

# HR/Benefits Review

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

Febrero/marzo de 2005

Cambios/mejoras

La transición comenzará en julio de 2005

## Nuevo proveedor de servicios para los Planes de Contribución Definida y 403(b)

En los próximos meses los participantes en el Plan de Contribución Definida (Plan DC) y el Plan de Impuestos Diferidos 403 (b) de la Universidad recibirán información acerca de cambios importantes en los servicios de cuentas y archivado para los dos planes.

A partir de julio del 2005, los servicios de cuentas y archivado para los planes DC y 403(b) serán proporcionados por Fidelity Investments Tax-Exempt Services Company, que actualmente proporciona estos servicios para el Plan de Compensación Diferida 457(b) de la UC.

La Oficina del Tesorero de la UC será la responsable de supervisar los bienes y opciones de inversión en los planes DC y 403(b), así como en el Plan 457(b).

Este cambio no afectará los servicios internos existentes en la UC, ni las operaciones del Plan de Retiro de la UC (UCRP, por sus siglas en inglés), que proporciona los beneficios de pensión regulares.

### Mejoras en servicios y expansión de opciones de inversión

Al reconocer que los recursos del sistema de la UC ya estaban operando al máximo de su capacidad, la Junta de Rectores aprobó el año pasado la asociación con un proveedor independiente para servicios de cuentas y archivado. Esta asociación forma parte de una iniciativa multifacética de largo alcance para mejorar los servicios para

los participantes en el Plan DC y el Plan 403(b), así como para las opciones de inversión disponibles en esos planes y el Plan 457(b).

“Estamos muy complacidos con esta transición, podremos ofrecer un número de mejoras en los procesos agilizados de manejo de cuentas que la facultad y el personal han pedido durante años”, dijo Judy Boyette, vicepresidenta adjunta para Recursos Humanos y Beneficios de la UC. “Ahora también tendremos la oportunidad de explorar una gama más amplia de opciones de inversión para los participantes”, añadió.

Entre las características de las mejoras de servicios que los participantes pueden esperar se encuentran las siguientes:

\* Valoración diaria de los fondos de la UC (que históricamente se valoraban una vez al mes)

\* Un solo website concebido para ayudar a los participantes en el manejo de todas sus inversiones

\* Un estado de cuentas trimestral que muestra toda la actividad en los planes DC, 403(b), y 457(b)

### Se aplicó un criterio riguroso para seleccionar a Fidelity

Fidelity Investments Tax-Exempt Services Company fue seleccionada como nuevo proveedor de servicios entre una serie de candidatos en un proceso de búsqueda competitivo liderado por *continúa en la página 2*

# 2005

## Auditoría aleatoria de Salud y Bienestar 2005

### Para empleados, retirados y sus familiares inscritos

A partir de mayo, UC HR/Benefits comenzará su auditoría aleatoria anual de empleados y retirados de la UC, así como de sus familiares inscritos en los planes de salud y bienestar patrocinados por la UC. Esta auditoría es un requisito de los reglamentos para planes de la UC y ayuda a asegurar que sus familiares inscritos en planes de salud y bienestar sean elegibles por completo para la cobertura conforme a la descripción que aparece en la Hoja de Datos sobre Elegibilidad para Seguro de Grupo de la UC.

### Verificación de elegibilidad

La Universidad incurre en costos significativos para proporcionarles cobertura de seguro de grupo a los empleados y sus familiares. Para cerciorarse de que sólo aquellos que sean verdaderamente elegibles para la cobertura estén inscritos y cumplan con las obligaciones del contrato de salud, la UC debe verificar la elegibilidad de los familiares.

UC HR/Benefits seleccionará al azar el 20 por ciento de todos los miembros de la UC afiliados en los planes médicos y les avisará por correo acerca de la documentación que se exige por cada tipo de dependiente.

Los ejemplos de documentación incluyen certificados de matrimonio o

*Continúa en la página 3*

Recursos Humanos y Beneficios de la UC y la Oficina del Tesorero. Las compañías licitantes fueron evaluadas conforme a varios criterios, máxime entre éstos la idoneidad a largo plazo, nivel de servicios y costo.

Fidelity demostró tener un punto fuerte en particular en sus avanzados instrumentos cibernéticos para uso del consumidor, su compromiso de mantener una tecnología de punta y su dedicación a proporcionarle un servicio de calidad al cliente. Un equipo integrado por la UC y Fidelity está actualmente a cargo de finalizar el plan de transición.

Los participantes recibirán envíos por correo con información detallada acerca de la transición y los cambios de servicios en los próximos meses.

### **Fondos de inversión para los planes manejados por la UC**

Después de la transición los participantes podrán seguir contribuyendo a los seis planes de fondos que actualmente maneja la UC.

Además de eso, la Oficina del Tesorero revisará y actualizará las opciones de inversión generales, creando un grupo de opciones prudentemente seleccionadas dentro de una gama de clases de bienes llamados “Fondos centrales”. Estos Fondos Centrales estarán disponibles en los planes DC, 403(b), y 457(b), y todas las gestiones de comunicaciones, finanzas y educación se enfocarán en esos fondos. El tesorero de la UC, David Russ, dijo que “Nuestra meta es construir y mantener un grupo de Fondos Centrales que respondan a las necesidades de todos nuestros participantes. Vemos esto como un papel natural dentro de nuestra misión en curso de servir las necesidades de manejo financiero de nuestra comunidad”. Una vez que los fondos centrales sean seleccionados, la Oficina del Tesorero monitorizará todos ellos de forma continua y hará los cambios que sean necesarios.

### **Fidelity y Calvert**

Los participantes en Fidelity Investments y en Calvert Group Socially Responsible Investment Funds continu-

## **Plan UC 457(b)**

### **Nuevos plazos y fechas de entrada en vigor para inscripciones y cambios**

Los nuevos plazos y fechas de entrada en vigor para inscribirse en el Plan UC 457(b) Plan, hacer cambios, o cancelar los aplazamientos de dicho plan entran en vigor en febrero del 2005, y se han anunciado en el website de “Al servicio de usted” y en las comunicaciones locales.

Las inscripciones, cambios y cancelaciones que se hagan en cualquier momento antes de finalizar el último día laborable de cualquier mes en particular entrarán en efecto con las ganancias del mes siguiente.

### **Ejemplo**

Por ejemplo, una inscripción, un cambio de aplazamiento, o una acción de cancelación que se complete antes de finalizar el último día laborable de marzo (jueves, 31 de marzo) entrará en efecto en los periodos de pago que terminan en abril.

Para los empleados que cobran mensualmente, los cambios se reflejarán en los estados de cuentas de depósitos directos, o en los cheques del 29 de abril (el 1ro de mayo es un domingo, de manera que los pagos de abril se harán el viernes 29 de abril). Para los empleados que cobran cada dos semanas, los cambios entrarán en efecto con los depósitos directos o cheques del 20 de abril para el período de pago que termina el 9 de abril.

Los calendarios de pago para el Laboratorio Nacional de Los Alamos (LANL) son diferentes. Para más detalles los participantes de LANL deben contactar personalmente a la persona que se encarga de la nómina en su departamento.

Los plazos para cambios de inscripción y aplazamiento cumplen con la regla 1.457-4(b) de IRC, que exige que los acuerdos de aplazamiento del Plan 457(b) sean presentados antes del primer día del mes en que se pague o esté disponible el sueldo.

### **Para proceder**

Los servicios de archivado para el Plan 457(b) los proporciona Fidelity Investments Tax-Exempt Services Company. Para inscribirse en el Plan, cambiar o cancelar su elección de aplazamiento, conéctese al website de Fidelity ([www.fidelity.com/atwork](http://www.fidelity.com/atwork)) y seleccione “Su cuenta”, o llame por teléfono a Fidelity al 1-800-343-0860.

Nota: Los plazos para la inscripción y cambios en el Plan de Impuestos Diferidos 403(b) de la UC no están cambiando. Los plazos para el Plan 403(b) no son los mismos que los del Plan 457(b) porque las reglas de IRC para el Plan 403(b) son diferentes. Las acciones de reducción salarial para el Plan 403(b) se reflejarán en el próximo pago de sueldo, de acuerdo con los plazos del trámite.▲

arán teniendo acceso a esas opciones de inversión.

### **Más información**

En la primavera los participantes en el DC y el Plan 403(b) recibirán información detallada sobre la transición y las guías de servicios. A medida que esté disponible también se remitirá información adicional en el website

“Al servicio de usted” y se anunciarán en este boletín, así como en las comunicaciones locales para la facultad y el personal. ▲

de nacimiento, verificación de pareja doméstica del mismo sexo, documentos de adopción y de impuestos.

## Plazo de cancelación de inscripción

El resultado de que un empleado inscriba a individuos inelegibles, no responda a la verificación de elegibilidad de la Universidad, o deje de proporcionar la documentación requerida cuando se le pida, será la cancelación permanente de la inscripción (cancelación de cobertura) del individuo inelegible. Es más, la inscripción del empleado y todos sus familiares quedará cancelada por un plazo de 12 meses, en todos los planes en los que se haya inscrito a un individuo inelegible.

Por ejemplo, si se determina mediante el proceso de auditoría que un individuo inelegible está inscrito en un plan médico patrocinado por la UC, tal como Health Net, la inscripción del empleado, del individuo inelegible y la de todos los demás familiares en Health Net será cancelada.

En años anteriores, el período de cancelación de inscripción era de 18 meses. Este año, la UC decidió reducir el período para aliviar la carga financiera de los empleados cuya única opción es la de continuar la cobertura de salud y bienestar mediante la compra de cobertura fuera de la UC (COBRA) durante el período que se le cancele la inscripción.

## Revise la elegibilidad de sus familiares inscritos

Antes de comenzar el proceso de verificación le pedimos que revise sus inscripciones en planes de salud y bienestar para cerciorarse de que sus familiares inscritos sean elegibles para la cobertura patrocinada por la UC, conforme a la definición estipulada en las reglas de elegibilidad de la UC.

Si usted tiene inscritos a familiares inelegibles, tales como un hijo que se haya casado recientemente o un ex cónyuge cuya inscripción no canceló, llene el formulario UPAY 850, que se usa para inscribir, cambiar, cancelar o no

acogerse a los planes y entréguelo a su Oficina de Beneficios local lo antes posible. El formulario está disponible online mediante el website de “Al servicio de usted”, o en su Oficina de Beneficios local. Los cambios que se hagan durante la auditoría quedarán sujetos a las penalidades aplicables de la auditoría.

Reglas de elegibilidad: Usted puede revisar las reglas de elegibilidad para sus familiares online (<http://atyourservice.ucop.edu>), seleccionando el artículo “UC HR/Benefits Audit of UC-sponsored Health and Welfare Coverage”, bajo el título de “Current News”.

Familiares:

Usted puede acceder a la información sobre sus familiares inscritos en el website “Al servicio de usted” (<http://atyourservice.ucop.edu>).

- 1) Seleccione el icono azul “Sus beneficios online” en el lado derecho de la página principal.
- 2) Conéctese dando su número de Seguridad Social y su contraseña.
- 3) Al lado derecho de la página, bajo “Enlaces rápidos”, seleccione el icono “Resumen de sus beneficios” y entonces seleccione “Inscripciones.”

Si tiene alguna pregunta acerca de la auditoría anual aleatoria, por favor póngase en contacto con su Oficina de Beneficios local. ▲

Familiares elegibles para la cobertura patrocinada por la UC:

\* **Cónyuge legal**

\* **Pareja doméstica (del mismo sexo o sexo opuesto; si es del sexo opuesto el empleado o su pareja doméstica debe ser mayor de 62 años y ser elegible para recibir beneficios de Seguridad Social basados en la edad)**

\* **Hijos naturales o adoptados**

\* **Hijastros, nietos, o nietos políticos (deben ser dependientes del empleado o de su cónyuge en un mínimo del 50% de su manutención y dependientes a efectos de impuestos del empleado o del cónyuge del empleado)**

\* **Hijos o nietos de la pareja doméstica (deben ser dependientes del empleado o de su pareja doméstica en un mínimo del 50% de su manutención y dependientes del empleado o de su pareja doméstica)**

\* **Alguien que esté bajo tutela legal (inscrito a partir de 1/1/95 y que dependa del empleado en un mínimo del 50% para su manutención y sea dependiente del empleado a efectos de impuestos)**

\* **Hijos discapacitados, de edad mayor a la estipulada (exceptuando los que estén bajo tutela legal) (deberán ser aprobados por el asegurador)**

\* **Hijos discapacitados recién adquiridos, e hijos discapacitados de un empleado recién contratado (exceptuando los que estén bajo tutela legal) (deberán ser aprobados por el asegurador y haber sido inscritos durante el Período Inicial de Elegibilidad para Niños)**

\* **Pariente adulto dependiente (debe estar inscrito antes de 1/1/04 y ser dependiente del empleado a efectos de impuestos)**

## Revise su inscripción de salud y bienestar

Dedíquele un momento hoy a familiarizarse con sus planes de salud y bienestar patrocinados por la UC. Ya verá que es un tiempo bien empleado.

Si usted hizo cualquier cambio durante la Apertura de Inscripción, incluso cambios de cobertura, usted y sus familiares deben haber recibido sus documentos pertinentes para nuevos miembros y/o las tarjetas de identidad para su plan médico

Si recibe, o cuando reciba, sus nuevas tarjetas de identidad, confirme la información que aparece en ella; si halla algo incorrecto, notifíquesele a su Oficina de Beneficios local inmediatamente para actualizarlo.

De ser aplicable, su plan HMO le incluye información sobre su Médico de Atención Primaria (PCP, por sus siglas en inglés) en su tarjeta de identidad. Póngase en contacto con su plan si la información sobre el PCP que aparece en su tarjeta de identidad fuera incorrecta. Hay una lista de números de teléfono que ahora están a su alcance en el website de "Al servicio de usted" (<http://atyourservice.ucop.edu>), bajo el acápito de "Lista de contactos".

### Verificación de familiares

Si usted no hizo cambio alguno durante la Apertura de Inscripción, su cobertura e inscripción para el 2005 será la misma que la del 2004. Aunque la información sobre su plan esté correcta, verifique que la información sobre sus familiares inscritos también lo esté.

Es posible que usted tenga cubierto a alguien que ya no sea elegible, como pudiera ser un ex cónyuge, una pareja doméstica inelegible, o un hijo al que ya usted no mantenga. La inscripción de personas inelegibles se debe retirar cuanto antes. Vea el artículo de la página 1 para más detalles acerca de la auditoría aleatoria del 2005.

### Compruebe los materiales de su plan

Cerciórese de entender bien cómo funcionan sus planes. Fíjese en los datos importantes acerca de su plan médico, requisitos de preautorización, cargos deducibles, procedimientos para emergencias y atención de urgencia, planes para medicinas recetadas y servicios de envíos postales de medicinas. Dedique unos minutos a hojear los materiales del plan. Pudiera aprender más acerca de algunos servicios que usted ahora no considera necesarios, pero que pudieran hacerle falta más adelante. Si usted tiene acceso a la internet, visite nuestro website para más información sobre sus planes (<http://atyourservice.ucop.edu>).

Si necesita aclaraciones sobre sus beneficios, póngase en contacto directamente con su plan. Su Oficina de Beneficios local también tiene personas entrenadas para ayudarle con la explicación de sus beneficios. Lo mejor es entender sus opciones y costos antes de que usted o un familiar suyo requiera servicios. Si se encuentra algún problema con un plan médico, haga una cita con su Oficina de Beneficios local o con un facilitador de Cuidado de Salud para que le ayude a solucionar su problema.

Encontrará que los planes médicos de la UC son uno de los beneficios más valiosos que usted tiene. Todos nuestros planes médicos son de primera calidad y de un gran valor. Pero el verdadero valor de su plan es cuán bien funciona para usted. Si le dedica unos minutos ahora, estará más preparado para aprovechar todos los beneficios de sus cobertura. ▲

## Oferta especial del "Boletín de bienestar" (Wellness Letter)

\* ¿Me ayudaría a bajar de peso una dieta baja en calorías?

\* ¿Me puedo curar una gripe tomando equinacea?

\* ¿Cuánto ejercicio debo hacer a diario?

\* ¿Cuál es la mejor forma de bajar el colesterol y la presión arterial?

El "Boletín de bienestar Berkeley" (Berkeley Wellness Letter) de la Universidad de California cubre una amplia gama de asuntos y ofrece consejos prácticos para la vida diaria que pueden afectar la salud y calidad de vida de todos.

Expertos de la Escuela de Salud Pública se mantienen al tanto de las últimas investigaciones (y modas), las evalúan y aportan información franca y comprobada que usted puede usar para mantenerse saludable.

El boletín mensual trata algunas de las confusiones que se encuentran en los diarios, la televisión y la internet. Los lectores confían en la información del "Boletín de bienestar" porque éste no acepta publicidad ni tiene que responder a grupos de intereses especiales.

Si usted se suscribe recibirá todos los meses un folleto de ocho páginas, repletas de información útil para su bienestar físico, mental y emocional.

Para obtener más información sobre el boletín y para suscribirse con la cuota especial (12 meses del "Boletín de bienestar" por sólo \$15.00 anuales, casi la mitad del precio regular de \$28.00), visite el website de CalMarketplace ([www.calmarketplace.org/well.html](http://www.calmarketplace.org/well.html)) o llame al 800-829-9170 y pregunte por la oferta especial 55CWNE. ▲

*La oferta que precede fue presentada por los editores de el "Boletín de bienestar Berkeley" (Berkeley Wellness Letter) de la Universidad de California.*

# Ventaja en la contratación competitiva de la UC: un enfoque que favorece a la familia

Todos los miembros de la facultad de la UC viven extremadamente atareados con sus actividades profesionales, más las responsabilidades domésticas, pero las mujeres de 30 a 50 años de edad y que tienen hijos son las más ocupadas, ya que a menudo dedica más de 100 horas semanales a esa combinación de actividades.

Ese es uno de los principales hallazgos de la Encuesta de 2002-2003 sobre el Trabajo y la Familia de los Miembros de la Facultad, un estudio notable al que respondió el 51 por ciento de los encuestados, un total de más de 4,400 respuestas.

La encuesta también arrojó que a pesar de la gama de beneficios y programas actuales, el estrés por el trabajo y la familia es muy extenso entre los miembros de la facultad que tienen hijos, y la vasta mayoría indicó que les sería útil tener más iniciativas que favorezcan el aspecto familiar.

Una subvención multianual de la Fundación Alfred P. Sloan financió la encuesta. La subvención ha hecho posible que la UC trabaje para mejorar las normativas existentes con nuevos elementos innovadores, con miras a ofrecer un grupo de aportes favorables para los asuntos familiares, y esto dota a la UC de una ventaja competitiva para contratar, retener y dar promociones a los miembros de la facultad.

## Investigaciones y recomendaciones de la Subvención Sloan

Gracias a la Subvención Sloan, la UC tiene la oportunidad de conducir investigaciones académicas sobre los asuntos de trabajo y familia que impactan a la facultad en la enseñanza superior, y para aplicar las conclusiones en iniciativas viables que hacen de la UC una entidad líder en cuanto a proporcionarle a la facultad los instrumentos necesarios para cumplir con las responsabilidades familiares a la vez que realizan una labor académica productiva.

Las principales investigadoras del proyecto son Mary Ann Mason, decana

<http://atyourservice.ucop.edu>

de la División de Posgrado de UC Berkeley, y Angelica Stacy, vicerrectora adjunta de UC Berkeley para Equidad de la Facultad.

Los coadministradores del proyecto son Marc Goulden, un analista principal de investigaciones de UC Berkeley, y Carol Hoffman, administradora de trabajo/vida en UC Berkeley.

En referencia a sus tres colegas Hoffman dijo que, "Sus investigaciones académicas (el proyecto "La importancia de los bebés") en este proyecto les ha ganado reconocimiento nacional. Tenemos la oportunidad de dar grandes pasos en esta década crítica de contrataciones orientadas a la titularidad en la UC, ya que tanto las jubilaciones de miembros de la facultad y la matrícula estudiantil aumentan significativamente".

En el manejo del proyecto, Mason, Stacy, Goulden, y Hoffman consultan a un comité asesor de 22 miembros, que representan los diez recintos y a la Oficina del Presidente.

## Iniciativas propuestas

Los resultados de las encuestas indican que no todos los miembros de la facultad están enterados, o entienden por completo el excelente conjunto de normativas de ventajas familiares. Esta encuesta mostró que la facultad cree que hay espacio para aumentar el conjunto con elementos adicionales, además de incrementar la comunicación acerca de cómo las normativas pueden darle ventajas a los que se ocupan del cuidado de su familia.

El conjunto actual incluye la modificación de deberes por el servicio activo y pausas en el plazo de titularidad para aquellos miembros de la facultad que tengan responsabilidades sustanciales en el cuidado de nuevos hijos, así como varios tipos de licencias con paga o sin ella.

Entre las nuevas iniciativas propuestas se encuentran la opción de jornada parcial flexible, más cuidado de calidad para niños e infantes, asesores de

## Website sobre la Ventaja de UC en lo Favorable a la Familia

<http://ucfamilyedge.berkeley.edu>

Una visita a este website vale la pena, es educativa y estimulante. Usted puede encontrar todo lo que hay disponible acerca del proyecto de investigación sobre la Ventaja de UC en lo Favorable a la Familia en este website, incluidos: una presentación detallada de los resultados de la Encuesta de la UC sobre Trabajo y Familia de la Facultad; comentarios y apoyo al programa por el presidente de la UC, Robert C. Dynes, y el ex presidente de la UC Richard C. Atkinson, que fue uno de los fundadores del proyecto; información acerca de la Subvención Sloan y conclusiones académicas sobre los principales investigadores de la subvención; una visión general de los elementos actuales y los propuestos para ofrecer un conjunto de beneficios favorables en lo familiar para miembros de rango intermedio de la facultad de la UC; resúmenes de las iniciativas favorables a la familia de la facultad en los recintos de la UC; y artículos sobre el proyecto que han aparecido en las revistas académicas de EEUU.

relocalización que pueden ayudar en casos de empleo por parte del cónyuge o pareja, beneficios para adopciones, y cuidados infantiles para casos de emergencia.

Las propuestas incluyen la recomendación de que el nuevo conjunto de beneficios que favorecen el aspecto familiar se incluya en la mercadotecnia como un instrumento principal para el reclutamiento de la facultad.

## Nuevas normativas en ciernes

Según Sheila O'Rourke, directora ejecutiva de Avance Académico en la Oficina del Presidente y consultora del Comité Asesor de la Subvención Sloan, la División de Asuntos Académicos está desarrollando propuestas para un número de nuevas licencias de ventaja familiar y otras normativas.

La revisión y consulta de las propuestas por parte de la facultad de toda la Universidad tendrá lugar en los próximos meses y "el proyecto de la Subvención Sloan informará acerca de esas deliberaciones significativamente", dijo O'Rourke. ▲

## Los beneficios de Seguridad Social se podrán reducir para aquéllos cuyos sueldos en la UC no estén sujetos a impuestos de Seguridad Social

[www.ssa.gov](http://www.ssa.gov)

Por favor tome nota:

\* Si usted, como la mayoría de la facultad y el personal de la UC, es miembro de la UCRP en coordinación CON la Seguridad Social, estas disposiciones no le aplican.

\* Los beneficios de Medicare no se verán afectados.

\* Los beneficios de la UCRP no se verán afectados.

Si usted es miembro de la UCRP sin coordinar con la Seguridad Social, o es miembro de UCRP Safety, su sueldo en la UC no está sujeto a los impuestos de la Seguridad Social. Como sus beneficios de UCRP se basarán en el trabajo que no cubre la Seguridad Social (por ser “empleo sin cobertura”), aquellos beneficios pudieran reducir cualquier beneficio de Seguridad Social a los que usted también tenga derecho.

La reducción potencial se define en dos disposiciones de Seguridad Social dirigidas a las personas cuyos beneficios por planes de retiro del “gobierno” se basan en empleo sin cobertura. Conforme a lo definido por las leyes de Seguridad Social la UCRP es un plan de retiro del “gobierno”.

La “Disposición de Eliminación por Ganancias Extraordinarias” (“Windfall Elimination Provision”) y la “Compensación de Pensión del Gobierno” (“Government Pension Offset”), que se explican detalladamente en el website de Seguridad Social ([www.ssa.gov](http://www.ssa.gov)), pudieran afectar los beneficios de Seguridad Social basados en su propio trabajo o el trabajo de su cónyuge actual o ex cónyuge. Estas disposiciones abarcan los beneficios por retiro por Seguridad Social, por discapacidad, por el cónyuge, viudo o viuda, y pudieran aplicarse cuando usted reciba beneficios de UCRP basados en un empleo sin cobertura.

### Evite expectativas falsas

Michele French, directora ejecutiva de diseño de normativas y programas en Recursos Humanos y Beneficios, señaló que algunos miembros de UCRP sin cobertura pudieran pensar que tendrán derecho a todos los beneficios de Seguridad Social al cumplir “la edad completa de retiro” que estipula la Seguridad Social”.

“Nos preocupan particularmente los miembros de UCRP en empleos sin cobertura que puedan haber ganado trimestres de cobertura mediante empleos cubiertos antes de trabajar para la UC”, dijo ella. “Al marcharse o retirarse de la UC, pudieran ir a otro trabajo de empleo cubierto, pensando que cuando alcancen los 40 trimestres de trabajo cubierto, tendrán derecho a todos los beneficios de Seguridad Social”.

Pero esto no es necesariamente cierto ya que pudiera haber años de servicio en un empleo no cubierto en la UC. A los empleados en esta situación se les insta a consultar el website de Seguridad Social o llamar a Seguridad Social para pedir información y asistencia personal.

### Para información detallada y asistencia

La Universidad no puede proporcionar detalles ni dar asistencia personal, ni asesoramiento acerca de asuntos de Seguridad Social. Hay excepciones a la “Disposición de Eliminación por Ganancias Extraordinarias” (“Windfall Elimination Provision”) y a la “Compensación de Pensión del Gobierno” (“Government Pension Offset”). Estas excepciones y otros detalles importantes se explican en publicaciones disponibles en el website de Seguridad Social ([www.ssa.gov](http://www.ssa.gov)).

Para obtener las publicaciones o recibir asistencia personal, llame a Seguridad Social al 1-800-772-1213 (TTY 1-800-325-0778) o visite su oficina local de Seguridad Social. ▲

## Plazos de HCRA y Cuentas de Reembolso de DepCare

Entregue sus reclamaciones a más tardar el 15 de abril

[www.shps.net](http://www.shps.net)

Sus reclamaciones de HCRA y Dep-Care para el 2004 deberán estar fechadas con un matasellos no posterior al 15 de abril de 2005 para ser elegibles para reembolso.

Usted puede obtener información sobre una cuenta individual llamando a SHPS al 1-877-270-3915 o visitando los servicios de cuentas online de SHPS en [WWW.SHPS.net](http://WWW.SHPS.net).

mySHPS está disponible 24 horas al día, siete días por semana mediante el website de SHPS y proporciona acceso a información sobre su cuenta personal, formularios para reclamaciones y más.

Por favor note que el IRS exige que usted renuncie a cualquier dinero sin reclamar en sus cuentas de Dep-Care o HCRA después de vencer el plazo para hacer reclamaciones. ▲

# Beneficios federales por enfermedades ocupacionales para empleados en el sector energético

Los empleados de LBL, LLNL y LANL pudieran ser elegibles

[www.dol.gov/esa/regs/compliance/owcp/eeoicp/main.htm](http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/owcp/eeoicp/main.htm)

La compensación federal y pagos por gastos médicos por enfermedades ocupacionales pudieran estar disponible para individuos afectados, y sus sobrevivientes elegibles, si la enfermedad hay surgido como resultado de trabajar en plantas federales de armas atómicas.

Esto incluye a los empleados y sobrevivientes elegibles del Laboratorio del Departamento de Energía (DOE, por sus siglas en inglés) de la Universidad, que hayan enfermado a causa de estar expuestos a sustancias radiactivas y tóxicas en su trabajo. Los laboratorios de DOE en la Universidad incluyen al Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley, el Laboratorio Nacional Lawrence Livermore y el Laboratorio Nacional de Los Alamos.

Se proporcionan dos tipos de pagos y beneficios de acuerdo con la Ley del Programa de Compensación por Enfermedades Ocupacionales para Empleados del Sector Energético (EEOICPA, por sus siglas en inglés), Partes B y E. Los solicitantes de los beneficios deberán someterse a un riguroso examen por un panel médico para determinar la existencia de una condición clínica y que sea probable que ésta se deba a la exposición en el centro de trabajo.

## Beneficios, Parte B

La Parte B de EEOICPA proporciona un pago a tanto alzado de \$150,000 para los empleados que califiquen, o sus sobrevivientes, por enfermedades como la causada por el berilio, la silicosis o el cáncer inducido por las radiaciones. También pudieran pagarse beneficios médicos para cubrir otras enfermedades.

## Beneficios, Part E

La Parte E de EEOICPA proporciona beneficios médicos y pagos de compensación que varían de acuerdo con el tipo de enfermedad, para empleados con enfermedades calificantes que hayan sido causadas por cualquier sustancia tóxica durante su trabajo en un centro del DOE. Los sobrevivientes calificados también pudieran ser elegibles para cobrar una compensación.

## Para obtener ayuda

Para más información, o si a usted le han diagnosticado una enfermedad y desea presentar una reclamación, visite el website arriba listado, o póngase en contacto con el Centro de Recursos de Compensación para Empleados del Sector Energético listado en el website. ▲

### Centros de Recursos en California, Nuevo México, y Nevada:

Centro de Recursos de California	Centro de Recursos de Española	Centro de Recursos de Las Vegas en el Parque Ejecutivo Flamingo
2600 Kitty Hawk Road, Suite 101 Livermore, CA 94551 (866) 606-6302	412 Paseo De Oñate, Suite "D" Española, NM 87532 (866) 272-3622	1050 East Flamingo Road, Suite W-156 Las Vegas, NV 89119 (866) 697-0841



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

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



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

2/05 130M

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.

# 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

## Articulos

<b>Nuevo proveedor de servicios para los planes DC y 403(b)</b>	<b>1</b>
<b>Auditoría aleatoria del 2005 en salud y bienestar</b>	<b>1</b>
<b>Nuevos plazos y fechas de planes 457(b) de la UC</b>	<b>2</b>
<b>Revise su inscripción en salud y bienestar.</b>	<b>4</b>
<b>Encuesta de trabajo y familia en la UC</b>	<b>5</b>
<b>Plazos para cuentas de HCRA y DepCare.</b>	<b>6</b>
<b>Y más.....</b>	