

Friends of Youth — ¿Qué tan competitivos son nuestros salarios?

Friends of Youth's el liderazgo actual ha promocionado repetidamente los salarios "competitivos" y las prácticas de compensación como una fortaleza de la agencia. Sin embargo, en las conversaciones entre nuestros compañeros de trabajo, nos dimos cuenta de que la mayoría de nosotros no sentíamos que nuestra compensación estuviera al día con el costo de vida o el mercado laboral. Después de escuchar los testimonios de tres de nuestros compañeros de trabajo a principios de este mes sobre sus experiencias con la compensación en FOY ([Inglés](#) | [Español](#)), nos preguntamos qué encontraríamos si exploráramos más a fondo el tema. Esto es lo que aprendimos.

Francamente, nuestro salario no es tan competitivo. A pesar de la insistencia del Equipo de Liderazgo Ejecutivo en la inversión de la agencia en aumentos salariales, **estas inversiones no han puesto el salario de nuestra agencia a la par con nuestros equivalente de otras agencias.** New Horizons Ministries, una organización sin fines de lucro con sede en Seattle, aumentó su salario base para todos los puestos a \$26 por hora en mayo de 2023. A partir del 1 de enero de 2024, los puestos peor pagados en [Youthcare](#) y [Plymouth Housing](#) — ambos sindicalizados con OPEIU8 escala de pago entre \$23.69-28.88 y \$29.02-\$32.06, respectivamente.

Fuera del trabajo de servicios humanos, **hay amplias oportunidades de empleo de nivel inicial disponibles para los empleados con salarios más altos que los puestos de servicio directo de FOY.** Como bromeó un miembro de nuestro comité organizador: "Gano más como paseador de perros". Un barista en un Starbucks de Seattle que gana \$ 27 / hora cobra más que un administrador de casos o incluso un terapeuta de nivel de maestría en FOY. Independientemente de la insistencia de la dirección de FOY de que la agencia ofrezca una compensación competitiva, los empleados de servicio directo, que están más en contacto con el mercado laboral que los líderes ejecutivos que ganan seis cifras, saben que se trata de una representación inexacta.

Nuestros programas permanecen **plagados de falta de personal, y los puestos de servicio directo siguen siendo difíciles de cubrir** y retener. Incluso después de las inversiones de la agencia en la compensación del personal de servicio directo, los especialistas en juventud contratados en 2023 expresaron a los miembros del comité organizador que si no hubieran podido negociar su salario (superando significativamente el de sus compañeros especialistas en juventud con años de antigüedad), "no hay absolutamente ninguna forma de que hubiera aceptado el puesto". Debido a la falta crónica de personal, los programas luchan por mantener las operaciones y retener al personal, y los empleados que trabajan horas extras se vuelven más susceptibles al agotamiento.

El personal de primera línea brinda un servicio invaluable a nuestros programas, mientras que en algunos casos gana un salario apenas digno. Los aumentos salariales que la mayoría de los empleados de servicios directos han recibido a intervalos irregulares de varios años no se han mantenido al día con el costo de vida en el condado de King, que es el más alto de nuestro estado. Según la [Calculadora de Salario Digno del MIT](#), el salario mínimo "digno" en el condado de King es de \$22.77 por hora para adultos solteros que trabajan a tiempo completo y \$43.01 para un adulto soltero con un dependiente, más alto que los puestos menos pagados de FOY. El ingreso medio en Redmond y Kirkland, donde se encuentra la oficina principal de FOY, es de \$146,500 al año. Ahora, en 2024, ganar una tarifa actual de Especialista Juvenil de \$ 21.00 / hora (aproximadamente \$ 43,680 / año) no solo está muy por debajo del salario digno calculado por el MIT en el condado, sino que también califica para viviendas con crédito fiscal en el rango del 45% de AMI, lo que significa que los empleados de FOY [compiten por los mismos recursos de vivienda para personas de bajos ingresos que nuestros clientes](#).

Friends of Youth's Las prácticas de compensación han estado lejos de ser transparentes y han carecido de responsabilidad ante nuestros empleados. Un ejemplo selecto de esto es la implementación de escalas salariales por parte de la agencia. En 2021, el Grupo de Trabajo de Compensación de FOY recomendó "un esfuerzo interdepartamental para desarrollar grados salariales y rangos salariales para todos los puestos, que reconozcan la antigüedad, el desempeño, la experiencia vivida y proporcionar una estructura de compensación más equitativa y competitiva", como se informó en un correo electrónico de toda la agencia de la entonces CPO DeAnn Adams. A principios de 2023, FOY confirmó la implementación de escalas salariales para determinar la compensación, a la que se aludió brevemente en el boletín informativo de marzo de 2023 de la directora financiera Hala Nuemah. Sin embargo, la dirección ejecutiva nunca envió ninguna comunicación en la que se detallara la implementación de las escalas salariales en FOY, ni los factores que se tendrían en cuenta a la hora de aumentar el salario de los empleados dentro de la escala para cada categoría de puesto.

En cambio, los mandos intermedios hicieron anuncios a principios de 2023 a los programas individuales explicando el proceso propuesto. A los empleados se les dijo que todos los salarios de toda la agencia se ajustarían primero al salario base para cada categoría de trabajo. Los aumentos posteriores se ofrecerían en función de un conjunto de factores adicionales que aún no se han confirmado, pero que se especula que son similares a los identificados en el correo electrónico de DeAnn de 2021. Mientras tanto, la gerencia del programa comunicó que los aumentos salariales también estarían vinculados a nuestras próximas evaluaciones de desempeño, en consonancia con el correo electrónico más reciente de nuestro director ejecutivo en noviembre de 2022 sobre los aumentos salariales de la agencia vinculados a las "evaluaciones anuales". (Sin embargo, a mediados de 2023, HR aclaró que las evaluaciones del 2023 en realidad no contarían. Los próximos aumentos a los empleados, que dependerán de las evaluaciones de desempeño de 2024, entrarían en vigencia en el año fiscal 2024, **otro año completo**).

Apenas unas semanas después de que se hicieran estos anuncios y sin ninguna otra comunicación directa por parte de la dirección, a los empleados selectos de gestión de casos se les concedieron aumentos por encima de la tarifa base de la gestora de casos recientemente implementada. Otros administradores de casos se acercaron a Recursos Humanos y a sus supervisores directos para solicitar información sobre cómo obtener dicho aumento y no obtuvieron respuestas claras. La antigüedad en la agencia fue el único factor identificado por HR por el cual se otorgaron aumentos salariales, y sin embargo, a otros empleados a largo plazo no se les otorgaron igualmente aumentos salariales que superaran el aumento inicial a la tarifa base. Estos aumentos parecían ser al azar y secretos, sin una aplicación igual ni una explicación transparente.

A principios de 2024, las escalas salariales utilizadas por la agencia y una explicación de los factores considerados en los aumentos salariales aún no se han comunicado de manera transparente a todos los empleados. De hecho, los supervisores también han confirmado que se les dijo explícitamente que no compartieran información sobre la escala salarial con sus supervisados. Cuando HR mostró la hoja de cálculo de la escala salarial de la agencia a un empleado de SRS, se le dijo expresamente que mantuviera la información "confidencial" y se abstuviera de compartirla con sus colegas. La hoja de cálculo de la escala salarial mostrada a este empleado solo reflejaba que cada "escalón" en la escala salarial correspondía al tiempo que el empleado trabajaba en la agencia. En esa reunión no se discutieron ni se reflejaron en el documento otros factores similares a los enumerados por DeAnn en 2021.

	Step 1 1-2 years	Step 2 3-4 years	Step 3 5-6 years	Step 4 7-8 years	Step 5 9+ years	Increase	% Increase	
20 Specialists								
Non-Bilingual - no degree	\$ 20.00	\$ 21.25	\$ 22.50	\$ 23.75	\$ 25.00	\$ 1.25	25%	SRS Start is \$21.50
Non-Bilingual w/ degree	\$ 21.00	\$ 22.31	\$ 23.63	\$ 24.94	\$ 26.25	\$ 1.31	25%	SRS Start is \$22.50
Bilingual - no degree	\$ 22.50	\$ 23.91	\$ 25.31	\$ 26.72	\$ 28.13	\$ 1.41	25%	
Bilingual w/ degree	\$ 23.50	\$ 24.97	\$ 26.44	\$ 27.91	\$ 29.38	\$ 1.47	25%	

Documento inédito de escala salarial que refleja la remuneración de los especialistas en jóvenes.

Los líderes de FOY han demostrado una falta de responsabilidad por su opaca toma de decisiones sobre la compensación. En la reunión del Comité de Defensa Sistémica de septiembre de 2023, se nominó una lista de políticas de la agencia para que el comité las revisara, incluida la "transparencia de la compensación". Las políticas de esta lista fueron sugeridas por los miembros del comité para cumplir con la misión de amplificar la voz de los empleados en el desarrollo de la política de la agencia. Los facilitadores de la reunión, la directora de recursos humanos, Tori Cue, y la directora de operaciones, Patricia Charles-Heathers, reconocieron brevemente la sugerencia, pero la descartaron con las palabras: "No es una política", y continuaron con su lista. Este esfuerzo sindical cree que el liderazgo de la agencia es responsable de sus procesos de toma de decisiones, ya sea que estén escritos o no.

De acuerdo con el espíritu y la supuesta misión del trabajo centrado en la justicia de nuestra agencia, buscamos el compromiso de nuestro liderazgo para centrar los valores de transparencia, responsabilidad e integridad en todas las operaciones. Por lo tanto, hacemos un llamado al Equipo de Liderazgo Ejecutivo para que publique la documentación de sus ingresos actuales y las fechas y el monto en dólares de los aumentos salariales en los últimos 5 años. Solicitamos que esta información se divulgue internamente a todos los empleados en un plazo de 2 semanas.

¿Cómo podría un sindicato mejorar las prácticas de compensación Friends of Youth? Con un sindicato, las prácticas de compensación se describen claramente en un contrato legalmente vinculante negociado entre nuestro sindicato y nuestro empleador. Como se ejemplifica en otros contratos de OPEIU8,

- Los empleados pueden esperar aumentos salariales a **intervalos predecibles que se describen de antemano** en el contrato. (Para ver un ejemplo, consulte [Dorothy comparte cómo funciona en YouthCare en la página 2 de nuestra última comunicación](#)).
- Los factores considerados en los aumentos salariales y las diferencias (p. ej. Educación superior, capacidad multilingüe, horas nocturnas, etc.) están determinados por un conjunto de **criterios transparentes que se aplican por igual a todos los empleados**.
- **Los estándares de compensación se aplicarán de manera consistente a las nuevas contrataciones y a los empleados actuales**, asegurando que las prácticas de compensación promuevan la retención y valoren adecuadamente a los empleados dedicados que hacen posible nuestro trabajo.
- El contrato sindical nos brinda **mecanismos concretos para responsabilizar a nuestra agencia** de los acuerdos negociados con los empleados sindicalizados.

Para más información sobre el esfuerzo sindical de FOY, comuníquese con un compañero de trabajo firmante de la [carta abierta enviada el 18/12/2023](#) o con la organizadora de OPEIU, Corinne, [al corinne@opeiu8.org](mailto:corinne@opeiu8.org) o al 425-318-2650. También puede ver [estas preguntas frecuentes](#) y/o visitar [esta página](#) para encontrar todas las comunicaciones relacionadas con este esfuerzo.

¡Queremos tu opinión! Comparte tu experiencia. ¿Te suena familiar o has tenido una experiencia diferente? ¿Qué temas te importan? Comparta su historia [aquí](#), póngase en contacto con uno de los firmantes de [nuestra carta abierta](#) o con nuestra organizadora sindical Corinne para decirnos lo que espera que un sindicato pueda hacer por usted.

¿Listo para sindicalizar a Friends of Youth? Firma una tarjeta [aquí](#) si aún no lo has hecho.