

Los datos concretos: Su pensión y la propuesta del Programa de Opción de Retiro de la UC

P. ¿A quién aplica la propuesta del Programa de Opción de Retiro de la UC?

R. El programa solo aplicaría a los nuevos empleados de servicio contratados después de ratificarse un nuevo contrato, de acuerdo con la propuesta de la universidad. Bajo éste programa, los nuevos empleados podrían elegir entre el plan actual de pensión de beneficios definidos del UCRP y un plan de tipo 401(k).

Todos los **empleados de servicio actuales permanecerán en el plan de pensión actual** y no tendrán cambios en sus beneficios de pensión acumulados del UCRP. Los beneficios acumulados del UCRP están protegidos por la ley y no pueden reducirse ni revocarse.

P. ¿En qué consiste el Programa de Opción de Retiro propuesto por la UC a los nuevos empleados de servicio?

R. El Programa de Opción de Retiro propuesto por la UC es un nuevo paquete de beneficios de retiro que se ofrecerá a los futuros empleados de servicio cuando sea ratificado el nuevo contrato. El programa ofrecerá a estos nuevos empleados la opción entre una pensión y un plan de tipo 401(k).

Este programa surgió del acuerdo presupuestario en el 2015, entre la UC y el estado. La UC acordó implementar una nueva categoría de beneficios de pensión para los nuevos empleados que refleje el *tope estipulado por el Estado de California en el 2013. Este *tope, conocido como la Ley de Reforma de Pensión para Empleados Públicos de California (PEPRA, por sus siglas en inglés), limita la cantidad pagada al empleado (actualmente \$118,775, sujetos a un ajuste anual) que puede aplicarse a los beneficios de pensión. Por consiguiente, la UC desarrolló el Programa de Opción de Retiro del 2016, el cual también incluye la adición de un plan de tipo 401(k). El programa es parte de una iniciativa más amplia para mantener la excelencia y salud financiera a largo plazo de la UC.

P. ¿Por qué se está ofreciendo el Programa de Opción de Retiro en las negociaciones sindicales?

R. Los beneficios de los empleados representados por un sindicato están sujetos a una negociación colectiva. La UC es partidaria de dar un trato justo a todos sus empleados, y simplemente se está ofreciendo a los empleados sindicalizados recién contratados los mismos beneficios que se les dan a los empleados no sindicalizados recientemente contratados.

P. ¿Puede un empleado de servicio recién contratado no elegir el plan de tipo 401(k) y participaren el plan de pensión de la UC una vez ratificado el contrato?

R. Absolutamente. Bajo el Programa de Opción de Retiro, los empleados eligen la opción que ellos consideren mejor para sí mismos, de acuerdo con su edad, cuánto tiempo piensen trabajar en la UC, su situación financiera personal y otros factores. La pensión sigue siendo una opción para quienes la prefieran.

Así es cómo funciona: Un empleado recién contratado que califique tendrá 90 días para elegir entre una pensión y un plan de tipo 401(k). En caso de que el empleado no eligiera dentro del plazo de 90 días, se le asignará el plan de pensión. En otras palabras, el empleado deberá seleccionar afirmativamente el plan de tipo 401(k) y a ningún empleado nuevo se le asignará el plan de tipo 401(k).

P. ¿Pudiera “desestabilizarse” el Plan de Retiro de la UC (UCRP) si un número considerable de nuevos empleados elige la opción de tipo 401(k)? ¿Pudiera estar en peligro la capacidad de la UC para proporcionar beneficios de pensión a largo plazo si esto ocurriera ?

R. No – los beneficios de pensión acumulados están seguros. La salud fiduciaria del UCRP no

depende de cuántos nuevos empleados lo elijan. El actuario independiente de la UC confirma que será así mientras la UC siga contribuyendo al pago de sus obligaciones no financiada, lo cual sigue siendo una prioridad clave de la universidad, ya que permite a los nuevos empleados el elegir la opción de tipo 401(k) sin que peligre la capacidad de la UC para pagar los beneficios de pensión.

P. ¿Si muchos de los nuevos empleados eligen la opción de tipo 401(k), podrá todavía la UC pagarme por completo mis beneficios de pensión del UCRP?

R. Sí, la UC está en la obligación bajo la ley y las normativas de la universidad, de pagar todos los beneficios ganados en el UCRP. Los beneficios de pensión acumulados en el UCRP están protegidos por ley y no pueden reducirse ni revocarse.

P. ¿Cuántos nuevos empleados de servicio se verán afectados por el tope de PEPR?

R. Cero. Esto se debe a que el rango de pago de los nuevos empleados de servicio está por debajo del tope y no sería afectado de PEPR.

P. ¿Continuará la UC pagando sus obligaciones no financiadas para las pensiones si un número considerable de futuros empleados eligieran un plan de tipo 401(k)?

R. Sí. El reducir la obligación no financiada por concepto de pensiones sigue siendo una prioridad clave presupuestaria. La UC contribuye la misma cantidad a la deuda financiada, sean cuales fueren los beneficios de retiro que elijan los nuevos empleados.

P. He oído que la UC deberá gastar \$500 millones para financiar la opción de tipo 401(k). ¿Es eso cierto?

R. No, no es cierto. Esa estimación está fundamentalmente incorrecta porque malinterpreta ciertos costos del programa nuevo. Lo cierto es que la nueva opción del programa no afecta el flujo de dinero en efectivo ni los costos operativos de la UC.

P. ¿Dónde puedo informarme más acerca del Programa de Opción de Retiro?

R. Hay más información disponible en nuestro sitio web del Programa de Opción de Retiro: <http://ucnet.universityofcalifornia.edu/compensation-and-benefits/retirement-benefits/2016-retirement-choice/index.html>