

Actualización de la remuneración total para 2007

Cómo queda nuestra remuneración total

En un estudio independiente encargado a Mercer Human Resource Consulting en 2005, se halló que el paquete total de remuneración de la UC — salario, beneficios y retiro — era competitivo en general. Sin embargo, los salarios estaban por debajo del mercado, y los beneficios, sobre todo los de retiro, estaban por encima del mercado.

Los regentes se han comprometido a elevar los salarios en un plazo de diez años. Con el aumento de fondos salariales de este año y los cambios en costos de beneficios, la UC está observando cautelosamente el equilibrio entre salarios y beneficios, y continuará haciéndolo a largo plazo.

En septiembre de 2005 los regentes aprobaron RE-61, reafirmando el compromiso de la UC de ofrecer una remuneración competitiva total — sueldo, beneficios y retiro — para *todos* los empleados de la UC. Ahora que tenemos una mejor idea de lo que serán los costos del seguro de salud para el 2007, queremos darle una actualización a usted acerca de lo que se avecina para este año entrante en términos de su remuneración total.

Aumentos del plan médico

Como se anunció anteriormente, el costo del cuidado de la salud está aumentando en California y todo el país, y es muy poco lo que la UC puede hacer para evitar esta realidad económica. Los costos de primas médicas para la UC aumentarán en aproximadamente un 11.7% en 2007; esto es comparable al aumento del 11.9% experimentado por CalPERS. La UC pagará una gran parte del aumento del costo, pero los empleados como grupo también pagarán más en el 2007.

¿Cuánto más pagará usted? Las tarifas todavía no son finales, y la cantidad que usted pagará depende de su sueldo, su opción de plan médico y los dependientes que usted cubra. Los aumentos del plan médico pudieran estar sujetos a negociaciones colectivas para los empleados representados, según se requiera. Sin embargo, he aquí algunos ejemplos que le darán a usted un sentido del tamaño del impacto, enfocando al plan médico de Health Net (el plan con la mayor inscripción) bajo los aumentos de tarifas propuestos:

Ejemplo: Health Net HMO	Contribución del empleado 2006		Contribución del empleado 2007	
	Soltero	Familia	Soltero	Familia

Banda de Pago 1	\$12	\$53	\$21	\$94
Banda de Pago 2	\$26	\$111	\$42	\$161
Banda de Pago 3	\$45	\$174	\$70	\$239
Banda de Pago 4	\$69	\$244	\$96	\$311

Esto es sólo un ejemplo, basado en las tarifas propuestas para el 2007. Las tarifas reales para el 2007 se comunicarán a principios de octubre, con bastante antelación a su período de Apertura de Inscripción en noviembre.

La UC continuará pagando la inmensa mayoría — más del 86%, como promedio—del costo de su cobertura médica (sobre todo para niños). En comparación, CalPERS paga 77%-82% del costo del HMO en el estado. En términos monetarios, la UC y los empleados gastaron aproximadamente \$709 millones para financiar beneficios médicos en 2006. De esto, la UC pagó \$623 millones y los empleados pagaron el resto. Para el 2007, el costo total proyectado es de \$792 millones, y un aumento de \$83 millones sobre lo del año pasado. La financiación propuesta por la UC para el 2007 aumentará a \$673 millones, o \$50 millones más que en el 2006, un aumento del 8.1%.

Además de aumentar sus fondos para el plan médico en el 2007, la UC mantiene su compromiso de ofrecer opciones de planes y acceso a cuidado de alta calidad. La UC *no* reducirá la cobertura del plan médico, y estos aportes claves de nuestro programa de cuidado de salud no cambiarán:

- Las opciones, para que usted pueda manejar sus propios costos y hallar el plan médico que se ajusta mejor a usted
- Ventajas tributarias con primas preimpuestos y la Cuenta de Reembolso por Cuidado de la Salud (HCRA)
- Cobertura dental y de visión gratis, pagado por completo por la UC
- Contribuciones fijadas de acuerdo con la paga, para proteger del impacto de los aumentos de primas a los empleados en los niveles salariales más bajos

Los detalles específicos estarán disponibles a principios de octubre, con bastante antelación a su período de Apertura de Inscripción en noviembre. Como usted entonces tendrá más conocimientos acerca de los aumentos en costos del cuidado del salud este otoño, tenga en mente el cuadro de su remuneración total, incluyendo sus beneficios de cuidado de salud, beneficios de retiro y remuneración monetaria.

Aumentos de salario

La UC recibió muy buenas noticias este año en cuanto al presupuesto estatal final para 2006-2007, que incluye un aumento del 4% en fondos para salarios y beneficios. Esto fue de un 1% más que el 3% que se esperaba bajo el acuerdo presupuestario con el gobernador Schwarzenegger. Sin embargo, tenga presente que el aumento de salario específico que usted reciba dependerá de un número de factores.

Como se anunció recientemente, el programa salarial para 2006-07 es el siguiente:

- **Empleados de personal no representados**—Del aumento de 4%, 3.5% financiará un fondo meritario efectivo a partir del 1 de octubre de 2006. El otro 0.5% será usado

para hacer ajustes salariales dirigidos a cuestiones significativas del mercado y de valor acumulado.

- **Empleados de personal representados**—Los salarios de los empleados representados están regidos por acuerdos de negociación colectiva.
- **Empleados académicos**—Los catedráticos y otros empleados académicos recibirán aumentos meritorios de acuerdo con su ciclo de revisión meritatoria en efecto a partir del 1 de julio de 2006. Recibirán adicionalmente un ajuste de salario (COLA) del 2% efectivo el 1 de octubre de 2006. Si usted es un empleado académico, la información acerca de su sueldo está disponible en su Oficina de Personal Académico.

El programa salarial de la UC para 2006-7 está en línea con el plan de 10 años de los Regentes para elevar los salarios, como promedio, a los niveles del mercado y para ayudar a rebalancear el paquete completo de remuneración de la UC.

Reinicio de contribución al UCRP

El Plan de Retiro de la UC (UCRP) es una parte significativa de su paquete de remuneración total, que le proporciona seguridad a usted después de retirarse. A diferencia de la mayoría de las instituciones públicas, la UC ha gozado de un prolongado “feriado de fondos” desde principios de la década de 1990, un período en el que ni la UC ni sus empleados han tenido que hacer contribuciones porque las ganancias de inversiones eran suficientes. Pronto, sin embargo, serán necesarias las contribuciones —tanto de la UC como de los participantes— para mantener el plan debidamente financiado y proteger los beneficios futuros. Esta es una medida prudente, sobre todo en un momento en el que los flaqueantes planes de pensión públicos y privados son noticia en todo el país.

Para minimizar el impacto de reiniciar las contribuciones, la intención de la UC es comenzar el reinicio es pasar la contribución mandatoria que usted hace actualmente a su cuenta del Plan DC (algo menos del 2% para la mayoría de los participantes) y redirigirla al UCRP. Está previsto reiniciar las contribuciones el 1 de julio de 2007, sujeto a la disponibilidad de fondos, el proceso presupuestario y las negociaciones colectivas para los empleados representados. Esto significa que no habrá reducción en su salario neto debido al reinicio de sus contribuciones al plan de pensión, y, lo más importante, **no se recortarán los beneficios del UCRP.**

El paquete total

Con estos cambios en su salario y beneficios, la UC tiene presente el paquete total de remuneración y el balance entre salarios y beneficios. A la vez que comenzamos a mover la balanza en los salarios, la UC también está al tanto de los beneficios. Estamos haciendo lo mejor que podemos, dentro de la actual situación económica, para cerciorarnos de que el UCRP se mantenga seguro y que su acceso al cuidado de salud de calidad se mantenga asequible.

Aprenda algo más acerca de los beneficios de pertenecer

Visite [At Your Service \(atyourservice.ucop.edu\)](http://atyourservice.ucop.edu) para aprender más acerca de sus beneficios y el valor de su remuneración total. He aquí algunas herramientas útiles:

- En “Al servicio de usted” online (atyourserviceonline.ucop.edu/ayso/) se proporcionan estimaciones personalizadas de sus beneficios de UCRP mensuales y de lo que sería una extracción a tanto alzado basada en su salario y horas de trabajo actuales. Los empleados deberán usar su número de Seguro Social, nombre de usuario y contraseña para tener acceso.
- El calculador de estimaciones para el Plan de Beneficios (atyourservice.ucop.edu/online_actions/ucrpcalc/estimator/html) le permite a usted modelar varios escenarios (salario, edad, fechas de retiro) para calcular la cantidad que se puede extraer a tanto alzado y los beneficios mensuales de retiro.

Se incluirá más información sobre los costos del plan médico para el 2007 en sus materiales de Apertura de Inscripción, disponibles en octubre (la Apertura de Inscripción será del 1 al 21 de noviembre).