

¿Por qué sindicalizarse? La transparencia en la compensación es necesaria en Friends of Youth.

Conozca a nuestros colegas: Sabrina, Megan and Mel



(L-R: Megan, Sabrina, Mel)

De lunes a viernes a las 9 a.m. en punto, **Sabrina Brown y Megan Hills** abren servicios sin cita previa en el Centro de Servicios Juveniles de Redmond, también conocido como Landing.

Sabrina ha sido miembro a tiempo completo del equipo de Drop In de RYSC desde la primavera de 2022. Megan Hills, su compañera de turno de Sabrina, se unió a nuestro equipo en el verano de 2022. Tanto Megan como Sabrina son conocidas por su calidez y positividad, y por el apoyo excepcional que brindan a nuestros huéspedes. Como nuestros empleados Drop-In de mayor antigüedad, "aguantan", proporcionando estabilidad al programa y un ejemplo experimentado para los nuevos miembros de nuestro equipo.

En el momento de la contratación, a Sabrina y Megan se les pagaba \$20.00 por hora como Especialistas Juveniles. En enero de 2023, recibieron un aumento de \$.60 a \$20.60. En el otoño de 2023, Sabrina y Megan se pusieron en contacto con su supervisor para preguntar sobre la posibilidad de obtener un aumento de sueldo basado en sus títulos de licenciatura y maestría (respectivamente) en un campo relevante, y para obtener más información sobre la implementación de las escalas salariales anunciadas a principios de año. Fue en ese momento que se enteraron de que, desde abril de 2023, se estaban contratando nuevos Especialistas Juveniles con un salario inicial de \$21.00. Cuando esto salió a la luz, el supervisor de Megan y Sabrina les expresó su sorpresa de que no se les pagara a la par con el resto del equipo, que antes era desconocido para él. Para cada uno de ellos, abogó por un aumento salarial al estándar establecido por los especialistas juveniles recién contratados y un aumento adicional por su educación superior.

Como resultado de la defensa de su supervisor, el salario de Megan finalmente se incrementó a \$22.31 en noviembre de 2023. A pesar de su permanencia de casi 2 años y un título relevante para el campo, el salario de Sabrina solo aumentó a la tarifa inicial estándar de \$ 21. **Una semana después de los aumentos, la discusión entre Sabrina, Megan y sus compañeros empleados de Drop-In reveló que, incluso después de los recientes aumentos, todavía estaban mal pagados en comparación con las nuevas contrataciones.** En ese momento, descubrieron que al personal de Drop-In a tiempo parcial contratado ese otoño se le había ofrecido una tarifa inicial superior a \$23 y negoció con éxito un pago de más de \$24.

"Entonces, incluso con mi aumento salarial por mi título que no parecían querer darme, los nuevos empleados siguen ganando más que yo. No es culpa suya, ¡me alegro por ellos! Pero Recursos Humanos es extremadamente poco transparente e injusto a la hora de repartir los salarios", reflexiona Megan. El hecho de que Friends of Youth no garantice la transparencia y la equidad en las prácticas de compensación de la agencia envía un mensaje claro a los empleados. Sabrina afirma, **"Me siento completamente devaluada e invisible a pesar de todo el tiempo y esfuerzo que he puesto en esta agencia. Todo esto me enfurece".**

En la oficina de administración de casos de RYSC, la Navegadora de Vivienda **Mel Baron** trabaja para conectar a los adultos jóvenes sin hogar con oportunidades de vivienda. Mel ha estado con FOY desde octubre de 2021, comenzando como miembro del equipo de RYSC Drop-In y haciendo la transición a Housing Navigation en 2022.

Durante el tiempo que Mel trabajó como personal de Drop In, ella era el único miembro de nuestro equipo que hablaba español y asumió una gran responsabilidad en la comunicación con nuestros clientes hispanohablantes. En un momento, Mel se involucró mucho en los esfuerzos para apoyar a un cliente de habla hispana con grandes necesidades que frecuentaba el espacio, lo que hizo que la gerencia del programa tomara nota. "Mi gerente y director de programa notaron la capacidad mental que estaba desarrollando y siendo un mediador para el cliente durante mi turno. Mi gerente reconoció mis habilidades en dos idiomas y mencionó la importancia de que me pagaran por mis habilidades. El Director también estuvo de acuerdo, tanto tratando de comunicarme con Recursos Humanos como de cómo puedo obtener una compensación por mi habilidad en dos idiomas. **Pasan las semanas y Recursos Humanos no pudo brindarle al gerente o al director una respuesta sobre por qué no podían recibir una compensación por mis habilidades".**

En el verano de 2022, la dirección de RYSC siguió abogando por un aumento para Mel. "Tanto los gerentes de programa como el director se reunieron con la directora de operaciones [Patricia Charles-Heathers] y [el entonces CPO Damien]. **Cada Gerente y Director mencionó mi nombre y lo que he contribuido al refugio, siendo el único hispanohablante y brindando apoyo infinito al cliente de habla hispana. Ambos superiores apreciaron mis esfuerzos, pero ignoraron los aumentos salariales que solicitó la gerencia".**

Después de convertirse en Navegadora de Vivienda, Mel tuvo una carga de casos de 35 clientes, más que la mayoría de sus contrapartes en servicios juveniles. Debido a su capacidad bilingüe, su gran número de casos y su MSW, Mel abogó ante Recursos Humanos por un aumento salarial junto con otro colega con educación de nivel de maestría. **"Todo lo que nos dijeron fue que enviáramos nuestro currículum y los títulos que tenemos para que puedan investigar más al respecto".** Poco después de esta conversación, se anunció el nuevo salario base de \$26.00 por hora para la categoría laboral de administración de casos. A Mel le dijeron que una más discusión sobre un aumento salarial por su capacidad bilingüe y su educación superior sería una conversación futura. Sin embargo, el anuncio de trabajo para un segundo Navegador de Vivienda anunciaba una diferencia salarial por capacidad bilingüe que se ofrecía a los nuevos empleados, mientras que a Mel se le negaba en su puesto actual. **"Nuevamente, todos notamos un patrón en el que las personas que fueron contratadas fuera de la organización podían negociar el salario y nos dijeron que esperáramos y que ya nos habían dado un aumento salarial".**

Evidentemente, el dominio del idioma español es un recurso increíblemente valioso a la hora de brindar servicios a jóvenes de hispanohablantes. Nuestra agencia lo sabe. FOY anuncia nuestra cantidad de personal de habla hispana en informes a los financiadores y paga \$4.00/minuto por el uso de servicios de traducción telefónica, pero la aplicación inconsistente de un diferencial salarial bilingüe significa que el personal bilingüe que trabaja en nuestros programas puede o no ser compensados por su habilidad en dos idiomas.

Como afirmó el ex director ejecutivo de FOY, Terry Pottmeyer, en un correo electrónico dirigido a toda la agencia en junio de 2018, "un presupuesto es un documento moral" que debe reflejar los valores y el plan estratégico de la agencia. ¿Qué reflejan las prácticas de compensación actuales de FOY sobre los valores actuales y la estrategia operativa de la agencia? Las experiencias de Sabrina, Megan y Mel ilustran que las prácticas actuales de compensación de la gerencia de Friends of Youth no solo carecen de transparencia y equidad, sino que están diseñadas con el objetivo miope de cubrir los puestos vacantes sin tener en cuenta la valoración adecuada y la retención de los empleados actuales a largo plazo.

Con un sindicato, las prácticas de compensación se negociarán entre nosotros (nuestro sindicato) y nuestro empleador, se describirán claramente en un contrato legalmente vinculante y se aplicarán de manera consistente.

(El último día de Mel con Friends of Youth fue el 2 de enero de 2024. Pronto comenzará su nuevo puesto en el que recibirá compensación tanto por su calificación de MSW como por su habilidad en el idioma español. ¡Le deseamos todo lo mejor!)

Conozca a Dorothy, Coordinadora de programa en el programa GED de Youthcare



"Mis compañeros de trabajo y yo en YouthCare pudimos negociar un aumento salarial inicial para nuestro primer Acuerdo de Negociación Colectivo (CBA, por sus siglas en inglés), así como una apertura salarial anual que nos permite volver a la mesa y renegociar aumentos "generales" para todos. **En 2023 pudimos renegociar y ganamos un aumento de 2,50 dólares por hora que entra en vigor este mes.** Este aumento hace mucho por nosotros, incluido el aumento de la estabilidad financiera. Como personas que trabajamos apoyando a jóvenes sin hogar, a menudo estamos al borde de necesitar los mismos servicios, pero este aumento nos facilitará continuar haciendo este trabajo. Este año, negociaremos aumentos para 2025 y esperamos obtener aún más.

También todos obtenemos un aumento escalonado del 2% cada año en la fecha de nuestro aniversario. Esto también ayuda a que sea más fácil para nosotros permanecer en nuestros trabajos sin sentir la presión de buscar un trabajo mejor pagado o tener que trabajar en varios trabajos además de este. Y si nos ascienden a un puesto mejor pagado, nos quedamos en el mismo escalón para que los años que trabajemos en otros puestos permanezcan con nosotros y cuenten para el salario que ganamos en el nuevo puesto. También tenemos una sección de nuestro CBA que habla sobre cómo los nuevos empleados pueden obtener crédito por su experiencia anterior, pero si YouthCare comenzara a contratar nuevas personas por encima de eso, iniciaría un aumento en todo el rango salarial para ese puesto y todos los que están en él obtendrían aumentos pagados retroactivamente a la fecha en que el empleado fue contratado a la tarifa más alta.

Negociar aumentos salariales no ha sido fácil. Como organización sin fines de lucro, la mayor parte del dinero de YouthCare proviene de subvenciones públicas y privadas que a menudo ya están asignadas a cosas específicas. Sin embargo, lo que he aprendido como miembro de la unidad de negociación a través de este proceso en los últimos años es que es posible que las organizaciones sin fines de lucro paguen más a sus trabajadores y otorguen aumentos regulares e iguales. El convenio colectivo y todo el proceso de sindicalización han obligado a nuestros líderes a priorizar al personal de primera línea. Porque si el personal de primera línea no se siente seguro, si tenemos que trabajar en varios trabajos que nos hacen quemarnos, si no podemos hacer nuestro trabajo apoyando a los jóvenes debido a esto, entonces toda la organización no funciona. **El personal de primera línea es el que hace el trabajo real de promover la misión de la organización y merece que se le pague de esa manera".**

Gracias, Dorothy. ¡Estamos de acuerdo! ¡Esa es una de las razones por las que nos estamos uniendo para formar nuestro sindicato también!

¡Nuestro Sindicato necesita la opinión de todos! ¿También ha tenido problemas con sus salarios que le gustaría compartir ampliamente o solo con aquellos que necesitan saberlo para asegurarse de que se incluyan en el desarrollo de nuestras propuestas de Contrato Sindical? **Comparta su historia [aquí](#).** ¿Tiene otros problemas que le importan? No dude en utilizar el enlace para compartirlos también, o comuníquese con un firmante de nuestra carta abierta o con nuestra organizadora sindical Corinne para decirnos qué espera que un sindicato pueda hacer por usted.

¿Preguntas? ¿Quieres más información? Póngase en contacto con uno de los firmantes de la [Carta Abierta del 18 de diciembre](#), envíe un correo electrónico a nuestra Organizadora Corinne Cosentino a corinne@opeiu8.org o llamada/mensaje de texto 425-318-2650. También puedes ver estas [preguntas frecuentes](#).

¿Listo para sindicalizar a Friends of Youth? [Sign a card here.](#)