

# SEIU LOCAL 105

2021 Victories Newsletter  
Boletín de Victorias 2021







Together, in 2021, **WE**  
**WON** over **\$24 MILLION**  
in **NEW TOTAL RAISES**  
for our members and  
our families.

---

Juntos, en 2021,  
**GANAMOS** mas de  
**\$24 MILLONES** en  
**NUEVOS AUMENTOS**  
**SALARIALES** para  
nuestros miembros y  
nuestras familias.

As 2021 comes to a close and I reflect on it, **I am filled with a deep pride for our members and our entire union.** Despite a still-raging pandemic and many other challenges, our members and staff have kept working together to build the unity needed to win.

**In bargaining, we won historic and transformational new union contracts across our entire union!** At every bargaining table this year our demand was simple: We've been called "heroes" and "essential" for over a year and now our contracts need to treat us like that! Our members then built the unity, tenacity, and power needed to win.

**We did this not just once or twice...but in every contract we bargained this year.**

Airport workers and security officers both won historic raises that had dollars per hour in raises. Our members

at the Mental Health Center of Denver (MHCD) and at Planned Parenthood of the Rocky Mountains (PPRM) won ground-breaking new contracts—including a new wage scale at MHCD! And, in our biggest bargaining this year, our Master Janitorial contract that covers 2,400 janitors—we **won a transformational new contract with economic gains** that matched or exceeded places like Seattle and California!

## How did we do this?

Simple. We rejected division and built up our unity. We rejected apathy and lifted up our hopes and dreams. We rejected fear and strengthened our courage. We built up our power, made a clear set of demands, and had the determination and resolve necessary to win!

**We also saw how our political power directly improves our union contracts.** In years past, we have worked to raise the

minimum wage for all of Colorado and then raising it even higher at the airport and then across the entire city of Denver.

This year, those gains showed up in helping us win much higher wages. We proved that "a rising tide, lifts all boats". Also, in 2020, the Democratic-controlled legislature passed a guaranteed minimum of 48 hours of sick time and this year that helped us improve some of our contract as well. **This proved that the ballot box has a direct impact on our union contracts.**

**As we enter 2022, I want to celebrate our phenomenal wins this year, but also ground us in our values, as we move forward into a new year:**

**Our north star is always organizing new workers into our union.** This improves their lives, but it also increases our collective power in our industries.

**We never shy away from a fight.** We take on a lot of "impossible" fights and win.

**We don't just preach, but we practice solidarity.** We reject bosses and politicians who seek to divide us and weaken our power. We stand together, regardless of the color of our skin, where we come from, or what zip code we live in.

**We also understand that our fight is always for both economic and racial justice.** These struggles are connected—and we can never hope to build enough power to take on the billionaires and CEO's unless we link these struggles!

We know 2022 will be tough. But, you know what? **Our members, and our union, are tougher.** We will keep organizing. We will keep building unity. We will keep practicing solidarity.

**We will keep winning and doing our part to build a world where we don't just survive, but thrive.**



Ahora que 2021 llega a su fin y reflexiono sobre él, **me siento profundamente orgulloso de nuestros miembros y de todo nuestro sindicato.** A pesar de una pandemia que aún se desata y de muchos otros desafíos, nuestros miembros y personal han seguido trabajando juntos para construir la unidad necesaria para ganar.

**¡En la negociación, ganamos nuevos contratos sindicales históricos y transformadores en todo nuestro sindicato!** En todas las mesas de negociación de este año, nuestra demanda fue simple: ¡Nos han llamado “héroes” y “esenciales” durante más de un año y ahora nuestros contratos deben tratarnos así! Luego, nuestros miembros construyeron la unidad, la tenacidad y el poder necesarios para ganar.

**Hicimos esto no solo una o dos veces... sino en todos los contratos que negociamos este año.**

Los trabajadores del aeropuerto y los oficiales de seguridad ganaron aumentos históricos que tenían dólares por hora en aumentos. Nuestros miembros

del Centro de Salud Mental de Denver (MHCD) y de Planned Parenthood of the Rocky Mountains (PPRM) obtuvieron nuevos e innovadores contratos, incluida una nueva escala salarial en MHCD!

Y, en nuestra negociación más importante de este año, nuestro contrato maestro para conserjes que le cubre a 2,400 conserjes, **¡ganamos un nuevo contrato transformador con ganancias económicas** que igualaron o superaron a lugares como Seattle y California!

**Y ¿Cómo lo logramos?** Sencillo. Rechazamos la división y fortalecimos nuestra unidad. Rechazamos la apatía y levantamos nuestras esperanzas y sueños. Rechazamos el miedo y fortalecimos nuestro coraje. ¡Robustecimos nuestro poder, presentamos un pliego claro de peticiones y tuvimos la determinación y resolución necesarias para ganar!

**También vimos cómo nuestro poder político mejora directamente nuestros contratos sindicales.** En años pasados, hemos trabajado para aumentar el salario

mínimo para todo Colorado y luego aumentarlo aún más en el aeropuerto y luego en toda la ciudad de Denver.

Este año, esas ganancias se manifestaron para ayudarnos a ganar salarios mucho más altos. Demostramos que “una marea alta, levanta todos los barcos”. Además, en 2020, la legislatura controlada por los demócratas aprobó un mínimo garantizado de 48 horas de tiempo por enfermedad y este año eso también nos ayudó a mejorar parte de nuestro contrato. **Esto demostró que las urnas tienen un impacto directo en nuestros contratos sindicales.**

**Al entrar en 2022, quiero celebrar nuestras fenomenales victorias este año, pero también basarnos en nuestros valores, a medida que avanzamos hacia un nuevo año:**

**Nuestra estrella del norte siempre está organizando a nuevos trabajadores en nuestro sindicato.** Esto mejora sus vidas, pero también aumenta nuestro poder colectivo en nuestras industrias.

**Nunca le rehuimos a una pelea.** Confrontamos de

frente muchas peleas ‘imposibles’ y las ganamos. No solo predicamos de palabra, sino que practicamos la solidaridad. Rechazamos a los jefes y políticos que buscan dividirnos y debilitar nuestro poder. Estamos juntos, independientemente del color de nuestra piel, de dónde venimos o en qué código postal vivimos.

**También entendemos que nuestra lucha es siempre por la justicia económica y racial.** Estas luchas están conectadas, ¡y nunca podremos esperar construir suficiente poder para enfrentar a los multimillonarios y los directores ejecutivos a menos que vinculemos estas luchas!

Sabemos que 2022 será difícil. Pero ¿saben qué? **Nuestros miembros y nuestro sindicato son más duros.** Seguiremos organizándonos. Seguiremos construyendo unidad. Seguiremos practicando la solidaridad.

**Seguiremos ganando y haciendo nuestra parte para construir un mundo en el que no sólo sobrevivamos, sino que prosperemos.**



In Unity / En la unidad,  
**Ron Ruggiero**  
President / Presidente



# 2021 VICTORIES

## VICTORIAS EN 2021



### INTERNAL PROPERTY SERVICES SERVICIOS DE LA PROPIEDAD INTERNA

By Patricia Robles, VP of Property Services  
Por Patricia Robles, VP Servicios de la propiedad

This year, the workers who keep our city clean and safe stood together after a year of unprecedented risk.

The twenty-four hundred janitors united under our Master Contract came to the table and **won historic guaranteed wage increases**, secured healthcare, and created a process to address workloads in the first round of full negotiations since the pandemic started.

Janitors at Kaiser CCS, the folks who keep our health-care facilities sanitized, also ratified a new contract and brought home the **biggest raises ever for their bargaining unit**, benefiting everyone at the places the public is relying on more than ever before.

Our wins weren't only for janitors. Security officers that keep downtown safe also **won historic wage increases in their new contract**, and the workers at the convention center that power our city's economy secured new contracts and recall rights after being furloughed since the onset of the pandemic.

Throughout the year, as we continued to secure these victories, members from around this department and across this local came out to support one another and participate in actions.

**We were proud to stand together**, and excited to see our fellow members joining us in our fight.

Este año, los trabajadores que mantienen nuestra ciudad aseada y segura se unieron después de un año con riesgos sin precedente.

Los dos mil cuatrocientos conserjes unidos por nuestro contrato maestro, negociaron y **ganaron históricos aumentos salariales garantizados**, atención de salud, y formularon un mecanismo para resolver las sobrecargas laborales en la primera ronda de negociaciones completas desde que comenzó la pandemia.

Los conserjes de Kaiser CCS, los mismísimos que mantienen nuestras instalaciones de salud salubres, también ratificaron un nuevo contrato y se lucieron **los aumentos más grandes para su unidad de negociaciones**, otorgando el beneficio para todos los que se encuentran en los lugares que el público más que nunca cuentan con ellos.

Nuestros triunfos no fueron únicamente los conserjes. Los agentes de seguridad que mantienen la seguridad en el centro **también ganaron aumentos salariales históricos en su nuevo contrato**, y los trabajadores en el centro de convenciones que le facultan a nuestra ciudad la economía, lograron nuevos contratos y volvieron a activar derechos que se habían puesto en pausa al inicio de la pandemia.

Durante el curso del año, conforme afianzábamos nuestras victorias, los miembros de este departamento y a todo lo ancho de este local, salieron a brindarse apoyo mutuo y participar en las demostraciones.

**Con orgullo nos pusimos a la par**, y con emoción vimos que nuestros compañeros se unían en nuestra causa.



## INTERNAL PROPERTY SERVICES - AIRPORT SERVICIOS DE LA PROPIEDAD INTERNA - AEROPUERTO

By Aderaw Belay, ABM member  
Por Aderaw Belay, miembro de ABM



**We've had a historic year at the airport.** Our city and our country reopened, but the pandemic we've all endured got even more severe and increased the risk we faced every day. In the midst of all of this, we stood together and **lifted up strong member leaders to our executive board:** Sulita Sualau from Whayne Enterprise and Aderaw Belay from ABM Aviation.

We worked together to secure wins for the essential workers that keep the airport running. **We fought and successfully negotiated historic contract raises** and significantly improved work standards for parking attendants at SP+ and Global and passenger service agents and janitors at ABM Janitorial.

When Flagship refused to bargain fairly with the Janitors that keep this airport clean, we stood united and fought back. **On October 1st, we kicked off "Striketober",** pulling off an amazing 370+ person multi-unit Strike at the Airport. In the thirty years of

its existence, this unit had never gone on strike until now, and we had units from SP Plus, Global Parking, ABM, and All-Star (parking attendants, Janitors, Passenger assistance agents, and window cleaners) participate in a sympathy strike, demonstrating the incredible unity and force that exists with our Local 105 membership!

After going on strike and lobbying Denver City Council and DIA, Flagship still refused to pay us fair wages and resorted to an unfair labor practice. In response, Flagship **Janitors went on strike again on the Saturday before Thanksgiving,** one of the busiest travel times of the year. In less than twelve hours, Flagship came to an agreement, **and we won \$4/hr in raises** over the course of the contract, significant workload protections, and increased time off.

Now, the janitors at DIA will be some of the highest paid airport janitors in the country. We fought together, and we won together.

**Tuvimos un año histórico en el aeropuerto.** Nuestra ciudad y nuestro país volvió a abrir sus puertas, mas la pandemia que hemos aguantado todos empeoró aun más y aumentó los riesgos que encaramos todos los días. Dentro de toda esta penumbra, nos mantuvimos firmes, el uno con el otro, **y recaudamos líderes sólidos de nuestra membresía para nuestra mesa ejecutiva.** Sulita Sualau de Whayne Enterprise, y Aderaw Belay de ABM Aviation.

Trabajamos a la par para asegurar triunfos para los trabajadores esenciales que mantienen al aeropuerto funcionando. **Pelemos y negociamos de manera triunfal aumentos históricos en los contratos** y de manera significativa mejoramos el esquema laboral para los guarda-estacionamientos de SP+ y Global y agentes de servicios al pasajero, y los conserjes de ABM Janitorial.

Cuando la empresa Flagship se negó a negociar de manera justa con los conserjes que mantienen aseado este aeropuerto, nos mantuvimos a la par, unidos, y los contraatacamos. **El 1 de octubre, le dimos inicio a "Huelgactubre",** logrando una sorprendente respuesta con más de 370 personas de diversas unidades lanzándose a la huelga en el aeropuerto. En los treinta años

que lleva de existencia, esta unidad nunca se había ido a la huelga sino hasta ahora, y contamos con unidades de SP Plus, Global Parking, ABM, y All-Star (los guarda-estacionamientos, los conserjes, agentes de ayuda al pasajero, y los limpia-ventanas) participaron en una huelga por participación solidaria, demostrando así la increíble solidaridad y fuerza que existe con los miembros de nuestro Local 105!

Después de iniciar la huelga e iniciar los cabildos ante el Concejo de la Ciudad, la empresa Flagship seguía negándose a pagarnos un sueldo justo y se valió de una práctica laboral injusta. En respuesta a esto, **los conserjes de Flagship se fueron a la huelga de nuevo el sábado previo al Día de Acción de Gracias,** que es una de las épocas del año más ocupadas para los viajeros. En menos de veinticuatro horas, Flagship presentó un acuerdo **y ganamos \$4 p/h en aumentos durante el curso del contrato,** protecciones importantes contra la recarga laboral, y un aumento en los tiempos libres.

Y ahora, los conserjes del aeropuerto DIA serán unos de los conserjes aeroportuarios mejor pagados en el país. Pelemos juntos, y ganamos juntos.



## INTERNAL HEALTHCARE ATENCIÓN DE SALUD INTERNA



Our healthcare system has been pushed to the breaking point, and the workers who keep it running have had enough. Although we're over a year away from bargaining, our members and **Coalition unions at Kaiser Permanente (KP) stood united** with the Alliance unions as KP attempted to impose a harmful two-tier wage system on employees.

Around the country, coalition unions authorized sympathy strikes, and members of Local 105 rallied at the Capitol and flyered patients to make it clear: we won't accept a two-tier system when our contract is up. Eventually, **we won. KP withdrew their two tier proposal** and came to an agreement with the Alliance, opening a path for victory when we go into negotiations.

**We've won two new contracts for healthcare workers in our union**, as well. Earlier this year Health Center Assistants at Planned

Parenthood of the Rocky Mountains (PPRM) negotiated a contract full of historic victories, **including 8 weeks paid FMLA**, inclusion in the Education Fund, a Bilingual pay increased from \$0.75/hr to \$1.25/hr, a travel pay increase from \$1.25/hr to \$2.00/hr, no probation for new hires, and a starting **wage increase from \$15/hr to \$17/hr!**

In November, more than **99% of the members at Mental Health Center of Denver (MHCD) voted to ratify their historic new contract.** After a long fight, MHCD workers finally won wage scales, **increasing the wage of the lowest paid worker by almost \$10/hr!** Additionally, we secured VSP Vision Insurance, increased retirement matching, improved bereavement leave and serious illness bank accrual, and two additional wellness days with no requirement for a doctors note.

*By Patricia Johnson-Gibson, Healthcare VP  
Por Patricia Johnson-Gibson, VP de salud*

Nuestro sistema de atención de salud se encontró al borde de la catástrofe, y los trabajadores que lo mantuvieron funcionando se hartaron. A pesar de encontrarnos a más de un año de las negociaciones, nuestros miembros y **las coaliciones sindicales de Kaiser Permanente (conocidos por las siglas KP) se pusieron a la par** con los sindicatos Alliance conforme KP trató de imponer contra los empleados un sistema salarial dañino de dos niveles.

Por todo el país, las coaliciones sindicales autorizaban huelgas en solidaridad, y los miembros del 105 hicieron un mitin en el Capitolio y con los pacientes flyered para dejarlo en claro: no vamos a aceptar un sistema de dos niveles salariales cuando se venza nuestro contrato. Con el tiempo, ganamos. **KP eliminó su propuesta salarial de dos niveles** y logró un acuerdo con Alliance, abriendo una brecha a la victoria cuando vayamos a las negociaciones.

**¡También ganamos dos nuevos contratos más para los trabajadores de la salud en nuestro sindicato.** A principios de este año, los auxiliares del centro de salud en Planned

Parenthood de las rocallosas (abreviado en inglés PPRM) negociaron un contrato lleno de victorias históricas, **que incluyen 8 semanas de FMLA pagadas**, con una inclusión para el fondo de educación, un pago de bonificación por ser bilingüe que subió de \$0.75 a \$1.25 p/h, un aumento de pago de viaje de \$1.25 a \$2.00 p/h, sin un periodo de prueba para el personal de nueva contratación, y un aumento salarial para comenzar de \$15 a 17 p/h!

En noviembre, más del **99% de los miembros del centro de salud mental de Denver (conocido por sus siglas en inglés MHCD), votaron ratificando su histórico contrato nuevo.** ¡Después de una larga contienda, los trabajadores de MHCD por fin ganaron niveles salariales, **aumentando el pago para los trabajadores con los salarios más bajos en casi \$10 p/h!** Además, logramos seguro de la vista VSP, aumento en la relación de contribuciones de jubilación, mejoras en la acumulación de tiempo en el fondo para las horas de ausencia por luto y por una enfermedad grave, y dos días de bienestar sin necesidad de un permiso médico.



## EXTERNAL HEALTHCARE ATENCIÓN DE SALUD EXTERNA

In 2021, we made immense progress in our fight for a union for Colorado's Care Workers with our organization, **Colorado Care Workers Unite (CCWU)**.

This started early in the year with the passage of the Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act (CARES Act) and The American Rescue Plan Act of 2021 (ARPA). **Through lobbying, collective action, and sharing our stories with the public**, we kept the pressure on to get these important pieces of legislation passed that included funding and provisions for care workers in Colorado and across the country.

In August, more than 150 care workers, elected leaders, community supporters, and members of CCWU held a march and rally at the Colorado Department of Labor and Employment (CDLE) in response to the State of Colorado's inaction after hundreds of care workers successfully petitioned for

a state investigation and wage board to be convened in early January of this year.

While we are still fighting for a wage board, we are winning! The Colorado Joint Budget Committee announced a **\$15 minimum for all care workers in our state**, set to go into effect in January 2022. This means a raise for over 30,000 care workers across the state.

**This is a HUGE victory** and a step forward and would not have happened without workers organizing and making our voices heard, in the streets, at the capitol and in our workplaces. Join us as we look forward to next year and continue **fighting for livable wages, respect, and a union** for Colorado's care workers.

**SCAN WITH YOUR PHONE!**  
ESCANEE CON SU TELÉFONO!



*By Brenda Lozada, Colorado Care Worker*  
*Por Brenda Lozada, Trabajadora de salud*

En el año 2021, **realizamos inmensos avances en nuestra contienda por tener un sindicato para los trabajadores de atención** en Colorado con nuestra organización, **Colorado Care Workers Unite (CCWU)**.

Esto comenzó a principios del año cuando se aprobó el Acta de Seguridad Económica y Ayuda con el Coronavirus (abreviado en inglés CARES Act), y el Acta para el Plan de Rescate Americano de 2021 (abreviado en inglés ARPA). **A través de los cabildos, las demostraciones colectivas, y de compartir sus relatos con el público**, mantuvimos la presión para lograr estas partes importantes de legislación que fueron aprobadas que incluyeron el financiamiento y las cláusulas para los trabajadores de atención en Colorado y en todo el país.

En agosto, más de 150 trabajadores de atención, líderes electos, simpatizantes de la comunidad, y miembros de CCWU tuvieron una marcha y mitin en la Secretaría de Empleo y Laboral de Colorado (CDLE) en respuesta a la falta de iniciativa por parte del estado de Colorado después

que cientos de trabajadores de la atención de manera exitosa solicitaron una investigación por parte del estado y del consejo salarial para que se reunieran a principios de enero de este año.

Mientras que seguimos en la pelea por un consejo salarial, ¡estamos ganando! El comité presupuestal conjunto en Colorado anunció el **mínimo de \$15 para todos los trabajadores de la atención** en nuestro estado que está programado a surtir efecto en enero del 2022. Esto significa un aumento para 30,000 trabajadores de la atención en todo el estado.

**Esto es una GRAN victoria** y un paso adelante y no se hubiera logrado sin no se hubieran organizado los trabajadores para hacer que nuestras voces fueran escuchadas, en las calles, en el capitolio, y en nuestros lugares laborales. Conforme anticipamos en próximo año, **seguiremos pelando por conseguir un salario en el que sí se pueda vivir, por el respeto, y por un sindicato** para los trabajadores de la atención en Colorado.



## EXTERNAL PROPERTY SERVICES SERVICIOS DE PROPIEDAD EXTERNOS



*By Rico Scharsh, Commissary at DIA*  
*By Rico Scharsh, comissário en DIA*

In a time of unprecedented working conditions for service employees, our union is working harder than ever to bring more workers into the fold. In 2021, our focus has been on organizing workers at Menzies Aviation, who work at DIA providing ground service to the hundreds of thousands of flights coming through the airport every year.

This year alone, **we have collected over 80 cards from Menzies workers interested in forming a union.** We have over 20 workers attending organizing meetings and one-on-ones, and leaders from every department are actively talking to their coworkers, collecting survey cards, attending union events, and holding organizing meetings.

Looking ahead to 2022, we're ready to take the fight to the next level. We will need member leaders at the airport assisting in plugging

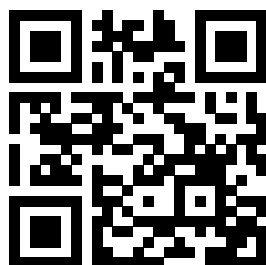
workers into the movement. We are building for an action at Menzies next year, and we will need all hands on deck with members from across the airport showing up in support.

Are you ready to step up and organize for better working conditions at the airport and across our communities?

Sign up to join our member organizing brigade by visiting:

**bit.ly/105ipsbrigade** or scanning the code below!

**SCAN WITH YOUR PHONE!**  
**ESCANEE CON SU TELÉFONO!**



En una época de condiciones laborales sin precedente para los empleados de servicios, nuestro sindicato se esmera más que nunca por traer más miembros a sus filas. En el 2021, nuestro enfoque ha sido en organizar trabajadores en Menzies Aviation, que trabajan en el aeropuerto DIA brindando servicios en tierra para los cientos de miles de vuelos que pasan por el aeropuerto durante todo el año.

Tan solo **en este año, recolectamos 80 tarjetones de los trabajadores en Menzies que estaban interesados en formar un sindicato.** Hemos tenido a más de 20 trabajadores que asisten a las reuniones de organización, y a las de uno a uno, y los líderes de todos los departamentos de manera activa hablan con sus compañeros, recolectando encuestas, asistiendo a eventos sindicales, y realizando reuniones para organizarse.

Anticipando el año 2022, ya estamos listos para llevar la lucha al siguiente nivel. Vamos a necesitar líderes de entre nuestros miembros en el aeropuerto para que nos ayuden a conectar a los trabajadores en el movimiento. Nos estamos preparando para una demostración contra Menzies el próximo año, y vamos a necesitar contar con todos los miembros de todo el aeropuerto que se presenten a mostrar su apoyo.

¿Está listo para ser un líder y organizar para mejorar las condiciones de trabajo en el aeropuerto y en nuestras comunidades?

Regístrese para unirse a nuestra brigada organizadora de miembros visitando:

**bit.ly/105ipsbrigade** o escaneando el código a la izquierda



## POLITICAL VICTORIES

By Michael Howard, COPE Chair, KP Member



We're always reminded that elections have consequences, and this year, we're thankful that we came together as a union to make political change for workers everywhere.

In August, after fighting for years for it, we worked with airport leadership and our champions on the Denver City Council to **pass a worker retention ordinance for city contracts** in the event that their contractor changes.

Before this important protection, a change in contractors meant that there was no guarantee airport workers would keep their jobs, let alone their contract.

Now, thanks to our collective action, **city and airport workers have won something incredibly valuable: job security.**

In November, local elections took place across our state, and our victories

continued. Our endorsed candidates and champions for working families, Crystal Murillo and Ruben Medina, won seats on the Aurora City Council.

**We defeated Proposition 119, a deceptive tax measure that would hurt our public schools**, as well as Proposition 2F, another deception that would have hurt our ability to address homelessness in our community.

Finally, we passed Proposition 2G, **strengthening our local civilian oversight agency** for the City and County of Denver Police and Sheriff Departments.

Our political victories aren't isolated events; we're constantly fighting to improve the lives of working families.

This year, we made big strides by ensuring that the voices of workers were heard at the state capitol. We centralized the needs

and concerns of health-care workers on **legislation meant to lower healthcare costs**, and we made sure that labor had a seat on the newly **created Prescription Drug Affordability Board**.

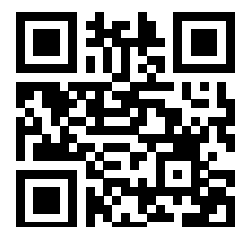
Finally, we made massive change on a national level by holding our elected leaders accountable and ensuring the passage of President Biden's relief and infrastructure bills with historic expansions to the Child Tax Credit, **putting more money directly into the pockets of working families across the country.**

Our fight continues next year, when it will be time for us to join together again for the midterm elections and build on our success in 2020 as the **#1 local across the country in SEIU to continue electing champions for working people.**

**We're encouraging everyone to get involved.**

Join our quarterly political update and action meetings, learn about our victories and ways to get engaged, and join our lobby corp to hold politicians accountable and gain the skills to fight for you and your coworkers!

Join the fight for a better Colorado by visiting the link **bit.ly/105politics22** or scan the QR Code below to sign up!





## VICTORIAS POLÍTICAS

Por Michael Howard, presidente de COPE, miembro de KP

Siempre nos recuerdan que las elecciones tienen consecuencias, y este año, agradecemos que nos unimos como un sindicato para lograr cambios políticos para los trabajadores de todos lados.

En agosto, después de luchar durante años por ello, trabajamos con el liderazgo del aeropuerto y nuestros campeones en el Concejo Municipal de Denver **para aprobar una ordenanza de retención de trabajadores para todos los contratos de la ciudad**

Antes de esta importante protección, un cambio de contratistas significaba que no había garantía de que los trabajadores del aeropuerto mantuvieran sus puestos de trabajo, y mucho menos su contrato.

**Ahora, gracias a nuestra acción colectiva, los trabajadores de nuestra ciudad y el aeropuerto han ganado algo increíblemente valioso: la seguridad laboral.**

En noviembre, se llevaron a cabo elecciones locales en todo nuestro estado y nues-

tras victorias continuaron. Nuestros candidatos respaldados y defensores de las familias trabajadoras, Crystal Murillo y Rubén Medina, ganaron escaños en el Concejo Municipal de Aurora.

**Derrotamos la Proposición 119, una medida fiscal engañosa que perjudicaría a nuestras escuelas públicas,** así como la Propuesta 2F, otro engaño que habría perjudicado nuestra capacidad para abordar la falta de viviendas en nuestra comunidad.

Finalmente, aprobamos la Proposición 2G, **fortaleciendo nuestra agencia de supervisión civil** local para los Departamentos de Policía y de los Alguaciles de la Ciudad y Condado de Denver.

Nuestras victorias políticas no son hechos aislados; luchamos constantemente para mejorar la vida de las familias trabajadoras.

Este año, hicimos grandes avances al asegurarnos de que las voces de los trabajadores se escucharan en el capitolio estatal. Centralizamos las necesidades

y preocupaciones de los trabajadores de la salud **en la legislación destinada a reducir los costos de atención médica,** y nos aseguramos de que los trabajadores tuvieran un lugar en la recién **creada Consejo de Asequibilidad de Medicamentos Recetados.**

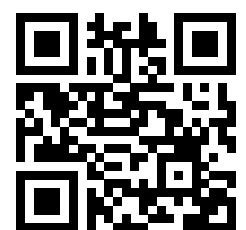
También logramos un cambio masivo a nivel nacional al responsabilizar a nuestros líderes electos y garantizar la aprobación de los proyectos de ley de ayuda e infraestructura del presidente Biden con expansiones históricas al Crédito Tributario por Hijos, **poniendo más dinero directamente en los bolsillos de los obreros en todo el país.**

Nuestra lucha continúa el próximo año, cuando será el momento de unirnos nuevamente para las elecciones de mitad de período y aprovechar nuestro éxito en 2020 como **el local número uno en todo el país en SEIU para continuar eligiendo campeones para los trabajadores.**

**Alentamos a todos a par-**

**ticipar.** ¡Únase a nuestras reuniones trimestrales de actualización política y acción, conozca nuestras victorias y formas de participar, y únase a nuestro grupo de presión para responsabilizar a los políticos y aprender las técnicas para luchar por usted y sus compañeros de trabajo!

¡Únase a la lucha por un Colorado mejor visitando el enlace **bit.ly/105politics22** o escanee el código QR a continuación para registrarse!



# BECK NOTICE

## Notice Regarding Union Security Agreements and Agency Fee Obligations

Many collective bargaining agreements negotiated by SEIU Local 105 contain a “union security” clause stating that employees must become and remain members of the Union as a condition of employment. Employers and unions are authorized to negotiate these provisions under the National Labor Relations Act. Employees covered by such a clause will be informed of that fact. Employees in bargaining units represented by Local 105 with union security clause may fulfill their “union security” obligations either by joining the Union, and thereby enjoying the full rights and benefits of Union membership; or by choosing not to become a Union member and fulfilling their financial obligations to the Union under the union security clause as an “agency fee payer.”

Employees who elect to become agency fee payers (that is, who choose not to become members of Local 105) forfeit the right to enjoy the benefits available to Union members. Among the benefits available only to Union members are the rights to attend and participate in Union meetings; to run for Union office; to nominate and vote for candidates for Union office; to participate in contract ratification and strike votes; to participate in the development and formulation of Union policies; and to serve as a delegate to the International Convention.

Agency fee payers generally are charged the same dues and initiation fees uniformly required of Union members. However, under Local 105’s Policy on Objections and Challenges to the Annual Chargeability Determination, employees who are not Union members and who pay agency fees pursuant to a union security clause may request a reduction in that fee based on their objection to certain kinds of Union expenditures.

Under Local 105’s Policy, the agency fee payable by objectors will be based on expenditures for those activities or projects that are “germane to collective bargaining, contract administration, and grievance adjustment,” within the applicable United States Supreme Court and National Labor Relations Board decisions. Among these “chargeable” expenditures are those going for negotiations with employers; enforcing collective bargaining agreements; informal meetings with employer representatives; discussions of work-related issues with employees; handling employees’ work-related problems through the grievance procedure, administrative agencies, or informal meetings; organizing employers that compete with employers that have contracts with the Union; and Union administration.

Among the expenditures treated as “non-chargeable,” which objectors will not be required to support, are those going for community service (including participating in charitable events); legislative activities; cost of affiliation with non-SEIU organizations; and support of political candidates.

Local 105’s Policy on Objections and Challenges to the Annual Chargeability Determination is the Union’s means of meeting its legal obligations to employees covered by union security clauses. Under this Policy, generally, agency fee payers who are new to the bargaining unit and other unit members who have not previously received this notice may object within 30 days of receiving this notice, and employees who resign Union membership may object within 30 days of becoming an agency fee payer.

Objections shall be in writing and mailed to Agency Fee Administrator, SEIU Local 105, 2525 West Alameda Avenue, Denver CO, 80219. No special form is required to register an objection; however, the letter of objection should include the objector’s name, address, employer, and your social security number so that we can correctly identify you. If you do not inform us that you have resigned your membership, then we will take your objection as also being a resignation of membership with Local 105.

Objectors will be given a full explanation of the basis for the reduced fee charged to them. The explanation will include a more detailed list of the categories of expenditures deemed to be “chargeable” and those deemed to be “non-chargeable,” and the independent certified public accountants’ report showing the Union’s expenditures upon which the fee is based. For the most recent objection year, twenty percent (20%) of the Union’s expenditures will be non-chargeable. Exact costs depend on the employee’s wage rate in their applicable collective bargaining agreement.

In addition to any other avenue of relief available under the law, objectors will have the option of challenging the Union’s calculation of the reduced fee before an impartial arbitrator appointed by the American Arbitration Association. Details of the method of making such a challenge and the rights accorded to those who do so will be provided to objectors along with the explanation of the fee calculation. Pending the arbitrator’s decision, the Union will hold in escrow a portion of the fees paid by the objector, in an amount sufficient to ensure that the portion of the fee reasonably in dispute will not be expended during the appeals procedure.

## Notificación Sobre Acuerdos de Seguridad Sindical y Obligaciones de Comisiones de Agencia

Muchos convenios de negociación colectiva negociados por SEIU Local 105 contienen una cláusula de “seguridad sindical” que establece que los empleados deben convertirse y seguir siendo miembros del Sindicato como condición de empleo. Los empleadores y los sindicatos están autorizados a negociar estas disposiciones en virtud de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo. Los empleados cubiertos por dicha cláusula serán informados de este hecho.

Empleados en las unidades de negociación representadas por el Local 105, con cláusula de seguridad sindical, pueden cumplir con sus obligaciones de “seguridad sindical” ya sea uniéndose al Sindicato, y disfrutando así de todos los derechos y beneficios de la membresía del Sindicato; o pueden optar por no convertirse en miembro del Sindicato y cumplir sus obligaciones financieras con el Sindicato bajo la cláusula de seguridad sindical como “pagador de comisiones de agencia”.

Los empleados que optan por convertirse en pagadores de comisiones de agencia (es decir, que eligen no convertirse en miembros del Local 105 declinan el derecho a disfrutar de los beneficios disponibles para los miembros del Sindicato. Entre los beneficios disponibles sólo para los miembros del Sindicato se encuentran los derechos de asistir y participar en las reuniones del Sindicato; postularse para cargos en el Sindicato; nominar y votar por candidatos para cargos en el Sindicato participar en la ratificación del contrato y en los votos de huelga; participar en el desarrollo y la formulación de políticas del Sindicato; y servir como un delegado en la Convención Internacional. Por lo general, a los pagadores de comisiones de agencia se les cobran las mismas cuotas y comisiones de iniciación que se exigen uniformemente a los miembros del Sindicato. Sin embargo, según la Política de Objeciones y Desafíos de la Determinación Anual de Cargos, los empleados que no sean miembros del Sindicato y que paguen comisiones de agencia de conformidad con una cláusula de seguridad sindical pueden solicitar una reducción en esa tarifa en función de su objeción a ciertos tipos de gastos del Sindicato.

Conforme a la Política del Local 105, la tasa de agencia pagadera por los objetores se basará en los gastos de aquellas actividades o proyectos “relacionados con la negociación colectiva, administración de contratos y ajuste de agravios” bajo las decisiones del Tribunal Supremo de los Estados Unidos y Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Entre estos gastos “cobrables” están los destinados a negociaciones con los empleadores; hacer cumplir los acuerdos de negociación colectiva; reuniones informales con representantes de los empleadores; discusiones con los empleados sobre problemas relacionados con el trabajo; manejar los problemas relacionados con el trabajo de los empleados a través del procedimiento de agravios, agencias administrativas o reuniones informales; organi-

zar a los empleadores que compiten con los empleadores que tienen contratos con el Sindicato; y administración del Sindicato. Entre los gastos considerados como “no cobrables”, los cuales no se requerirán que los objetores respalden, se incluyen los que se destinan al servicio comunitario (incluida la participación en eventos benéficos); actividades legislativas; costo de afiliación con organizaciones que no pertenecen a SEIU; y apoyo a candidatos políticos.

La Política del Local 105 sobre Objeciones y Desafíos de la Determinación Anual de Cargos es la forma en que el Sindicato cumple con sus obligaciones legales con los empleados cubiertos por las cláusulas de seguridad sindical. Bajo esta Política, generalmente, los pagadores de comisiones de agencia que son nuevos en la unidad de negociación y otros miembros de la unidad que no han recibido esta notificación pueden presentar una objeción dentro de los 30 días de haber recibido la presente notificación, y los empleados que renuncien a la membresía del Sindicato pueden objetar dentro de los 30 días de haberse convertido en pagadores de comisiones de agencia.

Las objeciones se presentarán por escrito y se enviarán por correo al Administrador de la Comisión de Agencia, SEIU Local 105, 2525 West Alameda Avenue, Denver CO, 80219. No se requiere una forma especial para registrar una objeción; sin embargo, la carta de objeción debe incluir el nombre del objetante, dirección, empleador, y su número de seguro social para que podamos identificarlo correctamente. Si no nos informa que ha renunciado a su membresía, tomaremos su objeción como una renuncia de membresía al Local 105.

A los objetores se les dará una explicación completa de la base de la tarifa reducida que se les cobra. La explicación incluirá una lista más detallada de las categorías de gastos que se consideran “cobrables” y los considerados “no cobrables”, y el informe de los contadores públicos certificados independientes que muestra los gastos del Sindicato en los que se basa la tarifa. Para el año 2016-7, el veinte por ciento (20%) de los gastos del Sindicato no serán cobrables. Los costos exactos dependen de la tasa salarial del empleador, en la negociación colectiva aplicable.

Además de otros derechos legales disponibles bajo la ley, los objetores tendrán la opción de desafiar el cálculo del Sindicato de la tarifa reducida ante un árbitro imparcial designado por la Asociación Americana de Arbitraje. Se proporcionarán a los objetores junto con la explicación del cálculo de la tarifa los detalles del método para hacer tal desafío y los derechos acordados a aquellos que lo hagan. A la espera de la decisión del árbitro, el Sindicato mantendrá en custodia una parte de las comisiones pagadas por el objetor, en una cantidad suficiente para garantizar que la porción de la tarifa razonablemente en disputa no se gaste durante el procedimiento de apelación.



**MHCD:  
RESPECT  
YOUR  
WORKERS**

**TO THE PUBLIC**

This message from SEIU Local 105 is solely for the purpose of truthfully informing the public and is not intended to persuade or cause anyone to stop working or cease conducting their business with this employer

**UNFAIR  
LABOR  
PRACTICES**

**TO THE PUBLIC**

This message from SEIU Local 105 is solely for the purpose of truthfully informing the public and is not intended to persuade or cause anyone to stop working or cease conducting their business with this employer

**MHCD  
EXPLOITS OUR  
COMPASSION**

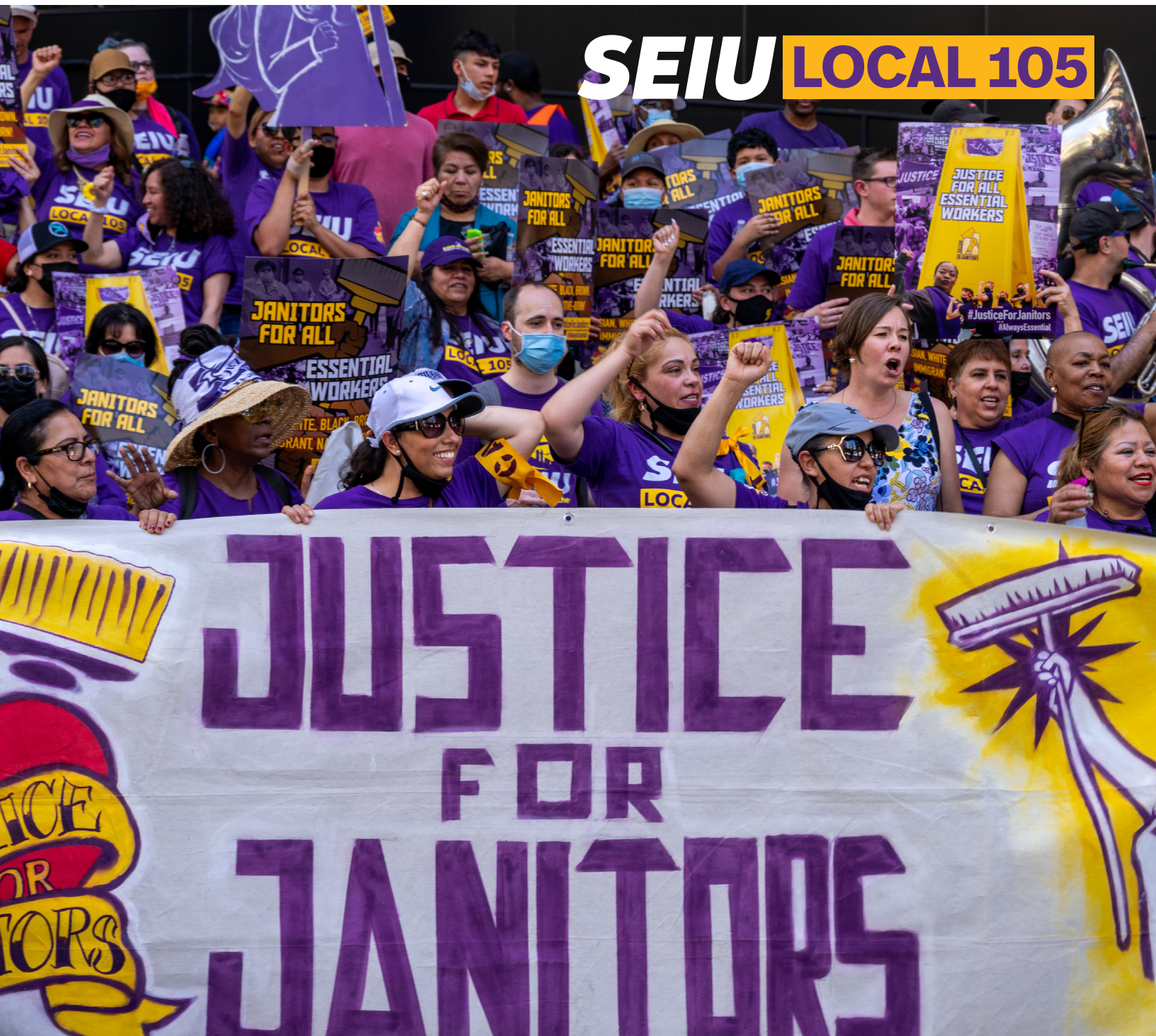
**TO THE PUBLIC**  
This message from SEIU Local 105 is solely for the purpose of truthfully informing the public and is not intended to persuade or cause anyone to stop working or cease conducting their business with this employer

**LOCAL 105**  
**SEIU**  
Stronger Together  
Healthcare Division

**LOCAL 105**  
**SEIU**  
Stronger Together  
Healthcare Division



SEIU Local 105  
2525 W Alameda Ave  
Denver, CO 80219



**SEIU** LOCAL 105