




Seattle



Guía de beneficios para la mayoría de los empleados de la ciudad de Seattle*

Actualizada el 7 de marzo de 2022

* Incluye: Operadores de equipos de mantenimiento de la construcción (Construction and Maintenance Equipment Operator, CMEO), jefes de bomberos, empleados generales de la ciudad, empleados de bibliotecas, miembros de la Asociación Administrativa de la Policía de Seattle (Seattle Police Management Association, SPMA) y miembros cubiertos por los contratos de la Filial 77 para profesionales de informática y comercializadores de energía

Asistencia para entender la información en este documento

- **¿Necesita hablar con alguien en un idioma que no sea inglés?** Llame a la Unidad Central de Beneficios al 206-615-1340 y le ayudaremos a acceder al servicio de traducción “Language Line Services”. Tendrá acceso a un intérprete y a un miembro de la Unidad de Beneficios para responder a sus preguntas.
- **¿Tiene problemas de audición?** Puede usar TDD, la ciudad provee servicios de interpretación. Llame al 7-1-1 o al 1-800-833-6384 desde su TDD. Se comunicará con el Servicio de Retransmisión de Washington. Deles el número al que quiere llamar. Ellos llamarán a esa persona por usted, luego interpretarán la información de su TDD a la persona que está llamando.
- **¿Tiene problemas de vista?** Esta Guía de beneficios para los empleados está disponible en letras más grandes. Para solicitar una copia electrónica, comuníquese con la Unidad de Beneficios al 206-615-1340.
- **¿Prefiere *escuchar* la información en lugar de *leerla*?** Si su entendimiento mejora si alguien le lee o parafrasea la información, puede asistir a la orientación de beneficios. Las orientaciones cubren todos los beneficios de la ciudad y hay mucho tiempo para hacer preguntas. Puede reunirse con el presentador después de la sesión si tiene más preguntas o alguna duda que quiera hacer en privado. Las orientaciones se llevan a cabo semana de por medio; para inscribirse, vaya a [Autoservicio para empleados](#) en la sección “Training” (Capacitación).

Si necesita más ayuda o prefiere hablar con alguien de forma confidencial, envíe un correo electrónico a la Unidad de Beneficios a Benefits.Unit@seattle.gov o llame al 206-615-1340.

Tenga en cuenta lo siguiente: Hemos tratado de brindarle información precisa. Si hay alguna discrepancia entre la información de este manual y la de los contratos de seguro, otros documentos legales o un convenio colectivo de trabajo autorizado, prevalecerán los contratos, documentos legales y convenios colectivos de trabajo que correspondan.

La ciudad de Seattle tiene la intención de mantener estos planes de forma indefinida. Sin embargo, se reserva el derecho de enmendarlos o cancelarlos total o parcialmente, en cualquier momento y por cualquier motivo conforme a los procedimientos de enmienda y cancelación que se detallan en los documentos legales. Este manual no genera un contrato laboral con la ciudad de Seattle.

ÍNDICE

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO..... 1

ELEGIBILIDAD E INFORMACIÓN DE COBERTURA ..2

ELEGIBILIDAD DE LOS EMPLEADOS REGULARES.....	3
FAMILIARES ELEGIBLES.....	3
INSCRIPCIÓN DE EMPLEADO NUEVO.....	4
INICIO DE LA COBERTURA.....	4
¿CÓMO INSCRIBO A MIS FAMILIARES?.....	5
¿CÓMO CANCELO LA INSCRIPCIÓN DE MIS FAMILIARES?.....	6
MODIFICACIÓN DE LOS BENEFICIOS.....	6
FIN DE LA COBERTURA.....	7
CONTINUIDAD DE LA COBERTURA CONFORME A COBRA.....	7
COBERTURA A TRAVÉS DE LA BOLSA DE SEGUROS MÉDICOS.....	8
COBERTURA A TRAVÉS DE UN PLAN PARA JUBILADOS DE LA CIUDAD.....	8

BENEFICIOS Y PLANIFICACIÓN FINANCIERA 10

OPCIONES DE PLANES MÉDICOS..... 11

CÓMO ELEGIR UN PLAN MÉDICO.....	11
PLAN PREVENTIVO.....	12
PLAN TRADICIONAL.....	12
PLAN ESTÁNDAR DE KAISER PERMANENTE.....	13
PLAN DE DEDUCIBLE DE KAISER PERMANENTE.....	13

EJEMPLOS DE COMPARACIÓN DE PLANES MÉDICOS..... 14

PRIMAS DE ATENCIÓN MÉDICA 28

MONTO GRAVABLE DEL BENEFICIO (CON DDWA).....	30
MONTO GRAVABLE DEL BENEFICIO (CON DHS).....	31

MEDICAMENTOS CON RECETA..... 32

PLANES PREVENTIVOS Y TRADICIONALES (AETNA).....	32
PLANES DE KAISER PERMANENTE.....	32

OPCIONES DE PLANES ODONTOLÓGICOS 33

DELTA DENTAL OF WASHINGTON.....	34
DENTAL HEALTH SERVICES.....	35

COBERTURA OFTALMOLÓGICA Y COMPARACIÓN DE PLANES..... 38

PLANES DE SEGUROS OPCIONALES..... 40

SEGURO POR INCAPACIDAD A LARGO PLAZO (LTD).....	40
SEGURO DE VIDA GRUPAL TEMPORAL (GTL).....	43
SEGURO DE VIDA BÁSICO.....	43
SEGURO DE VIDA GRUPAL TEMPORAL COMPLEMENTARIO.....	48
AD&D.....	52
FSA DE ATENCIÓN MÉDICA.....	53
FSA DE CUIDADO DIURNO.....	53

COMPENSACIÓN A LOS TRABAJADORES 55

PROGRAMAS DE BIENESTAR..... 56

REACH.....	56
PROGRAMA DE ASISTENCIA PARA EMPLEADOS (EAP).....	56

WW (ANTERIORMENTE WEIGHT WATCHERS).....	56
HINGE HEALTH.....	57
QUIT FOR LIFE (DEJE DE FUMAR PARA SIEMPRE).....	57

PROGRAMAS DE VIDA Y TRABAJO 57

SEATTLE SHARES.....	57
CAREER QUEST.....	57
RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS (ADR).....	58
MYTRIPS (MIS VIAJES).....	58

POLÍTICAS DE LICENCIAS..... 59

VACACIONES.....	59
LICENCIA POR ENFERMEDAD.....	60
DÍAS FESTIVOS.....	61
LICENCIA POR DUELO.....	62
LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA.....	62
SERVICIO DE JURADO.....	63
LICENCIA MILITAR.....	63
LICENCIA REMUNERADA POR CUIDADO FAMILIAR.....	64
LICENCIA PARENTAL REMUNERADA.....	64
LICENCIA POR AÑO SABÁTICO.....	64

LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA REMUNERADA DEL ESTADO DE WASHINGTON 65

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO 66

SU ENTORNO LABORAL.....	66
EMPLEO.....	66

JUBILACIÓN 67

PLAN DE AHORRO POR COMPENSACIÓN DE DIFERIMIENTO DE IMPUESTOS.....	67
SISTEMA JUBILATORIO DE LA CIUDAD.....	68

GLOSARIO 70

¿CON QUIÉN ME COMUNICO SI TENGO ALGUNA PREGUNTA? 72

Responsabilidades del empleado

Los empleados tienen la responsabilidad de elegir o modificar sus beneficios dentro de los plazos establecidos, incluida la inscripción abierta. Deben notificar al representante de beneficios de su departamento cualquier cambio familiar o en su situación laboral que influya en los beneficios, como matrimonio, separación legal, divorcio, comienzo o disolución de una pareja doméstica, nacimiento o adopción, licencia o muerte en la familia. Si agrega un dependiente a los beneficios de la ciudad, recibirá una carta de Alight Solutions, el socio comercial de la ciudad. En esta carta, se le explicará cómo presentar los documentos necesarios para verificar la elegibilidad.

¿Es un empleado nuevo? Debe elegir sus beneficios dentro de los 30 días posteriores a la fecha de contratación.

¿Quiere agregar un familiar nuevo a la cobertura médica y la cuenta de gastos flexibles? Comuníquese con el [representante de beneficios](#) de su departamento dentro de los 30 días posteriores a la fecha del matrimonio o de la formación de la nueva pareja doméstica. Tiene 60 días para notificar a su representante acerca del nacimiento o la adopción y gestionar la inclusión del miembro nuevo a la cobertura médica, odontológica u oftalmológica. Debe hacer los cambios en la FSA dentro de los 30 días posteriores al evento de vida.

¿Quiere quitar un familiar de la cobertura médica y la cuenta de gastos flexibles? Comuníquese con el [representante de beneficios](#) de su departamento dentro de los 30 días posteriores a la fecha del divorcio, la separación legal o la disolución de la pareja doméstica.

¿Quiere tomar una licencia? Comuníquese con su [representante de beneficios](#) para saber cómo podría influir en sus beneficios.

¿Quiere elegir o modificar su beneficiario?

- Seguro de vida por muerte accidental o desmembramiento: [Autoservicio para empleados](#).
- Jubilación: comuníquese con la [Oficina de jubilación](#).
- Licencia por enfermedad: consulte a su [representante de beneficios](#).
- Compensación de diferimiento: comuníquese con [Nationwide](#) o llame al (206) 447-1924.

¿Se muda? Actualice su dirección en [Autoservicio para empleados](#).

Acceda a información sobre sus beneficios desde casa: visite seattle.gov/human-resources/benefits.

Elegibilidad e información de cobertura

La ciudad de Seattle ofrece una gran variedad de beneficios a los empleados y sus familias para ayudarlos con la planificación de sus finanzas individuales.

Plan médico

La ciudad ofrece a los empleados regulares y sus familias* la opción de elegir uno de cuatro planes médicos:

- Plan preventivo de Aetna
- Plan tradicional de Aetna
- Plan estándar de Kaiser Permanente
- Deducible de Kaiser Permanente

Odontología

La ciudad ofrece a los empleados regulares y sus familias* la cobertura odontológica de Delta Dental of Washington y Dental Health Services.

Oftalmología

La ciudad ofrece a los empleados regulares y sus familias* planes oftalmológicos básicos y ampliables a través de VSP.

Seguro de vida y seguro por incapacidad a largo plazo (LTD)

La ciudad ofrece un seguro básico por incapacidad a largo plazo y comparte el costo del seguro de vida básico grupal temporal con usted. Los empleados pueden reforzar ambos planes.

Seguro por muerte accidental y desmembramiento (AD&D)

La ciudad ofrece un plan de AD&D grupal pagado por el empleado.

Cuentas de gastos flexibles (FSA)

Los empleados pueden separar hasta \$5000 por familia en dinero antes de impuestos para pagar gastos de cuidado diurno relacionados con el trabajo y hasta \$2750 para pagar gastos de atención médica de bolsillo elegibles.

Plan de compensación de diferimiento de impuestos

La ciudad ofrece un plan de ahorro 457 (b)** con ventajas fiscales que permite que los empleados inviertan sus ingresos actuales, antes y después de impuestos (Roth), para generar más fondos jubilatorios.

Programa de asistencia para empleados (Employee Assistance Program, EAP)

La ciudad ofrece un servicio de asesoramiento psicológico independiente, profesional y confidencial para ayudar a los empleados con problemas personales o relacionados con el trabajo.

*Si inscribe a un dependiente, el socio comercial de la ciudad, Alight Solutions, le enviará una carta a su casa luego de 2 o 3 semanas. En la carta, se le solicitarán documentos que confirmen la elegibilidad del dependiente. ¡Gracias por participar! Si quiere obtener más información sobre el proceso de verificación, haga clic [aquí](#).

**Tipo de plan de ahorro jubilatorio disponible para los empleadores del gobierno estatal y local.

Elegibilidad e información de cobertura

Elegibilidad de los empleados regulares

Si usted ha sido nombrado en un puesto de tiempo completo o de medio tiempo (al menos 80 horas por mes), es elegible para inscribirse en los planes médico, odontológico, oftalmológico, de seguro de vida, AD&D, LTD y FSA, de compensación de diferimiento de impuestos y del EAP.

Familiares elegibles

Los siguientes familiares* son elegibles para inscribirse en los planes médico, odontológico, oftalmológico, de seguro de vida complementario, de cobertura por accidente y del EAP:

- su cónyuge o pareja doméstica;
- sus hijos biológicos o adoptivos o los hijos que reciba en adopción;
- los hijos de su pareja doméstica;
- sus hijastros;
- los menores de quien usted sea el tutor legal; o
- los menores que deban tener cobertura conforme a una orden válida de cobertura médica para un menor (solo planes de atención médica).

Elegibilidad de los hijos

Consulte los requisitos de elegibilidad a continuación (*, **).

Plan	Edad	Información adicional
Médico, odontológico, oftalmológico y de cuenta de gastos flexibles	Hasta los 26 años (hasta los 25 años completos)	<u>No</u> necesariamente tiene que: -ser soltero -vivir con usted -depender económicamente de usted Puede tener acceso a otra cobertura.
GTL complementario	Hasta los 26 años (hasta los 25 años completos)	<u>No</u> necesariamente tiene que: -ser soltero -vivir con usted -depender económicamente de usted
AD&D	Hasta los 26 años (hasta los 25 años completos)	<u>No</u> necesariamente tiene que: -ser soltero -vivir con usted -depender económicamente de usted

*Si inscribe a un dependiente, Alight Solutions le enviará una carta a su casa luego de 2 o 3 semanas para pedirle documentos que verifiquen la elegibilidad de sus dependientes. Si quiere obtener más información, haga clic [aquí](#).

**Es posible que la cobertura no se interrumpa si el hijo tiene una discapacidad o incapacidad que se originó antes de la edad límite y siempre y cuando un médico haya

Elegibilidad e información de cobertura

documentado la discapacidad o incapacidad. El hijo debe depender económicamente del empleado asegurado para ser elegible para la cobertura del seguro de vida y por AD&D.

Inscripción de empleado nuevo

Si es un empleado nuevo, debe inscribirse o solicitar las coberturas médica, odontológica, oftalmológica, del seguro de vida, de AD&D o de LTD complementaria **dentro de los 30 días posteriores a la fecha de contratación.**

Tiene dos opciones para inscribirse:

- 1) a través del [Autoservicio para empleados](#), que es la forma preferida;
- 2) a través de un *Formulario de elección de beneficios* que debe entregar al [representante de Recursos Humanos](#) de su departamento en caso de que no tenga acceso a una computadora. Si elige inscribirse a través de un formulario en formato de papel, asegúrese de completar, firmar y fechar el formulario.

Si no se inscribe dentro del plazo establecido, la ciudad le asignará beneficios de forma predeterminada y no será elegible para inscribirse en otros. Deberá esperar hasta que se abra el próximo período de inscripción abierta para hacer cambios.

Si no se inscribe en el plan de seguro de vida apenas adquiere la elegibilidad, el proveedor del seguro le exigirá presentar una *Declaración de antecedentes médicos* o un *certificado de buena salud*. No se le garantizará la cobertura como cuando apenas adquiere la elegibilidad.

Inicio de la cobertura

Dispone de 30 días posteriores a la fecha de contratación para inscribirse. La cobertura propia y de los familiares elegibles comienza el primer día de empleo siempre y cuando la fecha sea:

- el primer día calendario del mes que se considera un día hábil para la ciudad, o
- el primer día calendario del mes que se considera el primer día hábil del turno que se le asignó, según la fecha que fuera posterior.

Si empieza a trabajar después de esta fecha, la cobertura comenzará el primer día del mes siguiente.

¿Qué ocurre si no me inscribo dentro del plazo establecido?

Si no se inscribe dentro de los 30 días posteriores a la fecha de contratación, la ciudad lo inscribirá de forma automática en una cobertura odontológica y oftalmológica básica. Su cobertura odontológica predeterminada será el plan Delta Dental of Washington.

Si adquirió la elegibilidad para la cobertura de salud recientemente y no la eligió ni renunció a ella de forma activa, la ciudad lo inscribirá automáticamente en el plan tradicional de Aetna para empleados. Este plan no exige que los empleados paguen primas.

También deberá cumplir con requisitos adicionales si quiere inscribirse en el plan de seguro de vida más adelante. Si quiere inscribirse en el plan de seguro de vida, deberá presentar una Declaración de antecedentes médicos para que la apruebe la compañía de seguros.

Elegibilidad e información de cobertura

Rechazo de la cobertura

Puede rechazar la cobertura médica dentro de los 30 días posteriores a la fecha de contratación, durante la inscripción abierta o dentro de los 30 días posteriores a la fecha de un evento habilitante. Si rechaza la cobertura, sus dependientes no podrán acceder a los planes médicos que ofrece la ciudad. Si la rechaza, no se le cobrarán los pagos de las primas y seguirá estando inscrito en los planes odontológicos y oftalmológicos básicos debido a que no exigen que los empleados paguen primas.

¿Cómo inscribo a mis familiares?

Puede inscribir a sus familiares en dos oportunidades:

- Inscripción abierta
- Evento de vida o cambio de estado de familia, por ejemplo:
 - Dentro de los 30 días del matrimonio, establecimiento de pareja doméstica, tutela legal o pérdida de cobertura de un dependiente en otro plan
 - Dentro de los 60 días del nacimiento o la adopción de un hijo para la cobertura médica
 - Dentro de los 30 días del nacimiento o la adopción de un hijo para el seguro de vida y por AD&D
 - Puede encontrar otros ejemplos de eventos de vida o cambios en la situación familiar en las páginas 6 y 7.

Si agrega a un familiar fuera de la inscripción abierta, debe completar un [Formulario de cambio de beneficios](#) y presentarlo al representante de beneficios de su departamento. Si no se inscribe dentro del plazo establecido, puede inscribir a su(s) familiar(es) en el próximo período de inscripción abierta, que generalmente se abre en el otoño.

Después de inscribir a un dependiente, el socio comercial de la ciudad, Alight Solutions, le enviará una carta a su casa luego de 2 o 3 semanas. En la carta, se le solicitarán documentos que confirmen la elegibilidad de sus dependientes. Si quiere obtener más información sobre el proceso de verificación de elegibilidad de los dependientes, haga clic [aquí](#).

Visite <https://www.seattle.gov/human-resources/benefits> si quiere obtener más información. Si tiene alguna pregunta, llame al [representante de beneficios o de Recursos Humanos](#) de su departamento o a la Unidad de Beneficios de la ciudad al 206-615-1340.

Elegibilidad e información de cobertura

¿Cómo cancelo la inscripción de mis familiares?

Si necesita cancelar la cobertura de un familiar fuera del período de inscripción abierta, envíe un Formulario de elección de beneficios completo al [representante de beneficios de su departamento](#).

Si necesita cancelar la cobertura de su cónyuge o pareja doméstica a causa de una separación legal, un divorcio o la disolución de la pareja doméstica, envíe un Formulario de declaración de disolución de matrimonio/pareja doméstica o un Aviso de disolución de pareja doméstica con certificación estatal dentro de los 30 días posteriores a la separación legal, el divorcio o la disolución de la pareja doméstica.

Modificación de los beneficios

Puede modificar sus beneficios en dos oportunidades:

- Inscripción abierta
- dentro de los 30 días posteriores a la fecha de un cambio habilitante en su situación familiar o laboral.

Inscripción abierta

El período de inscripción abierta se abre todos los años durante el otoño. Durante este período, puede modificar los planes de beneficios y agregar o quitar familiares o tipos de cobertura. Si hace cambios durante la inscripción abierta, la cobertura nueva entrará en vigencia el 1 de enero del año del plan nuevo (siguiente). Los aumentos en la cobertura del seguro de vida están sujetos a la aprobación de la *Declaración de antecedentes médicos* de parte del proveedor del seguro de vida.

Si quiere inscribirse en el programa de cuenta de gastos flexibles (para atención médica y cuidado diurno), debe hacerlo durante la inscripción abierta. Debe volver a inscribirse todos los años aunque ya tenga una cuenta abierta.

Eventos de vida o cambios en la situación familiar que pueden influir en sus beneficios

Dispone de 30 días a partir de la fecha de matrimonio o de formación de la nueva pareja doméstica para inscribir a su cónyuge o pareja y a los dependientes. Si quiere inscribir a un hijo biológico, adoptado o recibido en adopción, dispone de 60 días para hacerlo (este plazo de 60 días no está vigente para los cambios en la FSA). *Si no los inscribe dentro del plazo establecido, solo podrá hacerlo durante el período anual de inscripción abierta que se abre en el otoño.*

Si se produce algún cambio en su situación familiar, es posible que pueda modificar los beneficios relacionados. En la próxima página podrá encontrar diferentes ejemplos. Si ocurre alguna de las siguientes situaciones, comuníquese con el representante de Recursos Humanos de su departamento.

Elegibilidad e información de cobertura

Fin de la cobertura

- Si adopta un hijo, puede agregarlo a su cobertura (y también a sus demás dependientes).
- Si su hijo pierde la cobertura que tenía a través de un plan de su cónyuge, puede inscribirlo en su plan.
- Si se casa o forma una pareja doméstica nueva, puede inscribir a su cónyuge o pareja nueva y a los hijos elegibles de su cónyuge o pareja doméstica. **Cuando agrega a un cónyuge o pareja doméstica, puede transferirse del plan tradicional al plan preventivo, al plan estándar de Kaiser o al plan de deducible porque el cambio se considera un evento de vida.**
- Si su cónyuge o pareja doméstica pierde la cobertura por un cese o cambio laboral o el inicio de una licencia no remunerada, puede inscribirlo en el plan.
- Si su cónyuge o pareja doméstica adquiere cobertura a raíz de un empleo nuevo, un cambio laboral o la disolución de una licencia no remunerada, puede cancelar la inscripción de este en el plan.
- Si se divorcia, se separa legalmente o se disuelve una pareja doméstica, debe cancelar la inscripción de su cónyuge o pareja en el plan.
- Si su hijo ya no cumple con los requisitos de edad para el plan médico, odontológico u oftalmológico, se cancelará la inscripción de este en el plan.

Continuidad de la cobertura conforme a COBRA

Las coberturas médica, odontológica y oftalmológica y de los seguros de vida básico y complementario por incapacidad a largo plazo y por AD&D finalizan el último día del mes calendario en el que se produce alguna de estas situaciones:

- pierde la elegibilidad;
- renuncia, se jubila o es despedido;
- deja de hacer pagos obligatorios.

Para garantizar la continuidad de la cobertura médica, el Congreso aprobó la Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria (COBRA) en 1986. De acuerdo con la COBRA, usted es elegible para comprar una cobertura médica o una cobertura odontológica y oftalmológica o una cobertura médica, odontológica y oftalmológica conforme a determinadas circunstancias una vez que finaliza la cobertura del plan de salud grupal de la ciudad.

Si es empleado de la ciudad de Seattle y tiene una cobertura médica, odontológica y oftalmológica de la ciudad, usted y sus familiares cubiertos tienen derecho a optar por la continuidad de la cobertura conforme a COBRA durante 18 meses como máximo en caso de que la haya perdido a causa de alguno de los siguientes eventos habilitantes:

Elegibilidad e información de cobertura

- si sufre un cese laboral por un motivo que no sea una falta de conducta grave;
- si sus horas de trabajo se reducen al punto en el que ya no es elegible para obtener los beneficios.

El período de continuidad de 18 meses conforme a COBRA puede extenderse a 29 meses si usted o un familiar (que sea un beneficiario calificado) tienen una incapacidad según lo determine la Seguridad Social cuando se produce el evento habilitante. Esta extensión de 11 meses se ofrece a todos los beneficiarios calificados que hayan perdido la cobertura debido a un cese laboral o una reducción de las horas de trabajo.

Los familiares cubiertos tienen derecho a elegir la continuidad de la cobertura conforme a COBRA durante 36 meses como máximo en caso de que la hayan perdido a causa de alguno de los siguientes eventos habilitantes:

- muerte del empleado;
- divorcio o separación legal del empleado y cónyuge o disolución de la pareja doméstica;
- pérdida de cobertura de un hijo (al cumplir los 26 años).

Los planes de seguro de vida y por incapacidad ofrecen opciones de conversión.

Cobertura a través de la bolsa de seguros médicos

Como alternativa a la continuidad de la cobertura conforme a COBRA, puede elegir un plan médico individual a través de la bolsa de seguros médicos. Dependiendo de sus ingresos y la cantidad de dependientes, puede encontrar un plan que se adapte a sus necesidades de cobertura. Tenga en cuenta que si se inscribe en un plan de la bolsa, no será elegible para obtener la cobertura de un plan médico para jubilados de la ciudad. Si quiere obtener más información, visite www.wahealthplanfinder.org.

Cobertura a través de un plan para jubilados de la ciudad

Cuando cumpla los requisitos para jubilarse, deberá asistir a una reunión en la Oficina de Jubilación donde le brindarán información sobre los planes médicos para los jubilados de la ciudad. Si quiere inscribirse en un plan médico para jubilados en lugar de optar por la cobertura conforme a COBRA o un plan de la bolsa de seguros médicos, tenga en cuenta que deberá elegirlo **al menos 30 días antes de jubilarse**. En algunos casos, si tiene la cobertura de otro empleador, tiene un plazo mayor para inscribirse en un plan médico para jubilados de la ciudad de Seattle. Si quiere recibir más información sobre los planes, comuníquese con la Unidad de Beneficios y envíe un correo electrónico a Benefits.Unit@seattle.gov.

Pago de los beneficios

Deducciones de su salario

Consulte la página 24 para ver las primas médicas



Cobertura médica, odontológica y oftalmológica

Si elige una cobertura médica, la ciudad de Seattle pagará la mayoría de sus primas y las de sus familiares elegibles inscritos. El monto que deberá pagar usted dependerá del plan que elija y de si incluye a un cónyuge o una pareja doméstica.

Las primas médicas se deducen todos los meses antes de impuestos. (Las primas de las parejas domésticas no pueden pagarse antes de impuestos si su pareja no figura como dependiente en el formulario fiscal del Servicio de Impuestos Internos o IRS).

Su parte de la prima médica se deduce del primer y el segundo cheque de pago del mes en montos iguales y antes de impuestos, y corresponde a la cobertura del mes actual. Por ejemplo, las deducciones que se efectúen del cheque de marzo corresponden a la cobertura de marzo.

La ciudad paga el plan odontológico y el plan oftalmológico básico a la mayoría de los empleados. Puede elegir un plan oftalmológico ampliable y pagar su prima y las de sus familiares elegibles. La prima se deduce del primer y el segundo cheque de pago mensual antes de impuestos.

Seguro de vida

Las primas de los seguros de vida básico y complementario se deducen del segundo cheque mensual después de impuestos y corresponden a la cobertura del próximo mes.

Seguro complementario por incapacidad a largo plazo

La prima del seguro complementario por LTD se deduce del segundo cheque mensual después de impuestos y corresponde a la cobertura del próximo mes. El monto que pague por la cobertura complementaria por LTD puede variar según el mes, ya que es un porcentaje de sus ingresos mensuales.

Seguro por muerte accidental y desmembramiento

La prima del seguro por AD&D se deduce del primer cheque mensual después de impuestos y corresponde a la cobertura del mes actual.

Cuentas de gastos flexibles (atención médica y cuidado diurno)

El monto de la FSA se deduce del primer y el segundo cheque de pago mensual antes de impuestos y en montos iguales.

Beneficios y planificación financiera

Debido a que nadie tiene la misma situación médica y financiera, la ciudad ofrece una variedad de planes para proteger a los empleados y sus familias de las dificultades financieras que pueden causar los gastos médicos imprevistos. Los planes están diseñados para cubrir una gran parte del costo de los servicios de salud médicamente necesarios. Sin embargo, los empleados deben pagar una parte de estos costos a través de primas, deducibles, copagos y coseguros.

Los costos de atención médica pueden ser imprevistos, de modo que es recomendable ser previsor y ahorrar para los costos que deba pagar de su propio bolsillo. Trate de determinar si tendrá algún gasto médico, odontológico u oftalmológico durante el año siguiente, como recetas, anteojos, ortodoncia, copagos de consultas médicas y deducibles. La FSA de atención médica es una herramienta que lo ayudará en su planificación financiera y le permitirá maximizar el valor del dinero que gasta en atención médica. Puede elegir la FSA de atención médica durante la inscripción abierta para separar dinero antes de impuestos y pagar los gastos médicos de su propio bolsillo que correspondan y los de sus familiares. Estas son algunas medidas que puede tomar para reducir los costos y ahorrar dinero.

- Deje de fumar y aliente a sus familiares para que hagan lo mismo. Inscríbase en el programa para dejar de fumar que ofrece la ciudad de forma gratuita y llame a Quit for Life al 1-866-QUIT-4-LIFE (1-866-784-8454). Los familiares adultos que tengan la cobertura médica de la ciudad también pueden inscribirse.
- Adopte un estilo de vida más activo y consuma alimentos nutritivos. Muchas enfermedades y afecciones son prevenibles, y adoptar conductas saludables reduce los costos médicos futuros y mejora la calidad de vida actual.
- Consulte al médico para que le realice chequeos y exámenes. Pídale al médico, odontólogo u oftalmólogo que le realice exámenes físicos periódicamente. Aproveche los exámenes médicos y las vacunas antigripales gratuitas y visite las ferias de beneficios que organiza la ciudad.
- Elija el mejor plan de salud para usted y su familia. A la hora de elegir un buen plan de salud, existen muchos factores para tener en cuenta *además de la deducción del salario*. Si tiene que elegir un plan de salud, compare las primas, los copagos y los coseguros junto con los servicios que se cubren y los que no se cubren.
- Elija a proveedores de la red. Busque médicos y proveedores de atención médica que estén dentro de la red de su plan.
- Revise las facturas médicas cuidadosamente. Los errores de facturación pueden costar cientos o hasta miles de dólares. Comuníquese con la oficina de facturación en caso de que haya un error o no entienda la factura. Es posible que pueda negociar cargos y facturas que le resultan demasiado elevados.
- Inscríbase en Reach para trabajar en sus objetivos de bienestar físico, emocional y financiero. Para inscribirse, vaya a cityofseattle.limeade.com. Para acceder a Reach al paso, descargue la aplicación Limeade e ingrese el código de la ciudad de Seattle: seattle.

Opciones de planes médicos

Planes médicos

La ciudad ofrece cuatro planes médicos diferentes:

- Plan preventivo de Aetna
- Plan tradicional de Aetna
- Plan estándar de Kaiser Permanente
- Plan de deducible de Kaiser Permanente

Cómo elegir un plan médico

Las características, las coberturas y los costos de los planes son diferentes. Los planes de Aetna ofrecen una variedad ilimitada de médicos; la cobertura es mayor si elige a médicos que están dentro de la red de Aetna. El plan de Kaiser Permanente le exige usar su red de médicos, clínicas, hospitales y farmacias, pero ofrece una cobertura mayor.

Los planes que tienen una mayor cobertura (plan preventivo de Aetna y plan estándar de Kaiser Permanente) tienen copagos más bajos, pero primas mensuales más altas. El plan tradicional de Aetna tiene un deducible anual más alto y no tiene primas mensuales o tiene primas mensuales más bajas.

A la hora de tomar una decisión, tenga en cuenta el costo, la variedad de elección y la cobertura. Estas son algunas preguntas que pueden resultar útiles:

- ¿Quiere un plan que le permita elegir cualquier médico, hospital o clínica (planes de Aetna) o está dispuesto a limitarse a una red (planes de Kaiser Permanente) para obtener una cobertura mayor?
- ¿Prefiere pagar primas mensuales más altas para que el deducible anual sea más bajo (plan preventivo de Aetna) o prefiere no pagar un deducible anual (plan estándar de Kaiser Permanente) y pagar copagos más bajos?
- ¿Prefiere no pagar primas mensuales o pagar primas más bajas y tener un coseguro y deducibles más altos (plan de deducible de Kaiser Permanente y plan tradicional de Aetna)?

También puede usar las siguientes descripciones de los planes para tomar una decisión.

Empleados nuevos: recuerde que tiene 30 días a partir de la fecha de contratación para inscribirse en los planes médico, odontológico y oftalmológico y en la mayoría de los planes de seguro opcionales.

Opciones de planes médicos

Aetna	La ciudad de Seattle ofrece dos planes a través de Aetna: el plan preventivo y el plan tradicional. Ambos planes usan la red de proveedores de Aetna, que administra los reclamos.
Plan preventivo	Este plan tiene un deducible anual de \$100 por persona (\$300 por familia) y un copago de \$15 para todas las consultas a excepción de las consultas de atención preventiva (que se cubren al 100 %). El deducible se aplica a la mayoría de los servicios excepto a aquellos que exigen un copago. La mayoría de los demás servicios se cubren al 90 % después de pagar el copago si se usa un proveedor de la red de Aetna.
Plan tradicional	Este plan tiene un deducible anual de \$400 por persona (\$1200 por familia). La mayoría de los servicios se cubren al 80 % si se usa un proveedor de la red de Aetna. No cubre la mayoría de los servicios de atención preventiva.
¿Qué ocurre si no uso la red de Aetna?	Si elige a un proveedor que no está dentro de la red, pagará un porcentaje más alto por el costo de la consulta. Los precios de los proveedores que no están dentro de la red suelen ser más altos que los precios de los proveedores que están dentro de la red. Si consulta a un proveedor que no está dentro de la red, pagará el 40 % del costo del servicio de la red, y es posible que el médico le cobre un monto adicional al del precio de la red.
Accolade	Comuníquese con Accolade al 866-540-5418 o ingrese en https://login.myacolade.com/login para contactarse con su servicio al cliente. Puede recibir apoyo para tomar decisiones de tratamiento, hacer preguntas sobre cobertura de beneficios, obtener ayuda para encontrar un médico o especialista, resolver una denegación de reclamos o una queja, consultar sobre el plan de recetas y hacer preguntas sobre el formulario.
Aetna.com	Para obtener información detallada de reclamos, ingrese en Aetna.com .
Dígale a un médico	Hable con un médico en cualquier momento, vía telefónica o por vídeo. Reciba tratamiento por problemas de salud, incluidos síntomas de resfriado o gripe, alergias y problemas de piel. También puede consultar un proveedor de salud conductual y establecer una relación continua por problemas como depresión y ansiedad. Regístrese en https://member.teladoc.com/signin .
Atención de urgencia	Para encontrar un centro de atención de urgencias cercano, comuníquese con un asistente de salud llamando al 866-540-5418. También puede consultar su cuenta en Aetna.com .

Opciones de planes médicos

Kaiser Permanente	<p>Kaiser Permanente es una organización para el mantenimiento de la salud que ofrece un sistema integrado de servicios de atención médica. Todos los servicios se prestan en las instalaciones de Kaiser Permanente o de sus proveedores de la red contratados. Debe usar los proveedores y las instalaciones de Kaiser Permanente a menos que un médico lo derive a otro lugar. No es necesario que tenga una derivación médica para consultar a la mayoría de los especialistas de Kaiser Permanente.</p> <p>La ciudad ofrece dos planes a través de Kaiser Permanente.</p>
Plan estándar de Kaiser Permanente	<p>El plan estándar es un plan de atención administrada sin deducible y con un copago por consulta de \$15. Los planes de Kaiser cubren la mayoría de los servicios al 100 % una vez que se paga el copago. También cubren la atención preventiva.</p>
Plan de deducible de Kaiser Permanente	<p>El plan de deducible tiene un deducible anual de \$200 por persona (\$600 por familia) y un copago por consulta de \$15. El deducible no se aplica al servicio de ambulancia, los medicamentos con receta, el equipo médico duradero y las consultas preventivas (para las consultas preventivas, se paga un copago). Una vez que se alcanza el deducible, la mayoría de los servicios se cubren al 100 % luego de pagar el copago.</p> <p>El sitio web de atención médica es KP.org/wa. Los afiliados pueden pedir consultas y enviarse correos electrónicos con sus proveedores, ver su historia médica en línea, volver a surtir recetas en línea y ver los informes de exámenes y de laboratorio. También pueden encontrar el directorio de proveedores y establecimientos y el formulario de medicamentos en línea. Además, se ofrece una aplicación móvil.</p>
Accolade	<p>Accolade es un recurso de terceros que ofrece servicios de defensa de la salud sin costo. Los miembros de Kaiser pueden usar Accolade como complemento del equipo de atención de Kaiser, del servicio al cliente y de la línea de asesoramiento. Si tiene preguntas relacionadas con la salud y los beneficios, comuníquese con Accolade al 866-540-5418.</p>
Perfil de salud	<p>Kaiser tiene una evaluación de riesgos para la salud llamada <i>Perfil de salud</i>. Los afiliados completan el perfil en línea y reciben un informe y un plan de acción personalizado. También se ofrece asesoramiento para adoptar un estilo de vida saludable.</p>
Care Chat y visitas en línea	<p>Care Chat es una función gratuita de mensajería en línea que le permite recibir atención en tiempo real de parte de un proveedor. Acceda desde su cuenta en kp.org/wa.</p>
Servicio de consultas de enfermería	<p>¿No está seguro del tipo de atención que necesita? Puede comunicarse con el Servicio de consultas de enfermería de Kaiser las 24 horas, los 7 días de la semana al 1-800-297-6877 (TTY 711).</p>

Ejemplos de comparación de planes médicos

En la siguiente tabla, se comparan los planes de acuerdo con cuatro servicios diferentes: un examen físico de rutina, una consulta normal (por enfermedad, por ejemplo), un tratamiento ambulatorio en un hospital y una cirugía a cargo de un especialista. Los costos de los servicios se diferencian según el plan. Para ver un resumen más completo de los beneficios por plan, consulte la tabla que se encuentra a continuación.

	Plan preventivo		Plan tradicional		Kaiser Permanente	
	Dentro de la red	Fuera de la red	Dentro de la red	Fuera de la red	Plan de deducible	Plan estándar
Deducible individual	\$100	\$450	\$400	\$1000	\$200	No se paga
Deducible familiar	\$300	\$1350	\$1200	\$3000	\$600	No se paga
Examen físico de rutina	Cobertura del 100 %.	Cobertura del 60 % una vez que se alcanza el deducible solo para las mamografías y los exámenes obstétricos y ginecológicos.	Cobertura del 80 % una vez que se alcanza el deducible solo para las mamografías. No se cubre otro tipo de atención preventiva.	Cobertura del 60 % una vez que se alcanza el deducible solo para las mamografías. No se cubre otro tipo de atención preventiva.	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15.	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15.
Consulta	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15.	Cobertura del 60 % una vez que se alcanza el deducible.	Cobertura del 80 % una vez que se alcanza el deducible.	Cobertura del 60 % una vez que se alcanza el deducible.	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15 y se alcanza el deducible (el copago se tiene en cuenta para el deducible).	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15.
Tratamiento ambulatorio en un hospital	Cobertura del 100 % para los honorarios médicos una vez que se paga un copago de \$15. Una vez que se alcanza el deducible, los demás cargos tienen una cobertura del 90 %.	Una vez que se alcanza el deducible, los honorarios médicos y otros cargos tienen una cobertura del 60 %.	Una vez que se alcanza el deducible, los honorarios médicos y otros cargos tienen una cobertura del 80 %.	Una vez que se alcanza el deducible, los honorarios médicos y otros cargos tienen una cobertura del 60 %.	Una vez que se alcanza el deducible y se paga un copago de \$15 (que se tiene en cuenta para el deducible), los honorarios médicos y otros cargos tienen una cobertura del 100 %.	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15.

	Plan preventivo		Plan tradicional		Kaiser Permanente	
	Dentro de la red	Fuera de la red	Dentro de la red	Fuera de la red	Plan de deducible	Plan estándar
Cirugía con internación	Cobertura del 90 % una vez que se paga un copago por internación de \$200.	Cobertura del 60 % una vez que se paga un copago por internación de \$200 y se alcanza el deducible.	Cobertura del 80 % una vez que se paga un copago de \$200.	Cobertura del 60 % una vez que se paga un copago por internación de \$200 y se alcanza el deducible.	Cobertura del 100 % una vez que se alcanza el deducible.	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago por internación de \$200.

Comparación de planes médicos 2022 (para la mayoría de los empleados de la ciudad de Seattle)

Este documento se ofrece con el fin de ayudarlo a tomar decisiones; no es un contrato. Si quiere obtener más detalles, consulte el manual de su plan médico en <https://www.seattle.gov/human-resources/benefits/employees-and-covered-family-members/most-employees-plans>.

Kaiser Permanente*		Plan tradicional de la ciudad de Seattle*		Plan preventivo de la ciudad de Seattle*	
Plan estándar	Plan de deducible	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red
Deducible (por año calendario)					
Sin deducible	\$200 por persona \$600 por familia Se aplica el deducible señalado a excepción de las recetas médicas, las consultas preventivas, el servicio de ambulancia y el equipo médico duradero.	\$400 por persona \$1200 por familia Se aplica el deducible en la mayoría de los servicios a excepción de lo señalado. No se aplica el deducible en las recetas médicas o cuando se aplica el copago por internación o por sala de emergencia.	\$1000 por persona \$3000 por familia	\$100 por persona \$300 por familia Se aplica el deducible en la mayoría de los servicios a excepción de lo señalado. No se aplica el deducible en las recetas médicas o cuando se aplica el copago por internación o por sala de emergencia.	\$450 por persona \$1350 por familia
El desembolso máximo anual (OOP Máximo) incluye el coseguro médico. El OOP máximo no incluye el deducible ni los copagos o coseguros de los medicamentos con receta.					
Incluye copagos médicos		No incluye copagos		No incluye copagos	
\$2000 por persona \$4000 por familia	\$2000 por persona \$6000 por familia	\$1000 por persona \$3000 por familia	\$2000 por persona** \$6000 por familia*	\$2000 por persona \$4000 por familia	\$3000 por persona* \$6000 por familia*
El desembolso máximo total incluye el coseguro médico y el deducible. El OOP máximo total no incluye los copagos o coseguros de los medicamentos con receta.					
Incluye copagos médicos		No incluye copagos		No incluye copagos	
\$2000 por persona \$4000 por familia	\$2000 por persona \$6000 por familia	\$1400 por persona \$4200 por familia	\$3000 por persona \$9000 por familia	\$2100 por persona \$4300 por familia	\$3450 por persona \$7350 por familia
Copago de hospital					
\$200 por internación	Se aplica el deducible.	Copago de \$200 por internación	Copago de \$200 por internación	Copago de \$200 por internación	Copago de \$200 por internación
Autorización hospitalaria previa a la internación					
Excepto las internaciones de maternidad o de emergencia, las demás deben estar autorizadas por Kaiser Permanente.		Excepto para las internaciones de maternidad o de emergencia, el médico debe comunicarse con Aetna antes de la internación. El afiliado debe obtener la precertificación de atención fuera de la red.		Excepto para las internaciones de maternidad o de emergencia, el médico debe comunicarse con Aetna antes de la internación. El afiliado debe obtener la precertificación de atención fuera de la red.	

Kaiser Permanente*		Plan tradicional de la ciudad de Seattle*		Plan preventivo de la ciudad de Seattle*	
Plan estándar	Plan de deducible	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red
Elección de proveedores					
Toda la atención y los servicios se prestan en las instalaciones de Kaiser Permanente o a través de los proveedores que están dentro de la red. Los afiliados pueden autoderivarse a la mayoría de los especialistas de Kaiser Permanente.		Proveedores contratados de Aetna. No es necesario elegir un médico de atención primaria ni contar con derivaciones.	Cualquier proveedor calificado y con licencia que usted elija. Los gastos se pagan según los cargos reconocidos*. Usted paga la diferencia entre los cargos reconocidos y los facturados.	Proveedores contratados de Aetna. No es necesario elegir un médico de atención primaria ni contar con derivaciones.	Cualquier proveedor calificado y con licencia que usted elija. Los gastos se pagan según los cargos reconocidos*. Usted paga la diferencia entre los cargos reconocidos y los facturados.
GASTOS CUBIERTOS					
Acupuntura					
Copago de \$15 para 8 consultas por diagnóstico médico por año calendario. Consultas adicionales sujetas a aprobación.	Copago de \$15 para 8 consultas por diagnóstico médico por año calendario. Consultas adicionales sujetas a aprobación. Se aplica el deducible.	Cobertura del 80 %. Hasta 12 consultas por año calendario combinando las consultas a proveedores dentro y fuera de la red.	Cobertura del 60 %.	Cobertura del 100 % una vez que se paga un Copago de \$15. Hasta 20 consultas por año calendario combinando las consultas a proveedores dentro y fuera de la red.	Cobertura del 60 %.
Tratamiento por abuso de alcohol o drogas (con internación)					
Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$200 por internación.	Cobertura del 100 % una vez que se alcanza el deducible.	Cobertura del 80 % una vez que se paga un copago de \$200. Revisión y coordinación de la atención en situaciones complejas, incluidos los centros residenciales de tratamiento y la internación parcial.	Cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200.	Cobertura del 90 % una vez que se paga un copago de \$200. Revisión y coordinación de la atención en situaciones complejas, incluidos los centros residenciales de tratamiento y la internación parcial.	Cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200.
Tratamiento por abuso de alcohol o drogas (ambulatorio)					
Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15.	Cobertura del 100 % una vez que se aplica un copago de \$15 al deducible.	Cobertura del 80 %. Enfoque adicional en la revisión y coordinación de la atención en situaciones complejas, incluidas las pruebas psicológicas y neurológicas y la atención ambulatoria intensiva.	Cobertura del 60 %.	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15. Enfoque adicional en la revisión y coordinación de la atención en situaciones complejas, incluidas las pruebas psicológicas y neurológicas y la atención ambulatoria intensiva.	Cobertura del 60 %.

Kaiser Permanente*		Plan tradicional de la ciudad de Seattle*		Plan preventivo de la ciudad de Seattle*	
Plan estándar	Plan de deducible	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red
Anticonceptivos					
Para obtener información sobre los fármacos y los dispositivos anticonceptivos, consulte la sección de beneficios para medicamentos con receta.		Los DIU y las inyecciones Depo Provera se cubren como parte de los beneficios médicos. Consulte la sección de beneficios para medicamentos con receta.		Los DIU y las inyecciones Depo Provera se cubren como parte de los beneficios médicos. Consulte la sección de beneficios para medicamentos con receta.	
Equipo médico duradero					
Cobertura del 80 %.	Cobertura del 80 %.	Cobertura del 80 %. Los extractores de leche se cubren al 100 % a través del proveedor de equipo médico duradero (DME).	Cobertura del 60 %.	Cobertura del 90 %. Los extractores de leche se cubren al 100 % a través del proveedor de equipo médico duradero (DME).	Cobertura del 60 %.
Atención médica de emergencia					
➤ Clínica de atención de urgencias					
Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15.	Copago de \$15. Se aplica el deducible.	Cobertura del 80 %.	Cobertura del 60 %.	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15 (no se cobran cargos para la atención preventiva).	Cobertura del 60 %.
➤ Sala de emergencia (no se paga copago en caso de internación)					
Centro de Kaiser Permanente: copago de \$100 Centro que no está dentro del área de servicio de Kaiser Permanente: copago de \$150	Centro de Kaiser Permanente: copago de \$100 Centro que no está dentro del área de servicio de Kaiser Permanente: copago de \$150. Se aplica el deducible.	Cobertura del 80 % una vez que se paga un copago de \$150.	Cobertura del 80 % una vez que se paga un copago de \$150. Si no es una emergencia, cobertura del 60 % una vez que se paga el copago.	Cobertura del 90 % una vez que se paga un copago de \$150.	Cobertura del 90 % una vez que se paga un copago de \$150. Si no es una emergencia, cobertura del 60 % una vez que se paga el copago.
➤ Ambulancia					
Cobertura del 80 %.	Cobertura del 80 %.	Cobertura del 80 % cuando se considera médicamente necesario. Aetna debe aprobar el transporte con anticipación cuando no se trata de una emergencia.		Cobertura del 90 % cuando se considera médicamente necesario. Aetna debe aprobar el transporte con anticipación cuando no se trata de una emergencia.	
Servicios de cambio de sexo					
Se cubren al igual que los demás servicios; los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio.	Se cubren al igual que los demás servicios; los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio.	Se cubren al igual que los demás servicios; los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio.	Se cubren al igual que los demás servicios; los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio.	Se cubren al igual que los demás servicios; los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio.	Se cubren al igual que los demás servicios; los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio.

Kaiser Permanente*		Plan tradicional de la ciudad de Seattle*		Plan preventivo de la ciudad de Seattle*	
Plan estándar	Plan de deducible	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red
Dispositivos auditivos (por año, cada 36 meses)					
Hasta \$1000	Hasta \$1000	Hasta \$1000 Se aplica un coseguro dentro de la red independientemente de que se compren a proveedores que están dentro o fuera de la red. No se aplica el deducible.	Hasta \$1000	Hasta \$1000 Se aplica un coseguro dentro de la red independientemente de que se compren a proveedores que están dentro o fuera de la red. No se aplica el deducible.	Hasta \$1000
Atención médica domiciliaria					
Cobertura del 100 % una vez que se aprueba la autorización. Sin límite de consultas.	Cobertura del 100 % una vez que se aprueba la autorización. Sin límite de consultas.	Cobertura del 80 %.	Cobertura del 60 %.	Cobertura del 90 %.	Cobertura del 60 %.
		Beneficio máximo de 130 consultas por año calendario combinando las consultas a proveedores dentro y fuera de la red.		Beneficio máximo de 130 consultas por año calendario combinando las consultas a proveedores dentro y fuera de la red.	
Internación hospitalaria					
Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$200 por internación.	Cobertura del 100 % una vez que se alcanza el deducible.	Cobertura del 80 % una vez que se paga un copago de \$200.	Cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200.	Cobertura del 90 % una vez que se paga un copago de \$200.	Cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200.
Atención ambulatoria					
Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15.	Copago de \$15. Se aplica el deducible.	Cobertura del 80 % una vez que se alcanza el deducible.	Cobertura del 60 % una vez que se alcanza el deducible.	Cobertura del 90 % una vez que se alcanza el deducible.	Cobertura del 60 % una vez que se alcanza el deducible.
Hospicio					
Cobertura del 100 % una vez que se aprueba la autorización.	Cobertura del 100 % una vez que se aprueba la autorización.	Cobertura del 80 %.	Cobertura del 60 %.	Cobertura del 90 %.	Sin cobertura.

Kaiser Permanente*		Plan tradicional de la ciudad de Seattle*		Plan preventivo de la ciudad de Seattle*	
Plan estándar	Plan de deducible	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red
Servicios de fertilidad					
Se cubren la inseminación artificial, la inducción de la ovulación y tecnologías de reproducción avanzadas. Los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio. \$20 000 de beneficio máximo de por vida.	Se cubren la inseminación artificial, la inducción de la ovulación y tecnologías de reproducción avanzadas. Los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio. \$20 000 de beneficio máximo de por vida.	Se cubren la inseminación artificial, la inducción de la ovulación y tecnologías de reproducción avanzadas. Los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio. \$20 000 de beneficio máximo de por vida.	Se cubren la inseminación artificial, la inducción de la ovulación y tecnologías de reproducción avanzadas. Los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio. \$20 000 de beneficio máximo de por vida.	Se cubren la inseminación artificial, la inducción de la ovulación y tecnologías de reproducción avanzadas. Los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio. \$20 000 de beneficio máximo de por vida.	Se cubren la inseminación artificial, la inducción de la ovulación y tecnologías de reproducción avanzadas. Los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio. \$20 000 de beneficio máximo de por vida.
Atención de maternidad (nacimiento y servicios hospitalarios relacionados)					
Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$200 por internación.	Se aplica el deducible.	Cobertura del 80 % una vez que se paga un copago de \$200.	Cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200.	Cobertura del 90 % una vez que se paga un copago de \$200.	Cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200.
Atención de maternidad (prenatal y posparto)					
Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15. La atención de rutina no está sujeta al copago para los servicios ambulatorios.	Copago de \$15. Se aplica el deducible. La atención de rutina no está sujeta al copago para los servicios ambulatorios.	Cobertura del 80 %.	Cobertura del 60 %.	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15.	Cobertura del 60 %.
Atención de la salud mental (con internación)					
Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$200.	Cobertura del 100 % una vez que se alcanza el deducible.	Cobertura del 80 % una vez que se paga un copago de \$200.	Cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200.	Cobertura del 90 % una vez que se paga un copago de \$200.	Cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200.

Kaiser Permanente*		Plan tradicional de la ciudad de Seattle*		Plan preventivo de la ciudad de Seattle*	
Plan estándar	Plan de deducible	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red
		Revisión y coordinación de la atención en situaciones complejas, incluidos los centros residenciales de tratamiento y la internación parcial.		Revisión y coordinación de la atención en situaciones complejas, incluidos los centros residenciales de tratamiento y la internación parcial.	
Atención de la salud mental (ambulatoria)					
Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15 por sesión.	Copago de \$15 por sesión. Se aplica el deducible.	Cobertura del 80 %.	Cobertura del 80 %.	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15.	Cobertura del 60 % una vez que se alcanza el deducible.
		Consulta permanente con un proveedor de salud conductual a través de Teladoc (Internet, teléfono o dispositivo móvil).		Consulta permanente con un proveedor de salud conductual a través de Teladoc (Internet, teléfono o dispositivo móvil).	
		Enfoque adicional en la revisión y coordinación de la atención en situaciones complejas, incluidas las pruebas psicológicas y neurológicas y la atención ambulatoria intensiva.		Enfoque adicional en la revisión y coordinación de la atención en situaciones complejas, incluidas las pruebas psicológicas y neurológicas y la atención ambulatoria intensiva.	
Visita al consultorio de un médico					

Kaiser Permanente*		Plan tradicional de la ciudad de Seattle*		Plan preventivo de la ciudad de Seattle*	
Plan estándar	Plan de deducible	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red
Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15.	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15. Se aplica el deducible.	Cobertura del 80 %. Acceso adicional a consultas médicas a través de Teladoc (Internet, teléfono o dispositivo móvil) para servicios a corto plazo seleccionados.	Cobertura del 60 %.	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15 por consulta (no se cobran cargos para la atención preventiva). Acceso adicional a consultas médicas a través de Teladoc (Internet, teléfono o dispositivo móvil) para servicios a corto plazo seleccionados.	Cobertura del 60 %.
Medicamentos con receta (venta minorista)					
Para un suministro de 30 días: Genéricos: copago de \$15. Cobertura del 100 % para medicamentos anticonceptivos genéricos. De marca: copago de \$30. Los medicamentos y dispositivos anticonceptivos de marca están sujetos a copago.	Para un suministro de 30 días: Genéricos: copago de \$15. Cobertura del 100 % para medicamentos anticonceptivos genéricos. De marca: copago de \$30. Los medicamentos y dispositivos anticonceptivos de marca están sujetos a copago.	Para un suministro de 31 días: Genéricos: coseguro del 30 %. Cobertura del 100 % para medicamentos anticonceptivos genéricos. De marca: coseguro del 40 %. El coseguro mínimo es de \$10 o igual al costo real del medicamento en caso de que sea menor. Máximo de \$100 por medicamento.	Sin cobertura.	Para un suministro de 31 días: Genéricos: coseguro del 30 %. Cobertura del 100 % para medicamentos anticonceptivos genéricos. De marca: coseguro del 40 %. El coseguro mínimo es de \$10 o igual al costo real del medicamento en caso de que sea menor. Máximo de \$100 por medicamento.	Sin cobertura.

Kaiser Permanente*		Plan tradicional de la ciudad de Seattle*		Plan preventivo de la ciudad de Seattle*	
Plan estándar	Plan de deducible	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red
Los medicamentos recetados para dejar de fumar no están sujetos al copago de farmacia.	Los medicamentos recetados para dejar de fumar no están sujetos al copago de farmacia.	El coseguro se aplica al desembolso máximo anual de \$1200 por persona y de \$3600 por familia para medicamentos con receta. Asignación de medicamentos con receta para todos los antihistamínicos no sedantes (para síntomas de alergia) y los inhibidores de la bomba de protones (para calmar la acidez y tratar las úlceras). La ciudad paga \$20 por mes y el afiliado paga el resto al plan; también se incluyen algunos medicamentos de venta sin receta. Copago de \$5 para los medicamentos y suministros genéricos para el tratamiento de la diabetes, y copago de \$15 para los medicamentos y suministros de marca. Muchos productos anticonceptivos tienen cobertura. Los DIU y las inyecciones Depo Provera se cubren como parte de los beneficios del plan médico. Coseguro del 10 % para medicamentos genéricos para tratar el asma y el colesterol elevado y para dejar de fumar, y coseguro del 20 % para medicamentos de marca.			
Medicamentos con receta (venta por correo)					
Para un suministro de 90 días: Genéricos: copago de \$45. Cobertura del 100 % para medicamentos anticonceptivos genéricos. De marca: copago de \$90.	Para un suministro de 90 días: Genéricos: copago de \$30. Cobertura del 100 % para medicamentos anticonceptivos genéricos. De marca: copago de \$60.	Para un suministro de 90 días: Genéricos: coseguro del 30 %. Cobertura del 100 % para medicamentos anticonceptivos genéricos. De marca: coseguro del 40 %. El mínimo es de \$20 o igual al doble del costo del medicamento en caso de que sea menor. Máximo de \$200 por medicamento.	Sin cobertura.	Para un suministro de 90 días: Genéricos: coseguro del 30 %. Cobertura del 100 % para medicamentos anticonceptivos genéricos. De marca: coseguro del 40 %. El mínimo es de \$20 o igual al doble del costo del medicamento en caso de que sea menor. Máximo de \$200 por medicamento.	Sin cobertura.
Los fármacos y dispositivos anticonceptivos se cubren una vez que se paga el copago de farmacia.					
Atención preventiva					
Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15.	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15.	Cobertura del 80 % para las mamografías.	Cobertura del 60 % para las mamografías.	Cobertura del 100 % (exento de copago) Se cubren los exámenes físicos de adultos y los	Cobertura del 60 % para los exámenes ginecológicos y las mamografías.

Kaiser Permanente*		Plan tradicional de la ciudad de Seattle*		Plan preventivo de la ciudad de Seattle*	
Plan estándar	Plan de deducible	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red
		No se cubren otros servicios preventivos.		controles de niño sano, las vacunas, los exámenes digitales del recto y los análisis de antígeno prostático específico y los exámenes de detección de cáncer colorrectal.	No se cubren otros servicios preventivos.
Servicios de rehabilitación (con internación)					
Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$200 por internación. Máximo de 60 días por año calendario (combinado con otros beneficios de tratamiento).	Cobertura del 100 % una vez que se alcanza el deducible.	Cobertura del 80 % una vez que se paga un copago de \$200.	Cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200.	Cobertura del 90 % una vez que se paga un copago de \$200. Máximo de 120 días por año calendario combinando los servicios de enfermería especializada y de rehabilitación dentro y fuera de la red.	Cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200.
Servicios de rehabilitación (ambulatorios)					
Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15. Máximo de 60 consultas por año calendario (combinado con otros beneficios de tratamiento).	Copago de \$15. Se aplica el deducible.	Cobertura del 80 %.	Cobertura del 60 %.	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15. Veinticinco consultas por año calendario para fisioterapia, masoterapia y terapia ocupacional. Es posible que se cubran más consultas si se las considera médicamente necesarias.	Cobertura del 60 %.

Kaiser Permanente*		Plan tradicional de la ciudad de Seattle*		Plan preventivo de la ciudad de Seattle*	
Plan estándar	Plan de deducible	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red
Centro de enfermería especializada					
Cobertura del 100 %. Máximo de 60 días por año calendario.	Cobertura del 100 % una vez que se alcanza el deducible. Máximo de 60 días por año calendario.	Cobertura del 80 % una vez que se paga un copago de \$200. Máximo de 90 días por año calendario combinando los centros dentro y fuera de la red.	Cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200.	Cobertura del 90 % una vez que se paga un copago de \$200. Máximo de 120 días por año calendario combinando los servicios de enfermería especializada y de rehabilitación dentro y fuera de la red.	Cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200.

Kaiser Permanente*		Plan tradicional de la ciudad de Seattle*		Plan preventivo de la ciudad de Seattle*	
Plan estándar	Plan de deducible	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red
Servicios para dejar de fumar					
Cobertura del 100 % para las sesiones individuales o grupales. La terapia de reemplazo de nicotina se incluye en el beneficio de medicamentos con receta.	Cobertura del 100 % para las sesiones individuales o grupales.	Máximo de por vida de un suministro de dispositivos o medicamentos para 90 días. Coseguro del 10 % para los medicamentos o dispositivos genéricos y del 20 % para los de marca. Consulte la sección de medicamentos con receta.	Sin cobertura.	Los medicamentos recetados para dejar de fumar se cubren una vez que se paga un coseguro del 10 % para los medicamentos genéricos y del 20 % para los de marca.	Sin cobertura.
Manipulación vertebral					
Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15. Autoderivación a los proveedores designados de Kaiser Permanente. Debe cumplirse con el protocolo de Kaiser Permanente. Máximo de 10 consultas por año calendario.	Copago de \$15. Se aplica el deducible.	Cobertura del 80 %. Máximo de 10 consultas por año calendario combinando las consultas a proveedores dentro y fuera de la red.	Cobertura del 60 %.	Cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15. Máximo de 20 consultas por año calendario combinando las consultas a proveedores dentro y fuera de la red.	Cobertura del 60 %.
Procedimientos de esterilización					
Internación: cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$200. Ambulatorios: cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15.	Internación: cobertura del 100 %. Ambulatorios: copago de \$15. Se aplica el deducible.	Internación: cobertura del 80 % una vez que se paga un copago de \$200. Ambulatorios: cobertura del 80 %.	Internación: cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200. Ambulatorios: cobertura del 60 %.	Internación: cobertura del 90 % una vez que se paga un copago de \$200. Ambulatorios: cobertura del 90 %.	Internación: cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200. Ambulatorios: cobertura del 60 %.

Kaiser Permanente*		Plan tradicional de la ciudad de Seattle*		Plan preventivo de la ciudad de Seattle*	
Plan estándar	Plan de deducible	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red	Dentro de la red de Aetna	Fuera de la red
Servicios para la articulación temporomandibular					
Se cubren al igual que los demás servicios; los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio.	Se cubren al igual que los demás servicios; los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio.	Se cubren al igual que los demás servicios; los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio. Máximo de por vida de \$5000 combinando los servicios no quirúrgicos dentro y fuera de la red.	Se cubren al igual que los demás servicios; los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio.	Se cubren al igual que los demás servicios; los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio. Máximo de por vida de \$5000 combinando los servicios no quirúrgicos dentro y fuera de la red.	Se cubren al igual que los demás servicios; los copagos o coseguros dependen del tipo y la ubicación del servicio.
Lesiones dentales/cirugía oral (a causa de accidente)					
Sin cobertura.	Sin cobertura.	Internación: cobertura del 80 % una vez que se paga un copago de \$200. Ambulatorios: cobertura del 80 %.	Internación: cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200. Ambulatorios: cobertura del 60 %.	Internación: cobertura del 90 % una vez que se paga un copago de \$200. Ambulatorios: cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15 por la consulta. Los demás cargos tienen una cobertura del 90 %.	Internación: cobertura del 60 % una vez que se paga un copago de \$200. Ambulatorios: cobertura del 60 %.
Exámenes de la vista y dispositivos para la vista					
Examen: cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15. Un examen cada 12 meses. Dispositivos para la vista: sin cobertura.	Examen: cobertura del 100 % una vez que se paga un copago de \$15. Un examen cada 12 meses. No se cubren los dispositivos.	Con cobertura de VSP.		Con cobertura de VSP.	
Radiografías y análisis de laboratorio					
Cobertura del 100 %.	Cobertura del 100 %. Se aplica el deducible.	Cobertura del 80 %. El proveedor debe obtener la precertificación de radiología de alta resolución.	Cobertura del 60 %.	Cobertura del 90 %. El proveedor debe obtener la precertificación de radiología de alta resolución.	Cobertura del 60 %.

* a. Los servicios se cubren si la compañía determina que constituyen una necesidad médica y si se cumple con sus pautas de políticas clínicas.

b. Los servicios de defensa de Accolade estarán disponibles para ayudarlo a usted y a sus familiares cubiertos a encontrar proveedores; a lidiar con problemas de facturación, reclamos y apelaciones; a comprender los diagnósticos y las opciones de tratamiento y a manejar las enfermedades crónicas.

Si quiere consultar los detalles del plan, consulte el manual de su plan médico en seattle.gov/human-resources/benefits/employees-and-covered-family-members. Este documento no es un contrato.

Primas de atención médica

Distribución de primas 2022

A partir del 1 de enero de 2022, pagará la prima mensual que se indica a continuación*. La tabla también muestra las primas mensuales totales según la cobertura y la contribución de la ciudad.

	Prima mensual total	Empleado con o sin hijos		Empleado con cónyuge o pareja doméstica, con o sin hijos	
		La ciudad paga	El empleado paga	La ciudad paga	El empleado paga**
Plan médico					
Plan preventivo de la ciudad de Seattle	\$1740,20	\$1692,08	\$48,12	\$1641,70	\$98,50
Plan tradicional de la ciudad de Seattle	\$1576,29	\$1576,29	\$0,00	\$1543,95	\$32,34
Plan estándar de Kaiser Permanente	\$1234,80	\$1186,40	\$48,40	\$1134,90	\$99,90
Deducible de Kaiser Permanente	\$1137,99	\$1112,99	\$25,00	\$1081,07	\$56,92

Su prima se dividirá en dos pagos iguales que se deducirán de los dos primeros cheques de pago del mes y se aplicarán a la cobertura del mes actual. (Por ejemplo, las deducciones que se efectúen en enero corresponderán a la cobertura de enero). No se deducen primas del tercer cheque de pago. Las primas se deducen antes de impuestos, lo que reduce los ingresos gravables.

* Los convenios colectivos de trabajo de jefes de bomberos y de operadores de equipos de mantenimiento de la construcción (CMEO) tienen contribuciones de prima diferentes de las que se muestran aquí. Comuníquese con el representante de su departamento para obtener la tabla correspondiente.

**Siempre y cuando figuren como dependientes fiscales ante el IRS.

Primas de atención médica

Inscripción de cónyuge o pareja doméstica

Para que su cónyuge o pareja doméstica (y los dependientes fiscales de su pareja doméstica) acceda a la cobertura, debe completar un Formulario de elección de beneficios y una Declaración jurada de matrimonio o pareja doméstica.

Cónyuge, pareja doméstica o dependientes que figuran como dependientes fiscales ante el IRS

Si son dependientes fiscales, se aplican los montos que figuran en la página anterior. Si inscribe a su pareja doméstica y a sus hijos y no figuran como dependientes fiscales, deberá pagar los impuestos correspondientes al valor de su cobertura médica. (El valor de los beneficios se imputará a sus ingresos brutos).

Contribuciones a la prima después de impuestos

Si inscribe a su pareja doméstica **y esta no figura como dependiente fiscal ante el IRS**, la parte de la prima que se deduce de su cheque de pago (su contribución) y paga la cobertura de su pareja deberá deducirse “después de impuestos” conforme a las disposiciones del IRS. La columna titulada “**Contribuciones a la prima mensual después de impuestos**” indica la contribución a la prima mensual que se deducirá de su cheque de pago una vez que se calculen los impuestos.

Pareja doméstica o dependientes que no figuran como dependientes fiscales ante el IRS

Planes médicos	Contribuciones a la prima mensual de la pareja doméstica después de impuestos
Plan preventivo de la ciudad de Seattle	\$50,38
Plan tradicional de la ciudad de Seattle	\$32,34
Plan estándar de Kaiser Permanente	\$51,50
Deducible de Kaiser Permanente	\$31,92

Ingresos imputados por el valor de la cobertura médica

Si su pareja doméstica o los hijos de su pareja doméstica que no figuran como dependientes fiscales ante el IRS no reúnen los requisitos para ser sus dependientes fiscales, usted deberá pagar los impuestos correspondientes al **monto** que paga la ciudad por sus coberturas médicas, odontológicas y oftalmológicas conforme a las disposiciones del IRS. Los siguientes montos figurarán en sus cheques de pago mensuales como ingresos gravables y estarán sujetos a las retenciones correspondientes al impuesto federal a las ganancias y al impuesto del Seguro Social. Estos valores se han ajustado para que reflejen las primas que se deducen después de impuestos (según se explicó anteriormente); de este modo, no se le gravarán impuestos dos veces.

Primas de atención médica

Pareja doméstica o dependientes que no figuran como dependientes fiscales ante el IRS (continuación)

Información sobre la cobertura de la pareja doméstica

Si su pareja doméstica o los hijos de su pareja doméstica que no figuran como dependientes fiscales ante el IRS no reúnen los requisitos para ser sus dependientes fiscales, los siguientes montos figurarán en sus cheques de pago mensuales como ingresos gravables y estarán sujetos a las retenciones correspondientes al impuesto federal a las ganancias y al impuesto del Seguro Social. (Estos valores se han ajustado para que reflejen las primas que se deducen después de impuestos; de este modo, no se le gravarán impuestos dos veces).

Valores de las coberturas médica, odontológica y oftalmológica con la cobertura de servicio de Delta Dental of Washington

Monto gravable del beneficio (con DDWA)

Valores gravables mensuales 2022 de la cobertura que la ciudad brinda a:
su pareja doméstica que no figura como dependiente fiscal ante el IRS
los hijos de su pareja doméstica que no figuran como dependientes fiscales ante el IRS

Tipo de cobertura	Monto gravable por la pareja doméstica	Monto gravable por hijo
Plan preventivo	\$793,22	\$674,88
Plan tradicional	\$731,80	\$611,31
Plan estándar de Kaiser Permanente	\$547,09	\$478,88
Deducible de Kaiser Permanente	\$519,74	\$441,33
Cobertura de DDWA	\$53,55	\$37,49
Cobertura oftalmológica	\$4,34	\$3,04
Plan oftalmológico ampliable	\$9,09	\$6,36
Valor gravable total con DDWA y el plan básico de VSP		
Plan preventivo	\$851,11	\$715,41
Plan tradicional	\$789,69	\$651,84
Plan estándar de Kaiser Permanente	\$604,98	\$519,41
Plan de deducible de Kaiser Permanente	\$577,63	\$481,86
Valor gravable total con DDWA y el plan de ampliación de cobertura de VSP		
Plan preventivo	\$855,86	\$718,73
Plan tradicional	\$794,44	\$655,16
Plan estándar de Kaiser Permanente	\$609,73	\$522,73
Plan de deducible de Kaiser Permanente	\$582,38	\$485,18

Primas de atención médica

Pareja doméstica o dependientes que no figuran como dependientes fiscales ante el IRS (continuación)

Monto gravable del beneficio (con DHS)

Valores de las coberturas médica, odontológica y oftalmológica con la cobertura de Dental Health Services

Valores gravables mensuales 2022 de la cobertura que la ciudad brinda a: su pareja doméstica que no figura como dependiente fiscal ante el IRS los hijos de su pareja doméstica que no figuran como dependientes fiscales ante el IRS

Tipo de cobertura	Monto gravable por la pareja doméstica	Monto gravable por hijo
Plan preventivo	\$793,22	\$674,88
Plan tradicional	\$731,80	\$611,31
Plan estándar de Kaiser Permanente	\$547,09	\$478,88
Plan de deducible de Kaiser Permanente	\$519,74	\$441,33
Cobertura de DHS	\$67,54	\$47,28
Plan oftalmológico básico	\$4,34	\$3,04
Plan oftalmológico ampliable	\$9,09	\$6,36
Valor gravable total con DHS y el plan básico de VSP		
Plan preventivo	\$865,10	\$725,20
Plan tradicional	\$803,68	\$661,63
Plan estándar de Kaiser Permanente	\$618,97	\$529,20
Plan de deducible de Kaiser Permanente	\$591,62	\$491,65
Valor gravable total con DHS y el plan de ampliación de cobertura de VSP		
Plan preventivo	\$869,85	\$728,52
Plan tradicional	\$808,43	\$664,95
Plan estándar de Kaiser Permanente	\$623,72	\$532,52
Plan de deducible de Kaiser Permanente	\$596,37	\$494,97

Medicamentos con receta

Programa de venta minorista de medicamentos con receta

Aetna clasifica los medicamentos en tres categorías:

- genéricos;
- de marcas preferidas;
- de marcas no preferidas.

Kaiser Permanente los clasifica en dos categorías:

- genéricos;
- de marcas preferidas (no cubre los medicamentos de marcas no preferidas).

Con los planes de Aetna, usted paga el 30 % del costo real de los medicamentos genéricos y el 40 % del costo real de los medicamentos de marcas preferidas y no preferidas hasta alcanzar un máximo de \$100 por medicamento por mes. Para los medicamentos de venta minorista y venta por correo, se aplica un desembolso máximo anual de \$1200 por afiliado.

El nombre del formulario de Aetna es *Planes estándares de Aetna*. Este formulario le brinda una lista de medicamentos cubiertos por su plan. Puede buscar medicamentos específicos en:

<https://www.aetna.com/individuals-families/find-a-medication.html>.

Presente su tarjeta de identificación del plan médico en cualquier farmacia minorista de la red de Aetna. Las recetas que se surten en farmacias que están fuera de la red no tienen cobertura. Si quiere ver una lista de las farmacias participantes, comuníquese con el Departamento de Servicio para Afiliados y llame al número gratuito que se encuentra en el dorso de su tarjeta de identificación o visite el sitio web [Aetna.com](https://www.aetna.com).

Debe pagar un copago de \$15 para los medicamentos genéricos y un copago de \$30 para los medicamentos de marca. También debe surtir todas las recetas en las farmacias de Kaiser Permanente. Si las surte en farmacias que están fuera de la red de Kaiser Permanente, no tendrán cobertura.

El formulario de Kaiser Permanente es el *Formulario de medicamentos para grandes empleadores con beneficio de farmacia de nivel 1 o 2 dentro de la red*. El formulario le brinda una lista de medicamentos cubiertos por su plan. Puede consultar medicamentos específicos en

[wa.kaiserpermanente.org/html/public/pharmacy/drug-formulary](https://www.kaiserpermanente.org/html/public/pharmacy/drug-formulary).

Consulte la página siguiente para ver información más detallada acerca de la cobertura de medicamentos con receta.

Planes preventivos y tradicionales (Aetna)

Planes de Kaiser Permanente

Comparación de coberturas de medicamentos con receta

Características del plan	Plan estándar de Kaiser Permanente	Deducible de Kaiser Permanente	Plan preventivo de Aetna	Plan tradicional de Aetna
Desembolso máximo anual			\$1200	\$1200
Venta minorista				
• Días de suministro	30	30	31	31
• Coseguro	Usted paga un copago de \$15 para los medicamentos genéricos y un copago de \$30 para los medicamentos de marca.	Usted paga un copago de \$15 para los medicamentos genéricos y un copago de \$30 para los medicamentos de marca.	Usted paga el 30 % del costo real de los medicamentos genéricos y el 40 % del costo de los medicamentos de marca*.	Usted paga el 30 % del costo real de los medicamentos genéricos y el 40 % del costo de los medicamentos de marca*.
• Coseguro mínimo	No corresponde.	No corresponde.	\$10 o el costo real del medicamento en caso de que sea menor.	\$10 o el costo real del medicamento en caso de que sea menor.
• Desembolso máximo mensual	No corresponde.	No corresponde.	\$100 por receta.	\$100 por receta.
• Fuera de la red	Sin cobertura.	Sin cobertura.	Sin cobertura.	Sin cobertura.
Venta por correo				
• Coseguro	Genéricos: copago de \$45. De marca: copago de \$90.	Genéricos: copago de \$30. De marca: copago de \$60.	Usted paga el 30 % del costo real de los medicamentos genéricos y el 40 % del costo de los medicamentos de marca.	Usted paga el 30 % del costo real de los medicamentos genéricos y el 40 % del costo de los medicamentos de marca.
• Coseguro mínimo	No corresponde.	No corresponde.	\$20 o el costo real del medicamento en caso de que sea menor.	\$20 o el costo real del medicamento en caso de que sea menor.
• Desembolso máximo mensual	No corresponde.	No corresponde.	\$200 por receta.	\$200 por receta.
• Días de suministro	90	90	90	90

*Excepciones del coseguro:

- la ciudad paga \$20 del costo de los inhibidores de la bomba de protones y los antihistamínicos no sedantes y usted paga el resto, independientemente de que los medicamentos se compren sin receta o de que sean de marca.
- Usted paga el 10 % del costo de los medicamentos genéricos y el 20 % del costo de los medicamentos de marca para tratar el colesterol elevado y el asma y para dejar de fumar.
- Los medicamentos y suministros para el tratamiento de la diabetes tienen copagos especiales: copago de \$5 para los genéricos y de \$15 para los de marca.

Opciones de planes odontológicos

Se ofrecen dos planes odontológicos: Delta Dental of Washington (DDWA) y Dental Health Services (DHS).

Delta Dental of Washington

Si elige DDWA, puede recibir servicios de cualquier odontólogo, pero es posible que los gastos de su propio bolsillo sean más bajos si elige uno que forme parte de la red de DDWA. Para localizar un proveedor de la red DDWA, ingrese en <https://www.deltadental.com/us/en/find-a-dentist.html>. Para cuestiones relacionadas con reclamos o apelaciones, llame al (206) 522-2300 o al 1-800-554-1907.

Si selecciona un odontólogo dentro de la red DDWA:

- la parte de la factura odontológica que le corresponde pagar a usted es menor que si elige un odontólogo que está fuera de la red.
- No necesita presentar el reclamo, ya que lo presenta el consultorio odontológico.
- Una vez que usted paga su parte de la factura, el odontólogo no le facturará el saldo por un servicio cubierto. *(es posible que los odontólogos que están fuera de la red de DDWA le cobren la parte de la factura que DDWA no cubre).*

Ortodoncia *(solo para niños, hasta los 26 años de edad)*

Se recomienda pedir un presupuesto antes de comenzar el tratamiento. El beneficio de ortodoncia se paga al 50 % y hasta alcanzar un máximo de por vida de \$1500 por cada niño elegible. **NOTA:** para los niños que ya están en tratamiento cuando se afilian al plan de DDWA de la ciudad, DDWA prorrateará el/los pago(s) del reclamo basándose en la fecha original de adhesión y el saldo restante. El consultorio odontológico debe comunicarse con el servicio de atención al cliente de DDWA para los detalles específicos del paciente.

Planifique

Use su cuenta de gastos flexibles para pagar sus gastos odontológicos de bolsillo con dinero antes de impuestos.

Tarjetas de identificación

Recibirá su tarjeta de identificación de DDWA aproximadamente 2 semanas después de elegir su plan odontológico. Sin embargo, no necesita la tarjeta para acceder a la atención, simplemente permite que su proveedor sepa que está cubierto por un plan de la ciudad de Seattle, y le solicitarán información para identificarlo y confirmar sus beneficios y elegibilidad. También puede establecer su cuenta en línea o Go Mobile en <https://www.deltadentalwa.com/>.

Opciones de planes odontológicos

Dental Health Services

Si elige DHS, solo puede recibir servicios de un odontólogo o consultorio odontológico dentro de la red. No hay disponibles beneficios fuera de la red. En algunos casos, es posible que el plan de DHS ofrezca un beneficio mayor que el de DDWA para los servicios recibidos. La lista de odontólogos y consultorios odontológicos que están dentro de la red es mucho más pequeña que la de DDWA y usted **debe acudir** a un odontólogo o un consultorio odontológico que esté dentro de la red y que participe en DHS para que los servicios se cubran.

Si selecciona un odontólogo de DHS:

- no tiene deducibles ni desembolsos anuales máximos;
- no hay servicios a nivel de incentivo.

Para empezar, visite <https://www.dentalhealthservices.com/> y haga clic en “Plan Members” (Miembros del plan). Allí, podrá hacer lo siguiente:

- buscar un odontólogo o clínica de DHS y establecer una cuenta en línea.
- Si proporcionó un correo electrónico personal a la ciudad durante su incorporación, dicha dirección está en el expediente de DHS y debe usarla en la pantalla “**Register Member**” (Inscripción del afiliado) cuando establezca la cuenta.
- Si no proporcionó su correo electrónico personal o si este no funcionó en la pantalla “**Register Member**” (Inscripción del afiliado), comuníquese directamente con DHS al (206) 849-7100 para solicitar su número de afiliado.

Acceso a la atención
(Notifique a DHS cuando haya elegido su proveedor de atención)

Pago de servicios básicos

Este plan tiene un copago de \$10 para consultas en el consultorio para todos los afiliados cubiertos y también hay copagos para ciertos servicios. La comparación de planes que se encuentra en la página siguiente describe los servicios y los requisitos de copago.

Ortodoncia

DHS ofrece ortodoncia a niños y adultos (de 25 años en adelante). La cobertura incluye un copago de \$1800 por adulto o de \$1000 por niño; un cargo de \$150 para el examen inicial, los modelos de estudio y las radiografías; y un copago de \$10 para cada consulta del tratamiento de ortodoncia. **NOTA:** Los afiliados que ya están recibiendo tratamiento cuando se inscriben al plan de DHS de la ciudad no acceden a atención de transición. El beneficio de ortodoncia solo está disponible para pacientes nuevos.

Planifique

Use su cuenta de gastos flexibles para pagar su parte de los gastos odontológicos de bolsillo con dinero antes de impuestos.

Tarjetas de identificación

Recibirá su tarjeta de identificación de DHS aproximadamente 2 semanas después de elegir su plan odontológico.

Comparación de planes

En la tabla de la página siguiente, se comparan las coberturas de los dos planes odontológicos.

Comparación de planes odontológicos

Características del plan	Delta Dental of Washington (DDWA)	Dental Health Services (DHS)
Deducible por año calendario	\$50 por persona, \$150 por familia (no hay deducible para los servicios preventivos).	\$0
Beneficio anual máximo	\$2000 por persona por año.	No hay un máximo anual.
Servicios de diagnóstico y preventivos (exámenes de rutina y de emergencia, radiografías, limpiezas, tratamiento con flúor, selladores)	Clase I: 100 %.	Copago de \$10 por consulta. Dos limpiezas adicionales para embarazadas, límite de cuatro limpiezas.
Empastes	Clase II: niveles de pago por incentivo* 1.º año: 80 % 2.º año: 90 % 3.º año: 100 %	Copago de \$10 por consulta. Cubre los empastes de resina compuesta en todos los dientes (\$15 adicionales para los empastes de resina compuesta en los dientes posteriores).
Coronas	Clase II: 70 % constante.	\$145 por unidad de material precioso, \$175 por unidad de titanio o material semiprecioso, \$200 por unidad de porcelana especializada mejorada. (La unidad de porcelana no especializada cuesta \$75).
Servicios de prostodoncia (dentaduras, puentes)	Clase III: 50 % constante.	\$125 más copago de \$10 por consulta (dentaduras). \$75 más copago de \$10 por consulta (puentes).
Ortodoncia Para DDWA: atención de transición disponible para nuevos afiliados que ya estén en tratamiento (consulte la sección "Ortodoncia de DDWA" en la página anterior). Para DHS: solo casos nuevos, sin atención de transición para nuevos afiliados que ya estén en tratamiento y que se afilien a DHS de la ciudad.	Solo para niños (hasta los 26 años de edad)	Para niños y adultos.
	El plan paga el 50 % hasta alcanzar un máximo de por vida de \$1500; no se aplica el deducible.	Adultos (de 25 años en adelante): copago de \$1800 más \$150 para el examen inicial, los modelos de estudio y las radiografías durante la totalidad del tratamiento y un copago de \$10 por cada consulta. Casos de ortodoncia (menores de 25 años): copago de \$1000 más \$150 para el examen inicial, los modelos de estudio y las radiografías durante la totalidad del tratamiento únicamente; más un copago de \$10 por cada consulta.
Elección de proveedores	Dentro de la red: cualquier proveedor contratado. Fuera de la red: los gastos se pagan de acuerdo con los cargos reales o con los cargos máximos admisibles de DDWA para los odontólogos no participantes, según los que sean menores. Usted paga el saldo restante.	Dentro de la red: cualquier proveedor contratado de la red de DHS. Fuera de la red: no está disponible cobertura fuera de la red.

Los manuales del plan se encuentran en <http://bit.ly/MostDental>.

*Los niveles de incentivos de otros planes de DDWA no se transfieren al plan de la ciudad.

Comparación de planes odontológicos

Características del plan	Delta Dental of Washington (DDWA)	Dental Health Services (DHS)
Periodoncia (procedimientos quirúrgicos y no quirúrgicos para tratar los tejidos que rodean los dientes)	Clase II: se cubre de acuerdo con los niveles de pago por incentivo que figuran arriba*.	Se cubre al 100 % una vez que se paga un copago de \$25 para el raspado y el mantenimiento periodontal en una consulta de odontología general. Si se lo deriva a un especialista en periodoncia, el afiliado paga el 20 %. Hasta 4 consultas por situaciones específicas.
Endodoncia (procedimientos para el tratamiento de la pulpa y el conducto radicular)	Clase II: se cubre de acuerdo con los niveles de pago por incentivo que figuran arriba; solo se cubre un tratamiento de conducto por diente cada 2 años*.	Se cubre al 100 % una vez que se paga el copago correspondiente (\$50 para los dientes anteriores, \$75 para los bicúspides y \$100 para los molares). Si se lo deriva a un especialista en endodoncia, el afiliado paga el 20 %.
Cirugía oral (extracciones de rutina y quirúrgicas)	Clase II: se cubre de acuerdo con los niveles de pago por incentivo que figuran arriba*.	Se cubre al 100 % una vez que se paga un copago de \$10 por consulta odontológica general. Si se lo deriva a un especialista en cirugía oral, el afiliado paga el 20 %.
Trastornos de la articulación temporomandibular (TMJ)	Sin cobertura.	Máximo anual de \$1000. Máximo de por vida de \$5000.
Implantes dentales	50 % constante.	Comuníquese con la oficina de DHS al 206-788-3444 y pida más información (se aplican copagos).
Información adicional	Clase III: los servicios de oclusión (protector nocturno) se cubren al 50 % si el paciente tiene periodontitis avanzada.	Los servicios de oclusión (protector nocturno) se cubren una vez que se paga un copago de \$350.

Primas odontológicas mensuales 2022 para la mayoría de los empleados de la ciudad

Plan odontológico	Monto total de la prima mensual	Contribución del empleado a la prima mensual	
		Cobertura para empleado con o sin hijos	Cobertura para empleado con cónyuge o pareja doméstica, con o sin hijos
Delta Dental of Washington	\$116,91	\$0	\$0
Dental Health Services	\$147,45	\$0	\$0

Empleados nuevos: recuerde que tiene 30 días a partir de la fecha de contratación para inscribirse en los planes médico, odontológico y oftalmológico y en la mayoría de los planes de seguro opcionales.

*Los niveles de incentivos de otros planes de DDWA no se transfieren al plan de la ciudad.

Cobertura oftalmológica y comparación de planes

<p>Planifique</p> <p>Tarjetas de identificación</p>	<p>La ciudad ofrece dos planes oftalmológicos a través de VSP: el plan básico que está pagado en su totalidad por la ciudad y el plan de ampliación de cobertura, pagado por el empleado. A continuación, encontrará una comparación de ambos planes. Recibirá servicios de un proveedor oftalmológico, pero los gastos de bolsillo serán menores si elige un médico o clínica oftalmológica que tenga preferencia con la red de VSP. Para encontrar proveedores de la red, crear su cuenta en línea, revisar las ofertas especiales y acceder a más funciones, ingrese en www.vsp.com.</p> <p>El plan no cubre los gastos superiores a los copagos, las asignaciones dentro de la red y los montos previstos fuera de la red. Use su FSA para pagar por estos gastos adicionales con dinero antes de impuestos</p> <p>VSP no emite tarjetas de identificación; su médico o clínica dentro de la red podrán acceder a su elegibilidad y cobertura. Una vez que tenga su cuenta en línea, podrá imprimir su tarjeta de identificación.</p>
---	--

Comparación de planes oftalmológicos

Beneficio del plan <i>La frecuencia de beneficios es cada año del plan, a menos que se indique lo contrario</i>	TIPO DE PLAN	
	Plan básico de VSP <i>(La ciudad paga las primas)</i>	Plan de ampliación de cobertura de VSP <i>(el empleado paga las primas)</i>
Examen WellVision	Copago de \$10	Igual al plan básico
Anteojos graduados	Copago de \$25	Igual al plan básico
Marcos <i>Plan básico: año de por medio</i>	Asignación de \$175 para marcos seleccionados Asignación de \$195 para marcas de marcos destacados 20 % de ahorro en montos superiores a la asignación	
Lentes	Se incluye copago en los anteojos graduados <i>Incluye: unifocales, bifocales con línea y trifocales con línea</i> <i>Lentes de policarbonato para hijos dependientes</i>	
Mejoras en las lentes	Lentes estándares progresivas*: \$55 Lentes superiores progresivas*: \$95-\$105 Lentes progresivas* personalizadas: \$150-175	
Lentes de contacto <i>(en lugar de anteojos)</i>	Asignación de \$175 para lentes de contactos (sin copago) Copago de \$60: examen para lentes de contacto (ajuste y evaluación)	

Opciones fáciles: Únicamente para plan de ampliación de cobertura (se incluye copago en los anteojos graduados)

<p>Opciones del plan superior <i>Usted y cada uno de los afiliados cubiertos en su plan pueden elegir una de estas opciones de gafas cuando compren anteojos o lentes de contacto.</i></p>	<p>Asignación adicional de \$75 para marco; asignación adicional de \$25 para lente de contacto; cobertura total de capa antirreflejo; cobertura total de lentes progresivas*; o cobertura total de lentes fotocromáticas adaptables**.</p>
---	---

* Las lentes progresivas son multifocales sin línea con una transición clara y suave entre focos

** Las lentes fotocromáticas son claras en el interior y se oscurecen automáticamente cuando son expuestas a la luz solar

Cobertura oftalmológica

Beneficios oftalmológicos adicionales

Ahorros adicionales Ingrese en www.vsp.com/specialoffers para ver descuentos actualizados y adicionales para afiliados.	Anteojos y anteojos de sol Adicional de \$20 para marcas de marcos de destacados 20 % de ahorro en anteojos y anteojos de sol adicionales, incluyendo mejoras en las lentes <ul style="list-style-type: none"> • <i>Debe estar dentro de los 12 meses de su último examen de WellVision por parte de cualquier proveedor de VSP.</i>
	Revisión de la retina Un copago de no más de \$39 en una revisión de la retina de rutina como una mejora al examen de WellVision
	Corrección láser para la visión Un descuento promedio del 15 % del precio regular o del 5 % del precio promocional. Los descuentos se encuentran disponibles únicamente en establecimientos contratados

Su cobertura con proveedores fuera de la red
 (Visite www.vsp.com para ver información más detallada)

Examen	Hasta \$45
Marcos	Hasta \$70
Lentes monofocales	Hasta \$30
Lentes bifocales con línea	Hasta \$50
Lentes trifocales con línea	Hasta \$65
Lentes progresivas	Hasta \$50
Lentes de contacto	Hasta \$105

Coordinación de los beneficios*: cuando se establecen 2 planes de VSP de la Ciudad de Seattle, el plan de VSP secundario de la ciudad generalmente paga por lo menos los copagos restantes después de que el plan de VSP principal de la ciudad hace el pago.

**A pesar de que teniendo 2 planes de VSP algunos de los gastos de bolsillo podrían estar cubiertos (ya sea el plan de la ciudad o un plan de la ciudad y otro plan de VSP), no hay garantía de que el plan secundario pagará la totalidad de todos los gastos de bolsillo. VSP toma la determinación de pago del reclamo.*

Primas oftalmológicas mensuales 2022 para la mayoría de los empleados de la ciudad

Plan oftalmológico	Monto total de la prima mensual	Contribución del empleado a la prima mensual	
		Empleado con o sin dependientes	
Plan básico de VSP	\$9,47	\$0	\$0
Plan de ampliación de cobertura	\$19,85	\$10,38	\$10,38

Empleados nuevos: recuerde que tiene 30 días a partir de la fecha de contratación para inscribirse en los planes médico, odontológico y oftalmológico y en los planes de seguro opcionales.

Planes de seguros opcionales

Oferta de seguros opcionales

A continuación, encontrará una lista de los seguros opcionales que puede elegir. La ciudad ofrece un seguro básico por incapacidad a largo plazo y comparte el costo del seguro de vida básico con usted. Los empleados deben pagar la totalidad de las primas del seguro por muerte accidental y desmembramiento. Puede comprar una cobertura de seguro adicional dentro de los 30 días posteriores a su contratación, durante la inscripción abierta o dentro de los 30 días posteriores a la fecha de un cambio habilitante en su situación familiar. (La inscripción de cambio de estado familiar no aplica al LTD complementario.)

- Seguro complementario por incapacidad a largo plazo para usted.
- Seguro de vida para usted y sus familiares.
- Seguro por muerte accidental y desmembramiento (AD&D) para usted y sus familiares.

Seguro por incapacidad a largo plazo (LTD)

El seguro de incapacidad a largo plazo le paga un beneficio mensual en caso de que no pueda trabajar debido a una enfermedad o lesión cubierta por el seguro. Este beneficio reemplaza una parte de sus ingresos, lo que le ayuda a cumplir con sus compromisos financieros en un momento de necesidad y le brinda la tranquilidad de saber que ha tomado medidas para asegurar sus ingresos durante un período de incapacidad.

LTD básico y complementario

La ciudad paga la totalidad del plan **básico** por LTD y brinda un nivel de cobertura básico. El plan **complementario** por LTD es *opcional*, lo que significa que el empleado debe pagar la totalidad de la prima. El plan complementario brinda un mayor nivel de cobertura que el plan básico.

Si no está seguro de necesitar la cobertura del LTD complementario, analice si podría cumplir con sus obligaciones financieras si quedara incapacitado. El riesgo de incapacidad puede ser mayor de lo que piensa. Las últimas estadísticas han demostrado que:

- Más de la mitad de los estadounidenses no están preparados financieramente para un período de incapacidad (*Fuente: Administración de Seguridad Social, Hechos*).
- Menos del 5 por ciento de los accidentes y enfermedades incapacitantes están relacionados con el trabajo (*Fuente: Revisión de Reclamos LTD del Consejo para la Conciencia de la Incapacidad*).
- El 52 % de los adultos no tienen ahorros destinados a emergencias (*Fuente: Informe sobre el bienestar económico de la Junta de la Reserva Federal de EE. UU.*).

¿Necesito un LTD complementario?

Ayuda para tomar una decisión. Cada persona tiene un conjunto único de circunstancias y necesidades financieras. Para determinar si necesita una cobertura por LTD complementaria, vaya a www.thehartford.com/benefits/cityofseattle.

Tenga en cuenta que la siguiente información solo son los puntos destacados del plan. Para obtener detalles específicos de los beneficios del plan por LTD, consulte el certificado de cobertura.

Fecha efectiva de cobertura

La cobertura por **LTD básica** es automática; el representante de beneficios de su departamento lo inscribirá. Si quiere la cobertura **por LTD complementaria**, debe inscribirse dentro de los 30 días posteriores a adquirir la elegibilidad (ya sea desde la fecha de contratación o desde el día en que obtenga un puesto elegible para los beneficios). Si inicialmente lo rechaza, puede inscribirse más tarde durante el periodo de inscripción abierta. *Consulte el certificado por período de cobertura su quiere obtener más información.*

Seguros opcionales: seguro por incapacidad a largo plazo

Monto del beneficio

Su beneficio mensual de LTD es un porcentaje de su ganancia mensual asegurada antes de la incapacidad menos cualquier ingreso deducible (como ser: licencia remunerada por enfermedad pagada por la ciudad, Seguro Social, compensación a los trabajadores, etc.).

	LTD básico	LTD complementario
Porcentaje de ganancias antes de la incapacidad	60 %.	60 %.
Beneficio mensual máximo	\$400	\$5000
Beneficio mensual mínimo	\$100	\$100

A continuación, verá un ejemplo donde se comparan los beneficios de LTD de ambos planes:

	LTD básico	LTD complementario
Ingrese su ganancia mensual	(1) \$667 <i>Nota: si la ganancia mensual excede los \$667, ingrese \$667 arriba</i>	\$7300 <i>Nota: si la ganancia mensual excede los \$8333, ingrese \$8333 arriba</i>
Porcentaje de ganancia	60 %.	60 %.
Multiplique el monto de la línea 1 por el porcentaje de la línea 2: este es su beneficio mensual de LTD.	$\$667 \times 60\% = \400	$\$7300 \times 60\% = \4380

Monto de la prima

La ciudad paga la prima del plan LTD básico. Si elige el plan complementario, su tarifa mensual se calcula de la siguiente manera:

- Determine su ganancia mensual base (hasta \$8333) y reste \$667 (el monto que paga la ciudad por el plan básico). Multiplique ese número por 0,00384: esta es tarifa mensual que se deducirá después de impuestos en su segundo cheque cada mes.
- En el ejemplo del cuadro anterior: $\$7300 - \$667 = \$6633$, multiplicado por $0,00384 = \$25,47$ por mes.

Nota: dado que la ciudad paga las primas del LTD básico, y la porción del empleador del plan de cobertura adicional LTD se deduce después de impuestos, los beneficios LTD son parcialmente libres de impuestos.

Si The Hartford aprueba un reclamo de beneficios LTD, los beneficios serán pagaderos **después** del período de espera. El período de espera es la cantidad específica de días seguidos que debe permanecer incapacitado. No se pagan beneficios durante el periodo de espera.

¿En qué situaciones se considera que tengo una incapacidad?

Durante el período de espera de beneficios (ver a continuación), se considera que tiene una incapacidad si, como resultado de una enfermedad física, lesión, embarazo o trastorno mental, no puede realizar con continuidad razonable los deberes materiales de su propia ocupación.

Seguros opcionales: seguro por incapacidad a largo plazo

Periodo de espera

Periodo de espera de beneficios: El periodo de espera de beneficios tanto para el LTD básico o complementario es de 90 días. Consulte el certificado de cobertura para obtener información detallada.

Periodo máximo de beneficios: Si queda incapacitado antes de los 62 años, los beneficios de LTD pueden continuar mientras permanezca incapacitado hasta los 65 años o hasta la edad normal de jubilación de Seguro Social (SSNRA) o 3 años y 6 meses, lo que sea más largo. De lo contrario, se aplican los periodos máximos de beneficio para LTD básico y complementario que se encuentran en la siguiente tabla clasificados en función de la SSNRA:

Limitaciones

Edad al momento de quedar incapacitado	Periodo máximo de beneficios
62	Hasta la SSNRA o 48 meses, en caso de que sea superior
63	Hasta la SSNRA o 42 meses, en caso de que sea superior
64	36 meses
65	30 meses
66	27 meses
67	24 meses
68	21 meses
69 o más al momento de quedar incapacitado	18 meses

Las incapacidades que se producen a causa de una afección preexistente por la cual usted recibió tratamiento médico tres meses antes de la fecha de entrada en vigencia de la cobertura no se cubrirán a menos que usted haya estado asegurado durante 12 meses. La limitación de afección preexistente se aplica si usted elige la cobertura ahora o durante una inscripción abierta en el futuro.

¿Cuándo termina el beneficio?

Los beneficios de LTD no se pagan a menos que esté bajo el cuidado de un médico. Consulte el certificado de cobertura para obtener información sobre otras limitaciones.

Los beneficios de LTD finalizan automáticamente:

- En la fecha que ya no esté incapacitado.
- En la fecha que termine el periodo máximo de beneficios.
- En la fecha que muera.
- En la fecha que sean pagaderos los beneficios de cualquier otro plan de seguro por LTD que usted haya adquirido a través del empleo durante un periodo de recuperación temporal.

Seguros opcionales: seguro de vida grupal temporal

Seguro de vida grupal temporal (GTL)

Su seguro de vida es emitido por Securian Life Insurance Company, filial de Securian Financial Group, Inc. (Securian Financial). La ciudad ofrece dos tipos de seguro de vida temporal: el seguro básico y el complementario. La ciudad comparte con usted el costo del seguro de vida básico; si quiere el seguro de vida complementario, debe pagarlo de su propio bolsillo. Puede comprar el seguro de vida grupal temporal dentro de los 30 días posteriores a su contratación, durante el período de inscripción abierta o dentro de los 30 días posteriores a la fecha de un cambio habilitante en su situación familiar. Para obtener más información, consulte el certificado de cobertura.

Seguro de vida básico

Esta cobertura opcional le ofrece dos opciones de beneficios del seguro de vida temporal. La primera opción equivale a una vez y media su salario anual y la segunda opción es un monto plano de \$50 000. La ciudad aporta el 40 % del costo y usted paga el 60 % restante. Usted selecciona el seguro de vida básico que le interese según las pautas para el monto de cobertura que se muestran a continuación. A continuación, encontrará una tabla con información sobre el costo mensual del seguro de vida temporal básico.

	Mínimo	Máximo*
Opción A	1,5 veces su salario anual redondeado al siguiente múltiplo superior de \$1000, en caso de que no sea ya un múltiplo de \$1000	\$2 500 000 si se lo combina con el seguro de vida complementario
Opción B	\$50 000	\$50 000

* De acuerdo con las disposiciones del IRS, todo seguro de vida básico que pague la ciudad y supere los \$50 000 es gravable. Puede limitar el monto de su cobertura de seguro de vida temporal básico a \$50 000 para evitar los impuestos adicionales. El monto gravable figurará en el segundo cheque de pago de cada mes.

Si se inscribe en el seguro de vida temporal básico como empleado nuevo, tiene una cobertura de hasta \$1 000 000 garantizada si lo combina con el seguro de vida complementario. Sin embargo, si se inscribe más adelante, durante una inscripción abierta, deberá completar un formulario de [evidencia de asegurabilidad](#) en línea (Declaración de antecedentes médicos). Si quiere ver las instrucciones para presentarlo en línea, haga clic [aquí](#). Securian Financial debe aprobarlo para que el seguro de vida entre en vigencia.

Si se produce un cambio habilitante en su situación familiar durante el año, puede elegir un seguro nuevo o aumentar la cobertura del seguro de vida grupal temporal 1,5 veces su salario anual y hasta los \$50 000 sin presentar una evidencia de asegurabilidad. Los montos superiores a \$50 000 exigirían presentar una evidencia de asegurabilidad.

Seguros opcionales: seguro de vida grupal temporal

Monto de cobertura necesario

Encuentre el monto de seguro de vida adecuado para usted y su familia. Elegir la cobertura adecuada puede ser abrumador. Use Benefit Scout, la herramienta en línea de Securian Financial para elegir beneficios, y tome la decisión correcta para usted y su familia. Para empezar a usarla, vaya a Lifebenefits.com/Seattle.

¿Cuánto cuesta la cobertura?

El monto de la cobertura equivale a su salario anual redondeado al múltiplo de 1000 mayor más cercano y multiplicado por 1,5. La prima mensual se calcula multiplicando \$0,045 por cada \$1000 de cobertura.

Para calcular su seguro de vida básico, use la siguiente tabla:

1. Salario anual = Línea 1	Línea 1: _____
2. Redondee la línea 1 al múltiplo de \$1000 más cercano = Línea 2	Línea 2: _____
3. Multiplique la línea 2 por 1,5 = Línea 3	Monto de cobertura Línea 3: _____
4. Divida la línea 3 por \$1000 = Línea 4	Línea 4: _____
5. Multiplique la línea 4 por la tasa del plan de 0,045 = Línea 5	Prima mensual Línea 5: _____

Por ejemplo, si su salario anual es de \$78 600, se redondea a \$79 000. Para determinar el monto de su cobertura, multiplique \$79 000 por 1,5 = \$118 500. \$118 500 es el monto de su cobertura. Divida el monto de su cobertura por \$1000 ($\$118\,500 / \$1000 = 118,50$). Multiplique 118,50 por la tasa del plan de 0,045 ($118,50 \times 0,045 = \$5,33$) su prima es de \$5,33 por mes.

Características y beneficios

Asistencia al viajero

Este servicio le brinda a usted y a sus dependientes acceso a atención médica adecuada y otros servicios de emergencia cuando viaja a 100 millas o más de su hogar. La asistencia al viajero también ofrece diferentes servicios profesionales de coordinación e información médica, legal y de asistencia de viaje las 24 horas para ayudarlo a que su viaje sea más fácil. Si quiere obtener más información, haga clic [aquí](http://LifeBenefits.com/travel). Para acceder al servicio, ingrese en LifeBenefits.com/travel.

Seguros opcionales: seguro de vida grupal temporal

Características y beneficios (continuación)	<p>Recursos para la planificación de la herencia Reciba el apoyo que necesita para asegurar que las finanzas de su familia estén en orden, incluida asistencia para planificar el final de la vida, elaborar directivas claves y gestionar la preparación de los servicios funerarios. Para acceder a los recursos de planificación de la herencia, vaya a Securian.com/legacy.</p> <p>Asesoramiento financiero para beneficiarios Los beneficiarios tendrán acceso a orientación profesional para tomar las decisiones financieras correctas respecto de los beneficios de las pólizas. Securian Financial invitará a los beneficiarios que reciban \$25 000 o más para que aprovechen este programa una vez que pague los reclamos de los seguros de vida.</p> <p>Conversión Esta póliza incluye un privilegio de conversión que le permite seguir teniendo un determinado nivel de cobertura aunque deje de trabajar para la ciudad. La conversión está garantizada, lo que significa que puede mantener la póliza independientemente de cualquier afección médica existente. Esta disposición hace que sea más costosa que su cobertura activa de empleado, pero también permite mantener la cobertura cuando no se cumplen los requisitos para adquirir un seguro de vida nuevo. Para ser elegible, debe solicitarla dentro de los 30 días de retirarse del servicio de la ciudad.</p> <p>Beneficio acelerado Si adquiere una enfermedad terminal y se le diagnostica una expectativa de vida de 24 meses o menos, quizás pueda ser elegible para recibir hasta el 100 % del monto nominal o un máximo de \$1 000 000 (seguro de vida básico y complementario combinados).</p> <p>Para obtener más información, consulte los siguientes enlaces.</p>
Recursos	<p>Certificado de cobertura Certificado de cobertura</p> <p>Evidencia de asegurabilidad Evidencia de asegurabilidad</p>
Presentar un reclamo	<p>Para presentar un reclamo, envíe un correo electrónico a la Unidad de Beneficios a Benefits.Unit@seattle.gov o llame al (206) 615-1340.</p>

Seguros opcionales: seguro de vida grupal temporal

Costos del seguro de vida grupal temporal básico*

Costos del seguro de vida básico (de acuerdo con el salario anual del empleado)	Salario anual del empleado	Monto del seguro	Prima mensual del empleado	Prima mensual de la ciudad	Prima mensual total
		\$30 000,01 – \$31 000	\$46 500	\$2,09	\$1,40
	\$31 000,01 – \$32 000	\$48 000	\$2,16	\$1,44	\$3,60
	\$32 000,01 – \$33 000	\$49 500	\$2,23	\$1,49	\$3,71
	Seguro de GTL limitado	\$50 000	\$2,25	\$1,50	\$3,75
	\$33 000,01 – \$34 000	\$51 000	\$2,30	\$1,53	\$3,83
	\$34 000,01 – \$35 000	\$52 500	\$2,36	\$1,58	\$3,94
	\$35 000,01 – \$36 000	\$54 000	\$2,43	\$1,62	\$4,05
	\$36 000,01 – \$37 000	\$55 500	\$2,50	\$1,67	\$4,16
	\$37 000,01 – \$38 000	\$57 000	\$2,57	\$1,71	\$4,28
	\$38 000,01 – \$39 000	\$58 500	\$2,63	\$1,76	\$4,39
	\$39 000,01 – \$40 000	\$60 000	\$2,70	\$1,80	\$4,50
	\$40 000,01 – \$41 000	\$61 500	\$2,77	\$1,85	\$4,74
	\$41 000,01 – \$42 000	\$63 000	\$2,84	\$1,89	\$4,73
	\$42 000,01 – \$43 000	\$64 500	\$2,90	\$1,94	\$4,84
	\$43 000,01 - \$44 000	\$66 000	\$2,97	\$1,98	\$4,95
	\$44 000,01 - \$45 000	\$67 500	\$3,04	\$2,03	\$5,06
	\$45 000,01 - \$46 000	\$69 000	\$3,11	\$2,07	\$5,18
	\$46 000,01 - \$47 000	\$70 500	\$3,17	\$2,12	\$5,29
	\$47 000,01 - \$48 000	\$72 000	\$3,24	\$2,16	\$5,40
	\$48 000,01 - \$49 000	\$73 500	\$3,31	\$2,21	\$5,51
	\$49 000,01 – \$50 000	\$75 000	\$3,38	\$2,25	\$5,63
	\$50 000,01 – \$51 000	\$76 500	\$3,44	\$2,30	\$5,74
	\$51 000,01 – \$52 000	\$78 000	\$3,51	\$2,34	\$5,85
	\$52 000,01 – \$53 000	\$79 500	\$3,58	\$2,39	\$5,96
	\$53 000,01 – \$54 000	\$81 000	\$3,65	\$2,43	\$6,08
	\$54 000,01 – \$55 000	\$82 500	\$3,71	\$2,48	\$6,19
	\$55 000,01 – \$56 000	\$84 000	\$3,78	\$2,52	\$6,30
	\$56 000,01 – \$57 000	\$85 500	\$3,85	\$2,57	\$6,41
	\$57 000,01 – \$58 000	\$87 000	\$3,92	\$2,61	\$6,53
	\$58 000,01 – \$59 000	\$88 500	\$3,98	\$2,66	\$6,64
	\$59 000,01 – \$60 000	\$90 000	\$4,05	\$2,70	\$6,75
	\$60 000,01 – \$61 000	\$91 500	\$4,12	\$2,75	\$6,86
	\$61 000,01 – \$62 000	\$93 000	\$4,19	\$2,79	\$6,98
	\$62 000,01 – \$63 000	\$94 500	\$4,25	\$2,84	\$7,09
	\$63 000,01 – \$64 000	\$96 000	\$4,32	\$2,88	\$7,20
	\$64 000,01 – \$65 000	\$97 500	\$4,39	\$2,93	\$7,31
	\$65 000,01 – \$66 000	\$99 000	\$4,46	\$2,97	\$7,43
	\$66 000,01 – \$67 000	\$100 500	\$4,52	\$3,02	\$7,54

*El costo es de \$0,075 cada \$1000: El costo del empleado es el 60 % o \$0,045/\$1000; el costo de la ciudad es el 40 % o \$0,030/\$1000

Seguros opcionales: seguro de vida grupal temporal

Costos del seguro de vida grupal temporal básico* (continuación)

Salario anual del empleado	Monto del seguro	Prima mensual del empleado	Prima mensual de la ciudad	Prima mensual total
\$67 000,01 – \$68 000	\$102 000	\$4,59	\$3,06	\$7,65
\$68 000,01 – \$69 000	\$103 500	\$4,66	\$3,11	\$7,76
\$69 000,01 – \$70 000	\$105 000	\$4,73	\$3,15	\$7,88
\$70 000,01 – \$71 000	\$106 500	\$4,79	\$3,20	\$7,99
\$71 000,01 – \$72 000	\$108 000	\$4,86	\$3,24	\$8,10
\$72 000,01 – \$73 000	\$109 500	\$4,93	\$3,29	\$8,21
\$73 000,01 – \$74 000	\$111 000	\$5,00	\$3,33	\$8,33
\$74 000,01 – \$75 000	\$112 500	\$5,06	\$3,38	\$8,44
\$75 000,01 – \$76 000	\$114 000	\$5,13	\$3,42	\$8,55
\$76 000,01 – \$77 000	\$115 500	\$5,20	\$3,47	\$8,66
\$77 000,01 – \$78 000	\$117 000	\$5,27	\$3,51	\$8,78
\$78 000,01 – \$79 000	\$118 500	\$5,33	\$3,56	\$8,89
\$79 000,01 – \$80 000	\$120 000	\$5,40	\$3,60	\$9,00
\$80 000,01 – \$81 000	\$121 500	\$5,47	\$3,65	\$9,11
\$81 000,01 – \$82 000	\$123 000	\$5,54	\$3,69	\$9,23
\$82 000,01 – \$83 000	\$124 500	\$5,60	\$3,74	\$9,34
\$83 000,01 – \$84 000	\$126 000	\$5,67	\$3,78	\$9,45
\$84 000,01 – \$85 000	\$127 500	\$5,74	\$3,83	\$9,56
\$85 000,01 – \$86 000	\$129 000	\$5,81	\$3,87	\$9,68
\$86 000,01 – \$87 000	\$130 500	\$5,87	\$3,92	\$9,79
\$87 000,01 – \$88 000	\$132 000	\$5,94	\$3,96	\$9,90
\$88 000,01 – \$89 000	\$133 500	\$6,01	\$4,01	\$10,01
\$89 000,01 – \$90 000	\$135 000	\$6,08	\$4,05	\$10,13
\$90 000,01 – \$91 000	\$136 500	\$6,14	\$4,10	\$10,24
\$91 000,01 – \$92 000	\$138 000	\$6,21	\$4,14	\$10,35
\$92 000,01 – \$93 000	\$139 500	\$6,28	\$4,19	\$10,46
\$93 000,01 – \$94 000	\$141 000	\$6,35	\$4,23	\$10,58
\$94 000,01 – \$95 000	\$142 500	\$6,41	\$4,28	\$10,69
\$95 000,01 – \$96 000	\$144 000	\$6,48	\$4,32	\$10,80
\$96 000,01 – \$97 000	\$145 500	\$6,55	\$4,37	\$10,91
\$97 000,01 – \$98 000	\$147 000	\$6,62	\$4,41	\$11,03

*El costo es de \$0,075 cada \$1000: El costo del empleado es el 60 % o \$0,045/\$1000; el costo de la ciudad es el 40 % o \$0,030/\$1000

Seguros opcionales: seguro de vida grupal temporal

Seguro de vida grupal temporal complementario

La ciudad ofrece una opción de seguro de vida adicional: seguro de vida temporal grupal (GTL) complementario. Si está inscrito en un seguro de GTL básico, puede comprar un seguro de GTL complementario para usted y los miembros elegibles de su familia; es decir, su cónyuge o pareja doméstica (DP) y los hijos de hasta 26 años.

Las pautas para el monto de cobertura se muestran en el siguiente cuadro:

	Mínimo	Monto progresivo	Emisión garantizada (GI)*	Máximo
Empleado	\$5000	\$5000	Cuatro veces su salario anual redondeado a los \$5000 inferiores siguientes o \$1 000 000 si se combina con el seguro de vida básico, según el monto que sea menor	Cuatro veces su salario anual redondeado a los \$5000 inferiores siguientes o \$2 500 000 si se combina con el seguro de vida básico, según el monto que sea menor
Cónyuge/pareja doméstica			\$50 000	\$500 000: como máximo, el 100 % del monto del seguro de vida básico y complementario del empleado combinados
Hijo/ (hasta los 26 años de edad)		\$2000, \$5000 o \$10 000		

* Consulte el certificado de cobertura para obtener información detallada sobre la emisión garantizada y los límites de cobertura.

Comuníquese con su representante de beneficios dentro de los 30 días posteriores a un aumento de salario en caso de que esté inscrito en el monto máximo del seguro de vida complementario y desee aumentarlo.

Requisitos de elegibilidad

Empleado:

- Debe ser un empleado regular
- Debe elegir o estar inscrito en un seguro de GTL básico
- Usted tiene la cobertura garantizada (en el nivel de GI que se indica en la tabla anterior) si se inscribe dentro de los 30 días posteriores a la fecha en la que adquirió la elegibilidad por primera vez. Sin embargo, si se inscribe más adelante, durante una inscripción abierta, deberá completar un formulario de [evidencia de asegurabilidad](#) en línea (Declaración de antecedentes médicos). Si quiere ver las instrucciones para presentarlo en línea, haga clic [aquí](#). Securian Financial debe aprobarlo para que el seguro de vida entre en vigencia.

Si se produce un cambio en su situación familiar durante el año, puede elegir un seguro nuevo o aumentar la cobertura del seguro de vida complementario hasta \$50 000. Puede elegir un seguro nuevo o aumentar la cobertura que ya tiene siempre y cuando el monto combinado (del seguro de vida básico y el complementario) no superen el límite de \$1 000 000.

Seguros opcionales: seguro de vida grupal temporal

Requisitos de elegibilidad (continuación)

Dependiente:

- El empleado también debe elegir o estar inscrito en un seguro de GTL básico.
- El término “cónyuge” hace referencia a una persona con la que está legalmente casado o a la pareja doméstica que figura en la Declaración jurada de matrimonio/pareja doméstica que se encuentra archivada en su departamento de beneficios.
- El término “hijo” hace referencia a su hijo o hijastro, al hijo de su pareja doméstica, a un hijo del cual tiene custodia mediante una orden judicial o a un hijo adoptado (**Nota:** no se requiere evidencia de asegurabilidad para el seguro de vida de los hijos).

Si se produce un cambio en su situación familiar durante el año, puede elegir un seguro nuevo o aumentar la cobertura del seguro de vida complementario para sus hijos.

- El cónyuge o la pareja doméstica tiene la cobertura garantizada (en el nivel de GI que se indica en la tabla anterior) si se inscribe dentro de los 30 días posteriores a la fecha en la que adquirió la elegibilidad por primera vez. Sin embargo, si se inscribe más adelante, durante una inscripción abierta, su cónyuge o pareja doméstica deberá completar un formulario de [evidencia de asegurabilidad](#) en línea (Declaración de antecedentes médicos). Si quiere ver las instrucciones para presentarlo en línea, haga clic [aquí](#). Securian Financial debe aprobarlo para que el seguro entre en vigencia.

Si se produce un cambio en su situación familiar durante el año, puede elegir un seguro nuevo o aumentar la cobertura del seguro de vida complementario para su cónyuge o pareja doméstica en un incremento de \$5000 siempre y cuando el monto final no supere el monto de emisión garantizada de \$50 000 o el 100 % del monto vigente del seguro de vida básico y complementario combinados del empleado.

Seguros opcionales: seguro de vida grupal temporal

Costo de la prima

Usted paga la prima completa por la cobertura del seguro de vida temporal complementario; para que los miembros de su familia tengan cobertura, primero debe inscribirse en el seguro de vida básico.

Los costos del seguro de vida temporal complementario para usted y su cónyuge o pareja doméstica se basan en **su** edad (la edad del empleado). Los costos de la cobertura para los hijos son fijos, y la prima mensual no varía en función de la cantidad de hijos cubiertos.

La siguiente tabla indica el costo del seguro de GTL complementario:

Seguro de GTL para el empleado y su cónyuge o pareja doméstica	
Su edad	Costo mensual por \$1000 de cobertura
18-29	\$0,024
30-34	\$0,035
35-39	\$0,047
40-44	\$0,066
45-49	\$0,112
50-54	\$0,171
55-59	\$0,266
60-64	\$0,407
65+	\$0,708
Seguro de GTL complementario para los hijos <i>(un monto de cobertura y costo mensual cubre a todos los hijos elegibles)</i>	
Monto de la cobertura	Costo mensual*
\$2000	\$0,36
\$5000	\$0,90
\$10 000	\$1,80

Ejemplo: Cómo calcular el costo del seguro de GTL complementario

Seguro de GTL complementario del empleado		Seguro de GTL complementario del cónyuge/pareja doméstica	
Monto elegido	1. \$100 000	Monto elegido	1. \$40 000
Línea 1 dividido por \$1000	2. 100	Línea 1 dividido por \$1000	2. 40
Seleccione su tarifa de arriba	3. \$0,066	Seleccione su tarifa de arriba	3. \$0,066
Línea 2 multiplicada por la línea 3	4. \$6,60	Línea 2 multiplicada por la línea 3	4. \$2,64
Prima mensual:	\$6,60	Prima mensual:	\$2,64

Seguros opcionales: seguro de vida grupal temporal

AD&D

Si quiere reforzar el seguro de vida básico y el complementario, puede comprar el seguro por muerte accidental y desmembramiento (AD&D) para usted, su cónyuge o pareja doméstica y sus hijos. El seguro por AD&D paga un beneficio por fallecimiento (monto total del seguro) si la persona asegurada muere a causa de un accidente cubierto. También paga un porcentaje del beneficio por fallecimiento si la persona cubierta pierde una extremidad o más, si pierde la vista, el habla o la audición o si queda paralizada. Por ejemplo, una persona que tiene el seguro por AD&D recibiría el 50 % del monto del seguro contratado (monto total del seguro) si perdiera una extremidad producto de una lesión relacionada con un accidente cubierto.

Puede adquirir cobertura en incrementos de \$25 000 hasta llegar a \$500 000. La cobertura de los miembros de su familia es un porcentaje del monto de su cobertura. Por ejemplo, John Smith tiene una cobertura de “Empleado y familia” para él y sus dos hijos (no tiene cónyuge). Si uno de sus hijos muere, él recibirá una indemnización del 20 % del monto del seguro contratado. Si John tuviera cónyuge y uno de sus hijos muriera, recibiría un 15 % del monto del seguro contratado. En la página siguiente, encontrará una tabla donde se detallan los costos y los porcentajes de indemnización.

Cómo decidir si necesita un seguro por AD&D

Si no tiene un seguro de vida u otra cobertura que proteja a su familia en caso de que le suceda algo, quizás sea una buena idea adquirir el seguro por AD&D.

Empleados nuevos: recuerde que tiene 30 días a partir de la fecha de contratación para inscribirse en los planes médico, odontológico y oftalmológico y en los planes de seguro opcionales.

Seguros opcionales: seguro por AD&D

Costos del seguro por muerte accidental y desmembramiento

Costo del seguro por AD&D para el “empleado únicamente” y para el “empleado y su familia”	Costo mensual para el empleado:		
	Monto del seguro contratado:	Empleado únicamente:	Empleado y su familia
\$25 000	\$0,75	\$1,00	
\$50 000	\$1,50	\$2,00	
\$75 000	\$2,25	\$3,00	
\$100 000	\$3,00	\$4,00	
\$125 000	\$3,75	\$5,00	
\$150 000	\$4,50	\$6,00	
\$175 000	\$5,25	\$7,00	
\$200 000	\$6,00	\$8,00	
\$225 000	\$6,75	\$9,00	
\$250 000	\$7,50	\$10,00	
\$275 000	\$8,25	\$11,00	
\$300 000	\$9,00	\$12,00	
\$325 000	\$9,75	\$13,00	
\$350 000	\$10,50	\$14,00	
\$375 000	\$11,25	\$15,00	
\$400 000	\$12,00	\$16,00	
\$425 000	\$12,75	\$17,00	
\$450 000	\$13,50	\$18,00	
\$475 000	\$14,25	\$19,00	
\$500 000	\$15,00	\$20,00	

Indemnización en caso de que se seleccione la cobertura para el “empleado y su familia”	El término “familia” incluye al empleado y:	Porcentaje del monto del seguro contratado que recibe si muere su cónyuge o pareja doméstica	Porcentaje del monto del seguro contratado que recibe si muere un hijo
a su cónyuge o pareja doméstica (sin hijos)	a su cónyuge o pareja doméstica (sin hijos)	60 %.	0 %.
Solo para niños (sin cónyuge o pareja doméstica)	Solo para niños (sin cónyuge o pareja doméstica)	50 %.	15 %.
		0 %.	20 %.

Seguros opcionales: cuentas de gastos flexibles

Cuentas de gastos flexibles

Navia Benefit Solutions administra los planes de cuentas de gastos flexibles (FSA) de la ciudad. Las FSA le permiten separar dinero antes de impuestos de su cheque de pago y enviarlo a una FSA de atención médica (mínimo anual de \$120, máximo anual de \$2750) para pagar gastos elegibles que no cubran otros programas de beneficios y para pagar gastos elegibles relacionados con el trabajo a través de un plan de FSA de cuidado diurno (hasta \$5000 por familia). Cuando deposita dinero en una FSA, no paga impuestos federales o del Seguro Social por ese dinero. En consecuencia, los ingresos gravables y el dinero que destina a los impuestos se reducen.

Puede inscribirse en una FSA: (1) dentro de los 30 días de su fecha de contratación a través del autoservicio del empleado, (2) durante un período de inscripción abierta o (3) dentro de los 30 días de un cambio calificado en su familia. **Para continuar participando, debe volver a inscribirse cada año durante la inscripción abierta.**

Hay dos tipos de planes de FSA:

FSA de atención médica

La **FSA de atención médica** le permite separar dinero (monto anual máximo de \$2750 por empleado) para pagar los gastos elegibles que no cubren sus planes médicos (como deducibles, copagos o gastos de ortodoncia que superan el monto máximo del plan). Las primas de atención médica no son gastos elegibles debido a que ya se deducen de sus cheques de pago antes de impuestos. Debe presentar los recibos antes del 31 de marzo del año siguiente para recibir los reembolsos. Si quiere consultar los gastos elegibles, ingrese en www.naviabenefits.com.

Navia Benefit Solutions trasladará hasta \$550 del saldo de la FSA de atención médica que no haya usado durante el 2022 a la cuenta del 2023 a fines de enero de 2023. Si no elige una FSA de atención médica para el 2023 y tiene un saldo inferior a \$120 en su cuenta de 2022, lo perderá.

FSA de cuidado diurno

La **FSA de cuidado diurno** le permite separar dinero antes de impuestos para pagar gastos de cuidado diurno elegibles para su hijo, su cónyuge incapacitado o un padre que figure como su dependiente fiscal (o cualquier persona que reúna los requisitos para ser su dependiente en el formulario fiscal del IRS) mientras usted y su cónyuge o pareja doméstica trabajan o buscan empleo o si su cónyuge que no trabaja empieza a estudiar a tiempo completo (máximo anual de \$5000 por familia). Los fondos de la FSA de cuidado diurno que no haya usado no se trasladarán al año del plan siguiente.

Seguros opcionales: cuentas de gastos flexibles

Ejemplos de eventos de vida habilitantes (no incluye todos los casos)

Si tiene dudas, comuníquese con la Unidad de Beneficios

Si ocurre un evento de vida habilitante como los que se describen a continuación, envíe un correo electrónico a la Unidad de Beneficios a Benefits.Unit@seattle.gov dentro de los 30 días posteriores al evento para ver si reúne los requisitos para hacer un cambio en su FSA de atención médica o de cuidado diurno.

- Regreso al trabajo después de una licencia (*Nota: regresar de una licencia es el evento habilitante por nacimiento o adopción y marca el plazo de 30 días para elegir la FSA de cuidado de dependientes*).
- Cambio en el estado civil, lo que cambia el número de dependientes elegibles (matrimonio, divorcio, etc.).
- Nacimiento de un hijo, adoptar o dar en adopción aun hijo elegible, o la muerte de un dependiente.
- Cambio en la condición laboral de usted o de su cónyuge o pareja doméstica que afecta sus necesidades de cuidado diurno.
- Cambio en las necesidades de cuidado diurno. Por ejemplo, si un hijo alcanza la edad máxima de 13 años, si se produce un cambio en el costo o la cobertura del cuidado diurno o si ocurre un cambio de proveedor de cuidado diurno.

Una vez que incurra en gastos elegibles, deberá presentar las facturas y los recibos para recibir reembolsos por un límite equivalente al monto que le deducen de sus cheques de pago a lo largo del año. Hay restricciones respecto del monto que puede aportar y los tipos de gastos reembolsables. Si quiere consultar los gastos de cuidado diurno elegibles, ingrese en www.naviabenefits.com.

Configure su cuenta en línea

Cree su cuenta en línea usando su dirección de correo electrónico personal y el **código de la compañía CS1**, compre en la tienda de FSA, presente un reclamo de reembolso, administre su tarjeta de beneficios de Navia y más en www.naviabenefits.com. Para cuestiones relacionadas con reclamos o apelaciones, llame al (206) 425-452-3500 o al 1-800-669-3539. Si quiere consultar los gastos elegibles, ingrese en www.naviabenefits.com.

Kinside

Todos los empleados de la ciudad de Seattle tienen acceso a la red nacional de guarderías de Kinside. Busque vacantes en preescolares, programas para después de clase, campamentos de verano y más. Páguele al proveedor en línea y aproveche un descuento de hasta el 20 % en guardería. Si tiene una FSA de cuidado diurno, puede usarla para pagarle a su proveedor en línea. ¿No tiene una FSA? También puede pagarle en línea a través de ACH. Dígame adiós a los procesos de reclamo engorrosos.

1. **Cree una cuenta:** si ya tiene una cuenta de gastos flexibles, inicie sesión en su cuenta en línea a través de naviabenefits.com. Si no tiene una FSA, vaya a join.kinside.com/city-of-seattle para crear una cuenta con la dirección de correo electrónico que se le asignó como empleado de la ciudad de Seattle.

Seguros opcionales: cuentas de gastos flexibles

Tarjeta de beneficios

- 2. Empiece a buscar:** introduzca la dirección de su casa para ver guarderías, programas de cuidado para después de la escuela, campamentos de verano y preescolares cercanos y consulte perfiles y descuentos. También puede usar el servicio de conserjería para encontrar la opción de guardería adecuada para su familia.
- 3. ¿Tiene en mente un lugar específico?** Haga un recorrido virtual con un solo clic y matricule a sus hijos en proveedores asociados para ahorrar dinero. Use el servicio de conserjería para las reservas e inscripciones.

La tarjeta de beneficios de Navia es una tarjeta de débito que le permite acceder a los fondos de su FSA de atención médica directamente en lugar de pagar de su bolsillo y esperar el reembolso. La tarjeta no se le enviará automáticamente: una vez que configure su cuenta en línea podrá solicitar la tarjeta de beneficios a través de su portal. Puede completar el **formulario de solicitud de tarjeta de beneficios/depósito directo** [aquí](#) y enviarlo a Navia.

Compensación a los trabajadores

Si se lesiona en el trabajo, accederá a la cobertura del Programa autoasegurado de compensación a los trabajadores de la ciudad. La cobertura comienza apenas empieza a trabajar. Si quiere obtener más información sobre este programa, comuníquese con el representante de Recursos Humanos de su departamento.

Programas de bienestar

Reach

Reach es el programa de bienestar en línea y basado en aplicaciones de la ciudad para empleados y cónyuges o parejas domésticas. Reach combina herramientas, contenido educativo y actividades interesantes para apoyar los objetivos de bienestar físico, emocional y financiero.

- Aprenda a manejar el estrés o a lograr un mejor equilibrio entre vivir y trabajar.
- Conéctese con servicios de defensa de la salud para obtener beneficios y hacer preguntas clínicas.
- Participe en la comunidad.
- Tome decisiones más sanas e implemente medidas para mejorar su salud.
- Elabore un presupuesto, administre deudas o planifique su futura jubilación.

Para empezar a usar Reach, ingrese a cityofseattle.limeade.com y regístrese. Para acceder a Reach al paso, descargue la aplicación Limeade e ingrese el código de la ciudad de Seattle: seattle.

Programa de asistencia para empleados (EAP)

El EAP ofrece asesoramiento psicológico confidencial y apoyo para la salud mental para tratar cuestiones como trastornos alimentarios, estrés, problemas familiares, problemas relacionados con el trabajo, problemas financieros y problemas de abuso de alcohol y drogas. Usted y los miembros de su familia pueden acceder al servicio de asistencia a través de Resources for Living. Los servicios también incluyen derivaciones para guarderías, información sobre el cuidado de personas mayores y asesoramiento financiero y legal. No es necesario inscribirse.

Los empleados y los miembros de su familia pueden realizar hasta seis consultas por año por cada problema. Puede optar por recibir asesoramiento en persona o de manera virtual a través de Talkspace. Entre los servicios de Talkspace, se incluye el asesoramiento por mensajes de texto, chat y televideo. Una semana de correspondencia por mensajes de texto equivale a una consulta de seis.

Los empleados pueden usar seis horas laborales **remuneradas** por año para las consultas del EAP. (Comuníquese con su supervisor para programar las consultas en caso de que quiera usar las horas remuneradas). Si quiere comunicarse con Resources for Living, llame al 1-888-272-7252 o al TTY 1-888-879-8274.

WW (anteriormente Weight Watchers)

La ciudad de Seattle ofrece descuentos especiales en determinados programas para perder peso. Ahorre el 50 % en los programas de WW y reciba un reembolso anual adicional de \$30 por asistir a las reuniones según la recomendación de su médico. Pueden inscribirse los empleados regulares de la ciudad y los dependientes adultos que tengan la cobertura médica de la ciudad.

Para inscribirse, vaya a ww.com/us/cityofseattle e ingrese la identificación del empleado 62344 y la contraseña WW62344. También necesitará el número de empleado, los últimos cuatro dígitos de su número del Seguro Social y los datos de su tarjeta de crédito. La dirección para todos los miembros de WW de la ciudad de Seattle es 700 Fifth Avenue, Seattle WA 98104. Si quiere consultar los precios y ver el formulario de reembolso, ingrese en <https://www.seattle.gov/human-resources/benefits/employees-and-covered-family-members/well-being-programs>

Programas de bienestar

Hinge Health	<p>Hinge Health es un programa destinado a ayudar a los empleados y sus dependientes adultos con el dolor de espalda y el dolor articular. No es necesario que pague gastos de su propio bolsillo para acceder a la solución digital.</p> <p>Hinge Health ofrece recursos de prevención, manejo del dolor agudo y recuperación de dolor crónico y asistencia previa o posterior a una cirugía. Según los resultados de la evaluación que se lleva a cabo al momento de inscribirse, los afiliados pueden acceder a opciones de tratamiento como una consulta de fisioterapia virtual para todas las articulaciones y los grupos musculares, terapia de ejercicio basada en aplicaciones, materiales educativos, opiniones médicas de expertos o una tableta y sensores portátiles sin cargo.</p> <p>Para inscribirse en Hinge Health, ingrese en hingehealth.com/cityofseattle.</p>
Quit for Life (Deje de fumar para siempre)	<p>La ciudad de Seattle ha asumido el compromiso de ayudar a los empleados a dejar el tabaco, y por eso subsidia el costo total del programa Quit For Life. Los empleados (y sus familiares adultos elegibles) no pagan para acceder al programa. Incluso se cubre el costo de los parches y las gomas de mascar de nicotina. Si quiere inscribirse, comuníquese con Quit for Life al 1-866-QUIT-4-LIFE (1-866-784-8454).</p>

Programas de vida y trabajo

Seattle Shares	<p>Seattle Shares es el programa de voluntariado y donación de empleados de la ciudad de Seattle. Se alienta a los empleados a donar a través de nuestro socio, United Way of King County (UWKC) durante nuestra campaña anual. También se alienta a los empleados a donar directamente a la organización benéfica de su elección. Los empleados pueden ir a charitynavigator.org para investigar organizaciones benéficas o hacer donaciones a través del portal de navegación de la caridad. Visite inweb/seattleshare para más obtener información.</p>
Career Quest	<p>Career Quest es un programa de gestión profesional que ofrece oportunidades de desarrollo profesional personalizadas para que los empleados perfeccionen sus habilidades o reciban asistencia en relación con sus metas profesionales a largo plazo. El programa ofrece asesoría profesional y talleres. Para ser elegible, debe ser un empleado regular de la ciudad, haber trabajado al menos un año y estar comprometido a desarrollar nuevas capacidades y aptitudes. Si quiere recibir más información, envíe un correo electrónico a CareerQuest@seattle.gov.</p>

Programas de vida y trabajo

Resolución alternativa de conflictos (ADR)

El programa de ADR ofrece capacitación y servicios en materia de resolución de disputas para que los departamentos y empleados de la ciudad desarrollen habilidades para prevenir, resolver o gestionar los conflictos laborales de forma colaborativa.

El personal de la ADR puede ayudarle a determinar cuál es el mejor proceso de resolución de conflictos que se ajuste a sus necesidades y al conflicto en cuestión. Muchos empleados se dan cuenta que con solo hablar con el personal de ADR obtienen las herramientas y la confianza para resolver la disputa por sí mismos.

Otros ven que la meditación es un proceso efectivo y poderoso para resolver disputas. ADR también ofrece conversaciones que facilitan el diálogo y capacitación patrocinada en el campo de resolución de conflictos.

La participación en este programa es voluntaria y confidencial. Llame al 206-615-1692 o envíe un correo electrónico a Vivien.Sharples@seattle.gov si quiere recibir más información.

MyTrips (Mis viajes)

MyTrips es un programa de opciones de traslado laboral para empleados. MyTrips lo ayudará a consultar todas las opciones para ir al trabajo y volver a casa, incluidos los medios de transporte públicos, los servicios de viajes compartidos en camioneta y en automóvil y los traslados en bicicleta y a pie. Si quiere ver la descripción general del programa, consulte este [folleto](#). Explore el programa y únase a la mayoría de los empleados que no conducen solos hasta su trabajo. Solicite un plan de traslado personalizado, obtenga un traslado a casa garantizado en caso de que tenga una emergencia familiar, médica o personal y registre sus viajes en el calendario de traslados laborales para obtener recompensas por campañas. Consulte sus opciones y encuentre un medio de transporte hoy mismo.

Los empleados nuevos recibirán un correo electrónico de bienvenida de [MyTrips](#) durante la incorporación. Si ya es empleado de la ciudad, vaya a [MyTrips](#), la herramienta de opciones de traslados laborales para empleados, para obtener más información sobre el programa y conocer las novedades.

Si tiene preguntas, envíe un correo electrónico a MyTrips a MyTrips@seattle.gov o llame al 206-445-4401.

Políticas de licencias

Vacaciones

Las vacaciones se acumulan según la cantidad de horas remuneradas (sin contar las horas extras) de cada período de pago. Puede acumularse una cantidad máxima de 80 horas de vacaciones por período de pago. (Consulte la tabla de acumulación de vacaciones que figura más abajo). Un año de empleo de tiempo completo equivale a aproximadamente 2088 horas de trabajo regulares remuneradas. La tasa de acumulación de vacaciones es de 12 días por año durante los primeros cuatro años de empleo. Esta tasa aumenta gradualmente a 20 días por año luego de 20 años de empleo y, a partir de entonces, se suma un día más por cada año de empleo hasta alcanzar un máximo de 30 días.

Puede acumular el doble de sus vacaciones anuales sin sufrir penalizaciones. En el cheque de pago quincenal, verá los días de vacaciones que ha acumulado y no ha utilizado. También encontrará esta información en el [Autoservicio para empleados](#).

Siga el protocolo de su departamento para solicitar y tomar vacaciones.

Su saldo de vacaciones no utilizado se liquidará cuando deje el empleo en la ciudad a menos que su sindicato haya elegido participar en VEBA o usted sea elegible para diferir su licencia de vacaciones en compensación diferida. Consulte a su representante de RR. HH.

Empleados con representación sindical: consulten el convenio colectivo de trabajo para ver las políticas de licencias.

Si la información que ofrecemos en este manual difiere de la que figura en el convenio colectivo, prevalecerá esta última.

Horas regulares remuneradas	Años de servicio	Vacaciones acumuladas por hora	Días por año	Horas por año	Cantidad máxima
Menos de 8321	Entre 0 y 4	0,0460	12	96	192
Entre 8321 y 18 720	Entre 5 y 9	0,0577	15	120	240
Entre 18 721 y 29 120	Entre 10 y 14	0,0615	16	128	256
Entre 29 121 y 39 520	Entre 15 y 19	0,0692	18	144	288
Entre 39 521 y 41 600	20	0,0769	20	160	320
Entre 41 601 y 43 680	21	0,0807	21	168	336
Entre 43 681 y 45 760	22	0,0846	22	176	352
Entre 45 761 y 47 840	23	0,0885	23	184	368
Entre 47 841 y 49 920	24	0,0923	24	192	384
Entre 49 921 y 52 000	25	0,0961	25	200	400
Entre 52 001 y 54 080	26	0,1000	26	208	416
Entre 54 081 y 56 160	27	0,1038	27	216	432
Entre 56 161 y 58 240	28	0,1076	28	224	448
Entre 58 241 y 60 320	29	0,1115	29	232	464
De 60 321 en adelante	30	0,1153	30	240	480

Políticas de licencias

Licencia por enfermedad

La licencia por enfermedad es un programa mediante el cual los empleados perciben su salario en caso de que no puedan trabajar porque tienen consultas médicas o una enfermedad, lesión o incapacidad que no les permite trabajar temporalmente, o de que no puedan trabajar porque su cónyuge o pareja doméstica o uno de sus padres, abuelos, hermanos, nietos o hijos dependientes tiene consultas médicas o una enfermedad, lesión o incapacidad. También puede pedir licencia por enfermedad para cuidar a un recién nacido o un niño que acaba de recibir en adopción, para brindar cuidado sustituto o tutela legal, por el cierre de su lugar de trabajo o de la escuela o guardería de su hijo por parte de las autoridades sanitarias públicas y por cuestiones relacionadas con violencia doméstica, agresión sexual y acoso. También puede usar las horas de licencia por enfermedad disponibles tras cumplir 30 días de empleo.

Los empleados de tiempo completo acumulan 12 días o 96 horas de licencia por enfermedad por año calendario a razón de 0,046 horas por hora regular remunerada. Si se ausenta durante más de cuatro días laborales consecutivos, deberá presentar documentación médica que acredite la ausencia. Es posible que también deba presentar un certificado para volver a trabajar. Si se jubila a través del Sistema Jubilatorio de la ciudad de Seattle, es elegible para recibir una compensación en efectivo equivalente al 25 por ciento de las horas de licencia por enfermedad no utilizadas a menos que su sindicato haya optado por participar en un plan de Asociación de Empleados Beneficiarios Voluntarios (VEBA) o de que usted sea elegible para recibir una compensación de diferimiento de impuestos por la licencia por enfermedad. Consulte a su representante de RR. HH.

Traspaso de licencia por enfermedad

La ciudad ofrece un programa de traspaso de licencia por enfermedad. Puede presentar una solicitud para que otros empleados le donen hasta 560 horas de licencia por enfermedad para cualquier evento habilitante si cumple con las siguientes condiciones:

- Si ha usado (o usará) todas las horas de licencia remuneradas que le quedan en el período de pago actual debido a que padece de una enfermedad, lesión, incapacidad o afección física o mental que puede obligarlo a tomar una licencia no remunerada o renunciar a su empleo.
- Si presenta un certificado médico de su proveedor de atención médica que verifique la afección, su duración prevista y la necesidad de tomar una licencia.
- Si ha utilizado todas las horas de licencia por enfermedad de forma sensata.
- Si no es elegible para recibir beneficios conforme al Capítulo 4.44 del Código Municipal de Seattle, la Ley Estatal de Seguro Industrial o la Ley de Asistencia Médica.

También puede donar ocho horas de licencia por enfermedad o más a un empleado aprobado siempre y cuando no ocasione que usted se quede con menos de 240 horas de licencia por enfermedad.

Si quiere obtener más información sobre el traspaso de licencia por enfermedad, consulte la Disposición de personal 7.7.5 y las políticas de su departamento.

Políticas de licencias

Días festivos

La mayoría de los empleados de la ciudad son elegibles para recibir 10 días festivos oficiales y dos días festivos personales remunerados por año. Para ser elegible, debe figurar como empleado con nombramiento regular el día anterior o el día posterior al día festivo. Sin embargo, el día festivo no se le pagará si toma una licencia no remunerada de más de cuatro días inmediatamente anteriores a un día festivo y vuelve a trabajar el día siguiente a este. Para obtener más información sobre la política de días festivos, consulte la Disposición de personal 7.6 en seattle.gov/human-resources/rules-and-resources/personnel-rules y en los convenios colectivos que correspondan.

A continuación, ofrecemos el calendario de días festivos 2022*.

Día de Año Nuevo	Viernes 31/12/2021
Día de Martin Luther King Jr.	Lunes 17/01/2022
Día del Presidente	Lunes 21/02/2022
Día de los Caídos en la Guerra	Lunes 30/05/2022
Día de la Independencia (se observa)	Lunes 04/07/2022
Día del Trabajo	Lunes 05/09/2022
Día de los Veteranos	Viernes 11/11/2022
Día de Acción de Gracias	Jueves 24/11/2022
Viernes posterior al Día de Acción de Gracias	Viernes 25/11/2022
Día de Navidad (se observa)	Lunes 26/12/2022

El feriado del Día de Año Nuevo de 2023 será el 2 de enero de 2023.

Debe usar los días festivos personales (optativos) durante el año calendario; de lo contrario, los perderá.

Día por emergencia

Algunos convenios colectivos ofrecen a los empleados un día por emergencia. Los empleados pueden tomarse un día para resolver una situación personal urgente. Consulte su convenio colectivo de trabajo para obtener más información.

**¿Tiene días festivos adicionales en 2022? Consulte el Autoservicio para empleados o comuníquese con su representante de Recursos Humanos si su unidad de convenio colectivo o su grupo sin representación sindical tiene días festivos adicionales en 2022.*

Políticas de licencias

Días festivos opcionales

El 1 de enero de todos los años, se acreditan dos días festivos optativos (personales) a todos los empleados. Los empleados que tengan diez años de servicio o más recibirán cuatro días festivos personales. Puede tomárselos de uno en cualquier momento sujeto a la aprobación de su supervisor. No puede transferir los días festivos opcionales de un año a otro ni recibir una compensación en efectivo por ellos al finalizar el año. ¡Si no quiere perderlos, úselos!

Los empleados que tengan un cronograma laboral de 4/10 o 9/80 recibirán ocho horas remuneradas por día festivo. Para saldar la diferencia, deben usar horas de vacaciones o de compensación, tomarse días no remunerados o tener un horario flexible. Si quiere obtener más información, consulte la [Disposición de personal](#) 7.6 en seattle.gov/human-resources/rules-and-resources/personnel-rules. Si tiene representación sindical, consulte su convenio colectivo de trabajo para ver las políticas de días festivos personales.

Licencia por duelo

Todos los empleados, incluidos los temporales, tienen derecho a recibir cinco días de licencia remunerada por duelo luego del fallecimiento de un familiar cercano. Sujeto a la aprobación de su supervisor, puede tomarse horas de vacaciones o de otra licencia discrecional hasta alcanzar un máximo de cinco días para hacer el duelo de un “familiar que no sea cercano”, como una tía, un amigo, un compañero de trabajo u otra persona que no sea un familiar cercano.

Licencia familiar y médica

La ciudad ofrece hasta 90 días calendario de licencia familiar y médica no remunerados por cada período de 12 meses en un año calendario. Para los empleados de tiempo parcial, la licencia se prorratea. Los empleados pueden tomarse la licencia una vez que cumplan seis meses de antigüedad laboral. Los empleados elegibles pueden usar las horas de licencia remunerada que tengan acumuladas, como vacaciones, licencia por enfermedad, días festivos optativos, etc., durante un período de licencia familiar y médica aprobado por la ciudad. La licencia familiar y médica de la ciudad es una licencia protegida que admite la restauración laboral, la continuidad de los beneficios del seguro médico y la protección contra represalias.

Si quiere usar la licencia familiar y médica para cuidar a un recién nacido o un niño que ha recibido en cuidado sustituto o adopción, debe presentar una notificación con 30 días de anticipación siempre que sea posible. Si quiere usar la licencia familiar y médica de forma intermitente para otros fines que no incluyan cuidar a un hijo recién nacido o que ha recibido recientemente, debe contar con la autorización de su supervisor. Debe presentar un documento que acredite la fecha de nacimiento o recepción del niño.

También se recomienda que presente una notificación con la mayor anticipación posible antes de tomarse una licencia familiar y médica por un problema de salud personal o para cuidar a un familiar elegible gravemente enfermo. También deberá presentar un certificado de su proveedor de atención médica que verifique que padece una afección médica grave.

Políticas de licencias

Servicio de jurado	<p>Además, si pide una licencia familiar y médica porque usted tiene una afección de salud grave, necesitará el alta de su proveedor de atención médica para volver a trabajar. Para solicitar esta licencia, comuníquese con el coordinador de licencias y ADA de su departamento.</p> <p>Si presta servicio de jurado durante el horario normal, se le pagarán las horas regulares siempre y cuando ceda a la ciudad todas las compensaciones que reciba del tribunal menos los viáticos.</p> <p>La ciudad ofrece los siguientes programas de licencia remunerada y no remunerada a los empleados que necesitan tomar licencia por acontecimientos militares.</p>
Licencia militar	<ul style="list-style-type: none">• Licencia militar remunerada: la ciudad ofrece hasta 21 días laborales, sin contar los días no laborales normales, de licencia remunerada por año fiscal (de octubre a septiembre) sin la pérdida del crédito de servicio a los empleados que sean miembros de las Fuerzas Armadas, la Guardia Nacional o la Reserva de los EE. UU. y que necesiten una licencia para presentarse a sus puestos militares, entrenar o hacer ejercicios militares. Esta licencia permite que los empleados reciban el salario y los beneficios como empleados de la ciudad conforme a la misma tasa de pago y las mismas condiciones a las que accederían si estuvieran trabajando.• Licencia militar (Military Leave of Absence, LOA): a través de esta licencia, los empleados pueden tomar una licencia no remunerada para prestar servicio activo en las fuerzas militares de los Estados Unidos. Esta licencia también garantiza la reincorporación laboral una vez que el empleado termine el servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos.• Licencia por cónyuge militar: a través de esta licencia, se ofrecen 15 días de licencia no remunerada a los empleados que tienen un cónyuge que es miembro de las Fuerzas Armadas, la Guardia Nacional o la Reserva y que ha recibido una notificación de llamada perentoria o una orden de servicio activo o que tienen un cónyuge militar que está de licencia luego de haber prestado servicio.• Licencia familiar y médica por exigencia militar: los empleados elegibles pueden obtener hasta 90 días (13 semanas) de licencia familiar y médica no remunerada y con protección laboral por cada período de 12 meses en caso de que se presente una “exigencia habilitante” a causa de un despliegue en el extranjero del cónyuge, uno de los padres o un hijo del empleado.• Licencia familiar y médica para cuidar a un familiar militar: los empleados pueden obtener hasta 26 semanas de licencia familiar y médica no remunerada y con protección laboral por cada período de 12 meses para cuidar a su cónyuge, a uno de los padres, a un hijo o a un familiar cercano de un miembro de las fuerzas militares cubierto con una lesión o una enfermedad graves. Los miembros de las fuerzas militares cubiertos pueden ser miembros actuales o veteranos.

Políticas de licencias

Licencia remunerada por cuidado familiar

La ciudad ofrece a los empleados elegibles hasta cuatro semanas (160 horas) de licencia remunerada para cuidar a un familiar elegible que tenga una afección de salud grave conforme a una licencia familiar y médica aprobada. Para los empleados de tiempo parcial, la licencia se prorratea. Los empleados pueden usar la licencia una vez que tengan una antigüedad laboral de seis meses consecutivos en un puesto o una asignación temporal elegibles y siempre y cuando no hayan usado todas las horas de licencia familiar y médica que tienen derecho a recibir. Las horas de licencia remunerada por cuidado familiar se restan de las horas de licencia familiar y médica totales que le corresponden al empleado. Para solicitar esta licencia, comuníquese con el [coordinador de licencias y ADA de su departamento](#).

Licencia parental remunerada

A través del Programa de licencia parental remunerada de la ciudad de Seattle, los empleados elegibles pueden recibir hasta 12 semanas de licencia remunerada para crear un vínculo con su nuevo hijo. Para los empleados de tiempo parcial, la licencia se prorratea. Los empleados pueden usar la licencia una vez que tengan una antigüedad laboral de seis meses en un puesto elegible y si experimentan uno de los siguientes eventos habilitantes:

- el nacimiento de un hijo, la recepción de un niño en adopción, la recepción de un niño en cuidado sustituto o la recepción de un niño en tutela legal.

Además de presentar una solicitud de licencia, el empleado debe presentar un documento que acredite el nacimiento o la recepción del niño. El empleado debe usar la licencia antes de que se cumpla un año del nacimiento o la recepción del menor. Para solicitar esta licencia, comuníquese con el [coordinador de licencias y ADA de su departamento](#).

Licencia por año sabático

Es posible que sea elegible para acceder a una licencia por año sabático no remunerada de hasta 12 meses una vez que tenga una antigüedad equivalente a siete años de empleo de tiempo completo, regular y continuo en ciudad. A diferencia de la licencia personal, la licencia por año sabático garantiza el retorno al empleo. (La garantía no es mayor que la que existiría si no estuviera de licencia). Además, recibirá beneficios de atención médica a razón de un mes de cobertura por cada año de antigüedad hasta alcanzar un límite de 12 meses. Si tiene más de 240 horas de licencia por enfermedad que no ha usado, puede cobrarlas al 25 % de su valor actual.

Si quiere obtener más información, consulte las **Disposiciones de personal** en seattle.gov/human-resources/rules-and-resources/personnel-rules.

Si quiere solicitar alguna de estas licencias, comuníquese con el [coordinador de licencias y ADA de su departamento](#).

Licencia familiar y médica remunerada del estado de Washington

La licencia familiar y médica remunerada del estado de Washington es un programa de seguro financiado mediante primas pagadas por la ciudad de Seattle y empleados. Ofrece licencia parcialmente remunerada para eventos médicos y familiares que califiquen, y algunos eventos militares que califiquen. El programa cubre entre 12 y 18 semanas de licencia remunerada en caso de algún evento que califique, dependiendo de las circunstancias. Para obtener más información, visite la página web del Departamento para la Seguridad del Empleo del Estado de Washington en <https://www.paidleave.wa.gov/>.

Para solicitar este beneficio del estado al [Departamento para la Seguridad en el Empleo](#) (Employment Security Department, ESD) del Estado de Washington, comuníquese con el ESD directamente al 1 (833) 717-2273 o complete la solicitud en línea en www.paidleave.wa.gov.

Derechos y responsabilidades del empleado

Su entorno laboral

Como empleado de la ciudad, tiene derechos y responsabilidades.

Tiene derecho a gozar de un entorno laboral sin discriminación ni acoso en función de raza, género, edad, origen nacional, color, credo, identidad de género, religión, ascendencia o incapacidad sensorial, mental o física. Si sufre o presencia un hecho de acoso o discriminación ilegal, denúncielo a las autoridades correspondientes. El procedimiento para informar e investigar las denuncias de acoso en el lugar de trabajo se encuentra en <http://sdhrweb/safety/workplaceviolence.asp>.

Empleo

Como empleado, puede contar con la representación de un convenio colectivo de trabajo entre la ciudad y un sindicato autorizado. Si cuenta con esta representación, es elegible para acceder a todos los derechos y las condiciones de empleo que allí se describan. Las disposiciones de su convenio colectivo de trabajo prevalecerán sobre cualquier disposición de personal, política o procedimiento con el que entre en conflicto.

Usted tiene derecho a competir abiertamente por los puestos laborales de la ciudad para los que esté calificado. Puede usar los equipos de la ciudad (p. ej., computadoras y fotocopiadoras) y su horario laboral, siempre que sea razonable, para presentar solicitudes laborales y llevar a cabo entrevistas y procesos de prueba de la ciudad.

Tenga en cuenta lo siguiente: Hemos tratado de brindarle información precisa. Si hay alguna discrepancia entre la información de este manual y la de los contratos de seguro, otros documentos legales o un convenio colectivo de trabajo autorizado, prevalecerán los contratos, documentos legales y convenios colectivos de trabajo que correspondan. La ciudad de Seattle tiene la intención de mantener estos planes de forma indefinida, pero se reserva el derecho de enmendarlos o cancelarlos total o parcialmente, en cualquier momento y por cualquier motivo conforme a los procedimientos de enmienda y cancelación que se detallan en los documentos legales. Este manual no genera un contrato laboral con la ciudad de Seattle.

Jubilación

Plan de ahorro por compensación de diferimiento de impuestos

Si lo desea, puede participar en el Plan voluntario de compensación de diferimiento de impuestos que ofrece la ciudad de Seattle a través de Nationwide. Puede inscribirse en cualquier momento del año. A través del plan, puede ahorrar una parte de su cheque de pago para complementar los fondos jubilatorios. Las contribuciones se deducen de su salario antes o después de impuestos (Roth) y usted tiene el 100 % de la titularidad de los aportes que hace. Puede elegir entre varias opciones de inversiones para diversificar sus ahorros.

Si desea recibir más información, comuníquese con un Asesor informativo de la Torre Municipal de Seattle (piso 16, sala 1635) al 206-447-1924. Los asesores informativos están disponibles de lunes a viernes durante el horario laboral normal. También puede comunicarse con Nationwide al 855-550-1757. Los representantes de Atención al Cliente están disponibles de lunes a viernes de 5:00 a. m. a 8:00 p. m. hora del Pacífico, y los sábados de 6:00 a. m. a 3:00 p. m. También puede acceder a su cuenta en cualquier momento desde el [sitio web del plan](#).

- Puede empezar a hacer los diferimientos (contribuciones), dejar de hacerlos o modificar los montos en cualquier momento desde www.cityofseattledeferredcomp.com o llamando al 855-550-1757.
- Las contribuciones pueden ser desde \$10 por período de pago y de hasta el 50 % de sus ingresos anuales gravables; el límite anual está publicado en www.cityofseattledeferredcomp.com
- No paga impuestos federales por sus ahorros antes de impuestos hasta que los retira.
- Puede solicitar un préstamo de hasta \$50 000 o la mitad del saldo de su cuenta, según el monto que sea menor.
- Solo podrá retirar el dinero cuando deje de trabajar para la ciudad, independientemente de su edad.
- Se ofrecen retiros por dificultades financieras sujetos a las disposiciones del IRS y la aprobación del Comité de Fideicomiso del Plan.
- Al momento de jubilarse, puede contribuir una parte del saldo de su licencia por enfermedad (en caso de que sea elegible) y la totalidad de su compensación por vacaciones hasta alcanzar el límite de diferimiento anual no utilizado del año en que se jubila.
- También puede consolidar planes de jubilación anteriores (457, 403(b), 401(k), 401(a) y IRA) con la cuenta del Plan de compensación de diferimiento de impuestos.

Año	Límite de contribuciones regulares	Límite de contribución adicional para empleados de más de 50 años
2022	\$20 500	\$6500

Jubilación

Sistema jubilatorio de la ciudad

Si lo contratan para un puesto de administración pública, se lo inscribe automáticamente en el Sistema Jubilatorio de Empleados de la Ciudad de Seattle (SCERS). Usted contribuye un porcentaje de sus ingresos al fondo jubilatorio a través de deducciones salariales (antes de impuestos). Si es un empleado exento (exento de la administración pública), la membresía es opcional y puede inscribirse en cualquier momento.

El SCERS II es un plan jubilatorio nuevo para los empleados de la ciudad de Seattle contratados a partir del 1 de enero de 2017. Con el plan nuevo, los jubilados de la ciudad de Seattle tendrán un fondo jubilatorio sólido durante muchos años. El SCERS II forma parte de un paquete de beneficios competitivo que se destaca de las ofertas nacionales y regionales.

Tabla comparativa

El SCERS I y el SCERS II funcionan básicamente de la misma forma y muchas disposiciones de ambos planes son idénticas. En esta tabla, se resumen las diferencias más significativas entre el SCERS I y el SCERS II.

	SCERS I	SCERS II
Tasa de contribución del empleado	10,03 por ciento	7 por ciento
Salario final promedio	52 períodos de pago más altos	130 períodos de pago más altos
Edad jubilatoria mínima	<p>Para ser elegibles, los empleados activos deben:</p> <hr/> <p>tener 62 años y entre 5 y 9 años de servicio</p> <hr/> <p>tener 57 años y entre 10 y 19 años de servicio</p> <hr/> <p>tener 52 años y entre 20 y 29 años de servicio</p> <hr/> <p>tener 30 años de servicio o más, independientemente de la edad</p>	<p><i>Para ser elegibles, los empleados activos deben:</i></p> <hr/> <p>tener 60 años y entre 5 y 9 años de servicio</p> <hr/> <p>tener 57 años y entre 10 y 19 años de servicio</p> <hr/> <p>tener 55 años y 20 años de servicio o más</p>
Multiplicador de beneficio obtenido por año de servicio	Máximo de 2 por ciento. Consulte la tabla de la sección 4.36.605 del SMC.	Máximo de 1,75 por ciento. Consulte la tabla de la sección 4.36.608 del SMC.
Cálculo de beneficio mínimo	Contribuciones más intereses multiplicados por dos.	Para calcular el beneficio, se tienen en cuenta la edad y los años de servicio. Consulte la tabla de la sección 4.36.608 del SMC.

Jubilación

Sistema jubilatorio de la ciudad (continuación)

¿Cómo lo afecta el SCERS II?

- Los miembros que hayan sido contratados e inscritos antes del 1 de enero de 2017 seguirán formando parte del SCERS I.
- Los miembros nuevos que hayan sido contratados a partir del 1 de enero de 2017 formarán parte del SCERS II a menos que cuenten con los años de servicio elegibles para hacer un redépósito en el SCERS I.
- A partir del 1 de enero de 2017, los empleados exentos o los empleados temporales elegibles con fecha de elegibilidad anterior al 1 de enero de 2017 serán inscritos en el SCERS I en caso de que opten por formar parte del sistema jubilatorio. También tendrán *la opción de transferirse al SCERS II dentro de un plazo de 60 días*. Los empleados que opten por transferirse de forma permanente perderán el derecho a comprar el crédito de servicio jubilatorio obtenido antes de su inscripción al SCERS.
- A partir del 1 de enero de 2017, los exmiembros del SCERS I que retiraron sus contribuciones, volvieron a trabajar en la ciudad y son elegibles para hacer un redépósito serán reinscritos en el SCERS I y tendrán *la opción de transferirse al SCERS II dentro de un plazo de 60 días*. Los empleados que opten por transferirse de forma permanente perderán el derecho a redepositar el crédito de servicio jubilatorio obtenido con el SCERS I.

Si es un ex empleado de la ciudad y quiere comprar crédito de servicio jubilatorio obtenido con su empleo anterior, comuníquese con la Oficina de jubilación para consultar si reúne los requisitos.

Si trabajó para el estado u otros gobiernos locales, es posible que sea elegible para combinar su tiempo de servicio para calificar para la jubilación.

Si desea recibir más información, comuníquese con la Oficina de Jubilación de la ciudad de Seattle al 206-386-1292, visite su página web en seattle.gov/retirement o envíe un correo electrónico a City.Retirement@Seattle.gov.

Este documento es una guía y debe consultarse junto con la sección 4.36 del Código Municipal de Seattle. Las disposiciones que rigen los beneficios jubilatorios de los miembros se encuentran en el Código Municipal de Seattle (SMC). En caso de que hubiera una discrepancia entre la información de este documento y la del código, regirá esta última.

Beneficio por fallecimiento del sistema jubilatorio

Los empleados activos se convierten en miembros del Programa de beneficio por fallecimiento automáticamente. Los jubilados pueden optar por retener el beneficio. El beneficio es de \$2000 y solo es pagadero al beneficiario. La prima anual es de \$12,00 y se deduce del primer cheque de pago del año. El beneficio no representa un valor en efectivo para el jubilado.

Glosario

Facturación del saldo	El monto superior al del coseguro que quizás deba pagar si usa un proveedor que está fuera de la red. Consulte la explicación que se encuentra en la página 53 para el pago de reclamos fuera de la red en los que se factura más que el monto permisible de Aetna.
Coseguro	Un acuerdo entre el plan y el empleado mediante el cual se comparte un porcentaje específico de los gastos cubiertos conforme al plan. Por ejemplo, el Plan tradicional Aetna Open Choice paga el 80 % de la mayoría de los gastos cubiertos y el empleado paga el 20 % restante una vez que se alcanza el deducible.
Copago	Un cargo que se paga cuando se presta un servicio médico u odontológico. El copago puede ser un porcentaje del gasto, pero normalmente es un monto fijo. Por lo general, los copagos no se imputan al coseguro ni los deducibles que se pagan del propio bolsillo.
Deducible	Los gastos cubiertos en los que se debe incurrir para que se paguen los beneficios del plan. El deducible se establece de forma anual y puede ser individual o familiar.
Gastos elegibles	Gastos que se consideran elegibles para recibir cobertura según el plan de salud. Pueden ser cargos de servicios de salud específicos o “cargos razonables y habituales”.
Vademécum	Una lista de medicamentos genéricos y de marcas preferidas. Los medicamentos se seleccionan conforme a los criterios de evaluación de cada plan. Los vademécums son diferentes según el plan y pueden incluir medicamentos nuevos o eliminar medicamentos de marca a medida que surgen equivalentes genéricos.
Medicamento genérico	Un medicamento que contiene los mismos ingredientes activos y en las mismas cantidades que un producto de marca, aunque puede tener un color, una forma o un tamaño diferente. Se produce una vez que vence la patente del medicamento de marca. También se lo denomina “equivalente genérico”.
Proveedor de la red	Un proveedor médico que ha firmado un contrato para participar en un plan de salud. También se lo denomina “proveedor preferido”.
Proveedor fuera de la red	Un proveedor que no ha firmado un contrato con un plan de salud. También se lo denomina “proveedor no preferido”.
Gastos de su propio bolsillo	Gastos que el plan no cubre y que debe pagar el afiliado. Pueden ser el coseguro, los deducibles, etc.
Límite de desembolso (desembolso máximo)	Los copagos o coseguros que debe pagar una persona en un año calendario para recibir la cobertura total de la mayoría de los gastos cubiertos.

Glosario

Afección preexistente	Una afección física que se tenía antes de la fecha de entrada en vigencia de una póliza. Muchas pólizas de salud no cubren este tipo de afecciones hasta que haya transcurrido un período de tiempo determinado. Los planes médicos de la ciudad cubren todas las afecciones preexistentes.
Proveedor preferido	Un proveedor médico que ha firmado un contrato para participar en un plan de salud. También se lo denomina “proveedor de la red”.
Atención preventiva	Consiste en los exámenes físicos de rutina y la colocación de vacunas. El objetivo es prevenir las enfermedades antes de que se desarrollen.
Cargo reconocido	El cargo semianual que Aetna determina que está en el percentil 70 de los cargos que cobran los proveedores por un servicio o suministro en el área geográfica en la que se lo recibe.

¿Con quién me comunico si tengo alguna pregunta?

Si tiene alguna pregunta, comuníquese telefónicamente con las siguientes organizaciones o visite sus páginas web. El teléfono de la Unidad Central de Beneficios del Departamento de Recursos Humanos de Seattle es 206-615-1340.

Accolade	866-540-5418	https://login.myacolade.com/login
Aetna	866-540-5418	Aetna.com Búsqueda personalizada de documentos: aetna.com/dsepublic/#/cityofseattle
Kaiser Permanente	888-901-4636	KP.org/wa
VSP	800-877-7195	vsp.com Haga clic en "Members" (Miembros)
Delta Dental of Washington (DDWA)	206-522-2300 o 800-554-1907	DeltaDentalWa.com
Dental Health Services	206-788-3444 877-495-4455	DentalHealthServices.com/cityofseattle
Representante local de jubilaciones de Nationwide	855-550-1757 206-447-1924	www.cityofseattledeferredcomp.com
Programa de asistencia para empleados	888-272-7252 TTY: 888-879-8274	ResourcesForLiving.com Nombre de usuario: city of seattle Contraseña: city of seattle
Seguros de vida y por AD&D y LTD		Representante de beneficios de su departamento
Resolución alternativa de conflictos	206-615-0089 206-615-1692 TTY: 206-684-7888	sdhrweb/adr/default.asp
Cuentas de gastos flexibles de atención médica/cuidado diurno	800-669-3539	naviabenefits.com
Unidad Central de Beneficios de la Ciudad	206-615-1340	seattle.gov/human-resources/benefits
Autoservicio para empleados		seattle.gov/ess/