

Presupuesto FY Propuesto para el Año 2011 Compensación Total del Empleado(a)

El día 12 de agosto de 2010, la Gerente Ejecutiva de la Ciudad presentará el presupuesto FY para el año 2011, incluyendo recomendaciones para ajustes en los salarios y beneficios de los empleados. Aunque la ciudad sigue enfrentándose a retos económicos, el presupuesto propuesto refleja la prioridad principal de la Gerente en lo referente a la fuerza de trabajo, la cual es mantener un paquete competitivo de compensación total para los empleados. Se evitaron las suspensiones temporales de los trabajadores mediante la eliminación de varias posiciones y moviendo a los empleados a otros puestos en las vacantes disponibles.

Reducción de Posiciones

Como resultado de decisiones eficientes y redirecciones, la Ciudad está proponiendo la reducción de 202 posiciones, de las cuales 78 se encuentran ocupadas. Todos los empleados afectados recibirán ofertas de otras posiciones dentro de la Ciudad, sin variación en los salarios recibidos actualmente.

Ajuste por Concepto de Costo de Vida (COLA) y Pago Para Vida Aceptable

El presupuesto propuesto incluye un COLA de un 2% para empleados de tiempo completo y medio tiempo, incluyendo a los oficiales de policía. Para mantener el compromiso de la ciudad de mantener un pago que permita una vida aceptable (Living Wage), se propone que el pago mínimo por hora para todos los empleados de tiempo completo y tiempo parcial se incremente de \$10.19 por hora a \$10.60 por hora, efectivo el día 1o. de octubre de 2010.

Implementación del Plan de Pagos Escalonados

La implementación del plan de pagos escalonados continuará. Se propone que la Fase 4 de FY 2011 se realice como se desarrolló con la colaboración del Comité Administrativo de Empleados y proporcione aumentos escalonados para 2,018 empleados. El incremento de salario promedio es de 4.91%, además del aumento propuesto del 2% por concepto de incremento del costo de vida (COLA). La implementación del FY 2011 proporciona aumento de salarios a empleados con los siguientes rangos de antigüedad, como sigue (A partir de Abril 1, 2011):

Empleados con 10 años	se mueven al Paso 10
Empleados con de 7 a 9 años	se mueven al Paso 6
Empleados con de 5 a 6 años	se mueven al Paso 4
Empleados con de 3 a 4 años	se mueven al Paso 3

Beneficios Para Cuidados de Salud

Planes y Costos Para Cuidados de Salud

Las opciones para cuidados de salud de los empleados incluirán los planes del Valor PPO, el Estándar PPO y el PPO Superior. Este plan elimina el plan de Organización que presta los servicios exclusivos (EPO) e implementa en un mínimo el costo de Valor PPO exclusivo para el empleado. Como ustedes deben saber, la reforma de cuidados para la salud se ha convertido en ley, llamada oficialmente la “*Patient Protection and Affordable Care Act*” (Ley de cuidados de salud al alcance de todos). La reforma de cuidados de la salud no cambiará nuestro cometido para facilitar los beneficios competitivos que apoyen su salud y su bienestar personal. Los incrementos en los costos están incluidos en el presupuesto propuesto con el fin de balancer costos administrativos crecientes y de cuidados de salud y para reformar estos cuidados. Ningún empleado enrolado en el Plan Estándar recibirá menos de un 1% para llevar a casa, después de los aumentos propuestos para el plan.

Para ayuda si está considerando un plan o si quiere hablar con un (una) representante del UnitedHealthcare póngase en contacto con la Oficina de Servicios al Cliente del Departamento de Recursos Humanos (Personal) el 210) 207-8705 en la siguiente dirección electrónica: hrcustomerservice@sanantonio.gov o encuentrennos en nuestro Facebook.

Costos de Cuidados de Salud Mensuales Propuestos en FY 2011

Plan de Salud	Contratado(a) antes de enero 1o., 2009	Contratado(a) después de enero 1o., 2009
Valor PPO		
Empleado(a) solamente	\$7	\$12
Empleado(a) con hijo(a) hijos	\$18	\$83
Empleado(a) con cónyuge	\$72	\$192
Empleado(a) y familia	\$92	\$250
Estándar PPO		
Empleado(a) solamente	\$24	\$69
Empleado con hijo(a) hijos	\$62	\$158
Empleado(a) con cónyuge	\$126	\$255
Empleado(a) y familia	\$165	\$342
Superior PPO		
Empleado(a) solamente	\$91	\$157
Empleado con hijo(a) hijos	\$183	\$312
Empleado(a) con cónyuge	\$272	\$430
Empleado(a) y familia	\$365	\$583

Beneficios para Cuidados de Salud – Preguntas y Respuestas

Q: ¿Por qué están aumentando los costos de mi programa de cuidados de salud?

Los costos de cuidados de salud para los empleados están siendo afectados por el creciente costo de los servicios de cuidados de la salud, los servicios médicos, costos administrativos, utilización del plan y la reforma legislada para los servicios para cuidados para la salud. Cuando los reclamos médicos y los costos administrativos exceden la contribución del empleado y del empleador, los costos de servicios de cuidados de salud suben.

Q: ¿Por qué la opción PPO empleado solamente tiene un costo y por qué se eliminó el plan EPO?

El costo por el valor del plan PPO empleado solamente está siendo implementado para ayudar a balancear los crecientes costos de servicios de cuidados de salud y de utilización del plan. El plan EPO fue eliminado porque el costo del plan era demasiado costoso para poderlo mantener.

Q: Yo fui contratado(a) después del 1o. de enero de 2010. ¿Por qué se aumentó mi costo?

Para los empleados(as) contratados después del 1o. de enero de 2009, la Ciudad sigue tratando lograr una contribución total de servicios de cuidados para la salud de un 80%, con el balance del 20% pagado por los empleados. Para aquellos empleados contratados después del 1o. de enero de 2009, la ciudad está tratando de lograr un 70%, con el 30% pagado por los empleados. La meta es llegar a obtener estas proporciones de pago en FY 2012 y la ciudad está ajustando el compartir costos con el fin de llegar a esas metas. Los aumentos del costo para los empleados(as) contratados después del 1o. de enero de 2009 reflejan el modelo de compartimiento de costos.

Let's Talk About...



Q: ¿Cuándo se me informarán los cambios inmediatos de la reforma de servicios para cuidados de salud?

La primera etapa de cobertura y niveles de compartimiento de costos empezará con el programa de beneficios anuales de la ciudad del 1o. de enero de 2011. La Ciudad se comunicará directamente con usted durante el período de registro abierto, el cual se inicia el 18 de octubre de 2010.

Q: ¿Cómo puedo elegir un plan que sea correcto para mi?

El seleccionar un plan de servicios para cuidados de salud que sea correcto para usted y para sus seres queridos es una decisión de gran importancia. Primero, evalúe sus necesidades. Considere el uso actual que hace de los servicios de salud y sus gastos médicos para un futuro cercano; decida cuáles son los servicios más importantes para usted y su familia. ¿Puede usted elegir sus propios médicos? ¿Usted o un dependiente requiere un especialista o tratamientos específicos? Calcule cuánto puede usted invertir en los pagos mensuales, visitas a los consultorios (oficinas), prescripciones, copagos y deducibles.