



# FIGHTING TODAY FOR A BETTER TOMORROW



Airport workers Enanyee Waise (left) and Zemene Avetewe (right) are fighting for affordable healthcare at MSP

## LEADERSHIP ASSEMBLY - APRIL 15


Meeting begins 12:00pm and it will end by 3:00pm Location: SEIU Local 26 hall 826 18th Ave NE, Minneapolis. At this meeting Stewards vote on the proposed 2023 plan and budget (page 6). Any proposed amendments must be submitted by stewards in writing via email to [bmendez@seiu26.org](mailto:bmendez@seiu26.org) by 5pm April 7th. All members welcome.

### Connect with your union...

 1-855-265-6225 or 1-855-26-LOCAL

 826 NE 18th Ave, Minneapolis, MN 55418

 [seiu26.org](http://seiu26.org)

 [facebook.com/seiu26](https://facebook.com/seiu26)

## IN THIS ISSUE

UNION UPDATES  
2-4

2023 PLAN  
5

2023 BUDGET PROPOSAL  
6

2024 ALIGNMENT  
7-8

FIRST OFFICIAL NOTICE  
OF OFFICER ELECTIONS  
ENCLOSED



# LUCHANDO HOY PARA UN MEJOR FUTURO



Los trabajadores del aeropuerto Enanyee Waise (izquierda) y Zemene Avetewe (derecha) luchan por una atención médica asequible en MSP

## ASAMBLEA DE LIDERAZGO – EL 15 DE ABRIL

La reunión comienza a las 12:00 del día y termina a las 3:00 de la tarde

Lugar: La sede sindical de SEIU Local 26 en 826 18th Ave NE, Minneapolis 55418

En esta reunión los delegados sindicales votan sobre el plan de trabajo y el presupuesto del año 2023, (vea el presupuesto a continuación). Cualquier enmienda propuesta debe ser presentada por los delegados sindicales a más tardar a las 5:00 de la tarde del día 7 de abril, por escrito y dirigida al correo electrónico [bmendez@seiu26.org](mailto:bmendez@seiu26.org)

Todos los miembros son bienvenidos.

### Conéctate con tu sindicato...

 1-855-265-6225 or 1-855-26-LOCAL

 826 NE 18th Ave, Minneapolis, MN 55418

 [seiu26.org](http://seiu26.org)

 [facebook.com/seiu26](https://facebook.com/seiu26)

## EN ESTE EJEMPLAR

ACTUALIZACIONES  
2-4

PLAN PARA EL AÑO 2023  
5

PROPUESTA PARA EL  
PRESUPUESTO EN 2023  
6

ALINEACIÓN PARA  
EL AÑO 2024  
7-8

PRIMER AVISO OFICIAL  
DE ELECCIONES  
Adjunto

## BATTLE AT THE CAPITOL IN ST PAUL: IMMIGRANTS WIN DRIVERS LICENSES FOR ALL!

We know we must fight to hold government accountable to working people's needs. That is why our union members worked hard this last election to make sure pro-worker, pro-union elected officials won their races across the state. We filled hundreds of shifts in the election, and now we now have pro-worker majorities in the Minnesota House and Senate for the first time in 14 years.

Then hundreds of our members did the hard work of filling out surveys, giving testimonies, press conferences, lobbying, and even occupying the capitol to force our issues to the front! What have we won in the last year?

- Drivers licenses for all, allowing immigrant workers to drive to and from work without fear of routine traffic stops. "Aqui estoy apoyando las licencias, y aqui estoy hasta termine el debate. Hasta que ganemos!" said Retail cleaner Anita at 2am at the Capitol the night it passed!
- Frontline Worker Pay: where many of you received checks of nearly \$500.
- Restore the vote: helping many SEIU members and their families get the right to vote again after they have been in the prison system.
- Climate action plan: moving Minnesota to 100% renewable energy by 2040, so we have something to leave to our kids.

We know that corporations and CEOs are trying to stop our momentum, so we need to keep up our fight. Get involved in our member circles on the issues you care about, and sign up for COPE, our political education fund, to help us keep holding these politician accountable. Si Se Puede!

## THE STRIKES ARE SPREADING: FOOD SERVICE WORKERS, TWIN CITIES STARBUCKS, NURSES, AND TEACHERS ARE STANDING UP TOO!!

We've seen a huge wave of organizing and strikes across the twin cities, including most recently school cafeteria workers in Hastings Minnesota with SEIU Local 284, who as of this writing are going into their fourth week of striking for a fair contract! We've also seen strikes from Starbucks workers. These workers are trying to organize a union with Workers United, which is a part of our union, SEIU. But starbucks refuses to even meet with them - sound familiar? The starbucks workers are not alone: 15,000 nurses in Minnesota did a 3 day strike in the fall, and teachers in Minneapolis struck last spring. Across the board, workers in different industries are sick and tired of getting left behind while the big corporations laugh all the way to the bank. SEIU Local 26 has always been ready to strike for what we deserve, and we're excited to see a strong, growing and militant labor movement of workers standing up to these greedy corporations and CEOs!



*"I am supporting the licenses, and I am here until the end of the debate. Until we win!"*



## LA BATALLA EN EL CAPITOLIO EN SAINT PAUL ¡LOS INMIGRANTES GANAN LAS LICENCIAS DE CONDUCIR PARA TODOS!

Bien sabemos que tenemos que luchar para hacer que el gobierno asuma sus responsabilidades y para que los funcionarios trabajen por las necesidades del pueblo. Por eso es que los miembros de nuestro sindicato trabajaron fuertemente durante las elecciones pasadas para asegurar que los funcionarios electos que ganaran en las contiendas electorales en todo el estado fueran personas a favor de los trabajadores y a favor de los sindicatos. Llenamos cientos de turnos durante las campañas electorales y ahora tenemos la mayoría de legisladores en la Cámara de Representantes y en el Senado que están a favor del movimiento laboral por primera vez desde hace 14 años.



“Aquí estoy apoyando las licencias y aquí me quedo hasta que termine el debate y hasta que ganemos”

Luego cientos de nuestros miembros trabajaron fuertemente para llenar nuestras encuestas, dar testimonios, participar en conferencias de prensa, hicieron cabildeo incluso hasta ocuparon el Capitolio del estado para poner al frente nuestros asuntos. ¿Que hemos ganado este último año?

- Las licencias para conducir para todos, que le permiten a los trabajadores inmigrantes ir y regresar de sus trabajos sin miedo por la rutina de que los paren las autoridades. La compañera Anita del sector de limpieza de tiendas dijo a las 2:00 de la madrugada cuando la ley fue aprobada en el Capitolio “Aquí estoy apoyando las licencias y aquí me quedo hasta que termine el debate y hasta que ganemos”.
- El pago para los trabajadores esenciales: muchos trabajadores recibieron cheques de casi quinientos dolares (\$500.00).
- Restauración del voto: que ayudará a que muchos miembros de SEIU y sus familias tengan nuevamente el derecho de votar después de que han estado sujetos al sistema penitenciario.
- El plan de acción climática: movilizando a Minnesota hacia el 100% de energía renovable para el año 2040, para poder dejarles algo a nuestros hijos.

Sabemos que las corporaciones y sus ejecutivos están tratando de detener nuestro impulso, por lo que tenemos que seguir nuestra lucha. Participe en nuestros círculos de miembros con los asuntos que le interesan e inscríbese para COPE nuestro fondo de educación política, para ayudarnos a mantener a esos funcionarios políticos respondiendo y asumiendo sus responsabilidades. ¡Si se puede!

## LAS HUELGAS SE ESTÁN EXPANDIENDO: ¡LAS CAFETERÍAS STARBUCKS DE LAS CIUDADES GEMELAS, LAS ENFERMERAS Y LOS MAESTROS TAMBIÉN ESTÁN EN PIE DE LUCHA!



Hemos visto una gran ola de organización y huelgas en las ciudades gemelas, incluyendo más recientemente a los trabajadores de la cafetería escolar en Hastings Minnesota con SEIU Local 284, ¡quienes al momento de escribir este artículo están en su cuarta semana de huelga por un contrato justo! También hemos visto huelgas de trabajadores Starbucks. Los trabajadores están tratando de organizar un sindicato con Workers United, la cual es parte de nuestro sindicato SEIU. Pero Starbucks se niega a reunirse con los trabajadores, ¿les parece a ustedes que hay algún parecido? Los trabajadores de Starbucks no están solos: Quince mil (15,000) enfermeras en Minneapolis hicieron una huelga de tres días en el otoño, los maestros de Minneapolis se fueron a la huelga en la primavera. En general, los trabajadores de las diferentes industrias están hartos y cansados de quedarse atrás,

mientras que los de las grandes corporaciones se ríen y se llenan los bolsillos de dinero. SEIU Local 26 siempre ha estado listo para ir a la huelga para luchar por lo que nosotros los trabajadores nos merecemos y ¡estamos emocionados de ver un movimiento laboral militante que está fuerte, que está creciendo y que está en pie de lucha para enfrentar a estas corporaciones y a sus ejecutivos avaros!

## MSP WORKERS TURN UP HEAT ON AFFORDABLE HEALTHCARE, NATIONAL AIRPORT STRIKES.

Airport workers around the country went on strike this fall to call for GOOD JOBS. SEIU Local 26 members held a march in December with other airport workers in our push to win affordable healthcare for frontline workers at the MSP Airport.



We are still fighting to win the big changes we need, but in January we won a decrease in healthcare costs for workers at one contractor, ERMC, who have been at the airport for four years or more. The airlines are back to making huge profits...it's time the subcontracted workers who keep the airport running are respected, protected and paid!

## RESIDENTIAL WORKERS STRIKE: BRINGING THE HEAT TO THE SHAREHOLDERS IN TORONTO!

Residential workers employed by FirstService Residential in condos across the Twin Cities have been fighting to form their union and join SEIU Local 26. They went on a ULP strike in October and have been building strength even in the face of employer pushback. One of the organizing leaders, Kevin, was fired in January along with his wife who also is a caretaker. Not only were they fired during organizing (the union has filed a ULP on this) but because they live where they work, they were given one month to vacate their home for nearly a decade.



*“I'm proud to have so many people who have my back and are standing with me to fight back and correct this injustice,”*

This firing is an example of what is so broken in this industry and why these workers are forming their union. We're fighting to get the fired workers their job back, we're continuing to get more cards signed to form the union and soon we are taking out issues to the condo owners. Kevin is planning to be part of a delegation to the shareholders meeting in Toronto. “I'm proud to have so many people who have my back and are standing with me to fight back and correct this injustice,” said Kevin. “We are pushing to improve conditions for workers so we can provide the best service to the people in our buildings. This is just the latest example that highlights what we need to change at FSR and why workers are so committed to winning a union. This won't stop our fight.”

## LOS TRABAJADORES DEL AEROPUERTO AUMENTAN LA PRESIÓN PARA TENER ACCESO AL SEGURO DE SALUD

Los trabajadores de los aeropuertos alrededor de todo el país se fueron a la huelga el otoño pasado haciendo un llamado para tener BUENOS TRABAJOS. Los miembros de SEIU Local 26 llevaron a cabo una marcha



en diciembre con otros trabajadores del aeropuerto presionando para ganar el seguro de salud al alcance del bolsillo para los trabajadores esenciales en MSP. Seguimos luchando para ganar los grandes cambios que necesitamos, en enero ganamos la disminución de los precios del seguro de salud para los trabajadores con la compañía ERMC, que es uno de los contratistas que ha estado en el aeropuerto por cuatro años o más. ¡Las aerolíneas nuevamente están teniendo grandes ganancias... ya es tiempo que a los trabajadores subcontratados que mantienen el aeropuerto funcionando, se les respete, se les proteja y se les pague bien!

## HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE LAS RESIDENCIAS EN CONDOMINIO: ¡COMENZANDO LA PRESIÓN CONTRA LOS ACCIONISTAS EN TORONTO, CANADÁ!

Los trabajadores de residencias en condominio que trabajan para FirstService Residential en toda el área de las Ciudades Gemelas han estado luchando para formar su sindicato y ser parte de SEIU Local 26. En octubre, los trabajadores se fueron a la huelga por prácticas laborales injustas (ULP, por sus siglas en inglés) y han estado fortaleciéndose aún frente al rechazo del empleador. En enero Kevin uno de los organizadores líderes fue despedido al igual que su esposa quien también trabaja en el lugar. No solamente fueron despedidos mientras los trabajadores se estaban organizando (el sindicato presentó una ULP por este asunto) sino que también se les dio un mes para desocupar su vivienda en la que han vivido por cerca de una década. Este despido es solo uno de los ejemplos de lo que no funciona en esta industria y del porqué los trabajadores se están organizando para formar su sindicato.



Estamos peleando para que les devuelvan sus trabajos a los trabajadores que han sido despedidos, mientras tanto continuamos recibiendo más tarjetas para formar el sindicato y pronto estaremos llevando los asuntos ante los dueños de los condominios. Kevin tiene planeado ser parte de la delegación que irá a la reunión de accionistas en Toronto. Kevin dijo "Estoy orgulloso de tener tantas personas que me respaldan y que están conmigo para luchar y corregir esta injusticia". "Estamos presionando para mejorar las condiciones de los trabajadores para seguir proporcionando el mejor servicio a las personas en nuestros edificios". Este es uno de los ejemplos recientes que hace hincapié sobre lo que necesita cambiar en FirstService Residential y por qué los trabajadores están comprometidos a ganar para formar su sindicato. "Esto no detendrá nuestra lucha".

## UNION TRAINING PROGRAMS KEEP EXPANDING

What amazing progress! Two years ago we had no formal education/training programs where workers could get paid to improve their skills....now we have 5! This is a huge step to ensure our employers understand our work need to be RESPECTED and treated like the professionals we are. Trainings we now have running include:

- New stewards basic training (on paid time) and advanced stewards overnight retreat! (90 stewards have already completed one of these classes, see picture above)
- State registered Apprenticeships (144 hours classroom, 2000+ hours on the job training) for both high rise window cleaners and Community Safety Specialists..
- English classes on paid time for janitors
- Green cleaning program (winning this fund in our last strike, janitors successfully completed the first pilot program at target North Campus in the fall)

To help continue building these critical spaces for members, our Leadership Assembly voted last year to move forward with a vision of a new training center and union hall, called the “rise up center”, which we have already raised \$300,000 towards.



## STEWARDS CORNER



Every day our SEIU 26 stewards, along with our Member Resource Center, enforce our contract at their worksites. What are some of the most recent victories?

- Retail, Major Metro. Company agreed with a wage raise to \$15/hr. to all members, including all new hired.
- In-House, MIA paid \$43,500 to a member who was terminated. Union filed grievance and after a month of discussion, we reached an agreement.
- Security, Allied Universal at Wells Fargo. After almost two years of fighting, Allied Universal paid the accrued vacation owed to employees at WFHM, almost \$7000 with ongoing efforts to obtain additional amounts due to former employees.
- Janitorial, Compass. After agreement reached with Company, Compass paid \$3,200 in vacation and lost wages to a member who was terminated.

## SEGUIMOS EXPANDIENDO LOS PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTOS:

¡Que progreso tan asombroso! Hace dos años no teníamos ningún programa de educación y/o capacitación con los que los trabajadores pudieran mejorar sus conocimientos y que además fueran con goce de sueldo... ahora tenemos cinco (5). Esto es un gran paso para asegurar que nuestros empleadores entiendan que nuestro trabajo debe ser RESPETADO y que se nos debe tratar como los profesionales expertos que somos. Los entrenamientos que tenemos ahora incluyen:

- o ¡Entrenamiento básico para delegados sindicales nuevos (con goce de sueldo) y retiro de dos días y una noche para el entrenamiento avanzado para delegados sindicales! (90 delegados sindicales han completado uno o dos de estos entrenamientos, vea la fotografía arriba).
- o Programas para Aprendices inscritos en el estado (144 horas en el salón de clase y dos mil y más (2,000+) horas de entrenamiento práctico en el trabajo tanto para los trabajadores de la limpieza de ventanas como para los especialistas de la seguridad de la comunidad.
- o Clases de inglés con goce de sueldo para los trabajadores de la limpieza de oficinas.
- o El programa de limpieza verde (ganamos el beneficio de este fondo en nuestra última huelga y los trabajadores de la limpieza completaron el primer programa piloto en el otoño en Target Capus Norte).



Para ayudar a continuar creando estos espacios importantes para nuestros miembros, nuestra Asamblea de Liderazgo votó el año pasado para avanzar la visión del centro de entrenamiento y la sede sindical a la que se le llamará el “centro rise up” para el cual ya hemos recaudado trescientos mil dolares (300,000.00).

## MENSAJE DE LOS DELEGADOS SINDICALES:

Cada día nuestros delegados sindicales de SEIU Local 26, junto con el Centro de



Recursos para los Miembros, hacen cumplir nuestros contratos en nuestros lugares de trabajo. ¿Cuáles son algunas de las victorias más recientes que han logrado?

- Los trabajadores de la limpieza de tiendas que trabajan para Major Metro tuvieron una reunión obrero patronal y lograron el aumento de los salarios más bajos de \$13.00 hasta el nuevo estándar del salario mínimo de \$15.00 la hora (mucho más alto que los salarios mínimos en el contrato colectivo)
- Los trabajadores de la seguridad circularon peticiones en cuatro edificios y ¡lograron aumentos a mediados de la vigencia del contrato colectivo de \$2.00 más la hora!
- Los trabajadores de la seguridad de Wells Fargo Home Mortgage recibieron el reembolso de cientos de horas de vacaciones que les habían quitado.
- Los trabajadores del aeropuerto hicieron un mitin e hicieron que ERMIC les bajara las primas del seguro médico de \$190.00 al mes a \$40.00 al mes para los trabajadores con cuatro años o más de antigüedad.





## 2023 PLAN

1. **Negotiate Contracts for 8000 members at end of 2023 (security, Janitorial, Airport, Events, Retail) to make huge improvements in our members lives.**
  - a. Prepare all sectors for a strike
    - i. By listening to the priorities of our members with a goal of 5000 completed surveys and hundreds of worksite discussions.
    - ii. Recruiting and training 250 worksite leaders, 50 strike zone captains, and building to a contract convention of 1000 member leaders.
    - iii. Aggressively enforcing our contract
  - b. Build a powerful community and labor coalition to help win our contract demands.
2. **Pass laws that raise standards for ourselves and other workers**
  - a. Worker standards boards: would give workers in a sector the ability to set standards by law, transforming our ability to increase pay and benefits and safety.
  - b. Healthy Airports: MAC ordinance giving all airport workers healthcare.
  - c. Windows license: requiring by law the standards we have created in our union apprenticeship
  - d. Security officers: protections from assault
  - e. Rent stabilization: so that the cost of housing doesn't eat up our whole raise!
  - f. Climate equity fund: to help our communities transition to a green economy
3. **Expand training programs for window cleaners, community safety specialists, janitorial green cleaning, English classes, and building our new training center.**

## BARGAINING CALENDAR 2023

- July Launch bargaining contract surveys.
- October 7 Contract convention: get results from the surveys, ratify our priorities, elect our bargaining committee, and publicly launch our fight along with community and labor allies.
- November negotiations begin with all sectors. Contracts expire between January and March for all sectors, and fully prepared for strike if needed.



## PLAN PARA EL AÑO 2023:

1. **Negociar los contratos colectivos de condiciones de trabajo de 8,000 miembros a fines de 2023** (de la seguridad, limpieza de oficinas, aeropuerto, eventos y tiendas) para lograr grandes mejoras en las vidas de nuestros miembros.
  - a. **Preparar a todos los sectores para la huelga**
    - i. Al escuchar las prioridades de nuestros miembros, nuestra meta es contar con cinco mil (5,000) encuestas completas y tener cientos de discusiones en los lugares de trabajo.
    - ii. Reclutar y entrenar a 250 líderes en los lugares de trabajo, tener 50 capitanes de zonas de huelga y prepararnos para tener la convención de los contratos colectivos de 1,000 miembros líderes.
    - iii. Hacer cumplir de manera decidida y fuerte nuestros contratos colectivos.
  - b. **Crear una coalición comunitaria y laboral poderosa** que ayude a ganar las demandas para nuestro contrato colectivo.
2. **Hacer que se emitan leyes que eleven los estándares laborales para nosotros mismos y para otros trabajadores.**
  - a. Juntas Laborales Tripartitas (Worker Standards Boards): que le dan a los trabajadores en su sector la capacidad de establecer los estándares por medio de la ley, transformando nuestra capacidad para aumentar los salarios, beneficios y seguridad.
  - b. Aeropuertos saludables: Que la ordenanza MAC le de a los trabajadores de todos los aeropuertos acceso al seguro de salud.
  - c. La licencia para la limpieza de ventanas: que sean ordenados por la ley los estándares que hemos creado en el programa de aprendices del sindicato.
  - d. Seguridad para los agentes: protecciones contra los delitos de agresión
  - e. ¡Estabilización de la renta: para que no nos gastemos todo nuestro sueldo del mes para pagar la renta!
  - f. El fondo de equidad climática: para ayudar a las comunidades en la transición a la economía verde.
3. **Expandir los programas de entrenamiento:** para los trabajadores de la limpieza de ventanas, los especialistas de la seguridad de la comunidad, la limpieza verde para los trabajadores de la limpieza de oficinas, las clases de inglés y para construir nuestro nuevo centro de entrenamiento y la sede sindical.

## CALENDARIO DE LAS NEGOCIACIONES DEL CONTRATO PARA EL AÑO 2023:

- Julio el lanzamiento de las encuestas para la negociación de los contratos.
- 7 de octubre el lanzamiento de la convención de los contratos colectivos: obtener los resultados de las encuestas, ratificar nuestras prioridades, elegir al Comité de Negociaciones y lanzar públicamente nuestra lucha con la comunidad y aliados del movimiento obrero.
- Principio de las negociaciones de los contratos colectivos con todos los sectores. Los contratos se vencen entre enero y marzo para todos los sectores y estar preparados completamente para la huelga si es necesario.

# 2023 BUDGET PROPOSAL

	Actual/Actuales					Budget/ Presupuesto 2023
	Apr '18 - Mar 19	Apr '19 - Mar 20	Apr '20 - Mar 21	Apr '21 - Mar 22	Feb '22-Jan 23	
<b>Income</b>						
1000 · Membership Income	\$ 3,982,735.09	\$ 4,088,202.06	\$ 4,019,735.45	\$ 4,408,807.71	\$ 4,403,170.58	\$ 4,400,000.00
1100 · Reimbursement / Subsidy Income	\$ 588,549.54	\$ 507,342.41	\$ 504,965.83	\$ 1,050,462.18	\$ 895,969.51	\$ 650,000.00
1300 · Interest Income + 7600 depreciation expenses	\$ (2,468.81)	\$ 2,087.12	\$ (13,069.56)	\$ 6,640.91	\$ 30.84	\$ -
<b>Total Income</b>	\$ 4,568,815.82	\$ 4,597,631.59	\$ 4,511,631.72	\$ 5,465,910.80	\$ 5,299,170.93	\$ 5,050,000.00
<b>Expense</b>						
2000 · Salaries	\$ 1,318,720.95	\$ 1,624,447.98	\$ 1,419,546.48	\$ 1,416,672.09	\$ 1,848,631.80	\$ 1,860,000.00
2500 · Allowances	\$ 25,100.00	\$ 30,914.00	\$ 27,300.00	\$ 27,800.00	\$ 33,600.00	\$ 30,000.00
3000 · Per Capita Taxes	\$ 925,098.37	\$ 1,055,548.53	\$ 977,021.17	\$ 1,011,230.47	\$ 1,081,394.92	\$ 1,100,000.00
3100 · Contributions / Donations **	\$ 125,983.31	\$ 75,933.35	\$ 300,000.00	\$ 41,100.00	\$ 10,900.00	\$ -
3200 · Benefits	\$ 579,004.69	\$ 608,669.35	\$ 542,630.96	\$ 679,033.54	\$ 766,219.74	\$ 800,000.00
4000 · Office & Administrative	\$ 320,008.37	\$ 359,361.27	\$ 368,462.81	\$ 555,817.66	\$ 573,018.36	\$ 400,000.00
5000 · Professional Fees	\$ 200,852.88	\$ 278,490.76	\$ 134,822.82	\$ 295,815.76	\$ 420,436.68	\$ 300,000.00
6000 · Payroll Expenses / Taxes /discrepancies	\$ 123,504.69	\$ 150,407.21	\$ 127,720.46	\$ 137,892.01	\$ 177,588.35	\$ 160,000.00
7000 · Organizing Expenses	\$ 5,201.70	\$ 12,414.96	\$ (1,078.00)	\$ 563.34	\$ 21,327.91	\$ 25,000.00
7100 · Representational /Service /strike	\$ 32,157.68	\$ 348,926.20	\$ 109,745.60	\$ 103,012.37	\$ 82,801.06	\$ 60,000.00
7300 · Out of Town Exp & Travel	\$ 26,467.09	\$ 45,597.03	\$ (1,763.21)	\$ 12,002.73	\$ 67,056.33	\$ 40,000.00
7350 · Mileage Reimbursement	\$ 53,368.96	\$ 61,514.03	\$ 15,367.57	\$ 23,268.97	\$ 36,104.69	\$ 40,000.00
7400 · Other Union Activities	\$ 77,959.44	\$ 123,654.11	\$ 169,741.65	\$ 319,230.73	\$ 359,287.15	\$ 235,000.00
<b>Total Expense</b>	\$ 3,813,408.13	\$ 4,775,878.78	\$ 4,189,518.31	\$ 4,623,439.67	\$ 5,478,366.99	\$ 5,050,000.00
<b>Net Income</b>	\$ 755,407.69	\$ (178,247.19)	\$ 322,113.41	\$ 842,471.13	\$ (179,196.06)	\$ -

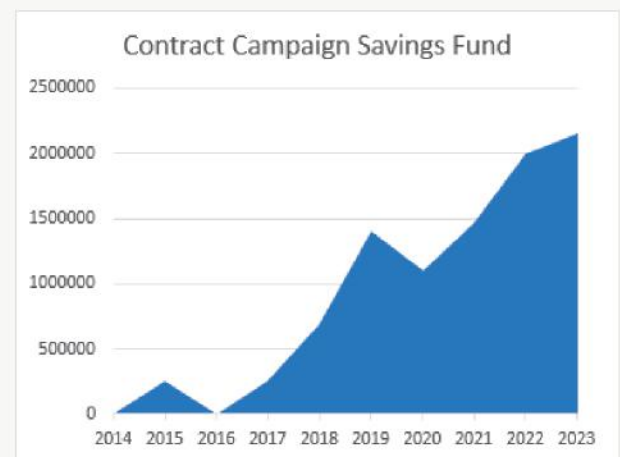
\*Feb and March 23' actuals not available at time of printing in Feb, will be available at Leadership assembly.

\*\* in 20' this includes the donation to the covid relief fund (administered by community partner). fund was brought inhouse in 21'. This excludes restricted grants.

## Informational meeting with Secretary-Treasurer

Tuesday, April 4th, from 9am-5pm, 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 1 855 265-6225.



### 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.

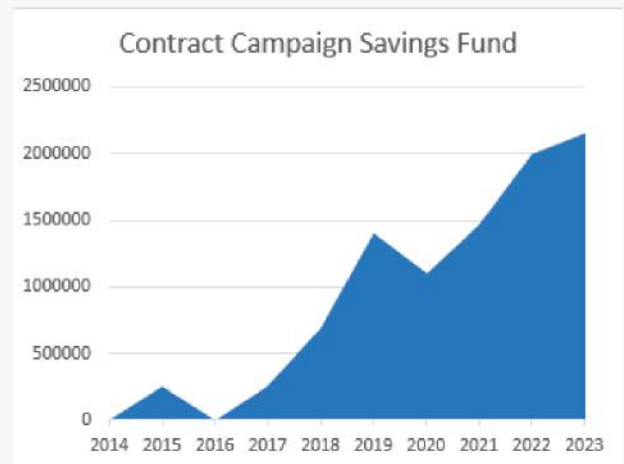
# PROPUESTA PARA EL PRESUPUESTO DE SEIU LOCAL 26 EN 2023

	Actual/Actuales					Budget/ Presupuesto 2023
	Apr '18 - Mar 19	Apr '19 - Mar 20	Apr '20 - Mar 21	Apr '21 - Mar 22	Feb '22-Jan 23*	Apr'23-Mar'24
<b>Income</b>						
1000 · Membership Income	\$ 3,982,735.09	\$ 4,088,202.06	\$ 4,019,735.45	\$ 4,408,807.71	\$ 4,403,170.58	\$ 4,400,000.00
1100 · Reimbursement / Subsidy Income	\$ 588,549.54	\$ 507,342.41	\$ 504,965.83	\$ 1,050,462.18	\$ 895,969.51	\$ 650,000.00
1300 · Interest Income + 7600 depreciation expenses	\$ (2,468.81)	\$ 2,087.12	\$ (13,069.56)	\$ 6,640.91	\$ 30.84	\$ -
<b>Total Income</b>	\$ 4,568,815.82	\$ 4,597,631.59	\$ 4,511,631.72	\$ 5,465,910.80	\$ 5,299,170.93	\$ 5,050,000.00
<b>Expense</b>						
2000 · Salaries	\$ 1,318,720.95	\$ 1,624,447.98	\$ 1,419,546.48	\$ 1,416,672.09	\$ 1,848,631.80	\$ 1,860,000.00
2500 · Allowances	\$ 25,100.00	\$ 30,914.00	\$ 27,300.00	\$ 27,800.00	\$ 33,600.00	\$ 30,000.00
3000 · Per Capita Taxes	\$ 925,098.37	\$ 1,055,548.53	\$ 977,021.17	\$ 1,011,230.47	\$ 1,081,394.92	\$ 1,100,000.00
3100 · Contributions / Donations **	\$ 125,983.31	\$ 75,933.35	\$ 300,000.00	\$ 41,100.00	\$ 10,900.00	\$ -
3200 · Benefits	\$ 579,004.69	\$ 608,669.35	\$ 542,630.96	\$ 679,033.54	\$ 766,219.74	\$ 800,000.00
4000 · Office & Administrative	\$ 320,008.37	\$ 359,361.27	\$ 368,462.81	\$ 555,817.66	\$ 573,018.36	\$ 400,000.00
5000 · Professional Fees	\$ 200,852.88	\$ 278,490.76	\$ 134,822.82	\$ 295,815.76	\$ 420,436.68	\$ 300,000.00
6000 · Payroll Expenses / Taxes /descrepancias	\$ 123,504.69	\$ 150,407.21	\$ 127,720.46	\$ 137,892.01	\$ 177,588.35	\$ 160,000.00
7000 · Organizing Expenses	\$ 5,201.70	\$ 12,414.96	\$ (1,078.00)	\$ 563.34	\$ 21,327.91	\$ 25,000.00
7100 · Representational /Service /strike	\$ 32,157.68	\$ 348,926.20	\$ 109,745.60	\$ 103,012.37	\$ 82,801.06	\$ 60,000.00
7300 · Out of Town Exp & Travel	\$ 26,467.09	\$ 45,597.03	\$ (1,763.21)	\$ 12,002.73	\$ 67,056.33	\$ 40,000.00
7350 · Mileage Reimbursement	\$ 53,368.96	\$ 61,514.03	\$ 15,367.57	\$ 23,268.97	\$ 36,104.69	\$ 40,000.00
7400 · Other Union Activities	\$ 77,959.44	\$ 123,654.11	\$ 169,741.65	\$ 319,230.73	\$ 359,287.15	\$ 235,000.00
<b>Total Expense</b>	\$ 3,813,408.13	\$ 4,775,878.78	\$ 4,189,518.31	\$ 4,623,439.67	\$ 5,478,366.99	\$ 5,050,000.00
<b>Net Income</b>	\$ 755,407.69	\$ (178,247.19)	\$ 322,113.41	\$ 842,471.13	\$ (179,196.06)	\$ -

\*Feb and March 23' actuals not available at time of printing in Feb, will be available at Leadership assembly.

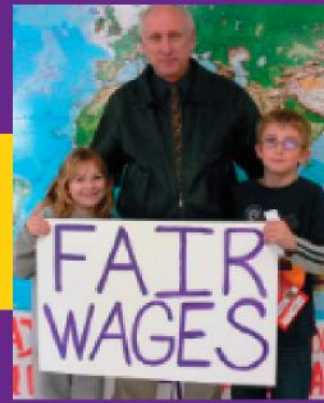
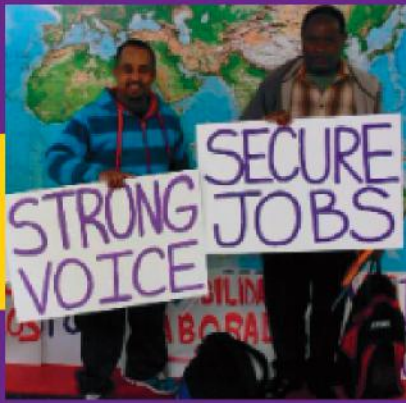
\*\* in 20' this includes the donation to the covid relief fund (administered by community partner). fund was brought inhouse in 21'. This excludes restricted grants.

**Sesión informativa con el secretario-tesorero:** martes 4 de abril de 9 a.m. a 5 p.m. en la Local 26, 826 18th Ave NE, Minneapolis. Tendremos disponibles los reportes de nuestro auditor independiente y los presupuestos completos (y ampliados del resumen que aparece arriba) así como la explicación de la cuota sindical. Si usted no puede ese día, llame a la sede sindical para hacer una cita al 1-855 265-6225.



## EL AVISO BECK (BECK NOTICE)

SEIU Local 26 (en adelante "El Sindicato/la Unión") como otros sindicatos gasta la mayoría de sus fondos en actividades relacionadas con la negociación de contratos colectivos de condiciones de trabajo, así como otras cantidades para cabildeo, servicios de la comunidad, donaciones caritativas, publicaciones, cierto tipo de litigios y otros asuntos. Como empleado representado por el sindicato y cubierto por un contrato con la cláusula de seguridad sindical, usted como condición del empleo, tiene el requisito de pagar una cuota sindical al sindicato. Los empleados que son miembros del sindicato pagan la cuota sindical y disfrutan de todos los derechos y privilegios de la membresía incluyendo: asistir a reuniones sindicales, votar para ratificar contratos colectivos de condiciones de trabajo, lanzarse para ser electos a puestos dentro del sindicato, votar por candidatos a puestos sindicales, así como participar en ciertos programas y beneficios que se les proporcionan únicamente a los miembros del sindicato. Los empleados pueden decidir no pertenecer al sindicato. Los empleados que no pertenecen al sindicato, pagan cuota sindical, pero no gozan de ninguno de los derechos y privilegios de la membresía. Los empleados que no son miembros del sindicato pueden convertirse en "objectores Beck" y pueden solicitar el ajuste de sus cuotas sindicales, basando su objeción en los gastos del sindicato que ellos creen que no están razonablemente relacionados con las actividades de representación, incluyendo la negociación de contratos colectivos, negociaciones de contratos, ajuste de quejas (querellas laborales) y actividades relacionadas. Quienes no pertenecen al sindicato y deciden objetar, deben hacerlo por escrito incluyendo su nombre completo, dirección, salario actual y el nombre del empleador. Dicha solicitud debe enviarse a Brahim Kone, secretario-tesorero a la sede sindical ubicada en 826 18th Avenue NE, Minneapolis, MN 55418. Si quienes no son miembros y presentan una objeción válida, deberán recibir un aviso del sindicato con la calculación de los gastos de representación, lo cual será verificada por un contador público certificado independiente y se les deberá reducir su cuota sindical para que refleje el porcentaje de gastos del año anterior que no son parte de los gastos de representación. El porcentaje actual de la reducción será del 14%. Esta reducción de la cuota sindical comenzará el primer día del mes siguiente de haberse recibido la objeción. Quienes no son miembros y son objetores Beck, tienen derecho a oponerse a la calculación de gastos de representación ante un juez arbitrador imparcial. Dicha impugnación deberá hacerse por escrito, explicando su fundamento y deberá ser recibida en el sindicato dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que empleado recibió la información de la calculación. Al recibir la impugnación válida y en tiempo, el sindicato depositará la cantidad objeto de impugnación de la cuota sindical en una cuenta de depósito en garantía que devengue intereses. Si más de un empleado que no pertenece al sindicato que es objetor Beck impugna la calculación, las impugnaciones se consolidarán para los efectos de llevar a cabo una audiencia. La decisión del juez arbitrador imparcial será final, quedará firme y será obligatoria.



## WORKSITE DISCUSSION TOPIC

### WHAT ARE YOUR PRIORITIES FOR OUR NEXT UNION CONTRACT?

You and your coworkers may already be talking about what needs to change in our contracts come 2024. Since our last contracts were bargained in 2020, the world has changed in ways we could not have imagined then. The losses we have all faced from the pandemic and record high inflation means that we must fight harder and demand more than we have ever asked for before.

### WE CANNOT WIN ALONE

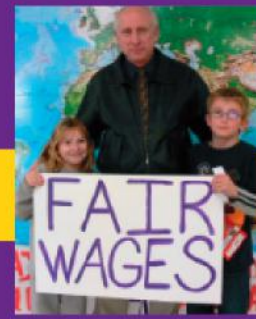
That is why this year we aligned the contract expirations of all 5 major sectors in SEIU 26: Security, Janitorial, Airports, Retail, and stadiums. We also created a coalition of workers in other unions in the Twin cities who have their contracts expiring at the same time!

These unions include:

- School service workers with SEIU Local 284
- Hospital service workers with SEIU HCMNIAD
- MPLS and St Paul Teachers with MFT and SPFE
- Transportation workers with ATU

Together these unions have around 30,000 workers with contracts open for bargaining in late 2023-early 2024, and that doesn't include the many workers fighting to join unions now who may also be in their own fights at the same time (like Starbucks, Condo workers, and many more)

With 30,000+ workers side by side we have opportunity to make demands that we never dreamed of before, both for our own contracts and our communities. Pensions, rent control, climate justice, changing the laws so it is easier to join unions, and fully funded public schools and are only possible when we fight together.



## TEMAS DE DISCUSIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

### ¿CUÁLES SON LAS COSAS MÁS IMPORTANTES PARA USTED PARA EL PRÓXIMO CONTRATO COLECTIVO?

Puede que usted y sus compañeros de trabajo han estado platicando sobre lo que necesita cambiar en nuestros contratos el 2024. Desde que se negociaron nuestros últimos contratos en 2020, el mundo ha cambiado de maneras que no podríamos haber imaginado en ese entonces. Las pérdidas que hemos tenido todos a raíz de la pandemia y el récord de inflación significa que debemos luchar aún más fuerte y exigir más de lo que nunca antes hemos pedido.

### NO PODEMOS GANAR SOLOS

Por eso es que este año tenemos alineado el vencimiento de los contratos colectivos de los cinco sectores más grandes de SEIU Local 26: de los trabajadores de la seguridad, de la limpieza de oficinas, del aeropuerto, de la limpieza de tiendas y los estadios. ¡También creamos una coalición de trabajadores de otros sindicatos en las Ciudades Gemelas cuyos contratos se vencen al mismo tiempo que los nuestros! Estos sindicatos incluyen a:

- Los trabajadores de los servicios a las escuelas con SEIU Local 284 (School service workers with SEIU Local 284).
- Los trabajadores de los servicios de los hospitales con SEIU HCMNIAD (Hospital Service Workers with SEIU HCMNIAD).
- Los maestros de las escuelas pública de Minneapolis y Saint Paul con MFT y SPFE (MPLS and St Paul Teachers with MFT and SPFE).
- Los trabajadores del transporte con ATU (Transportation workers with ATU).

*En conjunto esos sindicatos tienen como treinta mil (30,000) trabajadores que estarán negociando sus contratos colectivos de condiciones de trabajo a finales de 2023 y principios de 2024, y esto no incluye a muchos otros trabajadores que ahora están luchando por formar sus sindicatos y que tal vez estén llevando a cabo sus propias luchas al mismo tiempo que nosotros (como los trabajadores de Starbucks, los trabajadores de los condominios residenciales y muchos otros más).*

Con treinta mil y más (30,000+) trabajadores hombro con hombro tendremos la oportunidad de hacer demandas como nunca antes lo habíamos soñado, tanto para nuestros contratos colectivos como para nuestras comunidades. Pensión, control de la renta, justicia climática, el cambio de las leyes para hacer más fácil sindicalizarse y el financiamiento total de las escuelas públicas, que solo son posibles cuando luchamos juntos.

# WORKSITE DISCUSSION TOPIC

## WHO CAN GIVE US WHAT WE DESERVE?

We know that our direct employers, the subcontractors that we all work for, do not have the power to give us what we want. It is really the building owners and big corporations that contract with them who have the ability to set our wages, benefits, etc. The situation is the same for public sector workers. school districts, etc. do not have the ability to transform public education and give teachers and school workers what they need to make sure our children are safe and have the best learning conditions. Corporations like 3M, United Health group and Delta all work together to make sure they keep corporate tax rates low, making it impossible for our communities to be funded the way they need to.



These 12 multinational corporations are big players in the Minnesota economy. They often sit on each other's executive boards and do political lobbying together in organizations like the Minnesota Business Partnership. This diagram shows which corporations were connected through board membership in 2014. The people may have changed since then, but their position in our economy has only grown!

*We must make demands collectively and take them to every level we need to: Union negotiations with the contractors this fall, the city council, the mayor, the governor, but especially the corporate elite who have the real power in Minnesota.*



## TEMAS DE DISCUSIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

### ¿QUIÉN PUEDE DARNOS LO QUE NOS MERECEMOS?

Sabemos que nuestros empleadores directos, es decir los subcontratistas para los que todos trabajamos no tienen el poder de darnos lo que queremos. Son realmente los dueños de los edificios y las grandes corporaciones los que tienen la capacidad para fijar nuestros salarios, beneficios, etcétera. Es la misma situación para los trabajadores del sector público, de los distritos escolares, etc. Tampoco tienen la capacidad de transformar la educación pública y darle a los maestros y a los trabajadores de las escuelas lo que ellos necesitan para garantizar que nuestros hijos estén a salvo y que tienen las mejores condiciones para el aprendizaje. Las corporaciones como 3M, United Health Group y la aerolínea Delta todos trabajan en conjunto para asegurarse que las tarifas de impuestos a las corporaciones permanezcan bajas, lo que hace imposible que nuestras comunidades reciban los fondos que necesitan.



Estas 12 corporaciones multinacionales son los peces gordos que dominan la economía de Minnesota. Ellos a menudo tienen puestos en las Juntas Directivas de las demás y hacen cabildeo juntos en organizaciones como la Asociación de Empresarios de Minnesota. Este diagrama a la izquierda muestra cómo las corporaciones estaban conectadas por medio de sus miembros de sus Juntas Directivas en el año 2014. ¡Quizá las personas ya no sean las mismas, pero su posición en nuestra economía solo ha crecido!

*Debemos hacer demandas colectivamente y llevarlas a cada nivel que necesitemos: en las negociaciones con los contratistas este verano, ante el Consejo Municipal, el alcalde y el gobernador, pero especialmente frente a las elites corporativas que son las que realmente ostentan el poder en Minnesota.*

