



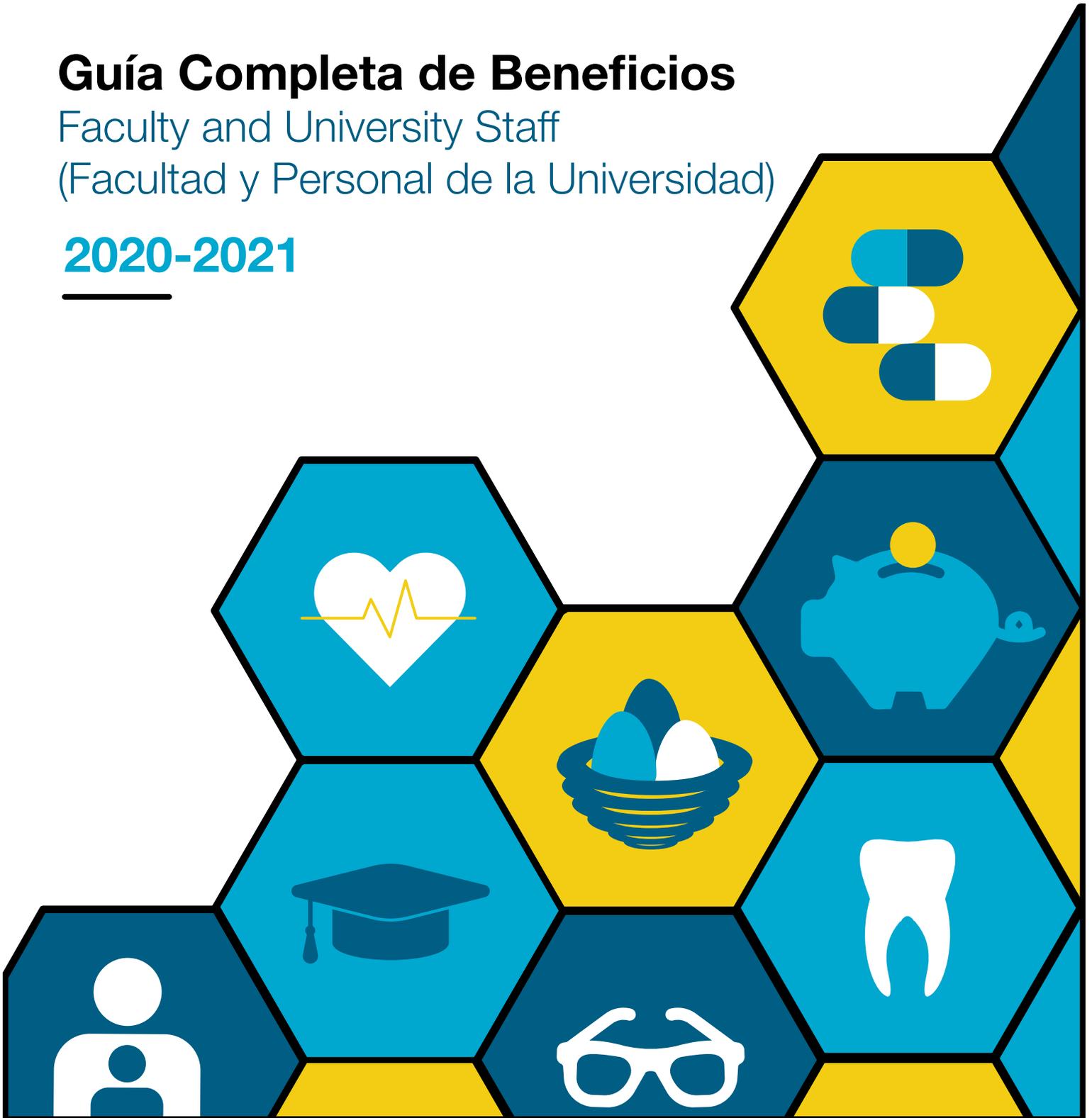
# Guía Completa de Beneficios

Faculty and University Staff

(Facultad y Personal de la Universidad)

**2020-2021**

---



University of Colorado

Boulder | Colorado Springs | Denver | Anschutz Medical Campus<sup>mpus</sup>

EMPLOYEE SERVICES

# Miembros de la Facultad y Personal Universitario: Índice de la Guía Completa de Paquete de Beneficios

---

|  |    |
|--|----|
| Guía Completa de Paquete de Beneficios .....   | 2  |
| Normas Generales de Elegibilidad.....  | 2  |
| Inscripción .....  | 3  |
| Recursos .....   | 3  |
| CU Health Plan: Plan Médico, Dental y de Visión .....  | 4  |
| Planes Médicos de CU .....   | 4  |
| Cómo Elegir un Plan Médico .....   | 4  |
| Opción 1: CU Health Plan Exclusive .....   | 5  |
| Opción 2: CU Health Plan Extended .....  | 6  |
| Opción 3: CU Health Plan High Deductible/HSA Compatible (plan predeterminado) .....                  | 7  |
| Opción 4: CU Health Plan Kaiser .....  | 8  |
| Planes Dentales de CU .....  | 9  |
| Opción 1: CU Health Plan: Essential Dental (plan predeterminado) .....                               | 9  |
| Opción 2: CU Health Plan: Choice Dental.....   | 10 |
| Plan de Visión de CU: Blue View Vision .....   | 11 |
| Ahorros Antes de Impuestos.....  | 12 |
| Cuenta de Gastos Flexibles .....   | 12 |
| Cuenta de Ahorros de Salud .....   | 12 |
| Premium Only Plan (Primas).....  | 12 |
| Seguro de Vida .....   | 13 |
| Seguro de Vida Básico con el beneficio de Seguro de Vida de Accidente y Desmembramiento (AD&D) ..... | 13 |
| Seguro de Vida Opcional con AD&D adicional .....   | 14 |
| Seguro Voluntario de Vida de Accidente y Desmembramiento (AD&D).....                                 | 16 |
| Seguro de Discapacidad .....   | 17 |
| Seguro de Discapacidad a Corto Plazo .....   | 17 |
| Seguro de Discapacidad a Largo Plazo .....   | 17 |
| Planes de Jubilación .....   | 19 |
| Planes de Jubilación Obligatorios .....  | 19 |
| Detalles de la Participación Obligatoria en el Plan.....   | 19 |
| <b>Planes de Jubilación Voluntarios</b> .....  | 21 |
| Beneficio de Asistencia de Pago de Matrícula.....  | 22 |

## Guía Completa de Paquete 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 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 Servicio de Empleados) se esfuerza por hacer que la fuerza laboral de CU sea más fuerte, saludable y segura. Es por eso que ofrecemos un paquete integral de beneficios para respaldar sus objetivos de salud, bienestar y jubilación. Esta guía de paquete de beneficios es una parte importante de su [remuneración total](#). 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](#). 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](mailto: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 discapacitados elegibles mayores de 27 años

**\*Ingreso imputado:** El Servicio de Rentas Internas (IRS) utiliza el término [ingreso imputado](#) para describir el valor de cualquier beneficio o servicio que se considere ingreso al calcular sus impuestos federales. Conozca sus impuestos. Algunos beneficios y dependientes pueden estar sujetos a impuestos.

Una vez inscrito, debe proporcionar una [verificación de elegibilidad de dependientes](#). Servicios de Empleados deben recibir la documentación antes de la fecha límite de inscripción (31 días a partir de la fecha de empleo). Los dependientes solo necesitan ser confirmados una vez; la confirmación se transferirá de un año a otro.

**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.

## 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 del portal del empleado suyo: [my.cu.edu](http://my.cu.edu).

**Fecha efectiva:** 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 durante el año fiscal. No puede realizar ningún cambio en sus elecciones hasta la próxima Inscripción Abierta, a menos que experimente un [cambio de vida calificado](#).

**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 momento del mes en que se inscriba. 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.

## Recursos

[Sitio web de Beneficios de Servicios de Empleados](#)

[Cambio de Vida Calificado](#)

[Cómo Inscribirse](#)

[Matriz de Elegibilidad de Beneficios](#)

[Confirmación de la Elegibilidad de los Dependientes](#)

[Ingreso Imputado](#)

“Este es un resumen de los beneficios de CU, redactado en lenguaje sencillo para ayudar a los empleados a entender los beneficios ofrecidos y no constituye las pólizas o documentos de los planes. Si hay alguna discrepancia, los documentos del plan regirán.



### Planes 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 en cada campus
- Sala de Emergencia/Urgencia en todo el mundo
- Precios asequibles de medicamentos recetados



**Programas de bienestar:** Si está inscrito en un plan médico de CU, tendrá acceso a los [programas de bienestar](#).

- Descuentos de gimnasio
- Programas de pérdida de peso
- Aplicaciones de nutrición y planificación de comidas
- Colorado Move (programa de ejercicio)
- Breathe with Quitline (programa para dejar de fumar)
- ... ¡y mucho más!

### Cómo Elegir un Plan Médico

Al elegir 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 [tarifas del plan](#) le ayudará a determinar el costo de tener el plan.

## Opción 1: CU Health Plan Exclusive



**Red:** Bajo este plan administrado por Anthem, usted elegirá a cualquier médico de atención primaria dentro de una única red estatal, lo que le dará acceso a una gran cantidad de médicos y especialistas dentro de tres sistemas hospitalarios del Front Range de Colorado: Poudre Valley, Anschutz Medical Campus y Memorial Hospital System. Como miembro, su médico primario administrará su atención médica y será referido (referral) para la mayoría de los médicos especialistas. No hay cobertura fuera de la red, excepto para la atención de urgencia y/o toda sala de emergencia. [Encontrar un médico](#)

[Sitio web de Anthem](#)

### Costo para usar el plan

| CU Health Plan Exclusive (HMO): Anthem Plan              |   |
|--|---|
| Atención preventiva                                      | Atención preventiva sin costo<br><a href="#">Pautas de la Atención Preventiva</a>   |
| Deducible (por año fiscal)                               | \$250 por persona (cada miembro debe cumplir con sus \$250)<br>Máximo familiar de \$750 (más de 3 miembros)   |
| Desembolso máximo (por año fiscal)                       | \$8,150 individual; \$16,300 familiar   |
| Visita al consultorio                                    | Médico de atención primaria: \$30 por visita<br>Especialista: \$40 por visita<br>Atención de urgencia: \$30 por visita<br>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                                   | Nivel 1: \$15<br>Nivel 2: \$35<br>Nivel 3: \$50<br>Nivel 4: \$75 (de especialidad)  |
| Servicio de correo para recetas de suministro de 90 días | Debe usarse para medicamentos de mantenimiento y de especialidad. El plan permitirá tres llenadas en la farmacia afiliada. Después de tres llenadas, se requiere un pedido por correo, con un ahorro de costos. |
| Hijos dependientes que viven fuera del estado            | Si tiene hijos dependientes que viven fuera del estado y están cubiertos por el plan Exclusive, puede inscribirlos en la <a href="#">Membresía Exclusiva para Invitados de CU Health Plan</a>                   |
| Examen de vista  | Exclusive cubre un examen de vista de rutina con un copago de \$20 dentro de la red, junto con descuentos para lentes, armazones y otros servicios.   |
| Documentos del plan                                      | <a href="#">CU Health Plan Exclusive: Resumen del Plan</a><br><a href="#">CU Health Plan Exclusive: Folleto Completo del Plan</a>   |

### Costo por tener el plan

| Exclusive            | Tarifa Total | Costo de CU | Su Costo Mensual |
|----------------------|--------------|-------------|------------------|
| Empleado Solamente   | \$585.58     | \$533.08    | \$52.50          |
| Empleado más Cónyuge | \$1,213.36   | \$1,024.86  | \$188.50         |
| Empleado más Hijo(s) | \$1,092.10   | \$973.60    | \$118.50         |
| Familia              | \$1,732.22   | \$1,487.22  | \$245.00         |

[Hoja de Tarifas](#) completa de 2020 y 2021

## Opción 2: CU Health Plan Extended



**Red:** Según este plan administrado por Anthem, tendrá acceso a la red nacional de médicos y centros de Anthem. No se requiere un médico de atención primaria y los miembros pueden referirse a los médicos de su elección dentro de la red de Anthem, incluyendo los especialistas. No hay cobertura fuera de la red, excepto para la atención de urgencia y/o toda sala de emergencia.

[Encontrar un médico](#)

[Sitio web de Anthem](#)

### Costo para usar el plan

| CU Health Plan Extended (PPO): Anthem Plan               |  |
|--|--|
| Atención preventiva                                      | Atención preventiva sin costo<br><a href="#">Pautas de la Atención Preventiva</a>  |
| Deducible (por año fiscal)                               | \$750 por persona (cada miembro debe cumplir con sus \$750)<br>Máximo familiar de \$1,500 (más de 2 miembros)<br>10% de coseguro luego de alcanzar el deducible                                  |
| Desembolso máximo (por año fiscal)                       | \$8,100 individual; \$16,300 familiar  |
| Visita al consultorio                                    | Médico de atención primaria: \$40 por visita<br>Especialista: \$50 por visita<br>Atención de urgencia: \$40 por visita<br>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)   |
| Medicamento recetado                                     | Nivel 1: \$15<br>Nivel 2: \$35<br>Nivel 3: \$50<br>Nivel 4: \$75 (de especialidad)   |
| Servicio de correo para recetas de suministro de 90 días | No se requiere. Disponible con ahorros de costos.  |
| Documentos del plan                                      | <a href="#">Resumen del Plan CU Health Plan Extended</a><br><a href="#">Folleto del Plan CU Health Plan Extended</a>   |

### Costo por tener el plan

| Extended             | Tarifa Total | Costo de CU | Su Costo Mensual |
|----------------------|--------------|-------------|------------------|
| Empleado Solamente   | \$610.08     | \$533.08    | \$77.00          |
| Empleado más Cónyuge | \$1,259.36   | \$1,024.86  | \$234.50         |
| Empleado más Hijo(s) | \$1,128.10   | \$973.60    | \$154.50         |
| Familia              | \$1,795.22   | \$1,487.22  | \$308.00         |

[Hoja de Tarifas](#) completa de 2020 y 2021

### Opción 3: CU Health Plan High Deductible/HSA Compatible (plan predeterminado)



**Red:** Este plan le ofrece el acceso más amplio a la atención con la red nacional de proveedores y centros de Anthem, así como la cobertura de la red fuera del estado para los servicios cubiertos. Pagará más si usa la atención fuera de la red. En este plan no hay copagos. Una vez que satisfaga el deducible, usted será responsable de pagar el coseguro hasta que alcance el desembolso máximo. Una vez que se alcanza este monto, todos los servicios y recetas cubiertos serán pagados por el plan al 100%. No se requiere un médico de atención primaria y los miembros pueden referirse a los médicos de su elección, incluyendo los especialistas. [Encontrar un médico](#)

[Sitio web de Anthem](#)

#### Costo para usar el plan

| CU Health Plan de Deducible Alto/HSA Compatible (PPO): Anthem Plan |   |   |
|--|---|---|
|  | Proveedores Dentro de la Red  | Proveedores Fuera de la Red   |
| Atención preventiva  | Atención preventiva sin costo <a href="#">Pautas de la Atención Preventiva</a>  | 35% de coseguro luego de alcanzar el deducible  |
| Deducible (por año fiscal)   | \$1,500 para la Cobertura Individual<br>\$3,000 de Cobertura Familiar (más de 2 miembros). Cualquier miembro puede contribuir al deducible general. | \$3,000 para la Cobertura Individual<br>\$6,000 de Cobertura Familiar (más de 2 miembros). Cualquier miembro puede contribuir al deducible general. |
| Desembolso máximo (por año fiscal)                                 | \$3,000 para la Cobertura Individual<br>\$6,000 para la Cobertura Familiar (más de 2 miembros)  | \$6,000 para la Cobertura Individual<br>\$12,000 para la Cobertura Familiar (más de 2 miembros)   |
| Visita de atención preventiva                                      | \$0 de coseguro y sin deducible   | \$0 de coseguro y sin deducible   |
| Visita al consultorio  | 15% de coseguro luego de alcanzar el deducible  | 35% de coseguro luego de alcanzar el deducible  |
| Sala de emergencia (hospital)                                      | 15% de coseguro luego de alcanzar el deducible  | 35% de coseguro luego de alcanzar el deducible  |
| Medicamento recetado   | 20% de coseguro luego de alcanzar el deducible  | 20% de coseguro luego de alcanzar el deducible  |
| Servicio de correo para recetas UCHHealth                          | Disponible para medicamentos de mantenimiento con el suministro de 90 días (no se requiere)   | N/C   |
| Documentos del plan  | <a href="#">CU Health Plan de Deducible Alto: Resumen del Plan</a><br><a href="#">CU Health Plan de Deducible Alto: Folleto del Plan</a>            |   |

#### Costo por tener el plan

| Deducible alto       | Tarifa total | Costo de CU | Su costo mensual |
|----------------------|--------------|-------------|------------------|
| Empleado Solamente   | \$533.08     | \$533.08    | \$0              |
| Empleado más Cónyuge | \$1,039.86   | \$1,024.86  | \$15.00          |
| Empleado más Hijo(s) | \$987.60     | \$973.60    | \$14.00          |
| Familia              | \$1,506.22   | \$1,487.22  | \$19.00          |

### [Hoja de Tarifas completa de 2020 y 2021](#)

## Opción 4: CU Health Plan Kaiser



**Red:** Bajo este plan administrado por Kaiser, puede elegir cualquier médico de atención primaria dentro de una red estatal. Utilizará un médico de atención primaria para que le guíe en cuanto su atención. En la mayoría de los casos, será referido a médicos especialistas. Sin embargo, usted puede referirse a ciertas visitas médicas, pruebas de diagnóstico y para atención de urgencia y/o sala de emergencia. La cobertura fuera de la red no está cubierta, excepto para sala de emergencia. Aunque este plan no tiene deducible, muchos servicios tendrán un copago. Los copagos se detallan en el resumen del plan. [Encontrar un médico](#)

[Sitio web de Kaiser](#)

## Costo para usar el plan

| CU Health Plan Kaiser (EPO): Kaiser Plan                 |   |
|--|---|
| Tipo de plan   | EPO: Kaiser   |
| Atención preventiva                                      | Atención preventiva sin costo<br><a href="#">Pautas de la Atención Preventiva</a>   |
| Deducible (por año fiscal)                               | Sin Deducible   |
| Desembolso máximo (por año fiscal)                       | \$8,100 individual; \$16,300 familiar   |
| Visita al consultorio                                    | Médico de atención primaria: \$30 por visita<br>Especialista: \$40 por visita<br>Atención de Urgencia: \$30 por visita  |
| Sala de emergencia (hospital)                            | \$250 de copago (no se aplica el copago si es hospitalizado)  |
| Medicamento Recetado                                     | Genérico \$15<br>Preferido de marca \$35<br>20% de coseguro para medicamentos de especialidad, hasta \$75 por receta  |
| 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.  |
| Dependientes que viven fuera del estado                  | Disponible con una Cobertura Limitada. Consulte el "Documento del Plan".  |
| Examen de Vista  | Kaiser cubre los exámenes de vista de rutina (refracciones oculares proporcionadas por optometristas de la red de Kaiser [copago de \$30] o por un oftalmólogo [copago de \$40] para determinar la necesidad de corrección de la visión). |
| Documentos del Plan                                      | <a href="#">CU Health Plan Kaiser: Resumen del Plan</a><br><a href="#">CU Health Plan Kaiser: Documentos del Plan</a>   |

## Costo por tener el plan

| Kaiser               | Tarifa Total | Costo de CU | Su Costo Mensual |
|----------------------|--------------|-------------|------------------|
| Empleado Solamente   | \$642.08     | \$533.08    | \$109.00         |
| Empleado más Cónyuge | \$1,321.36   | \$1,024.86  | \$296.50         |
| Empleado más Hijo(s) | \$1,162.10   | \$973.60    | \$188.50         |
| Familia              | \$1,865.72   | \$1,487.22  | \$378.50         |

## [Hoja de Tarifas](#) completa de 2020 y 2021



## Planes Dentales 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 de Delta CU](#)

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

- Cuatro limpiezas anuales (habitual y/o periodontal)
- Dos exámenes bucales/radiografías anuales
- Dos tratamientos de fluoruro (para menores de 17 años)
- *Right Start For Kids* de Delta Dental (niños de 0 a 12 años) cubre los servicios básicos para los niños al 100% sin pago de deducible ni coseguros. Límites en los máximos y frecuencia sí se aplican.

### Opción 1: CU Health Plan: Essential Dental (plan predeterminado)



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

### Costo para usar el plan

| CU Health Plan Essential: Delta Dental   |  |
|--|--|
| Tipo de plan   | Red de proveedores PPO   |
| Beneficios del año fiscal  | \$2,000 por persona  |
| Deducible<br>(excluye a los hijos menores de 13 años)                                      | \$25 por persona   |
| Servicios preventivos y de diagnóstico<br>(exámenes, limpiezas, rayos X)                   | 0% de coseguro y sin deducible   |
| Servicios básicos<br>(Empastes, rellenos, tratamiento de encías, extracciones, endodoncia) | 30% de pago de coseguro  |
| Servicios mayores<br>(Coronas, puentes, dentaduras, implantes)                             | 50% de pago de coseguro  |
| Ortodoncia (para hijos menores de 19 años)   | 50% de pago de coseguro<br>\$2000 de Límite a lo Largo de la Vida  |
| Ortodoncia para adultos (para mayores de 19 años)  | No está cubierto   |
| Documentos del Plan  | <a href="#">CU Health Plan Essential: Resumen del Plan</a><br><a href="#">CU Health Plan Essential: Folleto del Plan</a> |

### Costo por tener el plan

| Essential            | Tarifa Total | Costo de CU | Su Costo Mensual |
|----------------------|--------------|-------------|------------------|
| Empleado Solamente   | \$28.01      | \$28.01     | \$0              |
| Empleado más Cónyuge | \$56.87      | \$39.87     | \$17.00          |
| Empleado más Hijo(s) | \$61.40      | \$39.40     | \$22.00          |
| Familia              | \$90.32      | \$40.82     | \$49.50          |

## [Hoja de Tarifas completa de 2020 y 2021](#)

## Opción 2: CU Health Plan: Choice Dental



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 Proveedor Preferido (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 de ortodoncia adicional para todos los participantes del plan.

### Costo para usar el plan

| CU Health Plan Choice: Delta Dental   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| Tipo de plan: tres redes de proveedores para elegir                                     | Red de Proveedores PPO   | Red de Proveedores Principales**               | Proveedores no Participantes (es posible que se aplique la Facturación de 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 (exámenes, limpiezas, rayos X)                   | 0% de coseguro y sin deducible   | 0% de coseguro y sin deducible                 | 0% de coseguro y sin deducible   |
| Servicios básicos (Empastes, rellenos, tratamiento de encías, extracciones, endodoncia) | De 20% a 25% de coseguro   | De 40% a 50% de coseguro                       | De 40% a 50% de coseguro   |
| Servicios mayores (Coronas, puentes, dentaduras, implantes)                             | 25% de coseguro  | 60% de coseguro                                | 60% de coseguro  |
| Ortodoncia  | 40% de coseguro luego de alcanzar el deducible   | 60% de coseguro luego de alcanzar el deducible | 60% de coseguro luego de alcanzar el deducible                                   |
| Documentos del plan   | <a href="#">CU Health Plan Choice: Resumen del Plan</a><br><a href="#">CU Health Plan Choice: Folleto del Plan</a> |  |  |

### Costo por tener el plan

| Choice               | Tarifa Total | Costo de CU | Su Costo Mensual |
|----------------------|--------------|-------------|------------------|
| Empleado Solamente   | \$50.23      | \$33.23     | \$17.00          |
| Empleado más Cónyuge | \$101.34     | \$49.84     | \$51.50          |
| Empleado más Hijo(s) | \$109.87     | \$49.37     | \$60.50          |
| Familia              | \$161.06     | \$55.06     | \$106.00         |

## [Hoja de Tarifas](#) completa de 2020 y 2021



### Plan de Visión de CU: Blue View Vision

El Plan opcional Anthem Blue View Vision cubre los exámenes de vista anuales con un copago de \$20, así como \$155 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 en los EE. UU. Incluyen establecimientos de venta tales como: LensCrafters, Pearle Vision y Target Optical. También puede usar proveedores fuera de la red, pero pagará más. Encuentre información detallada consultando en [CU Health Plan: resumen de la cobertura de Blue View Vision](#).

#### Documentos del Plan:

[CU Health Plan: Resumen de la Cobertura de Blue View Vision](#)

[CU Health Plan: Folleto del Plan Blue View Vision](#)

#### Anthem Blue View Vision

Número de Plan: 0QCD-0716

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

[Sitio web de Anthem CU Health Plan](#)

| Vision               | Tarifa Total | Costo de CU | Su Costo Mensual |
|----------------------|--------------|-------------|------------------|
| Empleado Solamente   | \$6.18       | \$0         | \$6.18           |
| Empleado más Cónyuge | \$10.80      | \$0         | \$10.80          |
| Empleado más Hijo(s) | \$11.72      | \$0         | \$11.72          |
| Familia              | \$17.90      | \$0         | \$17.90          |

### [Hoja de Tarifas](#) completa de 2020 y 2021

## Ahorros Antes de Impuestos



### Cuenta de Gastos Flexibles

La Cuenta de Gastos Flexibles (FSA, por sus siglas en inglés) le permite reservar dinero pre-impuestos (antes de aplicar los impuestos) para ciertos gastos elegibles. Estas cuentas están reguladas por el IRS, 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) 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) cubrirá los gastos de guardería para dependientes tributarios 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 [Eventos de Vida Calificados](#).

[Hoja informativa de la Cuenta de Gastos Flexibles para Gastos de Salud \(HCFSA, por sus siglas en inglés\)](#)

[Hoja informativa de la Cuenta de Gastos Flexibles para Cuidado de Dependientes \(DCFSA, por sus siglas en inglés\)](#)

[Documentos del Plan de los Beneficios Cuenta de Gastos Flexibles](#)

#### ASIFlex

**Número del Plan de la Cuenta de Gastos Flexibles: 16**

1-800-659-3035

[www.asiflex.com](http://www.asiflex.com)

### Cuenta de Ahorros de Salud



La Cuenta de Ahorros de Salud (HSA, por sus siglas en inglés) es una cuenta que debe emparejarse con el CU Health Plan High Deductible (plan médico de deducible alto) y puede utilizarse para gastos de atención de salud elegibles 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](#).

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.

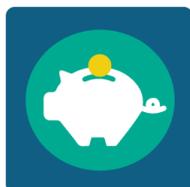
[Hoja informativa de la Cuenta de Ahorros de Salud](#)

[Documentos del Plan de los Beneficios Cuenta de Gastos Flexibles](#)

#### Optum Bank

**Número de plan de Cuenta de Ahorros de Salud: HB5195 1-844-326-7967**

[www.optumbank.com](http://www.optumbank.com)



### Premium Only Plan (Primas)

El Premium Only Plan (POP), una parte de la Sección 125 del Código del IRS, 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 calculen los impuestos, lo que reducirá sus ingresos gravables (sujetos a impuestos) y le ahorrará dinero al retener menos dólares para 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 el portal del empleado suyo.
- 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. Una nueva elección solo se puede hacer durante la Inscripción Abierta.
- Si tiene dependientes inscritos en beneficios de la universidad que no califican como dependientes tributarios federales para fines de cobertura de salud, sus primas no son elegibles para el POP, y puede incurrir en el [ingreso imputado](#).
- Si está pagando en el plan de jubilación de PERA y tiene entre 3 y 5 años para jubilarse, tenga en cuenta que su plan de pensión de beneficio definido PERA se calcula por 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.

*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 a Término Básico de \$57,000.

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

[Hoja de Tarifas completa de 2020 y 2021](#)

| Descripción General                    | Seguro de Vida a Término Básico (con beneficio de AD&D) | Seguro de Vida a Término Opcional (con beneficio de AD&D) | AD&D Voluntario                     |
|--|---|---|-------------------------------------|
| ¿Quién paga la prima?                  | CU  | Empleado  | Empleado                            |
| Inscripción                            | Automático  | Opcional  | Opcional                            |
| Máximo de Póliza para Empleado         | \$57,000  | \$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 el beneficio de Seguro de Vida de Accidente y Desmembramiento (AD&D)

¿Quién está cubierto?: Empleado

¿Quién paga la prima?: CU

Inscripción: Automática

Fecha efectiva: En la fecha efectiva de beneficios

**The Standard Insurance Company**

1-800-628-8600

[www.standard.com](http://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 \$57,000. 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 \$57,000. 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](#)).

**Beneficiarios:** Los empleados deben nombrar a sus beneficiarios durante su inscripción nueva de beneficios en el [portal del empleado](#) suyo. 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](#) suyo.

## Seguro de Vida Opcional con AD&D adicional

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

**¿Quién paga la prima?:** Empleado

**Inscripción:** Opcional - puede aplicar en cualquier momento

**Fecha efectiva:** El primero del mes siguiente a la fecha de aprobación

**The Standard Insurance Company**

1-800-628-8600

[www.standard.com](http://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 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](#)).

**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 el [portal del empleado](#) suyo. 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/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).

| Cantidad Garantizada de Nuevos Empleados/Empleados Recientemente Elegibles |   |
|--|---|
| <b>Póliza del empleado</b>   | <p><b>Cantidad Garantizada (no se requiere la presentación de antecedentes médicos):</b><br/>El empleado puede inscribirse hasta tres veces su salario anual en incrementos de \$1,000, sin exceder el límite de la póliza de \$1 millón de dólares.</p> <p>Para un monto adicional sobre la Cantidad Garantizada, el empleado debe <a href="#">presentar una solicitud</a> y recibir la aprobación por parte de The Standard Insurance Company enviando los Antecedentes Médicos a The Standard Insurance Company como evidencia de asegurabilidad.</p> <p><b>Beneficiario:</b> El empleado designa beneficiario</p>   |
| <b>Póliza del cónyuge/ pareja</b>  | <p><b>Cantidad Garantizada (no se requiere la presentación de antecedentes médicos):</b><br/>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 <a href="#">presentar una solicitud</a> y recibir la aprobación por parte de The Standard Insurance Company enviando los Antecedentes Médicos 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> <p><b>Beneficiario:</b> Empleado</p> |
| <b>Póliza de hijo(s)</b>   | <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> <p><b>Beneficiario:</b> Empleado</p>   |

**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 de Empleados Actuales o Aumento de los Montos de Seguro de Vida |  |
|---|--|
| <b>Póliza del empleado</b>  | El empleado puede solicitar o aumentar hasta \$1 millón de dólares en cualquier momento durante el año. Sujeto a la aprobación por parte de The Standard Insurance Company.<br><br><b>Beneficiario:</b> El empleado designa beneficiario   |
| <b>Póliza del cónyuge/ pareja</b>   | El empleado puede solicitar hasta \$500,000 para un cónyuge/pareja elegible (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.<br><br><b>Beneficiario:</b> Empleado   |
| <b>Póliza del hijo(s)</b>   | 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 <a href="#">Eventos de Vida Calificados</a> . No se requiere la presentación de antecedentes médicos.<br><br><b>Beneficiario:</b> Empleado |

### Agregar o Incrementar el Monto del Seguro de Vida Opcional

1. **Complete y firme** la [Declaración de Antecedentes Médicos](#) como evidencia de asegurabilidad (EOI)\*
2. **Envío del Formulario**

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

### 3. 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 solicitante cuando se reciba la aprobación. En ese momento, el solicitante designará beneficiarios e indicará sobre el consumo de tabaco a través del formulario provisto.

\*EOI: Al firmar la [Declaración de Antecedentes Médicos](#), 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 en la 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 mediante la presentación de un [Formulario de Inscripción para los Beneficios](#).

### [Hoja de Tarifas](#) completa de 2020 y 2021

## Seguro Voluntario de Vida de Accidente y Desmembramiento (AD&D)

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

**¿Quién paga la prima?:** Empleado

**Inscripción:** Opcional nuevos empleados/recientemente elegibles, Ciertos Eventos de Vida Calificados o Inscripción Abierta

**Fecha efectiva:** La fecha elegible para los beneficios o el nuevo año fiscal

**The Standard Insurance Company**

1-800-628-8600

[www.standard.com](http://www.standard.com)

[Certificado de Grupo AD&D](#)

**Lo que el plan cubre:** En caso de fallecimiento del miembro cubierto, si se declarase un fallecimiento accidental según los términos de la póliza grupal, el seguro AD&D paga un beneficio por el 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 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](#)).

**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 a sus beneficiarios en cualquier momento en el [portal del empleado](#) suyo. Para la póliza del cónyuge/pareja y/o hijo(s), el beneficiario es el empleado.

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

| Nuevos empleados/empleados recientemente elegibles |  |
|--|--|
| <b>Póliza del empleado</b>                         | 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.<br><b>Beneficiario:</b> Nombre del beneficiario del empleado             |
| <b>Póliza del cónyuge/pareja</b>                   | 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.<br><b>Beneficiario:</b> Empleado |
| <b>Póliza de hijo(s)</b>                           | 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.<br><b>Beneficiario:</b> Empleado  |

**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 [Eventos 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 mediante la presentación de un [Formulario de Inscripción para los Beneficios](#).

| Cambios para Empleados Actuales a AD&D Voluntario |  |
|---|--|
| <b>Póliza del empleado</b>                        | 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.<br><b>Beneficiario:</b> Nombre del beneficiario del empleado            |
| <b>Póliza del cónyuge/pareja</b>                  | 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.<br><b>Beneficiario:</b> Empleado |
| <b>Póliza de hijo(s)</b>                          | 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.<br><b>Beneficiario:</b> Empleado   |

## 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](http://www.standard.com)

**[Hoja de Tarifas](#) completa de 2020 y 2021**

### Seguro de Discapacidad a Corto Plazo

El Seguro de Discapacidad a Corto Plazo es opcional, y puede inscribirse durante el período 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](#)

[Seguro de Discapacidad a Corto Plazo de CU: Enmienda n.º 10](#)

### Seguro de Discapacidad a Largo Plazo

Se proporciona el Seguro de Discapacidad a Largo Plazo y la universidad paga la prima. 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 proporcionar el 60% de sus ingresos previos a la discapacidad hasta el final del período de beneficio máximo.

[Certificado de Seguro de Discapacidad a Largo Plazo de la Facultad y Personal Universitario de CU](#)

| Características y Consideraciones                                     | Discapacidad a corto plazo  | Discapacidad a largo plazo   |
|---|---|--|
| <b>Monto del beneficio de ingresos</b>                                | 60% de sus ingresos previos a la discapacidad semanales hasta un beneficio semanal máximo de \$1,500.   | 60% de sus ingresos previos a la discapacidad, sin exceder el beneficio de \$23,625 por mes, menos los ingresos de otras fuentes (por ejemplo, Seguro Social).   |
| <b>Período de beneficio máximo</b>                                    | 22 semanas<br><a href="#">Consulte el Certificado para las exclusiones de discapacidades</a>  | <b>Si queda discapacitado a la edad de</b><br>59 o menos<br>60 a 64<br>65 a 68<br>69 o mayor<br><a href="#">Consulte el Certificado para las exclusiones de discapacidades</a><br><b>Los beneficios continúan hasta</b><br>edad de 65<br>5 años<br>hasta edad de 70<br>1 año |
| <b>Prima</b>  | 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.  |
| <b>Fecha efectiva (sujeto a las Disposiciones de Trabajo Activo)*</b> | Si se inscribe durante la inscripción como nuevo empleado, la fecha efectiva es inmediatamente si su fecha de empleo/fecha de elegibilidad es el primer día del mes. Si su fecha de empleo/fecha de elegibilidad es cualquier otro día del mes, su cobertura entrará en vigencia el primer día del mes siguiente.<br><br>Si se inscribe durante la Inscripción Abierta anual 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.  |
| <b>Multa por inscripción tardía (LEP)</b>                             | 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 29 días.       | N/C  |
| <b>Período de espera de beneficios</b>                                | El Período de Espera de Beneficios es de 29 días a partir de la fecha de la discapacidad o cuando se agota la licencia por enfermedad, lo que ocurra más tarde.   | El Período de Espera de Beneficios es de seis meses a partir de la fecha de la discapacidad o cuando se agota la licencia por enfermedad, lo que ocurra más tarde.   |
| <b>¿Es este beneficio gravable?</b>                                   | El beneficio no es ingreso gravable   | El beneficio es ingreso gravable   |
| <b>Proceso de reclamación de beneficios</b>                           | Comuníquese con el departamento de Recursos Humanos de su campus y con Servicios de Empleados dentro de los 30 días de la discapacidad.   | Comuníquese con el departamento de Recursos Humanos de su campus y con Servicios de Empleados tres o cuatro meses después de la discapacidad.  |

## [Hoja de Tarifas completa de 2020 y 2021](#)

## 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 laboral 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 de Jubilación Obligatorios

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.\*

**Elegibilidad:** Tendrá que entender si su puesto es un [puesto elegible](#). Si no está seguro, consulte la [matriz de elegibilidad de beneficios](#). 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 |  |
|---|--|
| <b>Tipo de Plan</b>   | Plan de Contribución Definida  |
| <b>Sus Contribuciones</b>   | El 5% de su remuneración anual* a través de deducciones mensuales antes de impuestos         |
| <b>Contribuciones de CU</b>   | El 10% de su remuneración anual que se contribuyó mensualmente                               |
| <b>Derechos Adquiridos</b>  | 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 **2020**, el límite salarial es de \$285,000.\*

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

- Para el año calendario **2020**, el total combinado no puede exceder de \$57,000.\*\*

\*Para los empleados que participaron por primera vez en el 401(a) Plan el 1 de julio de 1996 o antes (sin interrupción en el servicio), el límite salarial es de \$425,000 para 2020.

\*\*Según la Sección 415(c) del IRS, el límite de contribución agregada es de \$57,000, 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 \$6,500 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 bien 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 bien 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, CU PERA Choice permanece vigente, incluso si deja su empleo de la universidad y regresa a otro puesto.

|                             | <b>PERA<br/>Plan Obligatorio de Beneficio Definido<br/>Administrador del plan: PERA</b>  |
|-----------------------------|--|
| <b>Tipo de Plan</b>         | Plan de Beneficio Definido (pensión)   |
| <b>Sus Contribuciones</b>   | El 10% de su salario anual a través de deducciones mensuales antes de impuestos  |
| <b>Contribuciones de CU</b> | El 10.9% de su salario anual que se contribuyó mensualmente  |
| <b>Derechos Adquiridos</b>  | Contribuciones de los empleados conferidas inmediatamente<br>Las contribuciones realizadas por el empleador tienen un período de derechos adquiridos de 5 años |

### Es posible que su elegibilidad impacte su elección

Si elige el URP y está en un [puesto elegible](#), 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](#), 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](http://www.tiaa.org/cu)

**Asociación de Jubilación para Empleados Públicos**  
PERA - Planes obligatorios  
PERA 401(k), 457  
303-832-9550  
1-800-759-7372  
[www.copera.org](http://www.copera.org)



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](#) su cita sin costo.



## Planes de Jubilación Voluntarios

Si desea hacer más para prepararse para la jubilación, CU ofrece a los empleados tres planes de ahorro voluntario.

[Guía Completa de Planes de Jubilación Voluntaria](#)

| Planes de Jubilación                            | Código de elegibilidad laboral | Administrador del plan |
|---|--------------------------------|------------------------|
| Universidad de Colorado 403(b): Plan Voluntario | Todos los Empleados            | TIAA                   |
| PERA 401(k): Plan Voluntario                    | Todos los Empleados            | PERA/Voya              |
| PERA 457: Plan Voluntario                       | Todos los Empleados            | PERA/Voya              |

No es necesario ser miembro de PERA para tener una cuenta PERA 401(k) o 457, y de la misma manera, los participantes de PERA pueden tener una cuenta 403(b).

### Cómo funcionan los planes

Estos planes de contribución definida le permiten crear una cuenta individual para reservar dinero antes de impuestos. 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 de inversión son asumidas por cada persona, no por PERA o CU. Estas contribuciones son 100% realizadas por el empleado, lo que significa que no hay contribución por parte de CU.

### ¿Cuánto puede contribuir?

Los límites de contribución del IRS para 2020 para los planes de jubilación voluntaria son los siguientes:

- El CU 403(b) y el PERA 401(k)\* tienen un límite combinado de \$19,500. Si tiene más de 50 años, el IRS le permite una contribución complementaria de \$6,500, por un total de \$26,000.
- El PERA 457 tiene un límite separado de \$19,500. Si tiene más de 50 años, el IRS le permite una contribución complementaria de \$6,500, por un límite total de \$26,000.

Al usar la combinación correcta de planes voluntarios, los límites del IRS 2020 le permiten contribuir con un total combinado de \$39,000, si tiene menos de 50 años, o \$52,000, si tiene 50 años o más.

\*\*Según la Sección 415(c) del IRS, el límite de contribución agregada es de \$57,000, 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 \$6,500 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 bien en el PERA 457.

Ninguno de los tres planes tiene una contribución mínima. Usted puede decidir cuánto destinar de su salario para contribuir. Sus contribuciones serán antes de impuestos y reducirán sus ingresos gravables.

### ¿Cómo puede inscribirse?

[Cómo Inscribirse en CU 403\(b\)](#)

[Cómo Inscribirse en PERA 401\(k\)](#)

[Cómo Inscribirse en PERA 457](#)

21

#### TIAA

University Retirement Plan CU 401(a) Plan #406787

CU 403(b) Plan #406788

1-800-842-2252

[www.tiaa.org/cu](http://www.tiaa.org/cu)

#### Asociación de Jubilación para Empleados Públicos

PERA Mandatory Plans PERA 401(k), 457

303-832-9550

1-800-759-7372

[www.copera.org](http://www.copera.org)

## Beneficio de Asistencia de Pago de Matrícula



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 Universitario elegible para los beneficios, puede tener derecho al Beneficio de Asistencia de Pago de Matrícula para usted o sus dependientes en cualquiera de nuestros campus de CU.