

HR/Benefits Review

Noticias para la facultad y el personal de la Universidad de California

Mayo de 2003

Comienza el programa voluntario START para reducir el tiempo

La Universidad ha puesto en práctica este mes el Programa de Reducción de Tiempo para la Facultad Académica y el Personal (START, por sus siglas en inglés). El Programa START se propuso a principios de año como uno de los planes de alternativas estratégicas en consideración para hacer frente a la crisis presupuestaria estatal y su impacto en la fuerza laboral de la UC. La revisión institucional formal del programa propuesto concluyó en abril.

Debido a que los planteles y departamentos individuales de la UC se ven afectados de maneras diferentes por los retos presupuestarios actuales, la participación en START se determinará a nivel departamental de acuerdo con las necesidades presupuestarias y operacionales.

Cómo funciona START

START es un programa voluntario y la elegibilidad se extiende a todos los nombramientos académicos—excepto aquellos en la facultad y cargos estudiantiles académicos—y a los empleados de carrera del plantel a tiempo completo, o parcial que no estén a prueba (“status regular”).

Al entrar en prensa este boletín, la participación de empleados con representación exclusiva quedó pendiente del resultado de las conversaciones con los sindicatos.

Con la aprobación departamental, START le permite a los empleados elegibles reducir sus horas de trabajo y paga correspondiente, del 10 al 50 por ciento del tiempo completo. START les proporciona a los participantes tiempo libre adicional para asuntos personales, estudios, o cuidados familiares.

Un empleado puede participar voluntariamente en START en incrementos mensuales desde un mínimo de



Asignaciones de CAP II se acreditan a las cuentas de los miembros

¡Buenas noticias! Los estados de cuenta de la Disposición de Acumulación de Capital II (CAP II, por sus siglas en inglés) se enviarán a los miembros elegibles de la UCRP a finales de mayo, mostrando las asignaciones de CAP II acreditadas en su cuenta. El CAP II suplementa los beneficios de jubilación de la UC para miembros de la UCRP activos el 1 de abril de 2003, y que fueron remunerados por la UC en los 12 meses previos.

Quedan incluidos como miembros activos aquellos que estén en sabático o con una licencia aprobada. Los miembros inactivos y los jubilados, y aquellos que estén cobrando beneficios de la UCRP por discapacidad no son elegibles para asignaciones del CAP II.

Balance de CAP en línea

Usted puede averiguar el saldo de su CAP II en línea (incluso asignaciones previas de CAP y de CAP II) a través del sitio web “A su servicio”, seleccionando “Sus beneficios en línea” (a la derecha) y pinchando en “Balances y resúmenes de sus beneficios”.

También puede obtener un “Estado de cuentas a solicitud” seleccionando “Sus beneficios en línea” y “Ver balances de cuentas UCRS”.

Para más información sobre esta asignación de CAP II, por favor vea “A su servicio” (“Jubilación y ahorros—Disposición de Acumulación de Capital”) para las “Preguntas más frecuentes sobre la Disposición de Acumulación de Capital II”. Si aún tiene preguntas, llame al Servicio de Beneficios para el Cliente de UC/HR al 1-800-888-8267, de lunes a viernes, de 9:00 a.m. to 4:00 p.m. Contacte a su Oficina de Beneficios local si piensa que es elegible para una asignación pero no la recibió. ▲

continua en la página 10

Nuevos dispositivos

Eche una mirada a nuestros Recordatorios y a los artículos en “Qué hay de nuevo” en cada número para buscar los breves resúmenes de plazos importantes, cambios de programa y otras informaciones útiles en relación con los Beneficios/HR.

Recordatorios

Qué hay de nuevo

Jubilación y Ahorros

Maximice sus contribuciones al Plan 403(b) y minimice los impuestos

Inscríbase en el Plan Diferido de Impuestos 403(b), o aumente sus contribuciones para el 2003 si ya está inscrito, y revise su límite máximo de contribución anual mediante “A su servicio”: seleccione “Sus beneficios en línea—Comience/cambie sus contribuciones al plan”.

Y – de acuerdo con una disposición de actualización, usted pudiera contribuir hasta \$3,000 extras este año, si lleva más de 15 años de servicio. Encuentre la información en línea: seleccione “Jubilación y Ahorros”, y “Plan Diferido de Impuestos 403(b)”, o consulte a su Oficina de Beneficios local.

¿Vuelve al empleo en la UC?

En los últimos tres años: a) ¿ha regresado usted a su estatus salarial tras una licencia sin sueldo o un sabático?, o, b) ¿lo ha recontratado la UC tras una interrupción en sus servicios?

En esos casos usted pudiera ser elegible para readquirir el Crédito de Servicio de la UCRP. Para más información vea el “Folleto de recompra de la UCRP” bajo el acápite “Formularios y publicaciones” en “A su servicio”, o consulte a su Oficina de Beneficios local.

Cambio en términos para redimir Bonos de Ahorros de EEUU

Los bonos de la serie EE y de la I, emitidos en febrero de 2003 o después deber tenerse al menos 12 meses antes de redimirlos. Los detalles están disponibles en el sitio web del Tesoro de EEUU (www.treasurydirect.gov).

Salud y bienestar

Las reclamaciones caducan en diciembre de 2003

Las reclamaciones del año pasado (2002) bajo los planes anteriores de Aetna (UC Care, High Option, y Core) deberán presentarse a más tardar el 31 de diciembre de 2003 para que puedan pagarse.

Recetas en línea con Kaiser

Una vez que usted haya llenado el formulario de autorización de Kaiser Permanente podrá presentar sus solicitudes para recetas en línea. Para saber más sobre este servicio, acceda a “A su servicio” y seleccione “Lista de contactos” para ir al sitio web de Kaiser Permanente.

En este número

Nuevo presupuesto actualizado de abril pg. 5

Revise nuestra Guía de beneficios UC 2003 para medicamentos recetados pg. 4

Nueva información sobre reglas de privacidad en asuntos de salud (HIPAA) pg. 5

Normativa de la UC sobre denuncias pg. 3

Nuevo folleto de “A su servicio” y bencom.fone pg. 8

Buena información disponible en línea sobre el Medicare pg. 11

DSS Research hace encuesta anual sobre Plan Médico de UC

Una encuesta hecha al azar entre la facultad y el personal del plantel y sus dependientes mide la satisfacción con los planes médicos patrocinados por la UC. La encuesta terminará el 10 de junio, y nosotros reportaremos los resultados en un número futuro de este boletín.

Eliminación del requisito de seis meses de residencia para parejas domésticas

El requisito de que una pareja doméstica del mismo sexo tenga que vivir con un miembro de la UC por un mínimo de seis meses antes de inscribirse en los beneficios de salud y bienestar se eliminó el 1 de mayo de 2003.

Para más información sobre la inscripción de parejas domésticas, refiérase al nuevo folleto de Beneficios/HR titulado Beneficios para parejas domésticas, disponible en junio. Busque el aviso en nuestro boletín.

Normativa de la UC sobre denuncias

<http://ucwhistleblower.ucop.edu>

La Universidad tiene la responsabilidad de comportarse de manera ética y cumplir con la ley. Si usted sospecha que un empleado de la UC está involucrado en “actividades gubernamentales inapropiadas”, debe saber que la UC tiene normativas para mostrarle como hacer la denuncia y protegerse de posibles represalias.

La Normativa de Denuncias de la UC proporciona un procedimiento para presentar y atender a las denuncias.

La Normativa de Denuncias de la UC le prohíbe a los funcionarios de la Universidad interferir con el derecho de un empleado a hacer una denuncia, tomar represalias contra el empleado que haya hecho una denuncia, o se niegue a cumplir una orden ilegal conforme a la definición que da esta normativa. Esta normativa también proporciona un procedimiento para presentar y atender quejas de represalias por denuncias.

Q ¿Qué es un denunciante (“whistleblower”)?

A Denunciante es todo aquel que haga un esfuerzo de buena fe por divulgar información sobre “actividades gubernamentales inapropiadas” o amenazas apreciables a la salud y la seguridad públicas.

Q ¿Qué son las “actividades gubernamentales inapropiadas”?

A Actividades gubernamentales inapropiadas son las actividades que (1) violan cualquier ley o regulación estatal o federal, incluyendo (pero sin excluir) soborno, robo o uso indebido de propiedades de la Universidad, fraude, omisión delib-

erada del cumplimiento de una obligación, hostigamiento sexual, conducta científica indebida, o abuso de autoridad, o (2) son despilfarros económicos o involucran una conducta excesivamente derrochadora, o de incompetencia o ineficiencia excesivas.

Q ¿Qué debo saber si quiero hacer una denuncia?

A Usted puede hacer una denuncia reportando sus acusaciones al “funcionario local designado” (el responsable de coordinar las denuncias en su centro de trabajo—ver “Recursos del recinto” en el sitio web de Denuncias en la UC). Usted también puede reportar sus acusaciones a su supervisor. El supervisor o administrador procederá a resolver el problema o elevará las acusaciones a su supervisor, al funcionario local designado, a Auditoría Interna, al Departamento de Policía, a la Oficina de Recursos Humanos o la de Personal Académico, u otra oficina apropiada. Usted también puede contactar a la oficina de Auditoría Estatal para hacer su denuncia.

Q ¿Qué sucede si mi supervisor toma represalias contra mí por hacer una denuncia?

A Si usted piensa que se han tomado represalias en contra suya por una denuncia, puede quejarse por escrito a la Oficina de Recursos Humanos o la de Personal Académico, o al funcionario local designado. Su queja será investigada y si lo amerita se procederá apropiadamente.

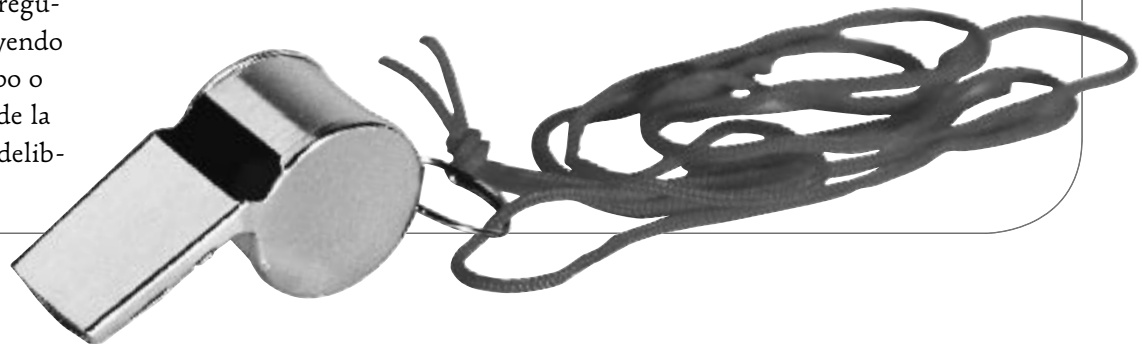
Para más información:

Vaya a: <http://ucwhistleblower.ucop.edu>

Allí encontrará:

- Normativa para denuncias
- Preguntas frecuentes
- Recursos del recinto
- Materiales de entrenamiento
- Más información útil

Si no tiene acceso al sitio web, contacte a la Oficina de Recursos Humanos o la de Personal Académico para obtener una copia de los documentos. ▲



Guía de beneficios para medicamentos recetados en 2003

He aquí una guía de beneficios para la compra al detalle o por correo de medicamentos recetados mediante planes médicos patrocinados por la UC, que le ayudará a entender sus opciones y costos en medicamentos recetados. La UC tiene el empeño de proporcionar servicios de salud con calidad y reconoce la importancia de los medicamentos recetados. Si usted tiene alguna pregunta sobre su plan de recetas para fármacos, por favor llame al número de teléfono de Servicio al Cliente en su tarjeta de identificación de su plan médico.

Como reportamos en el número de la primavera de 2000 de este boletín, los costos de los medicamentos recetados son una de las causas principales del aumento del costo de los servicios de salud en años recientes. La UC ha ofrecido un programa de copagos de tres niveles en la mayoría de sus planes médicos desde 2002 para proporcionar acceso a una amplia gama de medicamentos, y contener el aumento de los costos.

Los planes médicos de la UC (exceptuando Core) tienen copagos fijos que varían de acuerdo con el tipo de fármaco recetado: genérico formulario, formulario con nombre de marca o no formulario con nombre de marca (para más detalles vea la página 5). Si tiene preguntas sobre un fármaco de marca en particular, o su equivalente genérico, consulte a su médico o a su plan médico. ▲

PLAN MEDICO	Blue Cross PPO	Blue Cross PLUS	BluePremier HMO	BluePremier POS	Core
Suministro en la farmacia	Suministro de 30 días	Suministro de 30 días	Suministro de 30 días	Suministro de 30 días	
Fármaco genérico formulario	\$15	\$15	\$15	\$15	20%
Formulario con nombre de marca	\$25	\$25	\$30	\$30	20%
Fármaco no formulario	\$40	\$40	\$45	\$45	20%
Copago por correo/ suministro	Suministro de 90 días	Suministro de 90 días	Suministro de 31-90 días	Suministro de 31-90 días	
Fármaco genérico	\$30	\$30	\$30	\$30	
Fármaco con nombre de marca	\$50	\$50	\$60	\$60	
Fármaco no formulario	\$80	\$80	\$90	\$90	
Contacto por correo	*WellPoint Pharmacy 1-800-700-2541	*WellPoint Pharmacy 1-800-700-2541	Advance PCS 1-800-966-5772	Advance PCS 1-800-966-5772	

PLAN MEDICO	Health Net	Kaiser Permanente of California	PacifiCare(CA & NV)	Western Health Advantage
Suministro en la farmacia	Suministro de 30 días	Suministro de 100 días	Suministro de 30 días	Suministro de 30 días
Fármaco genérico formulario	\$10	\$10	\$10	\$10
Formulario con nombre de marca	\$20	\$20	\$20	\$20
Fármaco no formulario	\$35	No aplica	\$35	\$35
Copago por correo/suministro	Suministro de 90 días	**	Suministro de 90 días	***
Fármaco genérico	\$20		\$20	\$20
Fármaco con nombre de marca	\$40		\$40	\$40
Fármaco no formulario	\$70		\$70	\$70
Contacto por correo	1-888-858-2951		1-800-562-6223	1-800-903-8664

* Las compañías de fármacos recetados no son aplicables al máximo de desembolso anual

** Se pueden encargar renovaciones de recetas por correo. Los miembros de Kaiser de California sólo pueden usar el servicio de pedidos por correo para renovar recetas que tengan en farmacias afiliadas a Kaiser. Hay información adicional en la página 13 de su "Guía a Kaiser" (disponible en Kaiser).

***Los miembros de Western Health Advantage pueden usar el servicio de pedidos por correo para renovar recetas sólo después de que una farmacia participante despache la receta inicial.

Como sus recetas están disponibles mediante un copago establecido, usted pudiera no estar enterado del valor que representa su plan de cobertura médica. Nosotros hemos recopilado una breve lista de algunas de las recetas más comunes usadas por nuestros empleados, para que usted pueda ver cuáles serían los costos promedios al detalle de estos fármacos si usted no tuviera un seguro médico.

Ejemplos de fármacos con nombre de marca			Ejemplos de fármacos genéricos		
Nombre del fármaco	Precio promedio mensual al detalle	Condición/ Uso	Nombre del fármaco	Precio promedio mensual al detalle	Condición/ Uso
Lipitor	\$ 65	Colesterol alto	Naproxen	\$ 17	Antiinflamatorio
Allegra	\$ 74	Alergias	Metformin	\$ 33	Diabetes
Vioxx	\$ 76	Artritis (anti-inflamatorio)	Necon 1/35	\$ 19	Anticonceptivo
Glucophage	\$ 90	Diabetes	Ranitidine Hydrochloride	\$ 29	Acidez gástrica/ Reflujo ácido
Nexium	\$ 118	Acidez gástrica/ Reflujo ácido			

FORMULARIO

Un "formulario" es una lista de medicamentos recetados aprobados que su plan médico cubre con copagos más bajos/reducidos para los miembros. Los formularios se actualizan periódicamente y pueden añadirse o eliminarse fármacos.

FARMACOS CON NOMBRE DE MARCA

Un fármaco "con nombre de marca" es la primera versión del fármaco que fue aprobada por la Administración de Alimentos y Fármacos (FDA, por sus siglas en inglés). Un fármaco con nombre de marca suele ser el más costoso debido a los costos de investigación y desarrollo del fármaco, así como de las pruebas químicas que exige la FDA para su aprobación. Los costos de desarrollar un fármaco pueden alcanzar los \$200 ó \$300 millones.

FARMACOS GENERICOS

Un fármaco "genérico" es equivalente al fármaco con nombre de marca en su composición química, calidad y efectos. La FDA hace pruebas estrictas (ingredientes y producto en sí) y regula los "genéricos," que tienen que ser idénticos al producto con nombre de marca en cuanto a seguridad, efecto y forma de dosis. Los ingredientes activos (que hacen efecto) también deben ser iguales. Algunos fármacos con nombre de marca pudieran no tener un equivalente "genérico" en la actualidad, pero pudieran estar disponibles más adelante.

Protección de privacidad en la información relacionada con su salud

El 14 de abril de 2003 la Ley de Privacidad en Portabilidad y Responsabilidad de Seguros de Salud (HIPAA, por sus siglas en inglés) entró en vigor. En meses recientes, la Universidad y sus aseguradores han estado colaborando para establecer normativas y procedimientos operativos para la Universidad, sus administradores de planes de salud, socios comerciales, y proveedores médicos conforme a la HIPAA.

La Universidad, como parte de su responsabilidad con sus planes autofinanciados, el 10 de abril envió una copia oficial del Aviso de Privacidad HIPAA a los afiliados actuales de Core California, Core Nuevo México, BluePremier HMO, BluePremier POS, High Option Supplement to Medicare, y la Cuenta de Reembolso por Servicios de Salud. Para otros planes patrocinados por la UC, los aseguradores de los planes tenían la responsabilidad de enviar un aviso similar por correo a sus afiliados de la UC antes de que entrara en vigor el 14 de abril.

La Universidad abrió un nuevo sitio web de HIPAA (www.universityofcalifornia.edu/hipaa) para proporcionarle a los empleados, jubilados y otros visitantes información sobre HIPAA y el cumplimiento de la UC con la nueva regla de privacidad. Si tiene preguntas sobre HIPAA en relación con los planes patrocinados por UC, escriba a: HIPAA Privacy Officer, 300 Lakeside Dr., 5th Floor, Oakland, CA 94612. También puede llamar a [bencom.fone \(1-800-888-8267\)](tel:1-800-888-8267) y seleccionar el buzón de HIPAA para dejar un mensaje. ▲

www.ucop.edu/news/budget/welcome.html

Aspectos notables de la actualización del presupuesto estatal en abril

Vaya al sitio web del presupuesto (dirección arriba) para ver la actualización pormenorizada de abril 2003; actualizaciones previas; otras noticias relacionadas, información, y enlaces; preguntas y respuestas para los empleados; y preguntas y respuestas sobre las cuotas para estudiantes.

- El estado sigue buscando formas de cerrar la brecha en el presupuesto del 2003-04, que según cálculos pudiera llegar a los \$35,000 millones, y para ello se han propuesto cortes apreciables en la mayoría de los gastos estatales.
- Las audiencias legislativas para el presupuesto 2003-04 que propone el gobernador están en curso, y la UC está planteando un argumento contundente en Sacramento en defensa de sus necesidades, y enfocando el tremendo impacto que nuestra facultad, personal, alumnos y ex alumnos tienen en el estado.
- Aunque el presupuesto que propone el gobernador no proporciona aumentos salariales para la UC el año próximo, la Universidad aún espera hallar formas de continuar costando los ascensos por mérito de la facultad, críticamente necesarios para que la compensación de la facultad se mantenga competitiva.
- La UC espera también hallar alguna forma de reconocer financieramente a los empleados del plantel el año próximo, en particular aquellos que no reciben una compensación alta, tal vez ayudándolos a sufragar una porción de los crecientes costos del seguro médico.
- La mayor parte de los cortes de presupuesto de 2002-03 para mediados de año que el gobernador propuso para la UC ya han sido aprobados por la Legislatura.
- START— el Programa de Reducción de Tiempo para la Facultad Académica y el Personal —una de las opciones para ahorrar dinero que la UC ha explorado—entró en efecto el 1 de mayo. Ver artículo en la página 1. ▲

Muchos empeños de la UC fomentan la diversidad del personal

La Universidad valora y fomenta la diversidad en su fuerza laboral de casi 90,300 empleados de carrera.

Los recintos individuales de la UC realizan actividades específicas en respuesta a las necesidades locales. En la Universidad en general, los departamentos de Beneficios/HR implementan y coordinan una serie de programas de envergadura dentro del sistema.

Igualdad de oportunidades en el empleo y acción afirmativa

Como contratista federal, la UC tiene que cumplir con las regulaciones federales de acción afirmativa e igualdad de oportunidades en el empleo, y tiene el empeño de cumplir con esas obligaciones.

La ley estatal (establecida por la Proposition 209) y la Normativa de los Regentes de la UC (SP-2) prohíben que se emplace o se le muestre preferencia a ningún individuo basado en su raza, religión, sexo, color, etnia u origen nacional. Sin embargo, esas prohibiciones no disminuyen la obligación federal de la UC de promover la igualdad de oportunidades y de emprender acción afirmativa para las minorías, mujeres, individuos con discapacidades y veteranos amparados por esta normativa.

En este contexto la UC se afana en realizar un mayor esfuerzo en las áreas de acercamiento en el empleo, sociedades comunitarias y entrenamiento y desarrollo del personal.

Acercamiento y reclutamiento

Las iniciativas de acercamiento locales y de la Universidad están concebidas para ampliar y diversificar grupos de solicitantes calificados para puesto la UC, y para asegurar igualdad de acceso para todos. Entre estas iniciativas hay extensas campañas publicitarias, acercamientos comunitarios mediante ferias de empleo y talleres; y redes de con-

tactos y sociedades con organizaciones profesionales, comunitarias, estatales y nacionales.

Reclutadores de acercamiento de varios locales de la UC participan en el Consorcio de Acercamiento de Empleo de la UC, y colaboran para desarrollar estrategias de acercamiento, reclutamiento y mercadeo.

Abarcando una base amplia dentro de la Universidad, la UC recientemente se ha asociado a prueba con un servicio de reclutamiento en línea que ofrece diversidad, WorkPlaceDiversity.comTM, para proporcionar una ubicación central para redes de contactos y anuncios de puestos disponibles en todos los locales de la UC.

Entrenamiento y desarrollo

Los programas de entrenamiento y desarrollo para el personal de la UC se han probado como algo vital para ayudar a retener personal calificado y diverso, al proporcionarle oportunidades a los empleados para obtener y mejorar sus destrezas, disfrutar de avances y movilidad en su carrera, y lograr metas en ella.

Una amplia gama de entrenamientos locales y en la Universidad y de ofertas para el desarrollo atraen niveles apreciables de participación todos los años. El Programa de Desarrollo para el Personal de la Universidad en General proporciona fondos para mantener esfuerzos de entrenamiento y programas singulares de desarrollo y retención en locales individuales de la UC.

Valorando la diversidad

La Universidad promueve activamente la concientización de la diversidad.

Los esfuerzos locales se han convertido en una prioridad en esta área, e incluyen programas de entrenamiento que cubren temas relacionados con la acción afirmativa y la no discriminación, la concientización y manejo de la diversidad, los cambios de organización, la acomodación razonable, la no discriminación, y el hostigamiento sexual.

Recursos de sitios web

Hay información disponible sobre programas de diversidad, normativas y recursos en su centro y también disponible en su sitio web local. Busque enlaces con su sitio local de acción afirmativa e igualdad de oportunidades en el empleo y diversidad.

Un proyecto para revisar y ampliar el sitio de la diversidad en la Universidad se está construyendo en "A su servicio". Anunciaremos el nuevo sitio web cuando se estrene. ▲



Elogio de la diversidad en la fuerza laboral de la UC, la comunidad latina

DATOS SOBRE EL PERSONAL LATINO DE LA UC

- Los latinos generalmente tienen sus raíces en América Latina, el Caribe, o España.
- A los efectos de informes demográficos, el gobierno federal se refiere a todos los latinos como “hispanos” y los lista en tres grupos principales:
 - > Mexicano-americano americano/chicano (personas de cultura u origen mexicano, sin importar la raza)
 - > Latinoamericano/latino (personas de cultura u origen centroamericano, sudamericano, cubano o puertorriqueño, sin importar la raza)
 - > Otros hispanos/hispanoamericanos (personas de cultura u origen no incluidos en las dos categorías anteriores)
- Cifras del personal latino de la UC (basadas en la información de autoidentificación de los empleados y recopiladas hasta abril de 2002):
 - > En los recintos—16.1 por ciento (11,844 individuos) del personal de carrera
 - > En los tres laboratorios nacionales—17.1 por ciento (2,826 individuos) del personal de carrera
- Usted puede averiguar sobre los grupos y recursos de empleados latinos en su recinto haciendo una búsqueda en su sitio web local, contactando su Asamblea de Personal, o consultando la oficina de Recursos Humanos. ▲

Cinco de Mayo

Para las personas de la comunidad latina de la UC que son de extracción mexicana, el mes de mayo representa al Cinco de Mayo.

El Cinco de Mayo conmemora la victoria del Ejército Mexicano contra los invasores franceses en la Batalla de Puebla en ese día en 1862. Esta victoria se convirtió en símbolo de la unidad y patriotismo mexicanos, y demostró al mundo que México y toda América Latina estaban dispuestos a defenderse a sí mismos de intervenciones extranjeras.

En todo el sistema universitario este Cinco de Mayo, habrá festividades y programas para la facultad, el personal y los estudiantes de todas procedencias en conmemoración de la victoria mexicana en la Batalla de Puebla. ▲

Fondos administrados por la UC

Desde el 31 de octubre de 2002 los fondos de inversiones manejadas por la UC han generado las siguientes unidades de valor mensuales y factores de interés:

EN	EL VALOR POR UNIDAD ERA			EL FACTOR DE INTERES ERA		
	Valor acumulado	Bono	Multi-Activos	Ahorros	ICC	Contrato con compañía de seguro
10/31/02	\$204.753	\$145.250	\$28.50467	.4074%	.5447%	.1514%
11/30/02	\$215.257	\$144.861	\$28.89782	.4035%	.5254%	.1379%
12/31/02	\$203.977	\$148.259	\$28.71842	.3955%	.5438%	.1236%
1/31/03	\$198.863	\$148.320	\$28.59677	.3816%	.5067%	.1331%
2/28/03	\$195.556	\$150.829	\$28.64351	.3583%	.4548%	.1136%
3/31/03	\$196.755	\$150.765	\$28.73032	.3693%	.4983%	.1122%

Tasas de rendimiento hasta el 31 de marzo 2003	Anualizado		
	1-año	5-años	10-años
TOTAL RENDIMIENTO FONDOS			
Valor acumulado	-26.39%	-2.66%	7.66%
Bono	13.49%	7.11%	9.93%
Multi-Activos	-3.25%	3.68%	7.68%
INGRESOS FONDOS			
Ahorros	4.87%	5.74%	6.13%
Contrato con compañía de seguro	6.52%	6.92%	7.38%
Mercado monetario	1.73%	4.50%	4.78%

Este rendimiento de las inversiones representa un resultado pasado y no debe considerarse indicativo de resultados futuros.

Obtenga los últimos resultados de rendimiento de inversiones de los fondos administrados por la UC visitando "A su servicio" y seleccionando "Valores y rendimientos de los Planes de Retiro". Los fondos de la UC se valoran mensualmente y las nuevas unidades de valores y factores de interés se insertan en nuestro sitio web alrededor del día 10 de cada mes.

Hay estados de cuentas resumidos y proyecciones de jubilación disponibles en "A su servicio". Para acceder seleccione "Sus beneficios en línea". También puede pedir un Estado de Cuentas por Solicitud de su saldo actual y transacciones con el servicio telefónico interactivo de la UC, bencom.fone (1-800-888-8267). ▲

Cambio de opciones en Bencom.fone

Nuevo folleto disponible

Como informamos en el número de febrero de 2003 de este boletín, UC HR/Benefits ha cambiado recientemente los dispositivos disponibles en su sistema interactivo de voz y respuesta, bencom.fone. Usted notará que las opciones del menú reflejan estos cambios. También hemos agregado un buzón de HIPAA (opción 5) para grabar sus preguntas sobre el cumplimiento de la UC con las nuevas reglas de privacidad en servicios de salud (ver página 5).

Para obtener un folleto que resume los servicios disponibles en bencom.fone y en "A su servicio", vaya al sitio web "A su servicio" y seleccione "Formularios y publicaciones" y pida el nuevo folleto "Siempre a su servicio". También puede pedir una copia de este folleto llamando a bencom.fone (1-800-888-8267) y dejando un mensaje en el "Buzón de formularios" ▲

Opción disponible de inversiones con responsabilidad social Calvert

www.calvert.com

Esto es un recordatorio de que los participantes en el Plan Voluntario 403 (b) de Impuestos Diferidos de la UC tienen la oportunidad de velar por su responsabilidad social con la opción de inversiones para la jubilación al situar sus contribuciones en fondos mutuos Calvert, que respetan la responsabilidad social y ambiental.

Diez fondos disponibles

Calvert, líder en el sector de inversiones socialmente responsables desde hace más de 20 años, se puso al alcance de los participantes en el Plan 403 (b) de la UC en 1988 con una oferta de un fondo mutuo. Hoy día, los participantes de la UC pueden escoger entre 10 fondos mutuos Calvert, que ofrecen una amplia gama de objetivos en inversiones. La filosofía Calvert en inversiones la aparta de otras compañías de fondos mutuos, al añadirle una evaluación de las prácticas comerciales de cada compañía para ayudar a buscar las oportunidades de inversión más prometedoras.

Inversiones con responsabilidad social

Según la literatura de Calvert, la meta de examinar las inversiones por su responsabilidad social es “combinar el análisis financiero tradicional con un análisis de la conducta de la compañía en áreas tales como impacto ambiental, prácticas laborales, relaciones comunitarias y la seguridad de sus productos. Este análisis del valor añadido es atractivo para quienes creen que las mejores oportunidades de inversión a largo plazo se hallan entre las compañías con solidez económica y que observan la responsabilidad corporativa.

Información adicional

Visite la página de Internet de Calvert para tener una vista general completa de la filosofía de la compañía y del rendimiento de sus inversiones. Para preguntas o información sobre los fondos Calvert disponibles para los participantes del Plan 403 (b), llame al 1-800-368-2748 para hablar con un representante de inversionistas de Calvert. Para inscribirse en Calvert, obtenga una solicitud y un acuerdo de plan de custodia poniéndose en contacto con su Oficina de Beneficios, llamando a Calvert al 1-800-368-2748, o usando su sitio web (www.calvert.com/plan_ucal.html). Los participantes actuales pueden cambiar sus contribuciones en línea en el sitio web de “A su servicio”. ▲

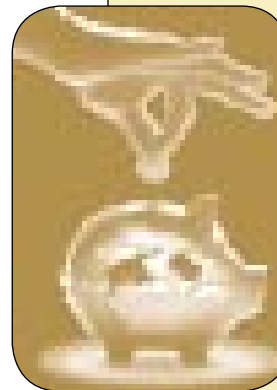
Los ahorros en beneficios de college por el plan ScholarShare comienzan el 1 de julio

www.scholarshare.com

Como todas las cosas de valor, la educación universitaria es costosa—y eso es algo que aumenta con cada año. Como la inflación de las cuotas sigue aumentando, los planes de la Sección 529 del Código del IRS, como el ScholarShare del Estado de

California se ofrecen para ayudarle a ahorrar para los gastos calificados de college y para ahorrarse impuestos.

TIAA-CREF, administradora del ScholarShare College Savings Trust, colaboró con la UC para traerle este programa a los empleados de la UC.



A partir de lo ganado en julio de 2003 los empleados participantes podrán aprovechar la oportunidad de lograr sus metas de ahorros para estudios con depósitos directos mediante el Programa ScholarShare—el Plan 529 oficial de California. Para más información e inscribirse en el programa, los empleados interesados deben visitar su sitio web. ScholarShare ofrece extracciones libres de impuestos federales y estatales—un beneficio que usted no debe soslayar. ▲

un mes hasta un máximo de doce. La reducción de tiempo y duración de la participación se especificará en un contrato que firmarán el empleado y el jefe de su departamento.

Los departamentos pudieran empezar a inscribir empleados a partir de mayo. Las reducciones de tiempo de los empleados entrarían en efecto a partir del 1 de junio, conforme a la aprobación departamental y los plazos de nómina locales. START continuará hasta el 30 de junio de 2005.



A cambio de participar en START

A cambio de aceptar una reducción de tiempo voluntaria, el empleado continuará acumulando días de vacaciones y de licencia por enfermedad al mismo ritmo de acumulación pre-START. Mientras que el empleado siga su status salarial activo al menos el 50 por ciento del tiempo completo en cada mes de START, el crédito de servicio de UCRP seguirá acumulándose según la tasa de acumulación pre-START.

Para los participantes en START, los beneficios de la UCRP, tales como jubilación, discapacidad e ingresos para supervivientes se basarán en su salario pre-START.

Los participantes en START no estarán sujetos a ningún plan de reducción salarial mandatorio durante su participación en START, en caso de que semejante plan fuera necesario.

Al caducar un contrato START, el empleado volverá al porcentaje de tiempo que trabajaba antes de participar en START.

Para detalles importantes

Los avisos y detalles sobre START están emitiéndose por los locales individuales de la UC, y usted debe estar al tanto de ellos en sus comunicados locales

para empleados y en sus sitios web. Su oficina local de Personal Académico y la oficina de Recursos Humanos para empleados del plantel también podrán informarle.

Podrá encontrar información global sobre START – avisos sobre el programa, preguntas y respuestas pormenorizadas, y formularios de inscripción y cambios o cancelaciones – en el sitio web de “A su servicio”. Vaya a la ventana titulada “Normativas de personal, contratos y procedimientos”, seleccione “Otras normativas, programas e iniciativas”, y baje hasta el enlace “START”, debajo de “Programas e iniciativas”.

¿Vuelve al empleo en la UC?

En los últimos tres años: a) ¿ha regresado usted a su estatus salarial tras una licencia sin sueldo o un sabático?, o, b) ¿lo ha recontratado la UC tras una interrupción en sus servicios?

En esos casos usted pudiera ser elegible para readquirir el Crédito de Servicio de la UCRP. Para más información vea el “Folleto de recompra de la UCRP” bajo el acápite “Formularios y publicaciones” en “A su servicio”, o consulte a su Oficina de Beneficios local.

Cambio en términos para redimir Bonos de Ahorros de EEUU

Los bonos de la serie EE y de la I, emitidos en febrero de 2003 o después deber tenerse al menos 12 meses antes de redimirlos. Los detalles están disponibles en el sitio web del Tesoro de EEUU (www.treasurydirect.gov). ▲



¿Va a comprar o refinanciar su casa?

<http://www.worldsavings.com/ucloans>

En el número de febrero de este boletín indicamos que si quiere pedir un préstamo a World Savings Bank, FSB, para comprar una casa, puede obtener una copia de su verificación de empleo en la UC en el sitio web de “UC para usted” (<http://ucfy.ucop.edu>). Por favor fijese que la verificación de empleo está disponible en “UC para usted”, pero deberá acceder a “Verifique su empleo en UC” en vez del enlace “Vea el aviso sobre su sueldo en UC” que dimos en el número de febrero.

Para más detalles, vaya al sitio web de World Savings o llame al 1-866-825-6268 y hable con un representante dedicado al manejo de las solicitudes de préstamo para empleados de la UC. ▲

¿Quiere saber más acerca del Medicare?

www.Medicare.gov

Medicare es el programa federal de servicios de salud para personas de 65 años en adelante. Medicare también cubre a ciertas personas jóvenes discapacitadas y a las personas con enfermedades renales en etapas avanzadas (fallos renales permanentes que requieren diálisis o trasplante de riñón).

Si le interesa saber más acerca del Medicare y los requisitos de inscripción de la UC para sus miembros del plan de salud, vaya al sitio web de “A su servicio” y seleccione “Formularios y publicaciones” y bajo la categoría de “Newsletters” seleccione el número de mayo de 2003 de “New Dimensions” (boletines de rentistas).

Usted puede obtener información y ayuda para sus preguntas sobre el Medicare en el sitio web de Medicare o llamando directamente al 1-800-633-4227 (1-800-MEDICARE), 24 horas al día. Los usuarios del sistema. TTY deben llamar al 1-877-486-2048. ▲

HR/Benefits Review

Mayo de 2003

HR/Benefits Review es publicado por Recursos Humanos y Beneficios de la Universidad de California para darle noticias e información a los empleados de la UC. Los puntos de vista u opiniones expresadas no representan necesariamente los de la Universidad.

Coordinador Editorial: Steven Ong
(Steven.Ong@ucop.edu)

Colaboradores: Personal de HR/Benefits

Diseño: Maria Theren

UNIVERSIDAD DE CALIFORNIA
RECURSOS HUMANOS Y BENEFICIOS

Universidad de California
HR/Benefits
P.O. Box 24570
Oakland, CA 94623-1570

Vicepresidenta Adjunta:
Judith W. Boyette

Directora Ejecutiva, Relaciones con Clientes
y Diversidad:
Kay Miller

Gerente/Editor de Publicaciones:
Norm Cheever

Por la autoridad de Los Regentes, Recursos Humanos y Beneficios de la Universidad de California, ubicada en Oakland, administra todos los planes de beneficios de acuerdo con los documentos aplicables y regulaciones del plan, acuerdos de custodia, Regulaciones de Seguro de Grupo de la Universidad de California, contratos de seguros de grupo, y leyes estatales y federales. Ninguna persona está autorizada para aportar información sobre beneficios que no consten en esta fuente de documentos, y la información que no aparezca en esta fuente de documentos no puede considerarse autorizada por los Regentes. Las fuentes de documentos están disponibles para su inspección a solicitud (1-800-888-8267). Lo aquí escrito no constituye una garantía de plan de cobertura ni de beneficios—las reglas particulares y requisitos de elegibilidad deben satisfacerse antes de poder recibir beneficios. La Universidad de California tiene la intención de continuar los beneficios aquí descritos indefinidamente; no obstante, los beneficios de todos los empleados, rentistas y beneficiarios de los planes quedan sujetos a cambio o terminación en el momento de renovar el contrato o en cualquier otro momento por la Universidad u otras autoridades gobernantes. La Universidad también se reserva el derecho a determinar las nuevas primas, contribuciones patronales y costos mensuales en cualquier momento. Los beneficios de salud y bienestar no acumulan valor agregado ni otorgan beneficios adjudicados. La contribución de la UC al costo mensual de la cobertura será determinada por la UC y pudiera cambiar o cesar por completo, y ser afectada por las asignaciones del presupuesto anual del estado de California. Si usted pertenece a una unidad representada exclusivamente por una entidad negociadora, algunos de sus beneficios pudieran ser distintos a los aquí descritos. Contacte a su Oficina de Recursos Humanos para más información.

En conformidad con las leyes aplicables y la normativa de la Universidad, la Universidad es un empleador de acción afirmativa e igualdad de oportunidades en el empleo. Por favor envíe sus preguntas sobre las normativas de acción afirmativa y de igualdad de oportunidades en el empleo para el personal a la directora Mattie Williams, Universidad de California, Oficina del Presidente, 300 Lakeside Drive, Oakland, CA 94612 y para la facultad a la directora ejecutiva Sheila O'Rourke, Universidad de California, Oficina del Presidente, 1111 Franklin Street, Oakland, CA 94607.

Sitio web: <http://atyourservice.ucop.edu>



Universidad de California
HR/Benefits
P.O. Box 24570
Oakland, CA 94623-1570

5/03 201M

HR/Benefits Review

Universidad of California
Human Resources and Benefits
P.O. Box 24570
Oakland, CA 94623-1570

Presorted
First Class Mail
U.S. Postage Paid
Oakland, CA
Permit No. 208

HR/Benefits Review

Dentro

- **Guía de medicinas recetadas**
- **Presupuesto de abril, artículo**
- **Normativa de la UC sobre denuncias**