

HR/Benefits Review

Boletín para la Facultad y los empleados de la Universidad de California (UC)

Marzo de 2004

Sistema para designar al nuevo beneficiario

Se les pide a los empleados que designen sus beneficiarios de seguro utilizando el nuevo sistema

Nos satisface mucho anunciar un nuevo sistema online, disponible desde finales de marzo de 2004, para determinar quiénes serán los beneficiarios del plan de retiro y seguro.

En la actualidad, cada sitio mantiene designaciones de beneficiarios de seguro, y el Departamento de Recursos Humanos y Beneficios Laborales de la UC mantiene designaciones de plan. El procedimiento de centralizar las designaciones le permitirá a usted tener más control sobre sus designaciones de beneficiarios y a la Universidad hacer que los pagos al beneficiario sean más rápidos.

Los beneficiarios del plan de retiro

El nuevo sistema online le permitirá revisar en el momento que quiera sus designaciones de beneficiarios, así como nombrar o cambiar su beneficiario en los planes de retiro y de ahorros en caso que lo necesite.

Los beneficiarios del plan de seguro

Los empleados de la UC también pueden nombrar o cambiar online sus beneficiarios en todos los programas de seguro de vida que patrocina la UC, entre los que se están Vida Básica y Suplemental, Muerte Accidental y Desmembramiento, Administración de Ancianos, y Seguro de Viaje de Negocios.

Cómo designar los beneficiarios

Para aprovechar este nuevo sistema, basta con visitar en la Internet el sitio At Your Service (<http://>

atyourservice.ucop.edu) (A su servicio), y una vez allí seleccionar la sección "Your Benefits Online" ("Sus beneficios en la Internet") a la derecha de la página principal. Encontrará un enlace llamado "View Your Beneficiaries" ("Examine sus beneficiarios), tanto en la sección "Your Money" ("Su dinero") como en "Your Health & Welfare" ("Su Salud y Bienestar Social").

Para aquellos interesados que no puedan tener acceso a la Internet, se ha creado un nuevo formulario. Éstos se encuentran disponibles en su departamento, la Oficina de Beneficios de su área o el Centro de Servicio al Cliente de la UC (1-800-888-8267).

Designar los beneficiarios de retiro y seguro utilizando el nuevo sistema

Cuando usted visite el sitio online encontrará allí el nombre de cualquier beneficiario principal que haya designado para el plan de retiro. Sin embargo, no verá ningún beneficiario de seguro ni ningún beneficiario de seguro secundario que designó con anterioridad.

Para una mayor exactitud y para designar beneficiarios de seguro, deberá revisar sus designaciones de beneficiarios de retiro. Para 2006, tenemos planeado convertir en obsoleta cualquier designación de beneficiario que no se haya presentado mediante el nuevo sistema, así como también basar los pagos de beneficiarios en orden de sucesión a menos que se hayan detectado designaciones a través del nuevo sistema.

Revisar con regularidad sus beneficiarios

Por favor, recuerde revisar con frecuencia sus designaciones y cambiarlas en caso de que suceda algún acontecimiento importante, como por ejemplo casarse, divorciarse, nacimiento de un hijo, o muerte de algún familiar. ▲

Para artículos relacionados, vea la página 3.

La Universidad de California y el presupuesto estatal

Para obtener la información más actualizada sobre el presupuesto estatal propuesto y conocer el impacto que ha tenido en la universidad, visite el sitio Budget News (Noticias sobre el Presupuesto) de la UC. El proceso presupuestal está al inicio de su fase legislativa, de modo que es recomendable visitar este sitio con frecuencia para seguir de cerca los cambios.

(www.universityofcalifornia.edu/news/budget)

Índice de artículos

Nuevas opciones de inversión UCRS	2
Cambios al Plan de Retiro de la UC	3
Proceso de beneficiario de Fidelity Investments	3
Descripción del Tesorero de la UC del Plan de Retiro de la UC	4
Premio Nacional para la UC	5
Beneficios de la UC para parejas domésticas	5
Premio Los Álamos	5
Recordatorios	6
La influencia sobre el costo del seguro	7

Nuevas opciones de inversión estarán disponibles en abril

Tal como informamos en diciembre de 2003 en la publicación del Departamento de Recursos Humanos y Beneficios Laborales, dos nuevas opciones de inversión administradas por la UC estarán disponibles a partir de abril para los participantes en el Plan de Contribución Definida y en el Plan de Impuesto Diferido 403(b): el Fondo TIPS (Valores del Tesoro Protegidos contra la Inflación) y el Fondo de Crecimiento Balanceado (que sustituye al Fondo Multi-Bienes). El Fondo de Mercado Monetario cerrará y sus bienes se fusionarán con el Fondo de Ahorros. A los empleados que tienen balances en estos fondos, ya se le han enviado cartas en las que se explica qué ocurrirá con sus balances en el Fondo de Mercado Monetario o el Fondo Multi-Bienes.

Los nuevos fondos

El nuevo Fondo TIPS (Valores del Tesoro Protegidos contra la Inflación) se compone de Bonos del Departamento del Tesoro de Estados Unidos cuyo principal objetivo es ajustarse a los cambios del Índice de Precio de los Consumidores. El Fondo TIPS será una inversión única a la vez que un componente del nuevo Fondo de Crecimiento Balanceado.

El Fondo de Crecimiento Balanceado es un fondo donde se fusionan tres fondos de la UC con una cuota de 65 por ciento de Fondo de Acciones, 30 por ciento del Fondo de Bonos y cinco por ciento del nuevo Fondo TIPS. El Fondo de Mercado Monetario y el Fondo de Ahorros no formarán parte del Fondo de Crecimiento Balanceado.

Si quiere invertir en el Fondo TIPS o en el Fondo de Crecimiento Balanceado

Si quiere asignar contribuciones futuras a cualquier fondo, puede hacerlo inmediatamente a partir de sus ganancias de abril. Para poder contribuir a sus ganancias de abril, deberá solicitar un cambio antes de la fecha de cierre de su nómina en marzo.

Si quiere que parte de su balance actual del Plan de Contribución Definida (DC Plan) o del Plan 403(b) se transfiera al Fondo de Crecimiento Balanceado o al Fondo TIPS, puede hacerlo ahora visitando el sitio At Your Service (A su servicio) y una vez allí, seleccione la sección "Your Benefits Online" ("Sus beneficios en la Internet"). Las transferencias hechas hasta el 25 de marzo se procesarán en abril.

Debido al tiempo que toma el procesamiento, el balance

de su Plan 403(b) o de su Plan de Contribución Definida tal vez no refleje los cambios que usted ha hecho durante un mes o más. Las solicitudes de transferencia se procesan una vez al mes, y la fecha límite para procesarlas es el 25 de cada mes. Si usted solicita una transferencia entre el 26 de marzo y el 25 de abril, por lo general se reflejará en el balance de su cuenta alrededor del 21 de mayo, convirtiéndose en efectiva desde el 1ro. de mayo. ▲

Características del FondoTIPS

Objetivo del fondo

Poder brindar una devolución total y una protección contra la inflación que sea consistente con una inversión en valores relacionados con los índices de inflación.

Riesgos

El valor del Fondo TIPS está sujeto a los cambios en las tasas de interés del mercado que, además de la inflación, provocan otros factores. Casi siempre, cuando los intereses reales aumentan, el precio de los valores relacionados con los índices de inflación disminuye, así como también le ocurre al precio de las acciones del fondo. El riesgo de la tasa de interés debe ser moderado para el fondo. El riesgo mayor tiene lugar cuando las tasas de interés aumentan y la inflación disminuye. .

Por regla general, los inversionistas deben esperar que el precio por unidad del fondo y la devolución total fluctúen dentro de un amplio margen.

Rendimiento

Entre 1998 y 2002, el Índice Lehman U.S. TIPS (la marca fija de rendimiento del fondo) ha tenido devoluciones anuales de 2,38 por ciento en su punto más bajo y de 16,57 por ciento en el más alto.

Marca fija

Índice Lehman Brothers U.S. TIPS

¿Quién podría querer invertir?

Los participantes con un horizonte de inversión de larga duración y/o los que busquen protegerse de los efectos de la inflación. Sin embargo, debe observarse que los altibajos en el mercado pueden hacer que el valor por unidad del fondo aumente o disminuya, y que un período largo de deflación podría causar que el valor del fondo caiga.

Características del Fondo de Crecimiento Balanceado

Objetivo del Fondo

Poder dar un crecimiento y entrada a largo plazo a través de un portafolio balanceado de las acciones ordinarias y seguridades de entrada que existen dentro de los fondos administrados por la UC.

Riesgos

Los fondos componentes que forman el Fondo de Crecimiento Balanceado corren el riesgo de los precios fluctuantes del mercado, que pueden potencialmente reducir el valor de una inversión. El riesgo del Fondo de Crecimiento Balanceado es moderado, ya que invierte en tres fondos separados.

Además, entre los riesgos se pueden mencionar:

1 Las acciones y bonos individuales pueden variar de valor según factores vinculados al propio rendimiento de una compañía.

2 Los valores de entrada fija conllevan el riesgo de que una compañía no pueda pagar sus deudas. Por otra parte, a medida que la tasa de interés aumenta, el valor de las inversiones casi siempre disminuye.

3 El Fondo TIPS podría perder valor durante períodos de deflación.

4 Los valores extranjeros podrían conllevar un riesgo mayor que los valores nacionales por muchas razones diferentes, como por ejemplo el aumento de riesgos políticos, mercados más pequeños, costos de transacción más altos, una contabilidad menos rigurosa e informes regulares para corporaciones, así como cambios en las tasas de moneda corriente contra el dólar norteamericano.

Rendimiento

Con una mezcla cuota de bienes más dinámica que el Fondo Multi-Bienes, es muy probable que el rendimiento del Fondo de Crecimiento Balanceado sea muy similar al rendimiento del Plan de Retiro de la Universidad de California (UCRP).

Marca fija

Es la suma de las marcas fijas de tres fondos: el Fondo de Acciones, el Fondo de Bonos y el Fondo TIPS.

¿Quién podría querer invertir?

En todas las etapas de sus carreras, los inversionistas que buscan obtener crecimiento con fluctuaciones moderadas de mercado, así como los inversionistas que tienen más tiempo y que buscan llevar al máximo el crecimiento principal del fondo de retiro.

Cambios al Plan de Retiro de la UC

En enero de 2004, con el fin de poder incluir a hermanos, los miembros de la junta de gobierno de la Universidad aprobaron un cambio en la línea de sucesión de beneficiarios para el Plan de Retiro de la Universidad de California (UCRP), el Plan UC 403(b), y el Plan de Contribución Definida. Este cambio permite agregar beneficiarios en los planes de retiro y los planes de seguro de vida. En los próximos meses, el departamento de Recursos Humanos y Beneficios Laborales revisará sus procedimientos y comunicaciones para así reflejar este cambio.

Adición de hermanos como beneficiarios elegibles

Si un miembro del plan no nombra a un beneficiario, o la designación del beneficiario ya no es efectiva, la persona o personas (en igualdad de condiciones) será el beneficiario en la primera de las siguientes categorías:

- 1 esposo (a) legal o pareja doméstica;
- 2 hijo o hijos;
- 3 padre o padres;
- 4 hermano o hermanos.

Asegúrese de actualizar y verificar sus designaciones de beneficiarios actuales (ver página 1). Adición de hermanos como beneficiarios elegibles.▲

Beneficiarios de Fidelity Investments

Si usted tiene un Plan 403(b) financiero con Fidelity Investments, entonces le agradecerá saber que la firma tiene también un servicio de Internet a través del cual podrá determinar o cambiar sus beneficiarios. El Servicio de Beneficiarios Online, disponible a través de Fidelity NetBenefits, es un procedimiento conveniente que sólo toma unos pocos minutos.

Para tener acceso directo, visite en la Internet el sitio <https://netbenefits.fidelity.com> y una vez allí seleccione "Beneficiaries" ("Beneficiarios") en la sección "My Profile" ("Mis Características"). Usted puede designar o actualizar su beneficiario o beneficiarios para su cuenta 403(b) y recibir una confirmación instantánea online.

De igual modo, usted puede ir a NetBenefits desde el sitio At Your Service. Sólo tiene que seleccionar la sección "Your Benefits Online" ("Sus Beneficios por la Internet") en la parte derecha de la página principal. En la sección "Your Money," escoja el enlace para llegar a Fidelity Investments y entre en "Fidelity NetBenefits." Por favor, tenga en cuenta que la UC mantiene designaciones para beneficiarios para inversiones en el Plan de Contribución Definida en Fidelity. ▲

Descripción del Plan de Retiro de la Universidad de California

Uno de los beneficios más generosos de empleo en la UC es el Plan de Retiro de la Universidad de California (UCRP). Se trata de un plan de beneficios definidos, lo que quiere decir que cuando usted se jubile (teniendo en cuenta que ha cumplido con ciertos requisitos) será elegible para recibir una cantidad de dinero específica, según su edad en el momento del retiro, su historia salarial y sus años de trabajo. En 2003, cerca de 40.000 personas recibieron beneficios del Plan UCRP que totalizaron más de \$1.000 millones. ¿De dónde viene este dinero?

Administración de la UC

En 1961, UC creó el Plan UCRP, gracias a contribuciones tanto de la universidad como de sus empleados. El 1ro. de enero de 2004, el valor del plan se estimaba en más de \$38.000 millones. Este gran fondo de bienes es administrado por la Oficina de Tesorero de la UC según la política establecida por el Comité de Inversiones de la Junta de Gobierno. La devolución a largo plazo de la UCRP ha sobrepasado los pronósticos, y en la actualidad el Plan cuenta con suficientes fondos para pagar beneficios futuros, lo que alivia la necesidad de que en esta ocasión los miembros tengan que hacer contribuciones.

Cuota de bienes

En un esfuerzo para aprovechar al máximo el crecimiento a la vez que se toman niveles apropiados de riesgo, los miembros de la Junta de Gobierno adoptaron en el año 2000 una política sobre la cuota de bienes. La política del Plan UCRP es mantener un fondo común de capital y valores de ingresos fijos diversificado (tal como se indica) entre los siguientes tipos de bienes: 53 por ciento Capital Norteamericano, siete por ciento Capital No Norteamericano, 30 por ciento Entrada Fija, cinco por ciento Capital Privado y cinco por ciento Valores del Tesoro Protegidos contra la Inflación (TIPS). Con esta política se busca ayudar para que el Plan UCRP cumpla sus objetivos de inversión a largo plazo, a pesar de los altibajos de las condiciones del mercado.

Recuperación de las pérdidas

Hasta el 1ro. de enero de 2004, el valor de los bienes era realmente mayor que el 1ro. de julio de 2001, incluso después de haber pagado durante ese período \$2.400 millones a los beneficiarios. A pesar

de las recientes bajas en el mercado, el Plan está recuperando las pérdidas que tuvo por los problemas tecnológicos por la Internet. En los últimos 12 meses, el total recuperado por el Plan UCRP fue de 22,2 por ciento. Los miembros de la junta de gobierno, junto con la Oficina del Tesorero, continúan buscando formas para mejorar la estructura del Plan UCRP. Durante el año fiscal 2003-2004, con el fin de ampliar la diversificación, se incluirá una cuota de cinco por ciento a los Bienes Raíces.

Contribuciones futuras

Es importante señalar que el estado financiero del Plan UCRP (porcentaje por debajo o por encima de su habilidad para cumplir obligaciones de pago) está determinado por una combinación de dos elementos, y que ambos pueden fluctuar: 1) el valor del portafolio de inversión, y 2) la responsabilidad (obligación de pago) corriente. Históricamente, las responsabilidades tienden a aumentar y el valor de los bienes ha experimentado altibajos junto a las fluctuaciones en los mercados de los valores. Debido a la complejidad de la interacción de estos elementos, regularmente se realizan estudios para así poder determinar la capacidad del Plan para pagar sus obligaciones. Aunque las finanzas del Plan UCRP ha motivado la suspensión temporal de las contribuciones, los estudios demuestran que es casi seguro que en los próximos años aumenten las contribuciones que se exigen.

Ayuda para el retiro de contribuciones adicionales

Debe recordar que los beneficios del Plan UCRP solos quizás no resulten suficientes para satisfacer todas las necesidades de su retiro. Parte de los ingresos de su retiro podrían venir de sus propios ahorros e inversiones, lo que quiere decir que gran parte de su seguridad financiera una vez que se jubile dependerá de las decisiones que usted tome cuando todavía trabaja. Es recomendable participar en el Plan 403(b) de Impuestos Diferidos de la UC, en el cual usted es quien determina qué cantidad de su salario (impuesto diferido) quiere emplear en las inversiones disponibles.

Para más información sobre el Plan UCRP y el Plan 403(b) de la UC, visite en la Internet el siguiente sitio: <http://atyourservice.ucop.edu>, en el que encontrará incluso una calculadora. ▲

Associate Vice President Boyette receives award recognizing UC's progress in providing employee benefits that champion equality

La vicepresidenta asociada Boyette recibe un premio donde se reconoce el progreso de la UC en otorgar beneficios igualitarios a los empleados

Judy Boyette, vicepresidenta asociada del Departamento de Recursos Humanos y Beneficios Laborales de la UC, ganó el premio 2003 Igualdad en el Trabajo. Este premio reconoce los esfuerzos de la Universidad para crear un ambiente laboral de igualdad entre los empleados homosexuales, bisexuales, lesbianas y transexuales (LGBT).

Recientemente, Boyette recibió el premio individual "para una persona normal que ha desempeñado un papel fundamental en la lucha por obtener un tratamiento de igualdad para los empleados homosexuales y lesbianas. El galardón se lo entregó Out and Equal™ Workplace Advocates, una organización nacional que se dedica a defender a la comunidad homosexual y lesbiana en los diferentes centros de trabajo.

Boyette fue nominada para el premio por Shane Snowdon, directora de recursos de la UCSF de la LGBT, ex directora de la Asociación Universitywide LGBT.

Snowdon dijo que los esfuerzos de Boyette, junto a los realizados por las organizaciones de LGBTI de la UC, han "logrado que la universidad ocupe los primeros puestos entre las entidades norteamericanas que defienden la igualdad en los beneficios. Durante mucho tiempo, la UC ha defendido los beneficios de retiro, políticas de ausencia por enfermedad, así como la Ley de Permiso de Ausencia por Problemas Familiares y Médicos para parejas del mismo sexo, al tiempo que le otorga amplios beneficios de salud a empleados transexuales".

Boyette dijo que el reconocimiento público que se le ha dado a la Universidad de California con este premio "lleva aun más lejos nuestros esfuerzos para lograr la igualdad en todos los aspectos, y que lograr esta meta no es sólo posible, sino al mismo tiempo es el único resultado que se puede aceptar". ▲



Fotos: Arriba, Judy Boyette (en el centro, sujetando la estatua premiada) y Shane Snowdon (de pie, segunda a partir de la izquierda, en la misma fila que Boyette), empleados y estudiantes de la Asociación LGBTI de la UC en el recinto Irvine durante la ceremonia de celebración del premio entregado a la universidad.

Insertada: Judy Boyette y Alexander Vaughan, presidente de la Junta de Directores de Out and Equal™, en la reciente ceremonia de premios celebrada en Minneapolis.

Beneficios de la UC para parejas domésticas

1 El Plan de Retiro de la UC está disponible para parejas domésticas del mismo o diferente sexo que sean elegibles, y para los hijos elegibles en algunas circunstancias.

2 Cobertura de seguro de Beneficios de Salud y de Bienestar Social para las parejas domésticas del mismo sexo que sean elegibles, así como para los hijos o nietos de la pareja doméstica.

3 Política de ausencia por enfermedad o Ley de Permiso de Ausencia por Problemas Familiares y Médicos (FMLA) en caso de enfermedad o muerte de la pareja doméstica del mismo o diferente sexo o de sus hijos.

4 Para conocer más detalles y reglas del plan, así como la documentación sobre las parejas domésticas, las exigencias de elegibilidad y los procedimientos de matrícula, vea el folleto Beneficios para Parejas Domésticas de la Universidad de California, el cual está disponible en la Internet en la siguiente dirección: <http://atyourservice.ucop.edu>.

En 2003, la Asociación Out and Equal™ también reconoció la labor del Laboratorio Nacional Los Alamos por sus "notables logros", que lo convirtió en uno de los cuatro finalistas para obtener el principal premio. El Grupo de Trabajo Diversificado LANL LGBTI, dirigido por Julie Johnston, y la Oficina de Diversidad nominaron al Laboratorio teniendo en cuenta su amplia definición de "familia", que reconoce a las parejas domésticas y a sus hijos, así como a los esfuerzos de empleo de los trabajadores en la comunidad LGBTI.

Recordatorios

Contribuciones del Plan 403(b)

Firme o aumente su contribución al Plan 403(b) de Impuestos Deferidos visitando el sitio electrónico At Your Service: seleccione "Your Benefits Online-Begin/Change Plan Contributions." La contribución límite anual del plan 403(b) de 2004 es \$13.000 si usted tiene menos de 50 años, y de \$16.000 si en 2004 ya ha cumplido 50 años o más.

Si hasta el 31 de diciembre de 2003 usted tiene por lo menos 15 años de ser empleado de la UC, entonces podría calificar para la Cláusula Especial, que le permite una contribución adicional de hasta \$3.000 por encima del límite de 2004. Para una mayor información, visite online el siguiente sitio: "Retirement & Savings" ("Retiro y Ahorros") y "Tax-Deferred 403(b) Plan" ("Plan 403 (b) de Impuesto Deferido") o llame por teléfono a la Oficina de Beneficios de su área. ▲

Cuenta de Devolución del Cuidado del Dependiente (DepCare)

(<http://atyourservice.ucop.edu/employees/health/depicare>)

15 de abril de 2004: Todas las reclamaciones DepCare de 2003 deberán ser recibidas por SHPS, la compañía contratada para administrar el plan. Por favor, tenga presente que el Servicio de Rentas Internas (IRS) le exige renunciar a cualquier dinero no reclamado en su cuenta DepCare después que se haya vencido la fecha límite para hacer las reclamaciones.

Usted puede obtener un formulario Reclamación de la Devolución o el formulario Transferencia de Fondos Electrónica (EFT) (depósito directo) en la Internet, visitando el sitio www.myshps.net/download.stm, o llamando directamente al teléfono SHPS 1-877-270-3915. Puede enviar por fax los formularios, llamando al teléfono SHPS 1-502-267-2233. ▲

Lump Sum Payment for UCRP Service Credit Suma total de pago para servicios de UCRP para comprar créditos

Los miembros de la UCRP que cumplan los requisitos de elegibilidad podrán comprar créditos de servicio para permisos de ausencias elegibles o una devolución anterior de acumulaciones para poder satisfacer las exigencias de inversiones de la UCRP. Una compra bajo esta enmienda sólo se permite cuando el miembro es despedido (todo lo contrario a una separación voluntaria) o pierde el empleo por razones de presupuesto. La compra sólo se puede hacer con una suma total después de pagar los impuestos. Para más información, llame a la Oficina de Beneficios de su área. ▲

Considere la necesidad de tener un seguro

Quizás usted quiera considerar el costo total de sus planes de seguro patrocinados por la UC y entonces determinar cómo emplear mejor su dinero.

1 Si usted ha acumulado 30 días de ausencia por enfermedad, tal vez quiera reducir el costo mensual de su seguro por Incapacidad Suplemental disminuyendo el tiempo de espera. Recuerde que el plan de seguro de incapacidad de la UC funciona en coordinación con la ausencia por enfermedad pagada, de manera que usted siempre debe utilizar 30 días hábiles de ausencia por enfermedad antes que comiencen sus beneficios de incapacidad, aunque su tiempo de espera sea sólo de siete días.

2 Si se encuentra próximo a retirarse y tiene acumulado muchos días por enfermedad, quizás deba considerar descontinuar por completo su seguro por Incapacidad Suplemental.

3 Si sus hijos ya son adultos, podría reducir o descontinuar cualquier seguro por Incapacidad Suplemental que haya adquirido con anterioridad.

Por favor, tenga en cuenta que algunos de estos cambios son definitivos, de modo que antes asesórese con la Oficina de Beneficios de su área, cuyo personal lo puede ayudar a evaluar sus necesidades antes de tomar ninguna decisión. ▲

Cuenta de devolución del Cuidado de la Salud (HCRA)

(<http://atyourservice.ucop.edu/employees/health/hcra>)

15 de abril de 2004: todas las reclamaciones HCRA de 2003 para usted, su esposa legal o las personas a su cargo deberán ser recibidas por SHPS, la compañía contratada para administrar el plan. Por favor, tenga presente que el IRS exige que usted renuncie cualquier dinero no reclamado en su cuenta después que se haya vencido la fecha límite para hacer sus reclamaciones.

Usted puede obtener un formulario de Reclamación de Reembolso o un formulario para Transferir Fondos Electrónicos (EFT) (depósito directo) visitando en la Internet el sitio (www.myshps.net/download.stm) o llamando directamente a SHPS al teléfono 1-877-270-3915. De igual modo, puede enviar por fax formularios de reclamación a SHPS llamando al teléfono 1-502-267-2233. ▲

Lo que usted puede hacer para influenciar el costo de su seguro patrocinado por la UC

El costo de los planes médicos aumentó sustancialmente en 2004 y todos los indicios nos hacen pensar que debemos esperar el mismo tipo de incrementos en 2005. Estos aumentos en cifras de dos dígitos, en combinación con el déficit presupuestario del estado, retarán a la UC a buscar soluciones creativas para cerciorarse de que todas las familias tengan acceso a los mejores beneficios posibles. Si bien la UC puede ayudarle al continuar ofreciendo planes de alta calidad, es posible que se le pida a usted que comparta una parte mayor de costo total de sus beneficios de salud.

El tener que asumir una parte mayor del costo pudiera llevarle a preguntarse qué pudiera hacer usted para reducir esa carga. He aquí algunas sugerencias, que tal vez le parezca bien evaluar:

Averigüe acerca de programas de bienestar (wellness)

Todos nuestros planes médicos patrocinados por la UC ofrecen programas de bienestar para ayudarlo a usted a mantener un estilo de vida activo y saludable. La calidad de su salud y su nivel de bienestar ayudan a frenar los costos del plan para todos.

Usted puede explorar las ofertas de programas de bienestar en el website At Your Service. No sólo hallará los programas que están disponibles mediante su plan, pero también podrá obtener ideas generales acerca de las medidas para el bienestar si explora el website de cada uno de los planes médicos. Los planes ofrecen algunas de las siguientes opciones: programas de ejercicio, de control de peso, nutrición, dejar de fumar, enseñanza de salud, manejo de enfermedades y ayuda para condiciones crónicas, tales como el asma, la diabetes, y la hipertensión arterial. Si usted no tiene acceso a la Internet, llame a su plan directamente para obtener más detalles.

Considere sus opciones para las recetas

El cada vez mayor costo de las medicinas con receta sigue siendo la razón que más influye en el aumento de nuestros costos médicos. Usted puede ayudar a minimizar este impacto si habla con su médico o su farmacéutico acerca de alternativas genéricas a sus medicinas con nombre de marca. No sólo porque ahorrará dinero, sino porque eso también reducirá los costos de nuestros planes médicos, ayudando así a frenar los pagos mensuales de primas. Si usted toma alguna medicina con receta de forma continua, consulte a su plan acerca de la posibilidad de un beneficio que incluya un Servicio Postal para Recetas que pueda ofrecerle múltiples suministros con un copago reducido.

Si usted es miembro de un plan Blue Cross, pudiera obtener recetas en cantidades como las del servicio postal, pero en las farmacias del Centro Médico de la UC. Nuestro website de At Your Service también le ofrecerá detalles. Póngase en contacto con su farmacia del Centro Médico de la UC para más detalles.

Evalúe su cobertura

En años recientes, la Universidad ha proporcionado una contribución mayor hacia el costo de sus cuidados de salud que para los de su cónyuge o pareja doméstica del mismo sexo. Si su cónyuge o pareja tiene acceso a cobertura médica mediante su propio empleador, usted deberá evaluar si mantenerlo a él o ella en su plan le resulta eficaz a efectos de costo.

Manténgase informado

Los cambios en nuestro sistema de cuidados de salud y en el frente legislativo federal y estatal continuarán teniendo un impacto en los beneficios que ofrezca la UC. Cuestiones tales como la cobertura de fármacos con receta bajo el Medicare pudieran ayudar a la UC a reducir sus costos, mientras que las disposiciones estatales como la reciente ley de "Paga o Juega" ("Pay or Play") en California pudieran aumentar los costos. Mantenerse informado y participar en el proceso legislativo mediante sus funcionarios elegidos le asegura a usted que tendrá voz. ▲

<http://atyourservice.ucop.edu>

HR/Benefits Review

Marzo de 2004

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)

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.

Website: <http://atyourservice.ucop.edu>



3/04

185M

University of California
HR/Benefits
P.O. Box 24570
Oakland, CA 94623-1570

HR/Benefits Review

University 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

Forwarding Service Requested

Este boletín informativo estará disponible en **español** a partir de hoy.

Nos complace anunciar que el boletín *HR/Benefits Review* estará disponible en español. Visite "At Your Service" en la Internet (<http://atyourservice.ucop.edu/>). Cuando llegue a la página web haga clic en "Forms and Publications" y seleccione "Newsletters". Normalmente, la traducción al español del boletín estará disponible dos semanas después de la publicación de la versión impresa en inglés.