

Guía Integral de Beneficios 2026-2027

Facultad y Personal Universitario

Esta guía es para la Facultad y Personal Universitario de la Universidad de Colorado que están en puestos elegibles para recibir beneficios. Detalla los componentes básicos y recursos del paquete de beneficios, el cual incluye seguro médico, dental, visión, vida y discapacidad, planes de ahorros pre-impuestos y de jubilación, y asistencia para la matrícula.

Este es un resumen de los beneficios de CU, escrito para ayudar a los empleados a comprender los beneficios ofrecidos y no constituye las pólizas o documentos de los planes. Aquí encontrará enlaces a las pólizas y documentos de los planes. Si hay alguna discrepancia entre ellos, las pólizas y documentos prevalecerán. Si tiene preguntas adicionales, puede comunicarse con Benefits Professional por correo electrónico a benefits@cu.edu o llamar al 303-860-4200, opción 3 durante las horas de oficina.

Recursos

Código de respuesta rápida: enlaces de recursos



- **English:** Scan the QR code to access the links to the resources within this guide.
- **Spanish:** Escanee el código QR para acceder a los enlaces a los recursos dentro de esta guía.
- **Lao:** ກອງຂໍ້ມູນ QR ເພື່ອເຂົ້າເຖິງລິ້ງກັບລິ້ງກັບຂໍ້ມູນຢູ່ເທື່ອນີ້.
- **Nepali:** कृपया यस गाइडको भित्रका स्रोतहरूका लिङ्कहरूमा पहुँच गर्नको लागि QR कोड स्क्यान गर्नुहोस्।
- **Tibetan:** འདི་གི་མཛོ་སྐྱུན་ཐེན་སྣོད་འཐབ་བཅས་ཀྱི་ཡིག་འཕེན་རྒྱན་མེད་ཤོག་འཇུག་གཏེར་ཆེན་པོ་གསར་བཙུན་སེམས་ཅན་འདི་དཀར་ཆག་བསྐྱེད་པ་ཡིན་ནོ།
- **Mandarin:** 扫描二维码以访问本指南中的资源链接。

Recursos de traducción

Código de respuesta rápida: aplicación Google Translate



- **English:** Scan the QR code to download Google Translate and translate this guide.
- **Spanish:** Escanea el código QR para descargar Google Translate y traducir esta guía.
- **Lao:** ສະແດງສະຮັງ QR ເພື່ອດາວໂຫຼດ Google Translate ແລະແປພາສາອັງກິດນີ້.
- **Nepali:** कृपया QR कोड स्क्यान गर्नुहोस् र Google Translate डाउनलोड गर्नुहोस् र यो गाइड अनुवाद गर्नुहोस्।
- **Tibetan:** བཏུག་བ་ཆེན་པོ་གཏེར་དབང་པོ་གསར་བཙུན་སེམས་ཅན་འདི་དཀར་ཆག་བསྐྱེད་པ་ཡིན་ནོ། གི་ཡིག་འཕེན་རྒྱན་དང་འདི་ལྟར་རང་གི་གཏེར་མཐུན་པའི་སྐོག་ཚོགས་སྣོད་པ་བསྐྱུན་སྣོད་བྱེད་པའི་སྐོར་བཤད་བཞིན་དུ་སྦྱོར་བ་ཡིན།
- **Mandarin:** 扫描二维码下载谷歌翻译，然后翻译这个指南。

Tenga en cuenta: aunque hemos intentado proporcionar una traducción precisa de los materiales, la versión oficial definitiva es el texto original en inglés.

Contents

| | |
|---|----|
| Paquete Integral de Beneficios..... | 4 |
| Normas Generales de Elegibilidad..... | 4 |
| Inscripción..... | 5 |
| Empleados Internacionales | 5 |
| Planes de Salud Médicos de CU..... | 6 |
| Características comunes del plan..... | 6 |
| Programas de bienestar (Wellness Programs)..... | 6 |
| Cómo elegir un plan médico | 6 |
| Opción 1: Plan de Salud de CU - High Deductible/Compatible con HSA | 7 |
| Opción 1: Plan de Salud de CU - High Deductible/HSA Compatible (cont.)..... | 8 |
| Opción 2: Plan de Salud CU - Pathway..... | 9 |
| Opción 3: Plan de Salud de CU Exclusive..... | 10 |
| Opción 3: Plan de Salud de CU Exclusive (cont.) | 11 |
| Opción 4: Plan de Salud de CU - Kaiser | 12 |
| Opción 4: Plan de Salud de CU – Kaiser (cont.) | 13 |
| Planes de Salud Dental de CU..... | 13 |
| Características Comunes de los Planes..... | 13 |
| Opción 1: Plan de Salud Dental de CU - Essential | 14 |
| Opción 2: Plan de Salud Dental de CU - Choice..... | 15 |
| Plan de Salud de Visión de CU | 16 |
| Ahorros Antes de Impuestos | 17 |
| Cuentas de Gastos Flexibles (FSA) | 17 |
| Cuenta de Ahorros de Salud (HSA)..... | 17 |
| Premium Only Plan (Plan de Primas)..... | 18 |
| Seguro de Vida..... | 19 |
| Seguro de Vida Básico con beneficio AD&D (Muerte por Accidente y Desmembramiento)..... | 19 |
| Seguro de Vida Opcional con beneficio AD&D (Muerte por Accidente y Desmembramiento) | 20 |
| Seguro de Vida Opcional con AD&D (cont)..... | 21 |
| Seguro Voluntario por Muerte por Accidente y Desmembramiento (AD&D)..... | 22 |
| Tabla de Primas de Seguros de Vida | 23 |
| Seguro de Discapacidad | 24 |
| Seguro de Discapacidad a Corto Plazo..... | 24 |
| Seguro de Discapacidad a Largo Plazo | 24 |
| Tabla de Primas de Seguro de Discapacidad | 25 |
| Planes de Jubilación..... | 26 |
| Planes Obligatorios de Jubilación..... | 26 |

| | |
|---|----|
| Detalles de la Participación Obligatoria en el Plan | 27 |
| PERA Choice | 27 |
| Planes Voluntarios de Ahorro de Jubilación | 29 |
| ¿Cómo funcionan estos planes? | 29 |
| ¿Cuánto se puede contribuir? | 29 |
| Planes de jubilación voluntarios (cont.) | 30 |
| ¿Cómo inscribirse? | 30 |
| Consultas Financieras Personales | 30 |
| Beneficio de Asistencia de Matricula - TAB (Tuition Assistance Benefit) | 30 |
| Recursos..... | 31 |
| Informacion de contacto para nomina y beneficios | 31 |
| Conozca sus beneficios | 31 |
| Enlaces para Instrucciones..... | 31 |
| Recursos adicionales | 31 |

Paquete Integral de Beneficios

¡Bienvenido a la Universidad de Colorado! Los cuatro campus de la Universidad de Colorado (se referirá como CU) logran transformar las comunidades de Colorado y la nación a través de los esfuerzos de una fuerza laboral increíblemente diversa. Los miembros de la Facultad y Personal Universitario (Faculty and University Staff) son clave para cumplir la [misión de la universidad CU](http://www.cu.edu/mission-university-colorado-guiding-principles-and-vision-statement) (www.cu.edu/mission-university-colorado-guiding-principles-and-vision-statement) de ser uno de los mejores sistemas universitarios del mundo; un motor de vanguardia en enseñanza, descubrimiento e inclusión.

El departamento de Servicios de Empleados (se referirá como Servicios de Empleados) se esfuerza por hacer que la fuerza laboral de CU sea más fuerte, saludable y segura. Es por eso por lo que ofrecemos un paquete integral de beneficios para respaldar sus objetivos de salud, bienestar y jubilación. Este paquete de beneficios es una parte importante de su remuneración total. Use la [calculadora en línea de compensación total](#) para entender su compensación total. Este paquete proporciona opción y valor para satisfacer las necesidades de la fuerza laboral diversa de CU. Con esa opción viene mucha información que puede parecer abrumadora. Por eso, tenemos herramientas y recursos para ayudarle a tomar las mejores decisiones para usted y su familia.

Este folleto ofrece una descripción completa de sus opciones de beneficios de salud, bienestar y jubilación, así como de su elegibilidad e inscripción. Hay muchos enlaces útiles a herramientas y recursos que le ayudarán a profundizar a medida que elija sus beneficios y los use.

Su principal fuente de información es el sitio web de [Servicios de Empleados](http://www.cu.edu/benefits) (www.cu.edu/benefits). La información en este folleto se encuentra allí, además de todo lo que necesitará para usar sus valiosos beneficios. Si necesita ayuda u orientación adicional, puede hablar con un profesional de beneficios llamando al 303-860-4200, opción 3 durante las horas de oficina, o envíe un correo electrónico a benefits@cu.edu.

Normas Generales de Elegibilidad

Elegibilidad del empleado: Como empleado de la Facultad y Personal Universitario, la universidad revisará su clasificación de puesto y asignación de tiempo para determinar su elegibilidad. Por lo general, debe estar en un puesto regular y elegible para beneficios (o una combinación de puestos) del 50% o más o de asignación de tiempo para ser elegible para recibir los beneficios de los empleados.

Elegibilidad de los dependientes: Como empleado elegible, puede agregar los siguientes dependientes a sus planes:

- Cónyuge, Cónyuge de Hecho, Pareja de Unión Civil, Pareja Doméstica*
- Hijos dependientes hasta los 27 años
- Hijos dependientes calificados con una discapacidad mayores de 27 años

Una vez inscrito, agregar a un dependiente requiere la [verificación de elegibilidad del dependiente](http://www.cu.edu/docs/dependent-eligibility-verification) (www.cu.edu/docs/dependent-eligibility-verification). La documentación requerida debe ser recibida dentro de los 31 días de la inscripción. Un dependiente solo necesita ser verificado una vez a menos que los Servicios de Empleados solicite documentación adicional.

Cobertura doble: Cuando dos miembros de un hogar son empleados en la universidad y/o afiliados a la universidad usted y sus dependientes no pueden estar cubiertos tanto como empleado y como dependiente de ningún plan médico, dental o de visión de CU. Se permite la cobertura doble para el Seguro de Vida Opcional y para el Seguro de Vida Voluntario de Accidente y Desmembramiento (AD&D) Un empleado puede estar asegurado en el Seguro de Vida Opcional tanto como miembro y como dependiente en la póliza de seguro de vida hasta la suma máxima combinada de \$1 millón. Un hijo puede estar asegurado por más de un miembro. Para AD&D, un empleado puede estar asegurado como miembro y dependiente, duplicando el máximo de la póliza de \$250,000 por miembro hasta \$500,000. Un hijo puede estar asegurado por más de un miembro.

* **Ingreso imputado:** El IRS usa el término [ingreso imputado](http://www.cu.edu/employee-services/imputed-income-0) (www.cu.edu/employee-services/imputed-income-0) para describir el valor de cualquier beneficio o servicio que se considere ingreso al calcular sus impuestos federales. Conozca sus impuestos. Algunos beneficios y algunos grupos dependientes pueden estar sujetos a impuestos.

Inscripción

Año fiscal: El año fiscal de beneficios corre desde el 1 de julio hasta el 30 de junio. Como nuevo empleado o empleado recientemente elegible, sus elecciones entrarán en efecto desde su fecha efectiva hasta el 30 de junio.

Inscripción Abierta: La Inscripción abierta ocurre en la primavera de cada año con fecha efectiva el 1 de julio.

Usted se inscribirá en sus beneficios en el ambiente seguro de su [Portal de Empleado](https://my.cu.edu/) (<https://my.cu.edu/>). Para aprender como inscribirse, visite el [sitio web de CU Cómo Inscribirse](http://www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/new-employee/how-enroll) (www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/new-employee/how-enroll).

Fecha de vigencia: Su fecha de empleo oficial determina cuándo comenzará su cobertura. Si su fecha de empleo es el primer día del mes, su cobertura comenzará de inmediato, de lo contrario será el primer día del mes siguiente.

Por ejemplo: Si su fecha de empleo es el 1 de mayo, sus beneficios entrarán en efecto el 1 de mayo.

Si su fecha de empleo es el 2 de mayo (o después), sus beneficios entrarán en efecto el 1 de junio.

Fechas límite y planes predeterminados: Usted tiene 31 días a partir de la fecha oficial de empleo para inscribirse o renunciar a la cobertura. Si no se inscribe o renuncia a su cobertura dentro de la fecha límite, a usted (solo el empleado) se le inscribirá automáticamente en los siguientes planes predeterminados:

- Plan médico predeterminado: CU Health Plan High Deductible: costo de \$0 por mes
- Plan dental predeterminado: CU Health Plan Essential Dental: costo de \$0 por mes

Una vez que envíe sus elecciones, o si se le ha inscrito en los planes predeterminados, sus elecciones permanecerán vigentes durante el año fiscal. No puede realizar ningún cambio en sus elecciones hasta la próxima Inscripción Abierta, a menos que tenga un [cambio de vida calificado](http://www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/current-employee/life-changes) (www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/current-employee/life-changes).

Deducciones de nómina: Las primas de seguro se deducen del mismo mes en que ocurren.

Por ejemplo: Las deducciones de su sueldo en julio cubren sus primas de julio.

Como nuevo empleado, su primera deducción depende del día del mes en que se inscribe. Las inscripciones recibidas después de que la nómina comience a procesarse (alrededor del día 17 del mes) pueden no reflejarse en el sueldo de ese mes, lo que resulta en una deducción doble el mes siguiente.

Empleados Internacionales

Todos los nuevos empleados internacionales de CU deben proporcionar a la universidad detalles relacionados con su situación fiscal, completar formularios de impuestos y tratados fiscales según sea apropiado y comprender sus responsabilidades personales de presentación de impuestos. Para obtener más información, visite el [sitio web de Impuestos Internacionales](http://www.cu.edu/employee-services/international-tax) (www.cu.edu/employee-services/international-tax).

Planes de Salud Médicos de CU

CU está dedicada a brindar atención médica asequible y de calidad a sus empleados y sus dependientes. CU contribuye entre el 80% y el 100% a las primas mensuales de los empleados. Como empleado de la universidad, tiene acceso a atención médica personalizada y de calidad con los cuatro planes médicos de CU. Esta sección proporciona una descripción general de las consideraciones más comunes para elegir un plan y destaca las opciones del plan médico para usted y sus dependientes.

Características comunes del plan

Los cuatro planes médicos de CU tienen características incorporadas en el plan. Independientemente del plan que elija, disfrutará de estos beneficios:

- Atención preventiva anual sin costo para cada participante del plan
- Clínicas de vacunas contra la gripe sin costo
- Sala de Emergencia/Urgencia en todo el mundo
- Precios asequibles de medicamentos recetados

Programas de bienestar (Wellness Programs)

Si está inscrito en un plan médico de CU, tendrá acceso a [los programas de bienestar](http://www.becolorado.org/program/) (www.becolorado.org/program/).

- Descuentos de gimnasio
- Programas de pérdida de peso
- Aplicaciones de nutrición y planificación de comidas
- Colorado Move (programa de ejercicio)
- ¡y mucho más!

Cómo elegir un plan médico

Cuando elija un plan médico, hay tres consideraciones comunes:

- **Red:** La red del plan determina a dónde irá para tener acceso a la atención médica cuando la necesite. Deberá comprender las diferencias entre las cuatro redes del plan antes de tomar su decisión.
- **Costo de la atención:** Cuando necesite atención, ¿cuánto costará? ¿Cuánto costará usar el plan?
- **Costo del plan:** ¿Cuánto cuesta tener el plan? CU cubre una gran parte de sus primas mensuales, sin embargo, también contribuirá al costo del plan. Comprender las [primas del plan](http://www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet) (www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet) le ayudará a determinar el costo de tener el plan.

Opción 1: Plan de Salud de CU - High Deductible/Compatible con HSA

Este plan es de Organización de Proveedores Preferidos o PPO (por sus siglas en inglés, Preferred Provider Organization) le ofrece el acceso más amplio con la red nacional de proveedores de Anthem, así como cobertura fuera de la red para servicios cubiertos. Usted pagará menos si utiliza un proveedor dentro de la red. No se requiere un médico de atención primaria, y los miembros pueden referirse a sí mismos a los médicos de su elección, incluidos los especialistas.

Con el Plan High Deductible, su atención preventiva es sin costo. Usted pagará por todos los servicios médicos y medicamentos hasta que satisfaga el deducible. Luego será responsable de pagar el coseguro hasta que alcance su máximo de gastos de bolsillo. Una vez que alcance esta cantidad, todos los servicios médicos y medicamentos estarán cubiertos al 100%. Este es un plan administrado por Anthem. Visite el [sitio web de Anthem](http://www.anthem.com/mcr/cuhealthplan/) (www.anthem.com/mcr/cuhealthplan/) para aprender más sobre este plan y encontrar a un doctor en el [sitio web encontrar doctor](http://www.anthem.com/mcr/cuhealthplan/find-care) (www.anthem.com/mcr/cuhealthplan/find-care).

Con primas mensuales bajas, este plan le da la oportunidad de ahorrar dinero en la Cuenta de Ahorros de Salud o HSA, la cual ofrece ventajas de impuestos. Puede usar su HSA para pagar gastos de salud tales como deducibles, copagos y otros gastos calificados de ahora como en el futuro.

- [Plan de Salud de CU High Deductible: Resumen del Plan](http://www.cu.edu/docs/cu-health-plan-high-deductible-benefits-summary) (www.cu.edu/docs/cu-health-plan-high-deductible-benefits-summary)
- [Plan de Salud de CU High Deductible: Documento Completo](http://www.cu.edu/docs/cu-health-plan-high-deductible-benefits-booklet) (www.cu.edu/docs/cu-health-plan-high-deductible-benefits-booklet)

Resumen del Costo del Plan de Salud de CU - High Deductible - Anthem PPO:

| Características del Plan | Proveedores Dentro de la Red | Proveedores Fuera de la Red |
|------------------------------------|---|--|
| Atención preventiva | Atención preventiva sin costo Pautas de la Atención Preventiva (www.anthem.com/preventative-care) | 35% de coseguro después del deducible |
| Deducible (por año fiscal) | \$1,700 Cobertura Individual \$3,400 Cobertura Familiar (2+). Cualquier miembro puede contribuir al deducible | \$3,400 Cobertura Individual \$6,800 Cobertura Familiar (2+). Cualquier miembro puede contribuir al deducible |
| Desembolso máximo (por año fiscal) | \$3,400 Cobertura Individual \$6,800 Cobertura Familiar (2+ miembros) | \$6,800 Cobertura Individual \$13,600 Cobertura Familiar (2+ miembros) |
| Visita preventiva | \$0 de coseguro y sin deducible | \$0 de coseguro y sin deducible |
| Visita al consultorio | 15% de coseguro después del deducible | 35% de coseguro después del deducible |
| Sala de emergencia | 15% de coseguro después del deducible | 35% de coseguro después del deducible |

Opción 1: Plan de Salud de CU - High Deductible/HSA Compatible (cont.)

Medicamentos recetados: CVS Caremark es el administrador de reclamos para todos los planes de salud de CU administrados por Anthem. Consulte [el sitio web de CVS Caremark](#) o los documentos del plan en el [sitio web de High Deductible de CU](#) (www.cu.edu/employee-services/high-deductible) para obtener información detallada.

Medicamentos de mantenimiento: Por llenado, puede comprar hasta un suministro de 30 días en una farmacia minorista dentro de la red. Después de 3 llenadas, se requiere que use las farmacias de CVS o la farmacia de pedidos por correo de CVS para que los medicamentos sean cubiertos. El suministro es de hasta 90 días.

Medicamentos de Especialidad: Por llenado, puede comprar un suministro de 30 días en una farmacia minorista dentro de la red. Después de 3 llenadas se requiere que use la farmacia de especialidad de CVS para que sean cubiertas.

Enlace a la [Hoja de Primas para la Facultad, Personal Universitario y Clasificado](#) (www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet).

| Plan de Salud de CU High Deductible | Costo Total | Contribución de CU | Su Prima Mensual |
|-------------------------------------|-------------|--------------------|------------------|
| Empleado | \$865.50 | \$865.50 | \$0 |
| Empleado + Cónyuge | \$1,747.00 | \$1,720.00 | \$27.00 |
| Empleado + Hijo(s) | \$1,689.50 | \$1,665.50 | \$24.00 |
| Familia | \$2,654.00 | \$2,615.00 | \$39.00 |

Opción 2: Plan de Salud CU - Pathway

El plan Pathway es un plan EPO (Organización de Proveedores Exclusivos). Con este plan, tendrá acceso a atención médica de alta calidad en Colorado a través de la red Pathway establecida de Anthem. Esta red incluye el Rocky Mountain Children's Hospital, Children's Hospital Colorado, Boulder Community Hospital, los hospitales HCA y los hospitales UCHHealth. Para los miembros fuera del estado, la red incluye la red nacional de proveedores PPO de Anthem. Aunque se les recomienda, no es obligatorio tener un médico de cabecera y puede auto referirse a los médicos de su elección, incluyendo especialistas, siempre que permanezca dentro de la red Pathway. Esta red Pathway no ofrece cobertura fuera de la red, con la excepción de emergencias y algunos servicios de atención urgente. Visite el [sitio web de Anthem](http://www.anthem.com/mcr/cuhealthplan/) (www.anthem.com/mcr/cuhealthplan/) para aprender más sobre este plan y encontrar a un doctor en el [sitio web encontrar doctor](http://www.anthem.com/mcr/cuhealthplan/find-care) (www.anthem.com/mcr/cuhealthplan/find-care).

- [Plan de Salud de CU Pathway: Resumen del Plan](http://www.cu.edu/docs/cu-health-plan-pathway-benefits-summary) (www.cu.edu/docs/cu-health-plan-pathway-benefits-summary)
- [Plan de Salud CU Pathway: Documento Completo](http://www.cu.edu/docs/cu-health-plan-pathway-benefits-booklet) (www.cu.edu/docs/cu-health-plan-pathway-benefits-booklet)

Resumen del Costo del Plan de Salud de CU Pathway - Anthem EPO:

| Características del Plan | Lo que pagará el Participante |
|------------------------------------|---|
| Atención preventiva | Atención preventiva sin costo Pautas de la Atención Preventiva (www.anthem.com/preventative-care/) |
| Deducible (por año fiscal) | \$500 por persona (cada miembro debe cumplir con sus \$500) Máximo familiar de \$1,000 (más de 2 miembros) 10% de coseguro luego de alcanzar el deducible |
| Desembolso máximo (por año fiscal) | \$10,600 individual; \$21,200 familiar |
| Visita al consultorio | Médico de atención primaria: \$30 por visita Especialista: \$40 por visita Atención de urgencia: \$30 por visita Los copagos por las visitas al consultorio no se aplican al deducible. |
| Sala de emergencia (hospital) | \$250 de copago (no se aplica el copago si es hospitalizado) |
| Medicamentos recetados | CVS Caremark es el administrador de reclamos para todos los planes de salud de CU administrados por Anthem. Consulte el sitio web de CVS Caremark (www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/cvs-caremark-pharmacy-services) o los documentos del plan en el sitio web de Pathway de CU (www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/current-employee/medical-plans/pathway) obtener información detallada. |
| Medicamentos de Mantenimiento | Por llenado, puede comprar hasta un suministro de 30 días en una farmacia minorista dentro de la red. Después de 3 llenadas, se requiere que use las farmacias de CVS o la farmacia de pedidos por correo de CVS para que los medicamentos sean cubiertos. El suministro es de hasta 90 días. |
| Examen de vista | Pathway cubre un examen de vista de rutina con un copago de \$20 dentro de la red, además hay descuentos para lentes, amazones y otros servicios. |

Enlace a la [Hoja de Primas para la Facultad, Personal Universitario y Clasificado](http://www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet) (www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet).

| Plan de Salud de CU Extended | Costo Total | Contribución de CU | Su Prima Mensual |
|------------------------------|-------------|--------------------|------------------|
| Empleado | \$949.50 | \$865.50 | \$84.00 |
| Empleado + Cónyuge | \$1,939.00 | \$1,720.00 | \$219.00 |
| Empleado + Hijo(s) | \$1,882.50 | \$1,665.50 | \$217.00 |
| Familia | \$2,961.00 | \$2,615.00 | \$346.00 |

Opción 3: Plan de Salud de CU Exclusive

Bajo este plan, usted no necesitaría elegir un médico de cabecera, PCP (por sus siglas en inglés, Primary Care Physician) dentro de la red Organización de Mantenimiento de Salud o HMO. El Plan Exclusive es un plan de red limitada con atención de calidad en todo Colorado. No hay cobertura fuera de la red, excepto para atención urgente y/o de emergencia. Este es un plan administrado por Anthem. Visite el [sitio web de Anthem](http://www.anthem.com/mcr/cuhealthplan/) (www.anthem.com/mcr/cuhealthplan/) para aprender más sobre este plan y encontrar a un doctor en el [sitio web encontrar doctor](http://www.anthem.com/mcr/cuhealthplan/find-care) (www.anthem.com/mcr/cuhealthplan/find-care).

- [Plan de Salud de CU Exclusive: Resumen del Plan](http://www.cu.edu/docs/cu-health-plan-exclusive-benefits-summary) (www.cu.edu/docs/cu-health-plan-exclusive-benefits-summary)
- [Plan de Salud de CU Exclusive: Documento Completo](http://www.cu.edu/docs/cu-health-plan-exclusive-benefits-booklet) (www.cu.edu/docs/cu-health-plan-exclusive-benefits-booklet)

Resumen del Costo del Plan de Salud de CU Exclusive - Anthem HMO

| Características del Plan | Lo que pagará el Participante |
|-------------------------------------|---|
| Atención preventiva | Atención preventiva sin costo Pautas de la Atención Preventiva (www.anthem.com/preventive-care/) |
| Deducible (por año fiscal) | \$500 por miembro (cada miembro debe cumplir con los \$500) Máximo familiar de \$1,000 |
| Desembolso máximo | \$10,600 individual; \$21,200 familiar |
| Visita al consultorio | Médico de atención primaria: \$30 por visita Especialista: \$40 por visita Atención de urgencia: \$30 por visita Los copagos por las visitas al consultorio no se aplican al deducible. |
| Sala de emergencia | \$250 de copago (no se aplica el copago si es hospitalizado) |
| Medicamentos recetados | CVS Caremark es el administrador de reclamos para todos los planes de salud de CU administrados por Anthem. Consulte el sitio web de CVS Caremark (www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/cvs-caremark-pharmacy-services) o los documentos del plan en el sitio web de CU Exclusive (www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/current-employee/medical-plans/exclusive) para obtener información detallada. |
| Medicamentos de mantenimiento | Por llenado, se puede comprar hasta un suministro máximo de 30 días en una farmacia minorista dentro de la red. Después de 3 llenadas, se requiere que use las farmacias de CVS o la farmacia de pedidos por correo de CVS para que los medicamentos sean cubiertos. El suministro es de hasta 90 días. |
| Hijos dependientes fuera del estado | Si tiene hijos dependientes fuera del estado y están cubiertos por el plan Exclusive, puede inscribirlos en la Membresía Invitada (www.cu.edu/docs/cu-health-plan-exclusive-guest-membership) del Plan de Salud de CU - Exclusive |
| Examen de vista | Exclusive cubre un examen de vista de rutina con un copago de \$20 dentro de la red, además hay descuentos para lentes, armazones y otros servicios. |

Opción 3: Plan de Salud de CU Exclusive (cont.)

Enlace a la [Hoja de Primas para la Facultad, Personal Universitario y Clasificado](http://www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet) (www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet).

| Plan de Salud de CU Exclusive | Costo Total | Contribución de CU | Su Prima Mensual |
|-------------------------------|-------------|--------------------|------------------|
| Empleado | \$999.50 | \$865.50 | \$134.00 |
| Empleado + Cónyuge | \$2,031.00 | \$1,720.00 | \$311.00 |
| Empleado + Hijo(s) | \$1,938.50 | \$1,665.50 | \$273.00 |
| Familia | \$3,053.50 | \$2,615.00 | \$438.50 |

Opción 4: Plan de Salud de CU - Kaiser

Este plan es un EPO por sus siglas en inglés, Exclusive Provider Organization. Con este plan puede elegir cualquier médico de atención primaria o PCP dentro de la red estatal. SU PCP dirigirá su atención médica. En la mayoría de los casos, se requieren referidos médicos para ver especialistas. Sin embargo, usted puede auto referirse a ciertas visitas médicas, pruebas de diagnóstico y servicios de hospitales/ establecimientos. La atención fuera de la red no está cubierta, excepto para la atención de emergencia. Aunque este plan no tiene un deducible, muchos servicios tendrán un copago. Este es un plan administrado por Kaiser. Visite el [sitio web de Kaiser](https://select.kaiserpermanente.org/university-of-colorado?viewerUserId=622694973aeaa0014f95f44) (select.kaiserpermanente.org/university-of-colorado?viewerUserId=622694973aeaa0014f95f44) para aprender más sobre este plan y [encontrar un doctor](https://healthy.kaiserpermanente.org/colorado/doctors-locations#/simple-form) (healthy.kaiserpermanente.org/colorado/doctors-locations#/simple-form).

- [Plan de Salud de CU Kaiser: Resumen del Plan](https://www.cu.edu/docs/cu-health-plan-kaiser-benefits-summary) (www.cu.edu/docs/cu-health-plan-kaiser-benefits-summary)
- [Plan de Salud de CU Kaiser: Documento Completo](https://www.cu.edu/docs/cu-health-plan-kaiser-benefits-booklet) (www.cu.edu/docs/cu-health-plan-kaiser-benefits-booklet)

Resumen del Costo del Plan de Salud de CU Kaiser – Kaiser EPO:

| Características del Plan | Lo que pagará el Participante |
|--|---|
| Atención preventiva | Atención preventiva sin costo Pautas de la Atención Preventiva (https://healthy.kaiserpermanente.org/learn/preventive-services?kp_shortcut_referrer=kp.org/prevention) |
| Deducible (por año fiscal) | Sin Deducible (\$0) |
| Desembolso máximo (por año fiscal) | \$10,600 individual; \$21,200 familiar |
| Visita al consultorio | Médico de atención primaria: \$30 por visita Especialista: \$40 por visita Atención de urgencia: \$30 por visita |
| Sala de emergencia (hospital) | \$250 de copago (no se aplica el copago si es hospitalizado) |
| Medicamento Recetado | Consulte el sitio web de Kaiser o los documentos del plan en el sitio web de Kaiser (www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/current-employee/medical-plans/kaiser) de CU para obtener información detallada sobre los medicamentos recetados. |
| Servicio de Correo para Recetas de suministro de 90 días | Ahorro de costos: Suministro de 90 días por el precio de un suministro de 60 días. (no es requerido) |
| Medicamentos Especializados | Estos incluyen inyectables autoadministrados con un máximo de \$100 por receta. 20% coseguro por suministro de 30 días en farmacias minoristas de Kaiser. 20% coseguro por suministro de 30 días en la farmacia por correo de Kaiser. |
| Examen de vista | Kaiser cubre un examen de vista de rutina (refracciones oculares proporcionadas por optometristas de la red de Kaiser con un copago de \$30, o por un oftalmólogo con copago de \$40 para determinar la necesidad de corrección de la visión). |

Opción 4: Plan de Salud de CU – Kaiser (cont.)

Enlace a la [Hoja de Primas para la Facultad, Personal Universitario y Clasificado](http://www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet) (www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet).

| Plan de Salud de CU Kaiser | Costo Total | Contribución de CU | Su Prima Mensual |
|----------------------------|-------------|--------------------|------------------|
| Empleado | \$1,177.00 | \$865.50 | \$311.50 |
| Empleado + Cónyuge | \$2,439.00 | \$1,720.00 | \$719.00 |
| Empleado + Hijo(s) | \$2,243.50 | \$1,665.50 | \$578.00 |
| Familia | \$3,589.50 | \$2,615.00 | \$974.50 |

Planes de Salud Dental de CU

Los dos planes Delta Dental de CU ofrecen una amplia cobertura con atención preventiva sin costo, deducibles asequibles y pagos de coseguro para que usted y su familia tengan una sonrisa radiante.

Delta Dental
1-800-610-0201

[Micrositio web de Delta CU](http://www.deltadentalco.com/members/resources/CU-health.html) (www.deltadentalco.com/members/resources/CU-health.html)

Características Comunes de los Planes

Independientemente del plan que elija, tendrá la siguiente atención preventiva sin costo:

- Cuatro limpiezas anuales
- Dos exámenes bucales/radiografías anuales
- Dos tratamientos de fluoruro (para todas las edades)
- Right Start For Kids (Buen Comienzo para Niños) es un programa para niños de 0 a 12 años que cubre los servicios básicos al 100%. No está sujeto a deducibles o coseguros. Límites en máximos y frecuencia de servicios se aplican.

Opción 1: Plan de Salud Dental de CU - Essential

Este plan dental de Delta da acceso a proveedores solo dentro de la red nacional de Delta de PPO (organización de proveedores preferidos). Deberá usar un proveedor de Delta PPO, o no tendrá cobertura. Una vez que cumpla con el deducible de \$25 por persona, usted será responsable por un porcentaje de los costos de servicios cubiertos, conocido como coseguro. Este plan ofrece cobertura de ortodoncia para niños menores de 19 años.

- [Plan Dental de CU - Essential: Resumen del Plan](http://www.cu.edu/docs/cu-health-plan-essential-dental-benefits-summary) (www.cu.edu/docs/cu-health-plan-essential-dental-benefits-summary)
- [Plan Dental de CU - Essential: Documento Completo](http://www.cu.edu/docs/cu-health-plan-essential-dental-benefits-booklet) (www.cu.edu/docs/cu-health-plan-essential-dental-benefits-booklet)

Plan de salud de CU Essential – Resumen de costos de Delta Dental:

| Característica del Plan | Lo que el Participante pagará |
|--|---|
| Beneficios del año fiscal | \$2,000 por persona |
| Deducible (excluye a los hijos menores de 13 años) | \$25 por persona |
| Servicios preventivos y de diagnóstico (exámenes, limpiezas, rayos X) | 0% de coseguro y sin deducible |
| Servicios Básicos | 30% de pago de coseguro |
| Servicios Mayores | 50% de pago de coseguro |
| Ortodoncia para hijos menores de 19 años | 50% de pago de coseguro \$2,000 beneficio límite de por vida |
| Ortodoncia para adultos (mayores de 19 años) | No está cubierto |

Enlace a la [Hoja de Primas para la Facultad, Personal Universitario y Clasificado](http://www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet) (www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet).

| Plan de Salud de CU Essential | Costo Total | Contribución de CU | Su Prima Mensual |
|-------------------------------|-------------|--------------------|------------------|
| Empleado | \$33.00 | \$33.00 | \$0 |
| Empleado + Cónyuge | \$66.00 | \$47.00 | \$19.00 |
| Empleado + Hijo(s) | \$71.00 | \$46.50 | \$24.50 |
| Familia | \$103.50 | \$48.00 | \$55.50 |

Opción 2: Plan de Salud Dental de CU - Choice

Bajo el plan Delta Dental, puede ver a cualquier dentista dentro o fuera de la red de Delta. Sin embargo, sus gastos de bolsillo son más bajos cuando utiliza un dentista en la lista de Opción de Proveedores Preferidos (PPO) de Delta. Una vez que cumpla con el deducible, usted será responsable de un porcentaje de sus costos cubiertos, conocido como coseguro. Este plan ofrece cobertura adicional de ortodoncia para todos los participantes del plan.

- [Plan Dental de CU - Choice: Resumen del Plan](http://www.cu.edu/docs/cu-health-plan-choice-dental-benefits-summary) (www.cu.edu/docs/cu-health-plan-choice-dental-benefits-summary)
- [Plan Dental de CU - Choice: Documento Completo](http://www.cu.edu/docs/cu-health-plan-choice-dental-benefits-booklet) (www.cu.edu/docs/cu-health-plan-choice-dental-benefits-booklet)

Plan de salud de CU Choice – Resumen de costos de Delta Dental:

| Característica del Plan | Red de Proveedores PPO | Red de Proveedores Premier | Proveedores Fuera de la Red (puede aplicarse facturación del saldo) |
|--|--|--|---|
| Beneficios del año fiscal | \$2,500 | \$2,500 | \$2,500 |
| Deducible (excluye a los hijos menores de 13 años) | \$25 por persona | \$75 por persona | \$75 por persona |
| Servicios preventivos y de diagnóstico | 0% de coseguro y sin deducible | 0% de coseguro y sin deducible | El porcentaje de beneficios que no son participantes se limita a la asignación máxima del plan no participante. Usted será responsable de la diferencia entre la asignación máxima del plan no participante y la tarifa completa cobrada por el dentista. |
| Basic services | 20-25% de coseguro | 40-50% de coseguro | 40-50% de coseguro |
| Major services | 25% de coseguro | 60% de coseguro | 60% de coseguro |
| Orthodontics | 40% de coseguro luego de alcanzar el deducible | 60% de coseguro luego de alcanzar el deducible | 60% de coseguro luego de alcanzar el deducible |

Enlace a la [Hoja de Primas para la Facultad, Personal Universitario y Clasificado](http://www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet) (www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet).

| Plan de Salud de CU Choice | Costo Total | Contribución de CU | Su Prima Mensual |
|----------------------------|-------------|--------------------|------------------|
| Empleado | \$58.00 | \$39.00 | \$19.00 |
| Empleado + Cónyuge | \$116.00 | \$58.50 | \$57.50 |
| Empleado + Hijo(s) | \$125.50 | \$58.00 | \$67.50 |
| Familia | \$183.00 | \$65.00 | \$118.00 |

Plan de Salud de Visión de CU

El Plan opcional de Visión, Anthem Blue View Vision, cubre los exámenes de vista anuales con un copago de \$20, así como \$225 para la compra anual de marcos y lentes de contacto, para cada participante. Los lentes tienen copagos de bajo costo. Su elección de proveedores es extensa. Los proveedores dentro de la red nacional incluyen establecimientos tales como: LensCrafters, Pearle Vision y Target Optical. También puede usar proveedores fuera de la red, pero pagará más. Visite el [sitio web de Anthem](http://www.anthem.com/find-care/) (www.anthem.com/find-care/) para encontrar un proveedor.

- [Plan de Visión de CU Blue View Vision: Resumen del plan](http://www.cu.edu/docs/cu-health-plan-vision-benefit-summary) (www.cu.edu/docs/cu-health-plan-vision-benefit-summary)
- [Plan de Visión de CU Blue View Vision: Documento Completo](http://www.cu.edu/docs/cu-health-plan-vision-benefit-booklet/) (www.cu.edu/docs/cu-health-plan-vision-benefit-booklet/)

Anthem Blue View Vision

Número de Plan: 0QCD-0716

Servicios para los Miembros: 1-866-723-0515

[Sitio web de Anthem CU Health Plan](http://www.anthem.com/cuhealthplan/) (www.anthem.com/cuhealthplan/)

Enlace a la [Hoja de Primas para la Facultad, Personal Universitario y Clasificado](http://www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet/) (www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet).

| Plan de Salud de Visión de CU | Costo Total | Contribución de CU | Su Prima Mensual |
|-------------------------------|-------------|--------------------|------------------|
| Empleado | \$7.30 | \$0 | \$7.30 |
| Empleado + Cónyuge | \$12.80 | \$0 | \$12.80 |
| Empleado + Hijo(s) | \$13.80 | \$0 | \$13.80 |
| Familia | \$21.10 | \$0 | \$21.10 |

Ahorros Antes de Impuestos

Cuentas de Gastos Flexibles (FSA)

La Cuenta de Gastos Flexibles (FSA, por sus siglas en inglés que significa Flexible Spending Accounts) le permite reservar dinero pre-impuestos para ciertos gastos elegibles. Estas cuentas están reguladas por el Servicio Interno de Impuestos o IRS (por sus siglas en inglés que significa Internal Revenue Service), que determina los límites de contribución, los gastos elegibles y las ha designado como cuentas de “o se usa o se pierde”. El dinero que reserva en la cuenta debe gastarse y reclamarse dentro de las fechas límite establecidas, o perderá el dinero.

CU tiene dos cuentas FSA: La Cuenta de Gastos Flexibles para gastos de salud (HCFSA, por sus siglas en inglés que significa Health Care Flexible Spending Account) que le permite reservar dinero para cubrir los gastos de atención de salud que su seguro médico, dental y de visión no paga, tales como deducibles, copagos, recetas, gastos de bolsillo dentales y de visión. La Cuenta de Gastos Flexibles para Cuidado de Dependientes (DCFSA, por sus siglas en inglés que significa Dependent Care Flexible Spending Account) cubrirá los gastos de guardería para dependientes fiscales (que califican en su Declaración de Impuestos) menores de trece años o para la atención de adultos.

Las cuentas FSA de CU son administradas por [ASIFlex](#). Si desea participar en una FSA, debe hacer una elección como nuevo empleado, en cada Inscripción Abierta, o si ocurren ciertos [Cambios de Vida Calificados](#) (www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/current-employee/life-changes).

- [Hoja de Datos de la FSA de Salud \(HCFSA\)](http://www.cu.edu/docs/hcfsa-health-care-flexible-savings-account-fact-sheet) (www.cu.edu/docs/hcfsa-health-care-flexible-savings-account-fact-sheet)
- [Hoja de Datos de la FSA de Cuidado de Dependientes \(DCFSA\)](http://www.cu.edu/docs/dcfsa-dependent-care-flexible-savings-account-fact-sheet) (www.cu.edu/docs/dcfsa-dependent-care-flexible-savings-account-fact-sheet)
- [Documento del Plan de las Cuentas de Gastos Flexibles](http://www.cu.edu/docs/flexible-benefits-plan) (www.cu.edu/docs/flexible-benefits-plan)

ASIFlex

Número del Plan de las Cuentas de Gastos Flexibles: 16

1-800-659-3035

www.asiflex.com

Cuenta de Ahorros de Salud (HSA)

La Cuenta de Ahorros de Salud o HSA, por sus siglas en inglés, Health Savings Account, es una cuenta que debe emparejarse con el Plan de Salud de CU High Deductible (plan médico de deducible alto) y puede utilizarse para gastos de atención de salud elegibles de ahora o en el futuro. La HSA es una cuenta de ahorros de su propiedad. Mantendrá y administrará esta cuenta incluso si deja su empleo de la universidad, cambia de planes de salud o se jubila. La HSA de CU es administrada por [Optum Bank](#) (www.optumbank.com/).

Hay un triple beneficio fiscal con la HSA. Las contribuciones son pre-impuestos (antes de aplicar los impuestos a su pago), cualquier crecimiento está exento de impuestos y, cuando se utiliza en gastos de atención de salud elegibles, también están exentas de impuestos. Mientras esté inscrito en el CU Health Plan High Deductible, puede inscribirse y aumentar o disminuir sus contribuciones a la HSA en cualquier momento.

La hoja informativa de la HSA contiene toda la información necesaria para inscribirse y usar su HSA.

- [Hoja de Datos de la HSA](http://www.cu.edu/docs/hsa-health-savings-account-fact-sheet) (www.cu.edu/docs/hsa-health-savings-account-fact-sheet)
- [Documento del Plan de las Cuentas de Gastos Flexibles](http://www.cu.edu/docs/flexible-benefits-plan) (www.cu.edu/docs/flexible-benefits-plan)

Optum Bank -

Número del plan: HB5195

1-844-326-7967

www.optumbank.com

Premium Only Plan (Plan de Primas)

El Plan de Primas (POP), es una parte de la Sección 125 del Código del IRS, que le permite elegir pagar sus primas de seguro médico, dental y de visión antes o después de deducir los impuestos. Si elige la opción antes de impuestos, sus primas se deducirán de su pago antes de que se apliquen los impuestos, lo que reducirá sus ingresos gravables y ahorrándole impuestos federales, estatales y del Seguro Social. Si elige la opción después de impuestos, sus primas se deducirán después de que su pago haya sido gravado.

- Se le dará la oportunidad de hacer su elección cuando se inscriba en los planes de CU Health en su portal de empleado.
- Si no hace una elección, sus primas se deducirán después de impuestos.
- Una vez que haga esta elección, su inscripción continuará durante el año fiscal. Solo se puede hacer cambios durante la Inscripción Abierta.
- Si tiene dependientes inscritos en algún beneficio de la universidad que no califican como dependientes fiscales, (mejor dicho, no son calificados para la declaración anual de impuestos) para fines de cobertura de salud, sus primas no son elegibles para el POP, y puede incurrir en ingresos imputados. Visite el [sitio web de ingresos imputados](http://www.cu.edu/employee-services/imputed-income) (www.cu.edu/employee-services/imputed-income) para aprender más.
- Si usted tiene el plan de jubilación obligatorio de PERA DB (Plan de Pensión de Beneficio Definido de PERA), y está entre 3 a 5 años para jubilarse, tenga en cuenta que este beneficio se calcula calculando su edad, años de servicio y el salario promedio más alto. Cada vez que realiza una deducción antes de impuestos de su salario, está reduciendo sus ingresos gravables lo que reducirá su salario promedio más alto y, en consecuencia, el monto de su pensión.

Los Servicios de Empleados no proporciona asesoramiento fiscal a los empleados. Comuníquese directamente con su asesor fiscal personal, el IRS, la SSA, el Estado de Colorado o el gobierno local para obtener asesoramiento fiscal profesional.

Seguro de Vida

Las pólizas de seguro de vida de CU pueden proporcionar protección financiera para sus seres queridos en caso de fallecimiento y pueden ser importantes para su seguridad futura. La universidad ofrece, sin costo alguno para usted, una generosa póliza de Seguro de Vida Básico de \$75,000.

Si determina que le gustaría tener cobertura adicional, la universidad también ofrece la oportunidad de comprar otras dos pólizas para usted y sus dependientes: Planes de Seguro de Vida Opcional y Seguro Voluntario de Vida de Accidente y Desmembramiento

Enlace a: [Hoja de Primas para la Facultad, Personal Universitario y Clasificado](http://www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet) (www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet).

Resumen de planes de seguro de vida:

| Descripción | Seguro de Vida Básico (con beneficio de AD&D) | Seguro de Vida Opcional (con beneficio de AD&D) | Seguro AD&D Voluntario |
|--|---|---|-------------------------------------|
| ¿Quién paga la prima? | CU | empleado | empleado |
| Inscripción | automático | opcional | opcional |
| Máximo de Póliza para Empleado | \$75,000 | \$1 millón (incrementos de \$1,000) | \$250,000 (incrementos de \$10,000) |
| Máximo de Póliza para Cónyuge o Pareja | N/C | \$500,000 (incrementos de \$1,000) | \$250,000 (incrementos de \$10,000) |
| Máximo de Póliza para Hijo(s) | N/C | \$5,000 o \$10,000 (montos fijos) | \$5,000 (monto fijo) |

Seguro de Vida Básico con beneficio AD&D (Muerte por Accidente y Desmembramiento)

¿Quién está cubierto?: Empleado

¿Quién paga la prima?: CU

Inscripción: Automática

Fecha de vigencia: En la fecha de vigencia de sus beneficios

The Standard Insurance Company

1-800-628-8600

www.standard.com

[Certificado de seguro de vida](#)

Lo que el plan cubre: En caso de fallecimiento del empleado bajo los términos de la póliza grupal, el beneficio se paga al beneficiario por el monto de \$75,000. Si el fallecimiento es considerado como un accidente bajo los términos de la póliza grupal, la disposición del Seguro de AD&D paga un adicional de \$75,000. En el caso de una pérdida que no sea fallecimiento, tales como la pérdida de una mano, vista, habla, audición u otra pérdida, el monto a pagar es un porcentaje del beneficio del Seguro de AD&D y se determina de acuerdo con los términos de la tabla de la póliza grupal ([Certificado de seguro de vida, página 5](#)) (www.cu.edu/docs/group-life-insurance-policy).

Beneficiarios: Los empleados deben nombrar a sus beneficiarios durante su inscripción nueva de beneficios en el portal del empleado. Un beneficiario es una persona u organización nombradas para recibir el beneficio en caso de fallecimiento del empleado. El empleado puede cambiar beneficiarios en cualquier momento en el portal del empleado.

Seguro de Vida Opcional con beneficio AD&D (Muerte por Accidente y Desmembramiento)

¿Quién está cubierto?: Usted, cónyuge/pareja o hijo(s)

¿Quién paga la prima?: Empleado

Inscripción: Opcional - puede aplicar en cualquier momento.

The Standard Insurance Company

1-800-628-8600

www.standard.com

[Certificado de Seguro de Vida](#)

Fecha de vigencia: Para "Montos Garantizados" es la fecha de vigencia de sus beneficios. Para futuros montos aprobados, es la fecha de aprobación de The Standard. Las primas entrarán en vigencia el primer día del mes siguiente de la fecha de aprobación.

Lo que el plan cubre: En caso de fallecimiento del empleado bajo los términos de la póliza grupal, el beneficio se paga al beneficiario por el monto de la póliza. Si el fallecimiento es considerado como un accidente bajo los términos de la póliza grupal, la disposición del Seguro AD&D paga un beneficio adicional del mismo monto de la póliza. En el caso de una pérdida que no sea fallecimiento, tales como la pérdida de una mano, vista, habla, audición u otra pérdida, el monto a pagar es un porcentaje del beneficio del Seguro de AD&D y se determina de acuerdo con los términos de la tabla de la póliza grupal ([Certificado de seguro de vida, página 5](#)) (www.cu.edu/docs/group-life-insurance-policy).

Beneficiarios: El empleado debe nombrar a sus beneficiarios al inscribirse o con la aprobación de su póliza por parte de The Standard Insurance Company. Un beneficiario es una persona u organización nombradas para recibir el beneficio en caso de fallecimiento del empleado. El empleado puede cambiar a sus beneficiarios en cualquier momento en su portal de empleado. Para la póliza para el cónyuge/pareja y/o hijo(s), el beneficiario es el empleado.

Nuevos Empleados/Recientemente Elegibles para la Inscripción en el Seguro de Vida Opcional: Los nuevos empleados o recientemente elegibles son elegibles para comprar el Seguro de Vida Opcional hasta el monto de la Cantidad Garantizada (monto aprobado sin tener que presentar una declaración de antecedentes médicos).

| Tipo de Póliza | Nuevo Empleado/Monto Garantizado |
|---|---|
| Beneficiario de la póliza de empleado: el empleado designa el beneficiario | <p>Monto Garantizado (no se requiere la presentación de antecedentes médicos): El empleado puede inscribirse en hasta \$350,000 de cobertura.</p> <p>Para un monto adicional sobre la Cantidad Garantizada, el empleado debe aplicar en línea (www.cu.edu/docs/medical-history-statement) y ser aprobado por la compañía de seguros, The Standard Insurance Company, enviando el formulario de Antecedentes Médicos (Medical History Statement) a The Standard Insurance Company como evidencia de asegurabilidad.</p> |
| Beneficiario de la póliza del cónyuge/pareja: el empleado | <p>Monto Garantizado (no se requiere la presentación de antecedentes médicos): El empleado puede inscribir a un cónyuge o pareja hasta \$50,000 en incrementos de \$1,000, sin tener que presentar una declaración de antecedentes médicos. El monto total de la póliza no puede exceder el monto del seguro de Vida Opcional del empleado.</p> <p>Para un monto adicional sobre la Cantidad Garantizada, el cónyuge o pareja debe aplicar en línea (www.cu.edu/docs/medical-history-statement) y ser aprobado por la compañía de seguros, The Standard Insurance Company, enviando el formulario de Antecedentes Médicos (Medical History Statement) a The Standard Insurance Company como evidencia de asegurabilidad. El monto no puede exceder el monto del seguro de Vida Opcional del empleado o el límite de la póliza de \$500,000.</p> |
| Beneficiario de la póliza del hijo: el empleado | <p>Para un hijo o hijos dependientes, el empleado puede elegir, en montos fijos de \$5,000 o \$10,000. La póliza no puede exceder el monto del seguro de Vida Opcional del empleado. No se requiere la presentación de antecedentes médicos.</p> |

Seguro de Vida Opcional con AD&D (cont)

Cambios al Seguro de Vida Opcional para empleados actuales: Si usted es un empleado actual y desea inscribirse o aumentar su Seguro de Vida Opcional, debe enviar el formulario de Declaración de Antecedentes Médicos a Standard Insurance Company.

Inscripción o aumentos a los montos del seguro de vida para el empleado actual:

| Tipo de Póliza | Montos de Inscripción |
|---|---|
| Beneficiario de la póliza de empleado: el empleado designa el beneficiario | El empleado puede solicitar o aumentar hasta \$1 millón de dólares en cualquier momento durante el año. Sujeto a la aprobación de la compañía de seguros, The Standard Insurance Company. |
| Beneficiario de la póliza del cónyuge/ pareja: el empleado | El empleado puede solicitar hasta \$500,000 para su cónyuge/pareja (sin exceder el monto del Seguro de Vida Opcional del empleado), en cualquier momento durante el año. Sujeto a la aprobación por parte de The Standard Insurance Company. |
| Beneficiario de la póliza del hijo: el empleado | El empleado puede elegir, en montos fijos de \$5,000 o \$ 10,000, para su hijo(s) elegibles, mientras que no excedan el monto del Seguro de Vida Opcional del empleado. Solamente se pueden inscribir durante la Inscripción Abierta o en ciertos Cambios de Vida Calificados (www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/current-employee/life-changes). No se requiere la presentación de antecedentes médicos. |

Cómo Agregar o Incrementar el Monto del Seguro de Vida Opcional

- Complete y firme la [Declaración de Antecedentes Médicos](#) (www.cu.edu/docs/medical-history-statement) como evidencia de asegurabilidad (EOI)*
- Envío del Formulario

The Standard Insurance Company Medical Underwriting
900 SW Fifth Avenue Portland OR 97204

- Aprobación
 - The Standard notificará al solicitante y a la universidad cuando se apruebe la solicitud.
 - La fecha efectiva de la póliza es la fecha de aprobación por parte de The Standard.
 - Las primas entran en vigencia el primer día del mes siguiente a la fecha de la aprobación.
 - La universidad notificará al empleado cuando se reciba la aprobación. En ese momento, el empleado designará beneficiarios e indicará sobre el consumo de tabaco a través del formulario provisto.

*EOI: Al firmar la [Declaración de Antecedentes Médicos](#) (www.cu.edu/docs/medical-history-statement), el solicitante está autorizando a The Standard Insurance Company a obtener información sobre la salud del solicitante, someterse a un examen físico, si es necesario, que puede incluir análisis de sangre, y proporcionar cualquier información adicional sobre la asegurabilidad del solicitante que The Standard pueda requerir razonablemente.

Cambios de Vida Calificados: El empleado y su cónyuge o pareja pueden aumentar hasta \$10,000 sin la evidencia de asegurabilidad para ciertos cambios de vida. Para obtener más información llame al Servicios de Empleados al 303-860-4200, opción 3.

Cancelaciones: El empleado puede disminuir o revocar el Seguro de Vida Opcional personal y del dependiente en cualquier momento durante el año fiscal enviando el [Formulario de Inscripción/Cambios de Beneficios](#) (www.cu.edu/docs/benefits-enrollmentchange-form-faculty-officers-and-university-staff).

Seguro Voluntario por Muerte por Accidente y Desmembramiento (AD&D)

¿Quién está cubierto?: Usted, cónyuge/pareja e hijo(s)

¿Quién paga la prima?: Empleado

Inscripción: Opcional para nuevos empleados o recientemente elegibles, ciertos Eventos de Vida Calificados o Inscripción Abierta.

Fecha de vigencia: Para nuevos empleados en el día de vigencia de sus beneficios; para Cambios de Vida Calificados es el primero del mes siguiente del evento; y para Inscripción Abierta es Julio 1.

The Standard Insurance Company

1-800-628-8600

[Certificado de Grupo AD&D](#)

Enlace a: [Hoja de Primas para la Facultad, Personal Universitario y Clasificado](#)

Lo que el plan cubre: En caso de fallecimiento de un miembro, si se declarase el fallecimiento accidental según los términos de la póliza, el seguro paga un beneficio por el monto de la póliza. En caso de una pérdida, tales como la pérdida de una mano, vista, habla, audición, el monto a pagar es un porcentaje de la póliza del Seguro AD&D y se determina de acuerdo con los términos de la tabla de la póliza grupal ([Certificado de Grupo AD&D](#)).

(www.cu.edu/docs/group-accidental-death-and-dismemberment-insurance)

Beneficiarios: El empleado debe nombrar a sus beneficiarios al momento de la inscripción. Un beneficiario es una persona u organización nombradas para recibir el beneficio en caso de fallecimiento del empleado. El empleado puede cambiar beneficiarios en cualquier momento en su portal de empleado. Para la póliza del cónyuge/pareja y/o hijo(s), el beneficiario es el empleado.

Nuevos Empleados o Recientemente Elegibles para la Inscripción: Los nuevos empleados o recientemente elegibles son elegibles para inscribirse en el seguro AD&D Voluntario al momento de su nueva inscripción en [portal de empleado](#).

| Tipo de Póliza | Montos de Inscripción |
|---|---|
| Beneficiario de la póliza de empleado: el empleado designa el beneficiario | El empleado puede inscribirse en incrementos de \$10,000, hasta 10 veces su salario anual con un máximo de \$250,000. Los antecedentes médicos no son aplicables. |
| Beneficiario de la póliza del cónyuge/ pareja: el empleado | El empleado puede inscribir a un cónyuge o pareja, siempre que el empleado se inscriba, en incrementos de \$10,000, hasta el monto de la póliza del empleado. Los antecedentes médicos no son aplicables. |
| Beneficiario de la póliza del hijo: el empleado | El empleado puede elegir un monto fijo de \$5,000 para un hijo(s) dependientes, siempre que el empleado se inscriba. Los antecedentes médicos no son aplicables. |

Cambios al seguro AD&D Voluntario para Empleados Actuales: Los empleados actuales pueden inscribirse y/o aumentar el monto de su seguro de vida AD&D Voluntario **solamente** durante la Inscripción Abierta y en ciertos Cambios de Vida Calificados. No se requiere la Declaración de los Antecedentes Médicos. El empleado puede disminuir o revocar la cobertura en cualquier momento durante el año fiscal enviando el [Formulario de Inscripción/Cambios de Beneficios](#) (www.cu.edu/docs/benefits-enrollmentchange-form-faculty-officers-and-university-staff).

| Tipo de Póliza | Cambios Permitidos |
|---|---|
| Beneficiario de la póliza de empleado: el empleado designa el beneficiario | El empleado puede inscribirse o incrementar, en incrementos de \$10,000, hasta 10 veces su salario anual con un máximo de \$250,000. Los antecedentes médicos no son aplicables. |
| Beneficiario de la póliza del cónyuge/ pareja: el empleado | El empleado puede inscribirse o incrementar a un cónyuge/pareja, en incrementos de \$10,000, siempre que el empleado se inscriba, hasta el monto de la póliza del empleado. Los antecedentes médicos no son aplicables. |
| Beneficiario de la póliza del hijo: el empleado | El empleado puede inscribir a un hijo o hijos dependientes por un monto fijo de \$5,000, siempre que el empleado se inscriba. Los antecedentes médicos no son aplicables. |

Tabla de Primas de Seguros de Vida

Seguro de Vida Opcional a Término para empleado o cónyuge

Este seguro incluye cobertura por muerte accidental y desmembramiento para el empleado o cónyuge.

| Edad | Tasa estándar por cada \$1,000 de cobertura |
|---------------|---|
| Menores de 20 | \$0.038 |
| 20 – 24 | \$0.040 |
| 25 – 29 | \$0.042 |
| 30 – 34 | \$0.042 |
| 35 – 39 | \$0.046 |
| 40 – 44 | \$0.060 |
| 45 – 49 | \$0.084 |
| 50 – 54 | \$0.122 |
| 55 – 59 | \$0.196 |
| 60 – 64 | \$0.352 |
| 65 – 69 | \$0.582 |
| 70 – 74 | \$1.036 |
| 75 + | \$1.156 |

*Para los que no han consumido tabaco en los últimos 12 meses

Seguro de Vida Opcional a Término para hijo(s)

Este seguro incluye cobertura por muerte accidental y desmembramiento para hijo(s), y una sola inscripción cubre a todos los hijos elegibles de su familia.

| | Monto de Cobertura | Costo Mensual |
|----------|---------------------------------|---------------|
| Opción A | \$5,000 seguro + \$5,000 AD&D | \$0.60 |
| Opción B | \$10,000 seguro + \$10,000 AD&D | \$1.20 |

Seguro Voluntario por Muerte Accidental y Desmembramiento (AD&D)

| | Monto de Cobertura | Costo Mensual |
|--------------------|----------------------|---------------------------------------|
| Empleado o Cónyuge | \$10,000 a \$250,000 | \$0.24 por cada \$10,000 de cobertura |
| Hijo(s) | \$5,000 | \$0.12 fijo |

Seguro de Discapacidad

La cobertura por discapacidad le asegura que tendrá algunos ingresos en caso de que no pueda trabajar debido a una lesión, enfermedad o embarazo/parto. Como miembro de la Facultad y Personal Universitario, tiene opciones de discapacidad a corto y a largo plazo. Estos beneficios son administrados por The Standard Insurance Company.

The Standard Insurance Company

Pólizas de Seguro de Vida y de Discapacidad

1-800-628-8600

www.standard.com

Enlace a: [Hoja de Primas para la Facultad, Personal Universitario y Clasificado](http://www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet) (www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet).

Seguro de Discapacidad a Corto Plazo

El Seguro de Discapacidad a Corto Plazo es opcional, y puede inscribirse durante el período de inscripción como nuevo empleado/recientemente elegible o en la Inscripción Abierta. Este seguro le pagará el 60% de sus ingresos previos a la discapacidad, después del período de espera del beneficio hasta que regrese al trabajo o hasta el final del período de beneficio máximo de 22 semanas. Consulte la tabla en la página siguiente para obtener más información y la ventaja de inscribirse durante su inscripción como nuevo empleado.

- [Certificado de Seguro de Discapacidad a Corto Plazo de la Facultad y Personal Universitario de CU](http://www.cu.edu/docs/cu-short-term-disability-faculty-officers-and-university-staff) (www.cu.edu/docs/cu-short-term-disability-faculty-officers-and-university-staff)
- [Seguro de Discapacidad a Corto Plazo de CU: Enmienda n.º 10](http://www.cu.edu/docs/cu-short-term-disability-amendment-no-10) (www.cu.edu/docs/cu-short-term-disability-amendment-no-10)

Nota: Los empleados que sean elegibles para la licencia CU FAML I deben tener en cuenta que la licencia FAML I actúa como pagador principal durante una licencia de ausencia calificada del empleado. Cualquier beneficio elegible por discapacidad a corto plazo se compensará (reducirá) automáticamente con el beneficio de reemplazo salarial de FAML I del empleado, incluso si este no solicita la licencia CU FAML I.

Seguro de Discapacidad a Largo Plazo

Se proporciona el Seguro de Discapacidad a Largo Plazo y la universidad paga las primas. Se le inscribirá automáticamente después de un año de empleo en un puesto elegible para beneficios.

Si no puede regresar a trabajar después de 180 días de discapacidad, el seguro de discapacidad a largo plazo comenzará a pagarle el 60% de sus ingresos previos a la discapacidad hasta el final del período máximo de beneficio.

[Certificado de Seguro de Discapacidad a Largo Plazo de la Facultad y Personal Universitario de CU](http://www.cu.edu/docs/cu-long-term-disability-faculty-officers-and-university-staff) (www.cu.edu/docs/cu-long-term-disability-faculty-officers-and-university-staff)

Tabla de Primas de Seguro de Discapacidad

Seguro de Discapacidad a Corto Tiempo para La Facultad y Empleado Universitario

Los empleados que califiquen para este beneficio recibirán el 60 por ciento de sus ganancias semanales previas a la discapacidad, hasta un máximo de \$1,500.

Para calcular el costo mensual de su prima

| Pasos | Ejemplo |
|---|--------------------------------|
| Multiplique su salario mensual por 0.60. Este es el porcentaje de su salario mensual que recibirá mientras esté en incapacidad a corto plazo. | $\$5,000 \times .60 = \$3,000$ |
| Divida ese número por 100. | $\$3,000/100 = \30 |
| Multiplique este monto por la tasa 0.1615. El resultado es el monto que se descontará mensualmente de su pago por esta cobertura. | $\$30 \times .1615 = \4.85 |

Características y Consideraciones del Seguro de Discapacidad a Corto y Largo plazo

| Características y Consideraciones | Discapacidad a Corto Plazo | Discapacidad a Largo Plazo |
|--|---|--|
| Monto del beneficio de ingresos | 60% de sus ingresos previos a la discapacidad semanales hasta un beneficio semanal máximo de \$2,500. | 60% de sus ingresos previos a la discapacidad, sin exceder \$23,625 por mes, menos los ingresos de otras fuentes (por ejemplo, Seguro Social). |
| Período de beneficio máximo | 22 semanas | Basado en edad (Vea tabla abajo) |
| Prima | El empleado paga la prima. | La universidad paga la prima. La inscripción es automática después de un año de empleo en un puesto elegible para beneficios. |
| Fecha efectiva (sujeto a las Disposiciones de Trabajo Activo) | Si se inscribe durante la inscripción como nuevo empleado, la fecha efectiva es inmediata si su fecha de empleo/fecha de elegibilidad es el primer día del mes. Si la fecha es cualquier otro día del mes, su cobertura entrará en vigor el primer día del mes siguiente. Si se inscribe durante la Inscripción Abierta de CU, la fecha efectiva es el 1 de julio de ese año fiscal. | Primer día del mes siguiente a su primer aniversario de empleo en un puesto elegible para beneficios. |
| Multa por inscripción tardía (LEP) | Si no se inscribe durante la inscripción de su nueva contratación, está sujeto a la LEP, lo que significa que, si presenta una reclamación por cualquier otra cosa que no sea una lesión accidental durante los primeros 12 meses después de que su cobertura entre en vigencia, los beneficios por discapacidad a corto plazo estarán sujetos a un período de espera de 60 días, en lugar del período normal de espera de 14 días. | N/C |
| Período de espera de beneficios | El Período de espera de beneficios es de 14 días a partir de la fecha de la discapacidad. | El período de espera es de seis meses a partir de la fecha de la discapacidad o cuando se agote la licencia por enfermedad, lo que ocurra más tarde. |

| | | |
|---|---|---|
| ¿Es gravable este beneficio? | El beneficio no es ingreso gravable. | El beneficio es ingreso gravable. |
| Proceso de reclamación de beneficios | <p>Comuníquese con el departamento de Recursos Humanos de su campus y con Servicios de Empleados dentro de los 30 días de la discapacidad.</p> <p>Puede comunicarse con el Equipo de Licencias de Servicios de Empleados para consultar sobre la presentación de una reclamación de STD y/o LTD a través de Leave@cu.edu. También puede llamar directamente a The Standard al 833.786.5642 para presentar una reclamación por teléfono, o visitar su sitio web en www.standard.com.</p> | <p>Comuníquese con el departamento de Recursos Humanos de su campus y con Servicios de Empleados tres o cuatro meses después de la discapacidad.</p> <p>Puede comunicarse con el Equipo de Licencias de Servicios de Empleados para consultar sobre la presentación de una reclamación de STD y/o LTD a través de Leave@cu.edu. También puede llamar directamente a The Standard al 833.786.5642 para presentar una reclamación por teléfono, o visitar su sitio web en www.standard.com.</p> |

Discapacidad Largo Plazo – beneficio máximo

| Discapacitado a la edad: | Beneficios continúan: |
|--------------------------|-----------------------|
| 59 o menos | Edad de 65 |
| 60 a 64 | 5 años |
| 65 a 68 | hasta edad de 70 |
| 69 o mayor | 1 año |

Para información detallada vea la póliza aplicable [CU Póliza Discapacidad a Corto Plazo](http://www.cu.edu/docs/cu-short-term-disability-faculty-officers-and-university-staff) (www.cu.edu/docs/cu-short-term-disability-faculty-officers-and-university-staff) [CU Póliza Discapacidad a Largo Plazo](http://www.cu.edu/docs/cu-long-term-disability-faculty-officers-and-university-staff) (www.cu.edu/docs/cu-long-term-disability-faculty-officers-and-university-staff) [Primas para Facultad y Personal de CU](http://www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet) (www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet)

Planes de Jubilación

CU ayuda a los miembros elegibles de la Facultad y Personal Universitario, en un puesto elegible, a ahorrar para la jubilación, contribuyendo generosamente a un plan de jubilación obligatorio. CU también brinda a los empleados elegibles la oportunidad de aumentar sus ahorros para la jubilación con las opciones de planes voluntarios. Cuando la universidad le contrata, le colocan en un plan obligatorio basado en su clasificación/elegibilidad y su historia laboral con la Asociación de Jubilación para Empleados Públicos (PERA, por sus siglas en inglés). Siga las pautas a continuación para determinar la elegibilidad de su plan.

Planes Obligatorios de Jubilación

La universidad tiene dos planes de jubilación obligatorios: Plan de Jubilación Universitario (URP) y Asociación de Jubilación para Empleados Públicos (PERA). En la mayoría de los casos, su participación en su plan obligatorio depende de su clasificación laboral y la elegibilidad.

Clasificación Laboral: La mayoría de las veces, los empleados son elegibles para un solo plan de jubilación obligatorio. A los miembros de la Facultad y Personal Universitario se les inscribirá automáticamente en el Plan Obligatorio (URP) 401(a) de la Universidad de Colorado. Sin embargo, si ha participado en un Plan de Beneficio Definido (DB) PERA puede ser elegible para PERA Choice*. Aprenda más en la [sección de PERA Choice](#) en este documento.

Elegibilidad: Tendrá que saber si su puesto es un puesto elegible. Si no está seguro, consulte la [matriz de elegibilidad de beneficios](http://www.cu.edu/docs/benefit-eligibility-matrix) (www.cu.edu/docs/benefit-eligibility-matrix). Para que el puesto sea elegible debe ser:

- Un puesto regular, no temporal, con un código laboral elegible
- Con un 50% o más de asignación de tiempo o combinación de todas las asignaciones de tiempo elegibles.

Detalles de la Participación Obligatoria en el Plan

Plan de Jubilación Obligatorio 401(a) de la Universidad de Colorado

| Características del Plan | Detalles del Plan |
|--------------------------|--|
| Tipo de Plan | Plan de Contribución Definida |
| Sus Contribuciones | El 5% de su remuneración anual* a través de deducciones mensuales antes de impuestos |
| Contribuciones de CU | El 10% de su remuneración anual que se contribuirá mensualmente |
| Derechos Adquiridos | Las contribuciones realizadas por los empleados y el empleador son conferidas inmediatamente |

*Remuneración significa el salario base anual aprobado por la universidad, incluidas las contribuciones obligatorias y voluntarias de los empleados en los planes de jubilación.

El IRS impone dos restricciones a las contribuciones para los planes de jubilación de contribución definida:

Límite en el monto salarial que se puede considerar para las contribuciones:

- Para el año calendario **2026**, el límite salarial es de \$360,000. *

Límite en el monto total de las contribuciones realizadas por el empleador y el empleado, combinado:

- Para el año calendario **2026**, el total combinado no puede exceder de \$72,000. **

*Para los empleados que participaron por primera vez en el Plan 401(a) el 1 de julio de 1996 o antes (sin interrupción en el servicio), el límite salarial es de \$535,000 para 2026.

**Según la Sección 415(c) del IRS, el límite de contribución agregada es de \$72,000, lo que significa que si el empleado participa en el Plan de Jubilación Voluntario PERA 401(k), el monto total se agrega con el Plan de Jubilación Obligatorio 401(a). Este total agregado excluye la contribución compensatoria de \$8,000 de PERA 401(k). Los empleados que se acercan a su límite de CU 401(a) pueden maximizar sus contribuciones participando en el CU 403(b) o en el PERA 457.

PERA Choice

Si viene a la universidad y tiene un Plan de Beneficio Definido (DB) PERA, usted es elegible para el CU PERA Choice. Esta elección única e irrevocable le permite continuar con su PERA (DB) Plan o elegir el Plan de Jubilación Universitario (URP, el cual incluye el CU 401(a) [Plan Obligatorio para empleados elegibles] y el CU 403(b) [Plan Voluntario]). Recibirá una carta de CU PERA Choice que detalla cómo elegir su plan y tendrá 30 días para hacer su elección.

- Si no realiza su elección dentro de los 30 días, será inscrito al plan predeterminado PERA (DB) Plan.
- Si elige permanecer en su PERA (DB) Plan, permanecerá en PERA durante toda su carrera de CU. Su única e irrevocable decisión, permanece vigente, incluso si deja su empleo de la universidad y regresa a otro puesto.

Detalles del Plan Obligatorio de PERA de Beneficio Definido:

| Características del Plan | Detalles del Plan |
|--------------------------|--|
| Tipo de Plan | Plan de Beneficio Definido (pensión) |
| Sus Contribuciones | El 11% de su salario anual a través de deducciones mensuales antes de impuestos |
| Contribuciones de CU | El 11.65% de su salario anual en contribuciones mensuales |
| Derechos Adquiridos | Contribuciones de los empleados conferidas inmediatamente Las contribuciones realizadas por el empleador tienen un período de derechos adquiridos de 5 años |

El IRS impone un límite en el monto salarial que se puede considerar para las contribuciones:

- Para el año calendario 2026, el límite de salario anual es de \$360,000

Es posible que su elegibilidad impacte su elección

Si elige el URP y está en un [puesto elegible](http://www.cu.edu/docs/benefit-eligibility-matrix) (www.cu.edu/docs/benefit-eligibility-matrix), participará en el CU 401(a) Plan Obligatorio y puede elegir, pero no es obligatorio, participar en el CU 403(b) (Plan Voluntario). Si elige el URP y NO está en un [puesto elegible](http://www.cu.edu/doccs/benefit-eligibility-matrix) (www.cu.edu/doccs/benefit-eligibility-matrix), no será elegible para el CU 401(a) (Plan Obligatorio). Puede elegir participar en el CU 403(b) (Plan Voluntario). Sin embargo, este plan no está sujeto a que los empleados realicen la contribución requerida del 5% y CU no realiza contribuciones.

TIAA

Plan de Jubilación de la Universidad
Plan 401(a) n.º 406787
Plan 403(b) n.º 406788
1-800-842-2252
www.tiaa.org/cu

PERA Asociación de Jubilación de Empleados Públicos

PERA 401(k), 457
303-832-9550
1-800-759-7372
www.copera.org

Planes Voluntarios de Ahorro de Jubilación

Si desea ahorrar más para su jubilación, CU ofrece a los empleados tres planes voluntarios de ahorro.

No es necesario ser miembro de PERA para tener una cuenta PERA 401(k) o 457, y del mismo modo, los participantes de PERA pueden tener una cuenta 403(b) de CU.

[Guía Completa de Planes de Jubilación Voluntaria](http://www.cu.edu/docs/employee-guide-voluntary-retirement-plans) (www.cu.edu/docs/employee-guide-voluntary-retirement-plans)

| Planes de Jubilación | Elegibilidad de puesto | Administrador del Plan |
|--|------------------------|------------------------|
| Universidad de Colorado 403(b): Plan Voluntario – Pretax (pre-impuestos) y opción ROTH | Todos los Empleados | TIAA |
| PERA 401(k): Plan Voluntario Pretax (pre-impuestos) y opción ROTH | Todos los Empleados | PERA/Empower |
| PERA 457: Plan Voluntario Pretax (pre-impuestos) y opción ROTH | Todos los Empleados | PERA/Empower |

¿Cómo funcionan estos planes?

- Los planes de contribución definida te permiten crear una cuenta individual para reservar dinero con una opción de contribución antes de impuestos o después de impuestos, Roth.
- Sus beneficios se basan en las contribuciones acreditadas a estas cuentas, más o menos las ganancias o pérdidas de inversión. El riesgo de inversión y las recompensas son asumidos por cada individuo, no por PERA o CU.
- Estas contribuciones son 100% de los empleados, lo que significa que no hay contribución de CU?

¿Cuánto se puede contribuir?

Los tres planes no tienen una contribución mínima. Usted decide cuánto contribuir de su pago. El Servicio de Impuestos Internos (IRS) establece límites anuales sobre cuánto puedes aportar a los planes de jubilación. Estos límites se actualizan cada año. Para 2026, el límite es de \$24,500.

Revise las tablas para conocer sus opciones de aporte y retiro según su salario y edad en 2026:

- Si su salario FICA del año anterior fue de \$150,000 o menos, consulte la Tabla 1.
- Si su salario FICA del año anterior superó los \$150,000, consulte la Tabla 2.

Tabla 1: Salarios FICA del año anterior de \$150,000 o menos

(Las contribuciones de recuperación pueden ser antes de impuestos o después de impuestos, Roth).

| Grupo de Edad | Límite Anual de Contribución (2026) | Regla de Contribución de Recuperación (2026) | 403(b) + 401(k) Límite Individual o Combinado (Agregado) | 457 |
|----------------------------|---|--|--|----------|
| Menores de 50 años | \$24,500 | No elegible para contribuciones de recuperación | \$24,500 | \$24,500 |
| Edad 50-59 y 64 años o más | \$24,500 + \$8,000 de recuperación = \$32,500 | \$8,000 pueden designarse como antes de impuestos o después de impuestos, Roth | \$32,500 | \$32,500 |
| Edad 60-63 | \$24,500 + \$11,250 de recuperación = \$35,750 | Se pueden designar \$11,250 como antes de impuestos o después de impuestos, Roth | \$35,750 | \$35,750 |

Planes de jubilación voluntarios (cont.)

Tabla 2: Salarios FICA de años anteriores superiores a \$150,000

(Las contribuciones de recuperación deben ser después de impuestos, Roth)

| Grupo de Edad | Límite Anual de Contribución (2026) | Regla de Contribución de Recuperación (2026) | 403(b) + 401(k) Límite Combinado (Agregado) | 457 |
|----------------------------|--|--|---|----------|
| Menores de 50 años | \$24,500 | No elegible para contribuciones de recuperación | \$24,500 | \$24,500 |
| Edad 50-59 y 64 años o más | \$24,500 + \$8,000 de recuperación = \$32,500 | Solo se pueden designar \$8,000 como después de impuestos, Roth | \$32,500 | \$32,500 |
| Edad 60-63 | \$24,500 + \$11,250 de recuperación = \$35,750 | \$11,250 solo pueden designarse como después de impuestos, Roth | \$35,750 | \$35,750 |

Recordatorio: A partir del 1 de enero de 2026, las normas de recuperación solo para Roth se aplican a los empleados de 50+ años con salarios de CU superiores a \$150,000 (no PERA).

Nota: Si participas en el Plan Obligatorio de Jubilación CU 401(a), tus contribuciones combinadas a CU 401(a) y PERA 401(k) no pueden superar los \$72,000 anuales (excluyendo las contribuciones de recuperación a los 50+ años).

¿Cómo inscribirse?

- [Cómo inscribirse en el 403\(b\) de CU](http://www.cu.edu/docs/cu-403b-voluntary-retirement-plan-how-enroll-or-update-your-enrollment) (www.cu.edu/docs/cu-403b-voluntary-retirement-plan-how-enroll-or-update-your-enrollment)
- [Cómo inscribirse en el PERA 401\(k\)](http://www.cu.edu/docs/pera-401k-voluntary-retirement-plan-how-enroll-or-update-your-contributions) (www.cu.edu/docs/pera-401k-voluntary-retirement-plan-how-enroll-or-update-your-contributions)
- [Cómo inscribirse en el PERA 457](http://www.cu.edu/docs/pera-457-voluntary-retirement-plan-how-enroll-or-update-your-contributions) (www.cu.edu/docs/pera-457-voluntary-retirement-plan-how-enroll-or-update-your-contributions)

TIAA

Número del Plan de CU 401(a) 406787
 Número del Plan de CU 403(b) 406788
 Tel. 1-800-842-2252
www.tiaa.org/cu

PERA - Public Employee Retirement Association

Planes Mandatorios y Voluntarios 401(k), 457
 303-832-9550 ~ 1-800-759-7372
www.copera.org

Consultas Financieras Personales

Como empleado de CU, puede obtener orientación financiera personalizada sin ningún costo adicional para usted. A través de su empleo en CU, tiene derecho a sesiones individuales con profesionales financieros de TIAA, el proveedor de servicios del plan de jubilación de la universidad. Llame al 1-800-732-8353 o visite TIAA para programar (www.tiaa.org/schedulenow) su cita sin costo.

Beneficio de Asistencia de Matrícula - TAB (Tuition Assistance Benefit)

Como líder en educación, valoramos las mentes fuertes y curiosas y el crecimiento continuo, no solo para nuestros estudiantes, sino también para nuestra dedicada fuerza laboral.

Como miembro de la Facultad y Personal Clasificado elegible para beneficios, puede tener derecho al Beneficio de Asistencia de Pago de Matrícula para usted o sus dependientes en cualquiera de nuestros campus de CU.

Visite el sitio web de TAB www.cu.edu/tab para obtener más información.

Recursos

Información de contacto para nómina y beneficios

CorreoE: benefits@cu.edu

Teléfono: 303-860-4200, opción 2 – Nómina

Teléfono: 303-860-4200, opción 3 – Beneficios

Gratis: 1-855-216-7740, opción 2 – Nómina

Gratis: 1-855-216-7740, opción 3 – Beneficios

Conozca sus beneficios

- [Sitio web de Beneficios \(Employee Services Benefits website\)](http://www.cu.edu/benefits) (www.cu.edu/benefits)
- [Sitio web de la Matriz de Beneficios \(Benefits Eligibility Matrix\)](http://www.cu.edu/docs/benefit-eligibility-matrix) (www.cu.edu/docs/benefit-eligibility-matrix)
- [Sitio web de Orientación de Beneficios Inglés y Español \(Benefit Orientations\)](http://www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/PBO/espanol) (www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/PBO/espanol)
 - Curso de Planes de Salud de CU
 - Curso de Cuentas de Ahorro Pre-Impuestos
 - Curso de Seguros de Vida y Discapacidad
 - Curso de Planes Mandatorios de Jubilación
 - Curso de Planes Voluntarios de Ahorro de Jubilación
- [Primas de Planes \(Plan Premiums website\)](http://www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet) (www.cu.edu/docs/faculty-staff-rate-sheet)
- [Beneficio de Asistencia de Matrícula \(Tuition Assistance Benefit\)](http://www.cu.edu/tab) (www.cu.edu/tab)

Enlaces para Instrucciones

- [Autoservicio de Nómina \(Payroll self-service\)](http://www.cu.edu/employee-services/payroll/self-service) (www.cu.edu/employee-services/payroll/self-service)
- [Autenticación multifactor \(Multifactor authentication\)](http://www.cu.edu/uis/access-it-security/identity-and-password-management/multi-factor-authentication-mfa) (www.cu.edu/uis/access-it-security/identity-and-password-management/multi-factor-authentication-mfa)
- [Cómo inscribirse en beneficios \(How to enroll in benefits\)](http://www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/new-employee/how-enroll) (www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/new-employee/how-enroll)
- [Acceso para Tarjetas de Identificación digitales \(Access Digital Health Plan ID Cards\)](http://www.cu.edu/employee-services/digital-delivery-0) (www.cu.edu/employee-services/digital-delivery-0)
- [Dependent Eligibility Verification](http://www.cu.edu/docs/dependent-eligibility-verification) (www.cu.edu/docs/dependent-eligibility-verification)

Recursos adicionales

- [Portal de Empleado \(Employee portal\)](https://my.cu.edu/) (https://my.cu.edu/)
- [Calculadora de Compensación Total \(Total Compensation Calculator\)](http://www.cu.edu/employee-services/collaborative-hr-services/total-compensation-calculators) (www.cu.edu/employee-services/collaborative-hr-services/total-compensation-calculators)
- [Ingreso Imputado \(Imputed income\)](http://www.cu.edu/employee-services/imputed-income) (www.cu.edu/employee-services/imputed-income)
- [Cambios de Vida Calificados \(Qualifying Life Changes\)](http://www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/current-employee/life-changes) (www.cu.edu/employee-services/benefits-wellness/current-employee/life-changes)
- [Sitio web de Impuestos Internacionales \(International Tax website\)](http://www.cu.edu/employee-services/international-tax) (www.cu.edu/employee-services/international-tax)