back pay.

Skill Recognition: Two of our Final Touch members, having already passed the training period, were struggling to get the Journeyman salary, and we achieved without grievance, not only the recognition of their skills, but the backpay, since the day who met the training time stipulated in the CBA.

Three week suspension with back pay: The member was suspended for three weeks and when reinstated company refused to pay for the three weeks he was suspended, at the end we moved to arbitration and last minute prior to the grievance hearing, ABM settled with an amount of almost \$2,500 for affected member.

Work place harassment: A member of the airport who had been suffering constant harassment from his manager, discrimination due to language, and even for two consecutive days returned him home just because he did not like how he walked inside the facilities, after having an excellent communication with the company, We managed to get him back to his job, with paid days off, and transfer him to another terminal to avoid further encounters with the harassing manager, and we also managed to get him promoted in position and with more salary (from regular cleaner to projects).

Payout vacation time: Officers now have the ability to request a payout of their Vacation Time from every signatory company in security side.

Vacation payout case: A security officer won her vacation payout as soon as we made the deal. \$2,376 was the settlement for the accrued vacation. She also received \$3,156.07 for earned vacation for a total of \$5532.07.

Wage earned for violation of seniority: Won pay for security officer for shifts worked by others in violation of his Seniority (over 30 hours of OT wages).

HOW DID WE DO ON OUR GOALS FROM LAST YEARS' LEADERSHIP ASSEMBLY?

1)Focus on the members	
a. Faster Grievance process: Goal that grievances will be moved to arbitration or closed within 60 days	YES: hired Lawyer, major reduction in grievances by resolving more quickly with company
b. More Accessible: Member Resource Center dedicates staff to return calls and “call waiting”, expanded office hours.	YES: new Voicemail system, one Saturday per month MRC hours.
c. More transparency: Member and steward informed of grievance progress, and if closing, can appeal to executive board if don't like the outcome.	YES, better education on appeal process, simplified double dues and steward rebate systems.
d. More Staff training to improve skills, better software to manage cases, regular evaluations	YES: new annual staff evaluations, more training, new software system to improve tracking
e. Coordinated enforcement campaigns: determined and carried out every 3 months by steward councils and staff in each sector.	YES: successful campaigns on paycheck and post order audits (security), Layoff seniority, vacation (janitors)
f. Double the number of stewards: improve basic training, launch new “advanced steward” program to reach more worksites.	YES: 25 in advanced stewards cohort, stewards increased from 143 to 180. Still working towards goal of 250 and updated training.
g. Triple the number of members in weekly contact with the union through Whatsapp and email, and education. Create new website.	YES: created new website, new sign ups for Whatsapp+ email (but high turnover kept total number close to same) mailed new calendar, quarterly newsletter, monthly videos
h. New member orientation: each new member will get a video, text, and call within the first month.	YES: new member video recording now. Mailings and texting to new members begun.
i. increased mental health support	YES: Added mental health to apprenticeships, and counselors after Dante Wright murder. Need more.
2)Seize opportunity in times of change	
a. Protect and Pay essential workers: paid quarantine, hero pay, unemployment insurance and healthcare.	YES: Got Governor to include \$1500 essential worker pay in Budget, still fighting in Senate. Settled great contracts with essential pay increases for window cleaners (after 10 day strike), mia and Star Tribune.
b. Lead the fight for justice: on immigration, affordable housing, climate, and community safety	YES: won rent control in St Paul, led push on rent control and Community safety in Minneapolis. Members lobbied in DC on immigration.
c. Expand our industry standards: by creating “worker councils” in state and local government, and Organizing non-union companies in strategic industries.	YES: Won union Aliance & TCF stadium, JC Pennies. Launched new fight for residential workers, “worker standard board” in Mpls, healthcare at airport.
3)Reimagine our union for the future	
a. Member solidarity: New death benefit for members to \$5000. new emergency hardship fund. Expand program to help members connect with resources	YES: helped over 1200 members with over \$400,000 in emergency COVID aid over 2 years. 2 foodbanks, 5 vaccine clinics, hundreds of masks, test kits.
b. Increase strike fund for 2024 contract fights.	YES: hit goal of \$2million savings
d. Training to advance our careers: classes on English, green cleaning, New apprenticeships for Windows, Security.	YES: 30 in Janitorial English classes, 40 in windows apprenticeship, 10 in Security apprenticeship.
e. Member-owners: Support worker-owned cooperatives and members’ small businesses, help members become homeowners, create a member committee to research owning our own union building.	YES: launched two small businesses that are committed to becoming worker co-ops (NGS and Strive), built coalition for new worker owned union hall and training center.



PLAN FOR 2022

Together, in 2021, we made significant steps towards our goals as a union. In 2022 we will build on that success with these new initiatives:

1)Focusing on the members. Our power is in our unity, and we must expand our communication and strength to get ready now for our 2024 contract expirations:

- Launching a campaign to Reach every member in 2022.
- Keep members engaged with more videos, expanded stewards training, and invitations to start or join issue committees
- Deeper Relationships through a “listening” campaign of one to one visits.

2) Seizing the opportunity in times of change. The biggest companies made historic profits during the pandemic, while workers fell further behind. We must lead the wave of worker anger we see rising across the country by:

- Winning demands for Essential workers: at the legislature, and with our companies through supporting strikes (like window cleaners, and teachers).
- Rewriting the rules so that more workers can join our union, and increase standards (like residential, airport workers)
- Fighting for justice for our communities by creating member issue committees to lead on Rent control, Immigration reform, Public safety, Environmental Justice, mental health.

3) Reimagining our union for the future: When the companies and the government failed to support us in the pandemic, we stepped up as union members and helped each other. How can we look forward to our future?

- Retirement: create member committee to develop retirement proposals for our contract fights in 2024.
- Own our own union hall and training/apprenticeship center.

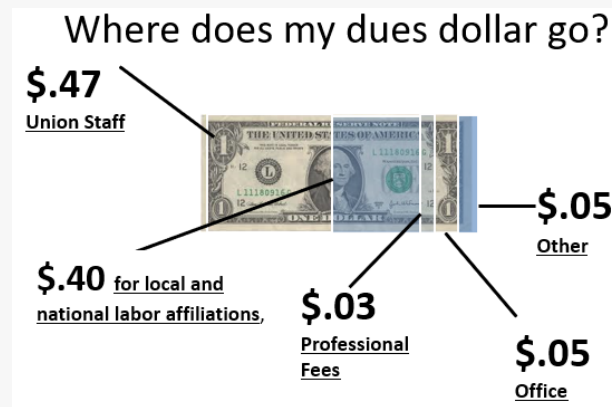
2022 BUDGET PROPOSAL

	Actual/Verdadero			Budget /Presupuesto
	May'19-apr'20	Apr '20-Mar'21	Mar '21 - Feb 22	May'22-Apr'23
Income/ingresos				
1000 · Membership Income/cuota	\$ 4,102,720	\$ 4,036,435	\$ 3,997,355	\$ 4,050,000
1100 · Reimbursement & Subsidy Income/subsidio internacional	\$ 480,957	\$ 881,926	\$ 945,030	\$ 600,000
Total Income/ ingresos totales	\$ 4,583,677	\$ 4,918,361	\$ 4,942,392	\$ 4,650,000
Expense/gastos				
2000 · Salaries/salarios	\$ 1,665,510	\$ 1,398,295	\$ 1,380,613	\$ 1,800,000
2500 · Allowances/gastos telefonicas	\$ 31,314	\$ 27,300	\$ 27,100	\$ 30,000
3000 · Per Capita Taxes/contribuciones per capita al internacional	\$ 1,066,667	\$ 1,277,021	\$ 985,293	\$ 1,000,000
3200 · Benefits	\$ 619,119	\$ 549,542	\$ 649,952	\$ 675,000
4000 · Office & Administrative/oficina y administrativo	\$ 370,366	\$ 369,867	\$ 497,561	\$ 400,000
5000 · Professional Fees	\$ 261,733	\$ 136,772	\$ 284,393	\$ 236,000
6000 · Payroll Expenses/impuestos y deducciones	\$ 153,994	\$ 126,505	\$ 118,688	\$ 140,000
7000 · Organizing Expenses/gastos de organizar	\$ 10,921	\$ 9,039	\$ 563	\$ 40,000
7100 · Representational & Service/Representacion y servicio	\$ 417,202	\$ 138,881	\$ 52,801	\$ 50,000
7300 · Out of Town Exp & Travel/gastos fuera del estado	\$ 42,433	\$ 20	\$ 4,165	\$ 15,000
7350 · Mileage Reimbursement	\$ 58,093	\$ 15,368	\$ 20,582	\$ 60,000
7400 · Other Union Activities/otras actividades	\$ 192,567	\$ 170,854	\$ 282,170	\$ 134,000
Total Expense/ gastos totales	\$ 4,889,919	\$ 4,219,464	\$ 4,389,891	\$ 4,580,000
Net Ordinary Income/ ingresos netos	\$ (306,242)	\$ 698,897	\$ 552,501	\$ 70,000

Informational meeting with Secretary-Treasurer

Tuesday, May 3rd, from 10am-3pm, at our union hall.

We will have our independent auditors reports, expanded budget detail, explanation of dues, executive board minutes, and other financials. If that time doesn't work, please call the union hall to schedule a meeting.



BECK NOTICE

SEIU Local 26 ("Union"), like other unions, spends the vast majority of its funds on collective-bargaining related activities as well as some amounts for political lobbying, community services, charitable donations, publications, certain litigation, and other matters. As an employee represented by the Union and covered by a contract containing a union security clause, you are required as a condition of employment to pay dues to the Union. Employees who are members of the Union pay dues and enjoy all of the rights and privileges of union membership including attending union meetings, voting to ratify contracts, running for union office, voting for union officers, and participating in certain union benefit programs that are provided only to union members. Employees may choose not to be members of the Union. Employees who are not members of the Union pay dues, but they do not enjoy any of the rights and privileges of membership. Non-member employees may become "Beck objectors" and may request an adjustment in their dues based on their objection to Union expenditures that they believe are not reasonably related to representational activities, including collective bargaining, contract negotiations, and grievance adjustment and related activities. Non-members who choose to object must do so in writing and include the employee's full name, address, current wage rate, and employer. Such a request must be sent to Greg Nammacher at 1620 Central Avenue NE, Suite 177, Minneapolis, MN 55413. Non-members who submit a valid objection shall receive notice of the Union's calculation of representational expenditures, verified by an independent certified public accountant, and shall have their dues reduced to reflect the percentage of non-representational expenditures from the previous year. The current percentage of the reduction would be by 14%. This reduction in dues will commence on the first day of the month following the receipt of the objection. Non-member objectors have the right to challenge the Union's calculations of representational expenditures before an impartial arbitrator. Such challenges must be made in writing, explain the basis for the challenge, and be received by the Union within 30 days of the employee receiving the calculation information. Upon receipt of a timely valid challenge, the Union will put the challenged amount of dues in an interest bearing escrow account. If more than one non-member objector challenges the calculations, the challenges will be consolidated for hearing. The decision of the impartial arbitrator will be final and binding.







Los miembros de la Local 26 les entregaron a los republicanos miembros del Senado los avisos "vencidos" del pago de los trabajadores esenciales.

ASAMBLEA DE LIDERAZGO - 14 DE MAYO

PARA QUE LOS DELEGADOS DISCUTAN Y RATIFIQUEN EL PLAN Y EL PRESUPUESTO SINDICAL PARA 2022. SÁBADO 14 DE MAYO DE 12 P.M. PARA 3 P.M. EN EL SALÓN DEL SINDICATO.

Conéctate con tu sindicato...

-  1-855-265-6225 or 1-855-26-LOCAL
-  826 NE 18th Ave, Minneapolis, MN 55418
-  seiu26.org
-  facebook.com/seiu26

EN ESTA EDICIÓN

CARTA DEL SECRETARIO- TESORERO	- 2
NOTICIAS Y ACTUALIZACIONES	- 3
CONTEO DE LAS QUERELLAS LABORALES:	- 4/5
ACTUALIZACIÓN DE PROGRESO EN LAS METAS DEL AÑO PASADO	- 6
PLAN PARA 2022	- 7
PROPUESTA PARA EL PRESUPUESTO DE 2022	- 8

CARTA DEL SECRETARIO-TESORERO

Hay un dicho que dice que en los momentos difíciles uno conoce a sus verdaderos amigos. ¿Quiénes han sido nuestros verdaderos amigos durante estos dos años de pandemia?

Podemos estar de acuerdo en que no son las compañías para las que trabajamos o nuestros líderes políticos. A pesar de llamarles “trabajadores esenciales” y “héroes” ellos han obtenido millones de dólares en ganancias por el arduo trabajo de ustedes, y en su mayor parte, se han negado a pagarle algo extra o a darle una buena protección por la pandemia. Ahora los empresarios respaldados por el Senado que está controlado por los republicanos está bloqueando la aprobación de la ley que le daría \$1,500.00 (mil quinientos) dolares a cada trabajador esencial.



Pero nosotros unidos como trabajadores hemos hecho mucho por nosotros mutuamente.

Sabemos que más de 1,200 miembros de nuestro Sindicato SEIU Local 26 contrajeron Covid y tristemente seis de ellos murieron. Como ex trabajador de la limpieza y delegado sindical, sé que no hacer nada no es una opción para nosotros. Por eso es que como delegados sindicales juntos votamos para crear un Fondo por dificultades por COVID, para ayudar a los miembros que dejaron de trabajar con \$300.00 (trescientos dolares y le dimos \$5,000.00 (cinco mil) dólares a las familias de quienes fallecieron. Hasta el momento el Sindicato ha gastado casi medio millón de dolares de nuestros ahorros para ayudar a los miembros durante la pandemia. Además, hemos tenido cinco clínicas de vacunación, dos colectas de alimentos y hemos distribuido mas de diez mil mascararas, desinfectantes y guantes.

No obstante, la pandemia también ganamos grandes contratos. El sector de trabajadores de la limpieza de ventanas y del periódico Star Tribune cada uno ganó un nuevo Contrato Colectivo de Condiciones de trabajo fuerte que incluyó muchos nuevos aumentos y beneficios.

En el mes de marzo también dimos un paso adelante para ayudar y solidarizarnos con otros compañeros y compañeras de trabajo de los servicios de alimentos (Local 284) y con el Sindicato de Maestros (MFT) a la vez que hicieron huelga para ganar nuevos y grandes contratos para ayudar a los estudiantes y al personal de las escuelas públicas en Minneapolis. Les enseñamos a ellos la frase que comúnmente usamos en nuestras huelgas: ¡Cuando luchamos, ganamos!

Ahora que la pandemia está disminuyendo es momento de enfocarnos en el vencimiento de nuestros propios Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo que comenzaran a vencer en 18 meses. Hemos contratado a un nuevo director político, una investigadora y un abogado en el Centro de Recursos para Miembros para aumentar nuestro poder. Nuestros miembros nos lo han dicho claro, ellos quieren jubilarse con dignidad y están listos para luchar por este beneficio en los próximos nuevos contratos. Seguimos incrementando nuestro fondo para la huelga para poder continuar luchando y para GANAR lo que nuestras familias se merecen.

Brahim Kone

Secretario-Tesorero , SEIU Local 26

LOS DEMÓCRATAS DEL SENADO CELEBRAN UNA AUDIENCIA PARA EL PAGO A LOS TRABAJADORES DE LAS LÍNEAS FRONTALES, MIENTRAS QUE LOS REPUBLICANOS NO ACTÚAN.

LOS TRABAJADORES LES ENTREGAN LOS AVISOS DEL PAGO "VENCIDO" A LOS REPUBLICANOS DEL SENADO QUE NO HAN PRESENTADO UNA PROPUESTA NI HAN CELEBRADO UNA AUDIENCIA PARA EL PAGO DE LOS TRABAJADORES DE LAS LÍNEAS FRONTALES.

En marzo, varios senadores demócratas llevaron a cabo una audiencia simbólica sobre algunos de los asuntos de los trabajadores esenciales que han sido largamente ignorados por los republicanos del Senado, incluyendo la propuesta de los cheques por la suma de \$1,500.00 (mil quinientos) dólares para los cheques del pago para los trabajadores esenciales.

Durante la audiencia los miembros de la Local 26 se unieron a otros trabajadores esenciales para demostrar su apoyo a las propuestas. Después de la audiencia los trabajadores marcharon a las cámaras del Senado sosteniendo las pancartas que los trabajadores prepararon mientras les entregaban los avisos del pago "vencido" a los senadores antes de que entraran a sesionar.

El cheque de pago de los \$1,500.00 (mil quinientos) dólares fue incluido en el presupuesto suplementario del estado propuesto por el gobernador Walz y que fue aprobado por la Cámara de Representantes liderada por el Partido Demócrata en febrero y se aplica a todos los trabajadores en sectores críticos (todos los miembros de la Local 25).

Para que se convierta en ley, ambos la Cámara de Representantes y el Senado ambos tienen que estar de acuerdo en propuestas de ley idénticas. El gobernador Walz y los líderes del Partido Demócrata en la Cámara de Representantes y en el Senado dijeron que no llegarían a acordar un presupuesto estatal que deje fuera los cheques de pago para los trabajadores de las líneas frontales.



OTRAS ACTUALIZACIONES DE LA LOCAL 26

Hemos visto desarrollos emocionantes en los entrenamientos para aprendices para los que nuestros miembros ayudaron para adquirir conocimientos y destrezas para nuestros miembros.

Especialistas de la Seguridad de la Comunidad (Community Safety Specialist, CSS por sus siglas en inglés): Nuestro programa piloto para ayudar a crear un nuevo modelo de seguridad para la comunidad, asegurando que estos trabajos de gran importancia sean trabajos *sindicalizados*, y este programa ha continuado ganando impulso. ¡La primera cohorte de 11 aprendices certificados comenzó en noviembre y estará llegando a las calles de nuestra ciudad en la primavera para mantener nuestra comunidad segura!

El programa de aprendices de los trabajadores de la limpieza de ventanas: Es una de las grandes victorias a raíz de la huelga de los trabajadores en 2021, obteniendo financiamiento de los empleadores para comenzar el programa de dos años para aprendices de trabajadores de la limpieza de ventanas de los rascacielos que quieren asegurar que su trabajo sea considerado como un oficio técnico, como en realidad es. ¡Así como los CSS, hemos logrado la certificación del estado y la primera cohorte de 40 trabajadores comienza este mes!

Clases de inglés: Comenzamos recientemente nuestra segunda edición de clases con goce de sueldo para que nuestros miembros aprendan y mejoren sus conocimientos del idioma inglés, que ganamos en nuestro último contrato colectivo de los trabajadores de la limpieza de oficinas.

CONTEO DE LAS QUERELLAS LABORALES

¡EL NUEVO CENTRO DE LLAMADAS PARA MIEMBROS ESTÁ FUNCIONANDO!

Con nuestro nuevo sistema de para dejar mensajes de voz y una nueva estructura del personal, todas las llamadas a este departamento están siendo monitoreadas diariamente y nuestro objetivo principal es devolver las llamadas en menos de 24 horas. ¡Si usted llama, asegúrese que deja un mensaje con su nombre y su número de teléfono para que podamos devolverle la llamada! (Por favor vea la información abajo).



Actualización y cambio de los entrenamientos para delegados sindicales: Los delegados sindicales son las personas más importantes en un edificio, porque ellos ayudan a los miembros a resolver sus asuntos inmediatamente, ellos contestan preguntas sobre nuestro Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, hacen que se cumplan los derechos Weingarten de nuestros miembros, y pueden platicar con usted sobre posibles amonestaciones o advertencias, por eso es que es tan importante hacer un cambio significativo modificando y actualizando el entrenamiento, ahora es de una manera más dinámica para que puedan tener una comprensión completa de este rol tan importante que tienen, Si su edificio no tiene delegado sindical, usted y sus compañeros de trabajo debieran elegir uno(a), y enviarlo(a) al próximo entrenamiento para delegados sindicales.

Los asuntos se resuelven más rápido: el proceso formal de una querrela laboral del sindicato comúnmente lleva 60 (sesenta) días o más, por lo que nos hemos estado enfocando en resolver los casos más rápidamente, cuando es posible por medio de una llamada directa a las compañías, obteniendo buenos resultados. Cuando este proceso no funciona, presentamos las querellas laborales incluyendo hasta llegar a una audiencia ante un juez arbitrador.

	Cantidad de llamadas	Cantidad de querellas laborales
Diciembre de 21	587	19
Enero de 22	1512	76
Febrero de 22	335	18
Marzo de 22	1354	9

CONTEO DE LAS QUERELLAS LABORALES

GRANDES VICTORIAS

Pago retroactivo del salario incompleto – A uno de nuestros miembros de la compañía Marsden que estaba trabajando a tiempo completo por todo un año le pagaron salario de medio tiempo. Presentamos la querella y pudimos lograr que le completaran el pago de todo su salario.

Reconocimiento de habilidades – Dos de nuestros miembros que trabajan en la compañía Final Touch, después de haber pasado el período de entrenamiento les negaron el pago de su salario como Journeyman. No solo logramos que reconocieran sus habilidades, pero que también que les pagaran el salario correspondiente desde el día que cumplieron con el entrenamiento estipulado en el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, sin tener que presentar una querella laboral.

Tres semanas de suspensión con pago retroactivo del salario – Un miembro fue suspendido por tres semanas y cuando fue reinstalado en su puesto, la compañía se negó a pagarle su salario que no devengó durante la suspensión. La querella pasó al arbitraje y ABM acordó pagarle al miembro afectado casi \$2,500.00 (dos mil quinientos) dólares.

Acoso en el lugar de trabajo – Un miembro del aeropuerto estaba sufriendo acoso constantemente de parte de su manager, también discriminación por su idioma y hasta fue suspendido por dos días consecutivos, solo porque al supervisor no le gustaba como caminaba dentro de las instalaciones. Logramos que le devolvieran su trabajo, le pagaran sus días libres y que lo transfirieran a otra terminal para evitar futuros encuentros con este manager acosador y también logramos que lo ascendieran de puesto ganando más, (de trabajador de limpieza regular a proyectos).

Pago del tiempo de vacaciones – los agentes – Los agentes de la seguridad tienen la capacidad de solicitar el pago del tiempo de sus vacaciones a cada compañía signataria en el sector de la seguridad. Una agente de la seguridad ganó el pago de sus vacaciones inmediatamente después de que hicimos el acuerdo (el pago del tiempo de vacaciones solucionó mutuamente con el pago para el trabajador en la suma de \$2,376.95 (dos mil trescientos setenta y seis dolares con noventa y cinco centavos).

Salario ganado por incumplimiento de la antigüedad – Ganamos el pago para el agente de la seguridad por los turnos trabajados por otros en incumplimiento de su derecho de antigüedad (salarios por más de 30 horas extras).



¿QUÉ LOGRAMOS DE LAS METAS DE LA ASAMBLEA DE LIDERAZGO DEL AÑO PASADO?

1)Enfoque en los miembros	
a. Un proceso más rápido de las querellas laborales: La meta fue que las querellas laborales pasaran al arbitraje o que se cerraran dentro de los 60 días.	SI: Contratamos a un abogado y la reducimos la cantidad de las querellas por resolverlas más rápidamente con las compañías.
b. Ser más accesibles: Que el Centro de Recursos para miembros dedique personal para que devuelvan las llamadas "y las llamadas en espera", así como ampliar el horario de oficina	SI: hay un nuevo sistema para los mensajes de voz, y el Centro de Recursos para Miembros trabaja horas un sábado al mes.
c. Más transparencia: Que los miembros y los delegados sindicales estén informados del progreso del trámite de las querellas laborales y si se cierra el proceso que se pueda apelar ante el Comité Ejecutivo si no se está de acuerdo con el resultado.	SI, mejor conocimiento sobre el proceso de apelación, y la simplificación del pago doble de la cuota sindical y del sistema de reembolso de la cuota sindical de los delegados sindicales.
d. Más entrenamiento al personal para mejorar sus conocimientos y destrezas, mejor sistema de computacional para el manejo de los casos y evaluaciones con regularidad.	SI: nuevas evaluaciones anuales, mejor entrenamiento y nuevo sistema de software (para las computadoras) para mejorar el seguimiento.
e. Campañas coordinadas de cumplimiento: decididas y llevadas a cabo cada tres meses por los Consejos de Delegados Sindicales en cada sector.	SI: Campañas exitosas para el pago de los cheques y auditorías sobre el posteo de horarios (trabajadores de la seguridad), despidos, antigüedad y vacaciones (trabajadores de la limpieza de oficinas).
f. Tener el doble de delegados sindicales: mejorar sus conocimientos y destrezas, lanzar un nuevo programa de "entrenamiento avanzado para delegados sindicales", para llegar a más lugares de trabajo.	SI: 25 cohortes de delegados sindicales, los delegados sindicales aumentaron de 143 a 180. Todavía estamos trabajando para logra la meta de 250 y para el entrenamiento actualizado.
g. Triplicar la cantidad de miembros en contacto con el Sindicato por medio de la aplicación Whatsapp, correo electrónico y educación. Crear un nuevo sitio en la red.	SI: Se creó un nuevo sito en la red, nuevos contactos por Whatsapp y por correo electrónico se mandaron por correo un calendario del año, el boletín mensual de los miembros y videos mensuales.
h. Orientación para miembros nuevos: cada miembro nuevo recibirá un video, texto y llamada dentro del primos mes.	SI: Grabación del video para los miembros nuevos. Ya comenzó el envío de información y textos.
i. Incrementar el apoyo a la salud mental	SI: Se agregó el componente de salud mental en los programas para aprendices y consejeros después de la muerte de Dante Wrigh. Se necesita más.
2)Aprovechar las oportunidades en tiempos de cambio	
a. Protección y pago para los trabajadores esenciales: cuarentena con goce de sueldo, pago a los héroes, seguro por desempleo y seguro de salud.	SI: Logramos que el gobernador incluyera \$1,500.00 (mil quinientos dolares) en el presupuesto estatal para el pago para los trabajadores esenciales, todavía seguimos la lucha para que el Senado lo apruebe. Firmamos nuevos Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo para los trabajadores de la limpieza de ventanas (después de una huelga de 10 días), del Museo Instituto de Artes de Minneapolis (MIA por sus siglas en inglés) y del periódico Star Tribune.
b. Dirigimos la lucha por la justicia: en asuntos de migratorios, vivienda al alcance del bolsillo, el clima y seguridad de la comunidad.	SI: Control de la renta en Saint Paul, dirigimos el esfuerzo por el control de la renta y la seguridad de la comunidad en Minneapolis. Miembros del Sindicato hicieron cabildeo en Washington por la reforma migratoria.
c. Expandir nuestra industria y los estándares laborales: creando los "Consejos de Trabajadores" en la administración estatal y municipal y organizar las compañías que no tienen sindicatos en industrias estratégicas.	SI: Logramos la Victoria de sindicalizar la compañía uAlliance & TCF stadium y JC Pennies. Lanzamos una nueva lucha por los trabajadores de limpieza de residencias en condominio. La creación de la "Junta de Estándares Laborales" en Minneapolis, y para el seguro médico para los trabajadores del aeropuerto.
3)Re imaginar el futuro de nuestro Sindicato	
a. Solidaridad con los miembros: Nuevo beneficio de \$5,000.00 (cinco mil) dolares por muerte para nuestros miembros, el nuevo fondo por situaciones difíciles por covid. Expandir el programa para ayudar a los miembros a conectarse con los recursos.	SI: Hemos ayudado a más de 1,200 miembros con más de \$400,000.00) dolares de emergencia por COVID por más de dos años. Dos bancos de entrega de alimentos, 5 clínicas de vacunación, cientos de mascarillas (tapa bocas), y de cajas de pruebas para análisis de covid.
b. Incrementar el fondo para la huelga, para la lucha por los Contratos Colectivos del año	SI: Logramos la meta de \$2 millones en ahorros.
d. Entrenamientos para avanzar en nuestras carreras: clases de inglés, limpieza verde, aprendizaje de formación técnica para los trabajadores (aprendices) de la limpieza de ventanas y la seguridad.	SI: 30 miembros en las clases de inglés, 40 miembros en formación técnica para la limpieza de ventanas y 10 miembros de la seguridad en formación técnica.
e. Miembros-propietarios: Apoyo a los trabajadores propietarios de cooperativas para la pequeña empresa, para ayudar a los miembros a convertirse en propietarios, crear comités de miembros para investigar sobre la propiedad de nuestra sede sindical.	SI: lanzamos dos pequeñas empresas que están comprometidas para convertirse en cooperativas de propiedad de trabajadores (NGS y Strive), crear una coalición para nuevos trabajadores propietarios de la sede sindical y centro de entrenamiento.



Juntos en 2021 dimos pasos significativos hacia nuestras metas como Sindicato. En 2022 seguiremos construyendo sobre esos éxitos y las victorias con las iniciativas nuevas siguientes:

1) Enfocarnos en los miembros. Nuestro poder está en nuestra unidad y debemos de seguir expandiendo nuestra comunicación y fuerza para estar listos desde ahora para el 2024 que es el año en que expiran nuestros Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo:

- Lanzando una campaña de alcance con cada miembro en 2022
- Mantener a los miembros comprometidos para participar con mas vídeos, expandir los entrenamientos para delegados sindicales y extender invitaciones para comenzar Comités para asuntos importantes para los miembros o para que los miembros se unan a esos comités.
- Profundizar las relaciones por medio de “la escucha activa” en la campaña con visitas a los edificios y hacer unos a uno.

2) Aprovechar la oportunidad en tiempos de cambio. Las grandes compañías obtuvieron ganancias históricas durante la pandemia, mientras que los trabajadores se quedaron aún más atrás y con menos. Tenemos que dirigir la ola de ira que vemos en aumento en todo el país haciendo lo siguiente:

- Demandas victoriosas para los trabajadores esenciales: en la legislatura, y en nuestras compañías por medio del apoyo a las huelgas (como las de los trabajadores de la limpieza de ventanas y de los maestros).
- Volver a escribir las reglas para que más trabajadores puedan unirse a nuestro sindicato y aumentar los estándares (como el de los trabajadores de las residencias en condominio y los trabajadores del aeropuerto).
- Luchar por justicia para nuestras comunidades creando comités para lo asuntos de interés de los trabajadores para dirigir el esfuerzo del control de la renta, la reforma migratoria, seguridad pública, justicia ambiental y salud mental.

3) Re imaginando nuestro Sindicato para el futuro: Cuando las compañías y el gobierno no nos apoyaron en la pandemia, nos unimos como miembros del sindicato y nos apoyamos mutuamente. ¿Cómo anhelamos nuestro futuro?

- Jubilación: crear un Comité de miembros para desarrollar propuesta para la jubilación para la lucha por nuestros Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo en 2024.
- Ser propietarios de nuestra propia sede sindical y para entrenamientos/centro de formación y aprendizaje técnico.

PROPUESTA PARA EL PRESUPUESTO DE 2022

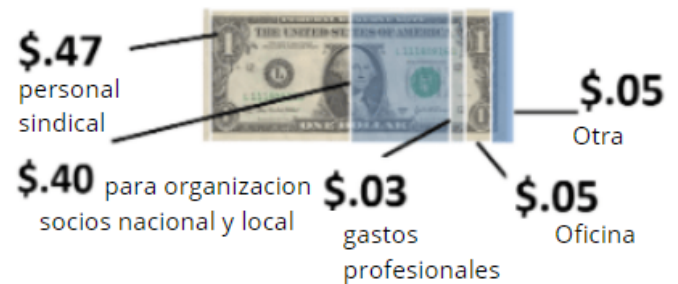
	Actual/Verdadero			Budget /Presupuesto
	May'19-apr'20	Apr '20-Mar'21	Mar '21 - Feb 22	May'22-Apr'23
Income/ingresos				
1000 · Membership Income/cuota	\$ 4,102,720	\$ 4,036,435	\$ 3,997,355	\$ 4,050,000
1100 · Reimbursement & Subsidy Income/subsidio internacional	\$ 480,957	\$ 881,926	\$ 945,030	\$ 600,000
Total Income/ ingresos totales	\$ 4,583,677	\$ 4,918,361	\$ 4,942,392	\$ 4,650,000
Expense/gastos				
2000 · Salaries/salarios	\$ 1,665,510	\$ 1,398,295	\$ 1,380,613	\$ 1,800,000
2500 · Allowances/gastos telefonicas	\$ 31,314	\$ 27,300	\$ 27,100	\$ 30,000
3000 · Per Capita Taxes/contribuciones per capita al internacional	\$ 1,066,667	\$ 1,277,021	\$ 985,293	\$ 1,000,000
3200 · Benefits	\$ 619,119	\$ 549,542	\$ 649,952	\$ 675,000
4000 · Office & Administrative/oficina y administrativo	\$ 370,366	\$ 369,867	\$ 497,561	\$ 400,000
5000 · Professional Fees	\$ 261,733	\$ 136,772	\$ 284,393	\$ 236,000
6000 · Payroll Expenses/impuestos y deducciones	\$ 153,994	\$ 126,505	\$ 118,688	\$ 140,000
7000 · Organizing Expenses/gastos de organizar	\$ 10,921	\$ 9,039	\$ 563	\$ 40,000
7100 · Representational & Service/Representacion y servicio	\$ 417,202	\$ 138,881	\$ 52,801	\$ 50,000
7300 · Out of Town Exp & Travel/gastos fuera del estado	\$ 42,433	\$ 20	\$ 4,165	\$ 15,000
7350 · Mileage Reimbursement	\$ 58,093	\$ 15,368	\$ 20,582	\$ 60,000
7400 · Other Union Activities/otras actividades	\$ 192,567	\$ 170,854	\$ 282,170	\$ 134,000
Total Expense/ gastos totales	\$ 4,889,919	\$ 4,219,464	\$ 4,389,891	\$ 4,580,000
Net Ordinary Income/ ingresos netos	\$ (306,242)	\$ 698,897	\$ 552,501	\$ 70,000

Reunión informativa con el secretario-tesorero

El martes 3 de mayo de 10:00 am a 3:00 pm, en nuestra sede sindical (826 18th Ave NE, Minneapolis.)

Tendremos nuestros reportes de los auditores independientes, el detalle presupuestario ampliado, explicación de las cuotas sindicales, las minutas de las sesiones del Comité Ejecutivo (E-board) y otros informes financieros. Si ese día y hora no le funcionan a usted, por favor llame al Sindicato para hacer una cita para otra fecha.

¿En que usan cada dolar de tarifa?



BECK NOTICE

SEIU Local 26 ("Sindicato"), al igual que otros sindicatos, gasta la gran mayoría de sus fondos en actividades relacionadas con la negociación colectiva, así como algunas cantidades para cabildeo político, servicios comunitarios, donaciones caritativas, publicaciones, ciertos litigios y otros asuntos. Como empleado representado por el Sindicato y cubierto por un contrato que contiene una cláusula de seguridad del sindicato, se le exige como condición de empleo que pague cuotas al Sindicato. Los empleados que son miembros del sindicato pagan cuotas y disfrutan de todos los derechos y privilegios de la afiliación sindical, lo que incluye asistir a reuniones sindicales, votar para ratificar contratos, postularse para cargos sindicales, votar por funcionarios sindicales y participar en ciertos programas de beneficios sindicales que se brindan sólo a los miembros del sindicato. Los empleados pueden optar por no ser miembros del Sindicato. Los empleados que no son miembros del Sindicato pagan cuotas, pero no disfrutan de ninguno de los derechos y privilegios de la membresía. Los empleados que no son miembros pueden convertirse en "objectores de Beck" y pueden solicitar un ajuste en sus cuotas en función de su objeción a los gastos del Sindicato que creen que no están razonablemente relacionados con las actividades de representación, incluidas las negociaciones colectivas, las negociaciones de contratos y el ajuste de quejas y actividades relacionadas. Los no miembros que opten por objetar deben hacerlo por escrito e incluir el nombre completo del empleado, la dirección, el salario actual y el empleador. Dicha solicitud debe enviarse a Greg Nammacher a 1620 Central Avenue NE, Suite 177, Minneapolis, MN 55413. Los no miembros que presenten una objeción válida recibirán un aviso del cálculo de los gastos de representación del Sindicato, verificado por un contador público certificado independiente, y sus cuotas se reducirán para reflejar el porcentaje de gastos no representativos del año anterior. El porcentaje actual de la reducción sería del 14%. Esta reducción de cuotas comenzará el primer día del mes siguiente a la recepción de la objeción. Los objetores que no son miembros tienen derecho a impugnar los cálculos de gastos de representación del Sindicato ante un árbitro imparcial. Tales impugnaciones deben hacerse por escrito, explicar la base de la impugnación y ser recibidas por el Sindicato dentro de los 30 días posteriores a que el empleado reciba la información del cálculo. Al recibir una objeción válida oportuna, el Sindicato depositará el monto de las cuotas impugnadas en una cuenta de depósito en garantía que genere intereses. Si más de un objetor no miembro impugna los cálculos, las impugnaciones se consolidarán para la audiencia. La decisión del árbitro imparcial será definitiva y vinculante.