



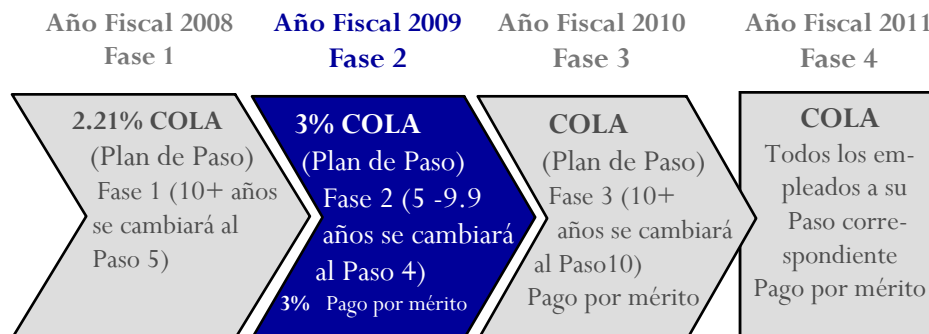
Compensación para el Empleado

La ciudad de San Antonio se esfuerza en proveer un plan competitivo de compensación y remuneraciones para atraer, retener y motivar a su fuerza laboral. El presupuesto para el año fiscal 2009, se presentó al Concilio Municipal el 13 de agosto de 2008, la propuesta presupuestal incluye las recomendaciones y ajustes que la administradora de la ciudad recomendó. El Concilio Municipal votará sobre el presupuesto final, incluyendo la compensación total de los empleados, el 11 de septiembre de 2008. Los siguientes son puntos principales de los cambios propuestos al presupuesto en apoyo a nuestro compromiso de proporcionar un paquete de compensación total donde los empleados reciban salarios competitivos y compartan costos de salud con la Ciudad.

Salarios

Implementación del Plan de Salario Fase II: El presupuesto adoptado para el año fiscal 2008 incluyó los fondos para la implementación del Plan de Salario revisado tomando en consideración salarios competitivos en el mercado para todos los empleados. Para personal no-profesional y no-administrativo, un Plan de Salario de Paso (Step Plan) fue introducido en el presupuesto del año fiscal 2008, este plan recompensa a los empleados no-profesionales y no-administrativos por el tiempo que han trabajado en sus puestos actuales. El 1ero de enero de 2009, la Ciudad implementará la fase II del Plan de Paso (Step Plan). *Todos los empleados bajo los planes de pago A y B los cuales hayan servido de 5 a 9.99 años se colocarán en el punto medio de la escala de salarios (Paso 4 de los 10 pasos). Los ajustes adicionales salariales se llevarán a cabo en el año fiscal 2010 y el año fiscal 2011, consiguiendo así que el ajuste de todos los empleados sea completado para el año fiscal 2011.

Fases del Plan de Salarios



Ajuste al Costo de Vida (COLA): La propuesta presupuestal incluye un ajuste del 3% para el personal civil de tiempo parcial y de tiempo completo, entraría en vigencia el 1ero de octubre de 2008. El costo total de este ajuste será \$8.8 millones, de los cuales \$4.4 millones son del Fondo General.

Salario Digno: Parte del compromiso de la Ciudad es de asegurarse de que todos los empleados de tiempo completo reciban un salario digno, el salario mínimo por hora para estos puestos subirá de \$9.93 por hora, a \$10.19 por hora con vigencia a partir del 1ero de octubre de 2008.

Pago por Desempeño: Los \$2.7 millones propuestos para aumento a los salarios (incluye \$1.3 millones del Fondo General), los cuales estarán disponibles en enero de 2009, para los empleados profesionales, ejecutivos y administrativos.

Diferencial para Trabajos de Turno: Incluye un incremento para los empleados que trabajan los turnos de la tarde y los de la noche. Turnos de tarde aumentará de \$0.20 a \$0.50 por hora. Los turnos de la noche se incrementarán de \$0.40 a \$1.00 por hora.

Pago Día de Fiesta: Todo empleado civil no-exento, con un horario que incluye trabajar en un día de fiesta reconocido por la Ciudad sera recompensado a un tiempo y medio de su salario por trabajar un día de fiesta.

*Los guardias civiles que estan cubiertos por *Meet and Confer* deben de referirse al acuerdo que esta en el COSAweb para el programa de implementación de su plan de pago.

Let's Talk About...

Resumen del Plan de Pago

El Plan de Pago de la Ciudad fue revisado en el año fiscal 2008. El Plan de pago está compuesto por cinco estructuras de pago las cuales están basadas en la categoría de "EEO". Para identificar en que categoría esta clasificado su puesto, visite:

<https://ww4.sanantonio.gov/hrjobdescr/jobs/search.aspx>.

Plan de Pago	STEP PLAN		OPEN-RANGE	BROADBAND	
	Plan de Pago A	Plan de Pago B	Plan de Pago C	Plan de Pago D	Plan de Pago E
Categorías de EEO	Empleados de Mano de Obra Diestra, Emplaeados de Servicio de Mantenimiento	Oficina Administrativa, Para-Profesional, Técnicos, Servicios de Protección	Profesional	Directivo	Ejecutivo

Step Plan : Recompensa a los empleados por el tiempo que han trabajado en sus puestos actuales. Cada empleado recibirá incrementos de salario cada vez que se mueve de nivel.

Open Range: Establece un salario mínimo y máximo para cada puesto, pero no incluyen aquellas reglas aplicadas para los empleados que cambien de nivel.

Broadband: Establece diversos salarios para las clasificaciones de cada puesto.

Resumen del Plan Step

El Plan Step para empleados no-profesional y no-administrativo (Plan de Pago A y Plan de Pago B) establece un sistema de recompensa a los empleados por el tiempo que han trabajado en sus puestos actuales. Cada empleado recibirá incrementos de salario cada vez que se eleve de nivel. Cada año de servicio significará un paso más en el Plan Step el cual esta compuesto de 10 pasos. La próxima gráfica le mostrará cual será el aumento que recibirá según sus años de servicio.

- Cada escala tiene 10 pasos.
- Cada año que transcurre los empleados subirán de nivel
- El punto medio de la escala es el paso 4
- El paso 5 representa el pago según el mercado laboral
- Después de 5 años de servicio, el empleado alcanzará el paso 5
- Cada año que transcurre los empleados recibirán un aumento para compensar el costo de vida en adición a su paso.
- A los 10 años de servicio cada empleado llegará a su nivel máximo
- A los 10 años de servicio el empleado recibirá solo aumentos del costo de vida

Pasos por Años de Servicio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Paso % Aumento		4%	4%	4%	4%	3%	3%	3%	2%	2%	2%
*Ajuste COLA		3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
% de Aumento Total		7%	7%	7%	7%	6%	6%	6%	5%	5%	5%

*El ajuste al costo de vida entra en vigencia con aprobación del Concilio Municipal.

El 1ero de enero de 2009, la Ciudad implementará la Fase II del Plan de Paso. Todos los empleados en los planes A y B que tengan de 5 a 9.9 años de servicio, se les colocará en el punto medio de esta escala (Paso 4 de 10). Los cambios de la propuesta presupuestal en el año fiscal 2009 aumentarían también en un 3%, la cantidad del propuesto ajuste de costo de vida.

Let's Talk About...

Beneficios de Salud

Las opciones para el plan propuesto de cuidado de salud para los empleados incluyen los planes actuales PPO que les ofrecen a los empleados la opción de deducibles, co-pólizas y tasas de co-pago, así como también un nuevo plan "Exclusive Provider Organization (EPO)" que solo incluye una estructura de pago y co-pago. Un plan con un "prima" de \$0 seguirá disponible para el personal bajo la opción del plan médico Value PPO. Las opciones del plan propuestas serán efectivas el 1ro de enero de 2009.

La Ciudad continuara alcanzando una contribución total para el cuidado médico del 80% con el balance (20%) a pagarse por el empleado. Distribución de costo para todas las opciones de plan médico se dividen 82% / 18%, con la Ciudad financiando el 82% del costo total. Los empleados que se contraten después del 1ro de enero de 2009 recibirán subsidios al nivel 70% / 30%.

Planes de Salud y Pólizas

- **Value PPO Plan:** Ofrece menos cobertura y cuesta menos. La opción Value PPO se ofrece sin ningún "premium".
- **Standard PPO Plan:** Este plan ofrece pólizas de punto medio con niveles de beneficios standard. Requiere de pagos por visitas médicas, deducibles y niveles de seguro-co.
- **Premier PPO Plan:** Ofrece mas beneficios médicos a un costo de póliza mas alto.
- **EPO Plan:** Ofrece la opción de un nuevo plan médico diseñado para aquellos empleados que estén dispuestos a pagar mas por sus pólizas a cambio de un costo reducido a la hora de pagar por el servicio recibido. Este plan no cuenta con la opción de visitar doctores fuera de la red.

82% / 18% Costos Mensuales

(Aplica a los empleados actualmente trabajando con la ciudad)

	Value PPO	Standard PPO	Premier PPO	EPO
Empleado Solo	\$0	\$23	\$72	\$111
Empleado+Hijo	\$18	\$58	\$144	\$212
Empleado+Esposo	\$72	\$117	\$216	\$294
Empleado+Familia	\$92	\$154	\$289	\$396

70% / 30% Costos Mensuales

(Aplicará a los empleados contratados después del 1ero de enero de 2009)

	Value PPO	Standard PPO	Premier PPO	EPO
Empleado Solo	\$0	\$45	\$94	\$133
Empleado+Hijo	\$83	\$111	\$197	\$265
Empleado+Esposo	\$192	\$225	\$323	\$401
Empleado+Familia	\$250	\$295	\$430	\$537

Definiciones

Co-Insurance: Porcentaje que el empleado y la ciudad pagarán después de que el empleado haya alcanzado su deducible.

Co-pay: Cantidad que tendrá que pagar cada vez que reciba servicio médico.

Deducible: Cantidad que pagará por costos cubiertos por el plan antes de que el plan empiece a pagar por los beneficios.

Out-of-Pocket Maximum: Cantidad más alta que pagará por sus beneficios médicos durante el año de calendario. Ya que alcance esta cantidad, el plan pagará los gastos adquiridos a un 100%.

PPO: (Preferred Provider Organization) – Grupo de médicos y proveedores de servicios médicos que negocian los costos con la Ciudad. El Plan PPO médico incluye médicos dentro y fuera de la red. Aquellos dentro de la red serán cubiertos a un mayor porcentaje.

EPO: (Exclusive Provider Organization) – Incluye los mismos beneficios como PPO, pero incluye co-pago solamente y no hay opciones fuera de la red.

Propuesta de los Niveles de Cobertura

Opciones en la Red	UHC Red o No-Red	UHC Red No-Red	UHC Red o No-Red	UHC Red Solamente
	Value PPO	Standard PPO	Premier PPO	EPO
Visita a Oficina Co-pago	\$25	\$20	\$15	\$15
Emergencia Co-pago	20% después del deducible	20% después del deducible	10% después del deducible	\$100
Deducible	\$750 / \$1,500	\$500 / \$1,000	\$250 / \$500	Ninguno
Co-Seguro	20%	20%	10%	Ninguno
Máximo gasto anual (Excluye Deducible)	\$2,500	\$2,000	\$1,000	Ilimitado
Beneficio Máximo de por Vida	\$5 millones	\$5 millones	\$10 millones	\$10 millones

Let's Talk About...

Mejoramiento del Empleado

Programa de Mejoramiento para el Empleado

La Ciudad ha diseñado un programa para el mejoramiento del empleado diseñado para tratar los altos costos médicos, mientras que mejora la salud, moral y productividad de la clase trabajadora. El presupuesto propuesto para el año fiscal de 2009 apoya el plan estratégico ampliando los siguientes beneficios:

- El 1ero de agosto el “Employee Health and Wellness Center” operado por “Gonzaba Medical Group” abrirá sus puertas para ayudar a que los empleados mejoren su salud. Este centro le brindará servicios de primeros auxilios, heridas causadas en el trabajo, así como también servicios de salud preventiva y acceso a su “Wellness Library.”
- La creación del programa de UnitedHealthcare tiene como propósito prevenir problemas de salud relacionados con el corazón, la diabetes y paro cardíaco.
- Este programa está diseñado con el propósito de brindar opciones tanto de salud como económicas para motivar a todos los empleados de la ciudad con contribuciones de estímulo a sus *Flexible Spending Accounts*.
- La instalación de 10 quioscos ubicados en diferentes oficinas de la Ciudad. Estos quioscos proporcionarán la oportunidad de que cada empleado mantenga su record personal por medio de este servicio de UnitedHealthcare.

Impacto a la Compensación del Empleado

No habrá cambio en el costo de compensación incluido en el presupuesto del año fiscal 2009. Esto asumiendo que el empleado no cambiará de puesto o de selección de servicios médicos. El incremento a todos los empleados de la Ciudad será de \$1,795 o 4.83%. Se le enviará información detallada explicándole todo lo referente a sus salarios y sus beneficios médicos.

Inscripciones Abiertas / Plan de Comunicación

Para facilitar el proceso de selección de pólizas, el Departamento de Recursos Humanos hará presentaciones para cada uno de los departamentos de la Ciudad. Las sesiones durante la Inscripción abierta serán llevadas a cabo en cada departamento (el número de reuniones variará por departamento) con el personal de beneficios, la Generalista y Especialista de Recursos Humanos. Se proporcionará tiempo suficiente para preguntas y la presentación de cada plan detalladamente, así como otras opciones disponibles para los empleados (por ejemplo los *Flexible Spending Accounts*). Es importante para el empleado hacer la selección del plan que mejor reúna sus necesidades.

Próximos Pasos

- Información individualizada detallada explicándole todo lo referente a su salario y sus beneficios médicos – Semana del 25 de agosto de 2008.
- El Concilio Municipal tendrá su sesión de trabajo relacionada con el salario y beneficios médicos de los empleados – 9 de septiembre de 2008*.
- El presupuesto aprobado se anunciará el — 11 de septiembre de 2008.
- El comienzo del año fiscal 2009 será el – 1ero de octubre de 2008.
- El periodo de inscripciones abiertas para beneficios médicos será del – 15 de octubre al 14 de noviembre de 2008.
- Comienzo del plan de beneficios médicos – 1ero de enero de 2009.

*Esta fecha es tentativa y puede cambiar en cualquier momento.

Preguntas relacionadas con la información proveída en esta edición de Let's Talk About o sobre los salarios y beneficios debe ser dirigida a su Generalista de Recursos Humanos.