

## Proyecto Presupuestal del Año Fiscal 2013 Compensación Total del Empleado

El 9 de agosto del 2012, la Administradora Municipal presentó al Concilio Municipal el Proyecto Presupuestal para el año fiscal 2013. La propuesta incluye incrementos a los sueldos y ajustes a las prestaciones de los empleados civiles. Las recomendaciones son compatibles con la filosofía de la Ciudad de ofrecer un paquete competitivo de sueldos y prestaciones para atraer y retener a una fuerza laboral altamente capacitada. En los últimos seis años, la Ciudad se ha esforzado por aumentar los sueldos a niveles competitivos en el mercado y proveer un cuidado de salud de calidad a un costo accesible tanto para los empleados como para la Ciudad.

Lo siguiente es un resumen del paquete de compensación total para los empleados civiles para el año fiscal 2013.

### **Ajuste por Costo de Vida (COLA, por sus siglas en inglés) y Salario Vital**

El proyecto presupuestal incluye un ajuste por costo de vida (COLA) del 2% para todos los empleados civiles. Adicionalmente, y para seguir cumpliendo con el compromiso de la Ciudad de que los empleados reciban un salario vital, la Ciudad propone a partir del 1 de octubre del 2012 un incremento al sueldo mínimo de \$10.75 dólares por hora a \$11.08 dólares por hora.

### **Implementación del Plan de Pagos en Incrementos**

La Fase 6, la fase final de la implementación del Plan de pagos por incrementos, establece aumentos salariales para 2,421 empleados. El aumento salarial promedio será del 5.2% adicional a lo propuesto del 2% por costo de vida. Desde la implementación del Plan de Pagos por incrementos, el salario promedio del empleado ha aumentado un total de \$8,758, de \$27,509 dólares a \$36,267 dólares.

El 1 de abril del 2013, los empleados elegibles pasarán al plan correspondiente. Con este avance, los empleados que califican para recibir sus incrementos por etapas verán que su salario va pasando a la siguiente categoría cada año en el aniversario de su fecha de clasificación hasta alcanzar el pago máximo de su categoría de nómina.

### **Cierre de operaciones en los días festivos**

Las oficinas municipales estarán cerradas durante la semana entre Navidad y Año Nuevo, a partir del 24 de diciembre y hasta el 1 de enero. De estos días, cinco son considerados días festivos municipales y dos son días de fin de semana. Para los otros dos días, los empleados tendrán la opción de usar sus días disponibles de licencia personal, anual, de compensación o licencia voluntaria sin goce de pago.

### **Recorte de Personal**

Como resultado de las eficiencias y re-direccionamientos, la Ciudad ha propuesto la reducción de 163 puestos, incluyendo 61 puestos subsidiados y 102 puestos civiles de tiempo completo y medio tiempo de los cuales la mitad ya están cubiertos. Se estima que a todos los empleados se les proporcionarán opciones de ocupar otros puestos en la Ciudad sin afectar sus salarios o sus fechas de clasificación.

### **Planes y Primas de Cuidado de Salud**

Como se indica en el Proyecto Presupuestal, la Ciudad continuará ofreciéndole a los empleados la opción de participar en los planes de salud *Value PPO*, *Standard PPO*, y *Premier PPO*, con algunos ajustes a el copago por visita al consultorio médico y a los deducibles. Además, se ofrecerá una cuarta opción de plan de salud PPO, el **Consumer Choice**, un plan de salud impulsado por el consumidor (CDHP, por sus siglas en inglés).

Con el plan de salud *Consumer Choice*, no existen copagos. Hasta que cumpla con su deducible, usted es responsable del 100% del costo de los servicios del cuidado de salud. Una vez que cumpla con el deducible, se aplica el co-seguro (el porcentaje que usted paga por los servicios de cuidado de salud después de cumplir con su deducible)—usted paga 20% y la Ciudad paga 80%. *Consumer Choice* también le permite ahorrar para sus gastos futuros de cuidado de salud y pagar por gastos de atención médica de rutina con una Cuenta de Ahorros con fondos de la Ciudad (HSA). Según lo propuesto, la Ciudad proveerá una contribución de \$500 (\$1000 por familia) a la cuenta HSA del empleado. A diferencia de la Cuenta de Gastos Flexibles (FSA, por sus siglas en inglés), lo que usted no gaste durante el transcurso del año, mas los intereses, se transfiere al próximo año. Asimismo, los fondos en la cuenta son de usted para llevárselos cuando deje de trabajar en la Ciudad. Como en los planes *Value*, *Standard* y *Premier*, los empleados siguen teniendo la libertad de seleccionar sus proveedores en el plan *Consumer Choice*.

Como usted sabe, la Ciudad contribuye una suma importante a su prima mensual para el cuidado de su salud, además de lo que se le deduce de su salario. En el 2013, no se incrementarán las primas del plan de salud *Value*, y el nuevo plan *Consumer Choice* tendrá primas más bajas comparadas con otros planes de salud. Asimismo, en el 2013, la Ciudad comenzará a igualar las contribuciones a las primas de los planes de salud *Standard* y *Premier*. Los empleados inscritos en el plan de salud *Premier* pagarán la diferencia entre el *Standard* y el *Premier* para obtener la mayor de cobertura. Este incremento se irá aplicando de manera gradual en el transcurso de dos años.

## Propuesta 2013 Primas Mensuales del Cuidado de Salud

Empleados contratados antes del 1 de enero, 2009					Empleados contratados después del 1 de enero, 2009				
	Consumer Choice	Value	Standard	Premier		Consumer Choice	Value	Standard	Premier
Únicamente el empleado	\$5	\$7	\$38	\$200	Únicamente el empleado	\$6	\$12	\$79	\$266
Empleado+ Niño(s)	\$9	\$18	\$100	\$390	Empleado+ Niño(s)	\$42	\$83	\$199	\$536
Empleado + Esposo/Pareja	\$36	\$72	\$171	\$530	Empleado + Esposo /Pareja	\$96	\$192	\$331	\$712
Empleado + Familia	\$46	\$92	\$233	\$721	Empleado + Familia	\$125	\$250	\$449	\$980

## Propuesta 2013 Deducibles, Pagos Máximos, Consultas, y Cuentas de Ahorros de Salud

Propuesta 2013 para Deducibles, Pagos Máximos, Consultas y Cuentas de Ahorros de Salud				
Prestaciones dentro de la Red	Consumer Choice	Value	Standard	Premier
Contribución municipal a la Cuenta de Ahorros de Salud (HSA) (del individuo/familia)	\$500/ \$1,000	N/A	N/A	N/A
Cuidado preventivo	Cubierto al 100%			
Deducible anual (del individuo/familia)	\$1,250/ \$2,500	\$900/ \$1,800	\$750/ \$1,500	\$500/ \$1,000
Pagos máximos anuales (del Individuo/Familia)	\$4,000/ \$8,000	\$3,000/ \$6,000	\$2,400/ \$4,800	\$1,200/ \$2,400
Consultas: Cuidado básico/especialista/ urgencias	80%/20% (after deductible)	\$25/\$35/\$40	\$25/\$35/\$40	\$25/\$35/\$40

## Propuesta 2013 Copagos de Medicamentos Con Receta

Niveles	Surtido para 30-Días en Farmacia Copago
Nivel 1 (Genéricos)	\$7
Nivel 2 (Marca Preferida)	\$25
Nivel 3 (Marca No-preferida)	\$50
Nivel 4 (Especializados)	\$75

El plan de medicamentos con receta 2013 le ayuda a administrar los costos farmacéuticos promoviendo el uso de los medicamentos genéricos. Además, se agregará una cuarta categoría para el plan de medicamentos especializados y los copagos para medicamentos recetados han sido modificados para alinearse con los estándares de la industria.

**Nota:** Los copagos de medicamentos con receta no aplican para el plan *Consumer Choice*. Con ese plan, usted paga el costo total de los medicamentos hasta que haya cubierto la cantidad del deducible. En el caso de medicamentos de mantenimiento aprobados por el IRS, como aquellos que se utilizan para controlar la presión arterial, la diabetes, la osteoporosis y el colesterol, usted pagará únicamente el 20% de su costo debido a que éstos nos están sujetos a deducible.

## El Cese al Consumo de Tabaco

Como se propuso en el 2012, los no consumidores de tabaco evitarán una tarifa mensual de \$40 dólares por permanecer libres del tabaquismo. Se les pedirá a los empleados que auto-informen sobre su consumo de tabaco durante las inscripciones abiertas de las prestaciones anuales. Se seguirán ofreciendo programas para el cese al consumo de tabaco tanto para los empleados como para sus esposos(as)/parejas que quieran dejar de consumirlo y los medicamentos recetados para tratar la cesación del tabaco se cubrirán al 100%.

---

## Programa de Bienestar del Empleado

El Programa para el Bienestar del Empleado continuará enfocándose en ayudarle a mejorar su bienestar y su salud en general. Entre las nuevas iniciativas se encuentra el programa *Outcome-Based Rewards* en el cual se otorgarán incentivos monetarios de hasta \$200 dólares por alcanzar o mantener estándares predeterminados de salud como lo son los niveles de colesterol, glucosa, BMI, y presión arterial. Una iniciativa nueva para este año es *Virgin HealthMiles* en la cual usted podrá obtener gratificaciones de hasta \$500 dólares por mantenerse activo durante todo el año. En total, usted tendrá la oportunidad de acumular hasta \$700 dólares en contribuciones a una cuenta HSA o FSA.

Varias iniciativas existentes del Programa para el bienestar del empleado continuarán vigentes durante el año 2013 incluyendo el programa *Health Coach*. Por medio de este programa, usted tiene acceso a dos asesores dentro de los establecimientos de *UnitedHealthcare*. Los asesores de salud le ofrecen sesiones privadas o en grupo en donde le pueden proporcionar información sobre la salud y el bienestar, una evaluación de sus factores de riesgo personal, así como brindarle apoyo y motivación mientras continúa avanzando hacia la creación de un estilo de vida mejor y más saludable.

## Más por venir

En las próximas semanas esté pendiente de más información sobre sus opciones de planes de salud, el nuevo plan de salud *Consumer Choice*, las Cuentas de Ahorros de Salud y el Plan de Bienestar Reforzado. La inscripción abierta para las prestaciones del empleado para el año 2013 se llevará a cabo a partir del **15 de octubre y hasta el 14 de noviembre**. Este año, usted **debe** registrarse de manera activa e inscribir a sus dependientes (elegibles) durante la inscripción abierta. Las selecciones en su plan de salud del año pasado **no se transferirán** de manera automática. Si tiene dudas o preguntas, favor de comunicarse con el generalista de Recursos Humanos de su departamento o con el personal del servicio al cliente del departamento de Recursos Humanos al 207-8705.