

UNION  
COLLEGE  
FOUNDED 1795

# 2026

## GUÍA DE BENEFICIOS

CONOZCA SUS BENEFICIOS DE EMPLEADO



# BIENVENIDO A LA INSCRIPCIÓN ANUAL PARA 2026

En Union College, valoramos a nuestros empleados como nuestro mayor activo. Nos complace ofrecer un programa de beneficios que satisface las necesidades de nuestros empleados y sus familias. Ofrecemos atención médica integral, un sólido plan de jubilación, oportunidades de bienestar, un programa de beneficios de matrícula y mucho más. Le recomendamos que revise sus opciones y elija los beneficios que se ajusten a sus necesidades actuales. Para obtener más información sobre nuestro programa de beneficios, consulte nuestra [página web myapps](#) (haga clic en el mosaico Workday), o el sitio web de Recursos Humanos.

## Esta guía contiene

Introducción . . . . .	2
Cobertura de salud. . . . .	4
Plan médico/salud conductual/recetas médicas (atención médica). . . . .	4
Cuenta de ahorros para gastos médicos (HSA) . . . . .	5
Programa de cuentas de gastos (FSA). . . . .	9
Plan dental. . . . .	13
Plan de cuidado de la vista . . . . .	14
Reducción de costos para 2026. . . . .	15
Programa de incentivos de bienestar . . . . .	15
Programa de descuentos de primas del plan médico . . . . .	15
LifePoints . . . . .	15
Programas de descuento de bienestar. . . . .	15
Seguro básico de vida, seguro por muerte y desmembramiento accidentales y seguro de incapacidad de largo plazo . . . . .	16
Seguro básico de vida . . . . .	16
Seguro básico de AD&D . . . . .	16
Seguro básico de incapacidad de largo plazo (LTD) . . . . .	16
Seguro suplementario de vida . . . . .	16
Seguro de vida de dependientes . . . . .	16
Seguro suplementario de incapacidad de largo plazo (LTD) . . . . .	16
Seguro suplementario de AD&D . . . . .	16
Cobertura adicional para mayor tranquilidad . . . . .	17
Seguro de accidentes . . . . .	17
Seguro de indemnización por hospitalización. . . . .	17
Seguro de enfermedad grave . . . . .	17
Plan de jubilación . . . . .	18
Programa de beneficios de matrícula . . . . .	19
Asistencia para empleados (EAP) y Programas de asesoramiento para el éxito . . . . .	20
Beneficios adicionales . . . . .	21
Información de contactos . . . . .	22
Apéndice . . . . .	23



# INTRODUCCIÓN

## Union College ofrece un paquete de beneficios completo y asequible que:

- Sigue siendo comparable con otras universidades y empleadores
- Ofrece flexibilidad, equidad y opciones para satisfacer las necesidades de nuestra diversa fuerza laboral
- Gestiona los costos a largo plazo de Union College
- Respeta los gastos a corto y largo plazo y las metas financieras de los empleados
- Apoya nuestro objetivo de ser un empleador de primer nivel

*Para obtener más información sobre los planes de beneficios de Union College, consulte las Descripciones Resumidas de los Planes disponibles en el departamento de Recursos Humanos.*

## Dependientes elegibles

Entre los dependientes elegibles se incluyen:

- Cónyuge legal
- Pareja doméstica\* (es necesario presentar una declaración jurada de pareja doméstica y de interdependencia financiera)
- Hijos dependientes (incluidos los hijos dependientes del cónyuge o pareja doméstica) hasta los 26 años:
  - Hijo biológico
  - Hijo adoptado legalmente o niño dado en adopción
  - Hijastros
  - Hijo en adopción temporal
  - Menor sujeto a una orden judicial de tutela legal
  - Hijos discapacitados de cualquier edad

Para obtener más información sobre los requisitos, consulte los documentos del plan disponibles en Recursos Humanos.

## Cuándo inscribirse

Los empleados elegibles pueden inscribirse para recibir beneficios como recién contratados, cuando pasan a ocupar un puesto que les da derecho a recibir beneficios, como resultado de un evento de vida calificado y/o durante la Inscripción Anual.

**Si no se inscribe en el plazo de 30 días desde su elegibilidad para recibir beneficios, no podrá hacer cambios durante el año a menos que tenga un evento de vida calificado, que puede incluir, entre otros:**

- Matrimonio, divorcio, nacimiento, adopción o fallecimiento;
- Un cambio en la situación laboral suya, de su cónyuge/pareja doméstica o de sus dependientes elegibles que afecte la elegibilidad para recibir beneficios;
- La pérdida u obtención de cobertura de seguro para usted, su cónyuge/pareja doméstica o sus dependientes elegibles; y
- Un empleado o dependiente elegible que se convierte en dependiente no elegible (por ejemplo, un hijo que cumple 26 años, la edad máxima para tener cobertura en los planes médico, dental o de cuidado de la vista).

Si usted o uno de sus dependientes cubiertos tiene un evento de vida calificado, tiene que presentar la documentación de respaldo al departamento de Recursos Humanos en los 30 días siguientes al evento.

## Cómo inscribirse

Usted se inscribirá en línea a través de [Workday](#).

**Tenga presente:** No es necesario estar inscrito en un plan médico para elegir la cobertura dental o de cuidado de la vista, y puede elegir niveles de cobertura diferentes para cada uno de estos planes.

## El pago de sus beneficios

La mayoría de los beneficios se pagan con contribuciones antes de impuestos (antes de la aplicación de los impuestos federales, del Seguro Social y estatales). Realizar los pagos de los beneficios con dinero antes de impuestos reduce sus ingresos imponibles y su posterior obligación tributaria, lo que a su vez disminuye el costo real de estos beneficios. Consulte la información sobre el costo en [Workday](#).

\*Según las leyes fiscales federales vigentes, el dinero antes de impuestos no puede utilizarse para adquirir beneficios para parejas domésticas que no reúnan los requisitos para ser consideradas dependientes fiscales federales según el Código de Rentas Internas (IRC), en la Sec. 152. Si la pareja de hecho está inscrita en la cobertura médica, dental o de cuidado de la vista, el empleado pagará la parte correspondiente a la pareja de la cobertura con dinero después de impuestos. El costo que supone para Union College proporcionar estos beneficios constituye un ingreso imponible para el empleado. Debido a las leyes fiscales y otras consideraciones legales, las cuentas de reembolso de gastos médicos y de cuidados de dependientes no pueden extenderse a las parejas domésticas.

Los empleados con un horario de trabajo de al menos 30 horas semanales y 1,000 horas anuales se consideran a **tiempo completo elegibles para recibir beneficios**, mientras que aquellos con un horario de trabajo de al menos 20 horas semanales y 660 horas anuales se consideran a **tiempo parcial elegibles para recibir beneficios**. Los beneficios entran en vigor el primer día del mes siguiente a la fecha en que usted es elegible o en la fecha de elegibilidad si su fecha de contratación coincide con el primer día del mes.

## Inscripción Anual: Acciones que debe realizar

Se recomienda a los empleados elegibles que revisen y actualicen sus beneficios durante la Inscripción Anual para asegurarse de que cuentan con la cobertura que se ajusta a sus necesidades en 2026. Aunque la mayoría de los planes se renovarán, incluido su plan médico, las Cuentas de gastos (FSA) de cuidado de la salud y para cuidado de dependientes no se transferirán. Debe seleccionar activamente esta cobertura en Workday para beneficiarse de valiosos ahorros libres de impuestos.



## EXPLICACIÓN DE TÉRMINOS CLAVE

Cada plan médico funciona de forma ligeramente diferente, así que tómese su tiempo para familiarizarse con estos términos clave.

### Deducible:

La cantidad de los gastos cubiertos que debe pagar cada año calendario antes de que el plan comience a pagar determinados beneficios.

### Copago (copay):

Una tarifa fija que usted paga en el momento en que recibe un servicio cubierto hasta alcanzar el máximo de gastos de su bolsillo. Los copagos no se cuentan para cumplir con su deducible, pero sí se cuentan para el máximo de gastos de su bolsillo.

### Coseguro:

El porcentaje del costo que usted paga por un servicio cubierto una vez que ha alcanzado su deducible y antes de alcanzar el máximo de gastos de su bolsillo.

### Máximo de gastos de su bolsillo:

La cantidad máxima que deberá pagar después de alcanzar su deducible. Una vez que usted alcanza el máximo de gastos de su bolsillo, el plan comenzará a pagar el 100 % por los servicios cubiertos. Esto no incluye los costos fuera de la red.

### Proveedores dentro de la red:

Una red de médicos, hospitales, laboratorios y otros proveedores de atención médica que pertenecen a la red de Anthem. El uso de estos proveedores suele suponer el costo más bajo para usted.

### Proveedores fuera de la red:

Un proveedor de atención médica que no pertenece a la red de Anthem. El uso de estos proveedores puede suponer un costo adicional de su bolsillo para usted.



# COBERTURA DE SALUD

## Plan médico/de salud conductual/de medicamentos recetados

Union College le ofrece tres planes médicos para elegir: el Plan H HDHP, el Plan C PPO y el Plan U PPO. Aunque Anthem es el nuevo administrador de planes médicos para 2026, sus opciones de planes y cobertura siguen siendo las mismas, incluida la cobertura completa de atención preventiva. Anthem también ofrece una variedad de herramientas y recursos para ayudarle a comprender su cobertura, encontrar atención médica y aprovechar al máximo su plan ([consulte la página 10](#)). **El programa de medicamentos recetados se ofrece a través de OptumRx.**

	PLAN <b>H</b> HDHP	PLAN <b>C</b> PPO	PLAN <b>U</b> PPO
Primas/cantidad <b>que paga de su cheque de nómina</b> para la cobertura	\$	\$\$	\$\$\$
Cantidad <b>que usted paga de su bolsillo</b> en el momento del servicio	\$\$\$	\$\$	\$
Acceso a una <b>Cuenta de gastos para cuidado de la salud</b> como ayuda para pagar los gastos médicos elegibles		✓	✓
Acceso a una <b>Cuenta de ahorros para gastos médicos</b> como ayuda para pagar los gastos médicos elegibles	✓		
<b>Contribución</b> de hasta <b>\$1,000</b> de parte de Union College a su Cuenta de ahorros para gastos médicos	✓		

**Tenga presente:** Usted pagará menos por la cobertura si cumple los requisitos del **Programa de incentivos de bienestar** ([consulte la página 15](#)).

Al tomar su decisión, tenga en cuenta tanto las deducciones de su cheque de nómina como los posibles gastos de su bolsillo durante el año.

### Aviso sobre el Plan H HDHP

A diferencia del Plan C PPO y el Plan U PPO, el Plan H HDHP es un plan de salud con deducible alto (HDHP). Este plan tiene deducibles más altos que el Plan C PPO y el Plan U PPO. El deducible del Plan H HDHP se aplica a la mayoría de los servicios médicos y medicamentos recetados antes de que el plan pague. (Tenga en cuenta que los servicios preventivos y los medicamentos, según la definición del IRS, están cubiertos en su totalidad y no están sujetos al deducible.) Una vez que el plan comience a pagar, usted pagará un porcentaje del costo hasta alcanzar el máximo de gastos de su bolsillo.

**Este plan conlleva mayores gastos de su bolsillo cuando recibe atención médica. Para ayudarle a gestionar esos costos más elevados, tendrá acceso a una Cuenta de ahorros para gastos médicos (HSA)** administrada por HealthEquity, para ahorrar antes de impuestos para gastos calificados.

### Más sobre la HSA

Su HSA está financiada tanto por usted como por Union College. Puede contribuir hasta el límite establecido por el IRS cada año. Usted es el propietario de su HSA, lo que significa que puede llevarse estos fondos consigo si deja Union College. Los fondos que queden en su HSA al final del año se transfieren; usted no pierde el saldo de su cuenta de un año al siguiente. Su HSA puede utilizarse para pagar gastos médicos, de salud conductual, dentales y de cuidado de la vista elegibles según lo establecido por el IRS. Para consultar una lista de gastos elegibles visite [irs.gov/publications/p969](https://www.irs.gov/publications/p969).

**Si se inscribe en el Plan H HDHP, ya no podrá inscribirse en la Cuenta para gastos de cuidado de la salud.**

## ¿Es elegible usted?

Según las normas del IRS, para poder optar a una HSA, debe estar inscrito en el **Plan H HDHP** y cumplir los siguientes requisitos:

- No puede tener cobertura de ningún otro plan de salud.
- No puede estar inscrito actualmente en Medicare.\*
- No puede ser reclamado como dependiente en la declaración de impuestos de otra persona.

\* Según los requisitos de elegibilidad del IRS, no es elegible para una HSA si actualmente está inscrito en la Parte A y/o B de Medicare.

## LAS HSA OFRECEN VENTAJAS FISCALES TRIPLES

- 1. Reducen sus impuestos federales sobre la renta.** Cuando contribuye a su HSA directamente desde su cheque de nómina, reduce sus ingresos imponibles según la cantidad que contribuya.
- 2. Gana intereses libres de impuestos.** Su dinero devenga intereses mientras permanece en la cuenta y usted no paga impuestos sobre los intereses devengados.
- 3. Los retiros están libres de impuestos.\*** Nunca paga impuestos por los retiros de una cuenta HSA cuando el dinero se utiliza para gastos médicos calificados.

Si desea conocer más detalles, visite [learn.healthequity.com/UnionCollege](https://learn.healthequity.com/UnionCollege).




\* Las HSA nunca se gravan con el impuesto federal sobre la renta cuando se utilizan adecuadamente para gastos médicos calificados. Además, la mayoría de los estados reconocen los fondos de las cuentas HSA como libres de impuestos, con muy pocas excepciones. Las tasas de impuestos varían en función de las circunstancias individuales. Consulte a un profesional tributario sobre las disposiciones específicas de su estado.

## HealthEquity®

### ¿Se ha registrado en línea?

Visite [my.healthequity.com](https://my.healthequity.com) para crear un nombre de usuario y una contraseña y activar su tarjeta de débito HSA. Una vez registrado, podrá gestionar su cuenta, incluidos los beneficiarios. Para obtener más información sobre la HSA y acceder a videos cortos y otras herramientas y recursos, visite [learn.healthequity.com/UnionCollege](https://learn.healthequity.com/UnionCollege).

## Comparaciones de planes médicos

	PLAN  HDHP		PLAN  PPO		PLAN  PPO	
	DENTRO DE LA RED	FUERA DE LA RED	DENTRO DE LA RED	FUERA DE LA RED	DENTRO DE LA RED	FUERA DE LA RED
<b>Deducible anual</b>	\$1,700 Individual \$3,400 Familiar	\$3,400 Individual \$6,800 Familiar	\$500 Individual \$1,000 Familiar	\$1,000 Individual \$2,000 Familiar	\$0 Individual \$0 Familiar	\$250 Individual \$500 Familiar
<b>Máximo anual de gastos de su bolsillo</b>	\$3,000 Individual \$6,000 Familiar	\$6,000 Individual \$12,000 Familiar	\$2,500 Individual \$5,000 Familiar	\$5,000 Individual \$10,000 Familiar	\$1,250 Individual \$2,500 Familiar	\$2,500 Individual \$5,000 Familiar
<b>Atención preventiva</b>	Cubiertos en su totalidad	30 % después del deducible	Cubiertos en su totalidad	30 % después del deducible	Cubiertos en su totalidad	20 % después del deducible
<b>Visita al consultorio del médico de atención primaria (PCP)</b>	10 % después del deducible	30 % después del deducible	Copago de \$20	30 % después del deducible	Copago de \$20	20 % después del deducible
<b>Visita al consultorio de un especialista</b>	10 % después del deducible	30 % después del deducible	Copago de \$30 para las primeras 10 visitas; copago de \$20 sucesivamente	30 % después del deducible	Copago de \$30 para las primeras 10 visitas; copago de \$20 sucesivamente	20 % después del deducible
<b>Consultas de telemedicina</b>	10 % después del deducible	30 % después del deducible	Copago de \$20	Sin cobertura	Copago de \$20	Sin cobertura
<b>Centro de atención urgente</b>	10 % después del deducible	30 % después del deducible	Copago de \$25	30 % después del deducible	Copago de \$25	20 % después del deducible
<b>Sala de emergencias</b>	10 % después del deducible	10 % después del deducible	Copago de \$100	Copago de \$100	Copago de \$100	Copago de \$100
<b>Hospital como paciente ambulatorio</b>	10 % después del deducible	30 % después del deducible	\$500 después del deducible	30 % después del deducible	Copago de \$150 <sup>1</sup>	20 % después del deducible
<b>Hospital como paciente hospitalizado</b>	10 % después del deducible	30 % después del deducible	\$1,000 después del deducible	30 % después del deducible	Copago de \$250 <sup>1</sup>	20 % después del deducible
<b>Laboratorio y radiografías de diagnóstico</b>	10 % después del deducible	30 % después del deducible	Copago de \$20	30 % después del deducible	Copago de \$20	20 % después del deducible
<b>Imágenes de alta tecnología</b>	10 % después del deducible	30 % después del deducible	Cubierto en su totalidad en centros independientes autorizados; \$150 en hospitales	30 % después del deducible	Cubierto en su totalidad en centros independientes autorizados; \$100 en hospitales	20 % después del deducible
<b>Tratamiento hospitalario de salud mental y por consumo de sustancias</b>	10 % después del deducible	30 % después del deducible	\$1,000 después del deducible	30 % después del deducible	Copago de \$250 <sup>1</sup>	20 % después del deducible
<b>Tratamiento ambulatorio de salud mental y por consumo de sustancias</b>	10 % después del deducible	30 % después del deducible	Copago de \$20	30 % después del deducible	Copago de \$20	20 % después del deducible

1. Se aplica un copago máximo de gastos de su bolsillo combinado separado de \$750 para hospitalizaciones y cirugías ambulatorias (aparte del máximo de gastos de su bolsillo del plan de beneficios).



## Optum Rx®

Union College contrata externamente toda la cobertura de medicamentos recetados y farmacia a través de OptumRx. Asegúrese de aprovechar el sitio web de OptumRx, [optumrx.com](https://optumrx.com), para utilizar todos los recursos y herramientas disponibles para usted como miembro. Una vez que cree una cuenta, podrá gestionar sus medicamentos recetados, registrarse para recibir entregas a domicilio, utilizar la herramienta de estimación del costo de los medicamentos y comprar en la tienda Optum artículos con descuento elegibles para cuentas HSA y FSA.

### Comparación de planes médicos (cont.)

	PLAN <b>H</b> HDHP		PLAN <b>C</b> PPO		PLAN <b>U</b> PPO	
	DENTRO DE LA RED	FUERA DE LA RED	DENTRO DE LA RED	FUERA DE LA RED	DENTRO DE LA RED	FUERA DE LA RED
<b>Medicamentos recetados (suministro para 30 días)</b>						
<b>Nivel 1</b>	Copago de \$10 después del deducible		Copago de \$10	Copago de \$10	Copago de \$10	Copago de \$10
<b>Nivel 2</b>	Copago de \$30 después del deducible	Sin cobertura	Copago de \$30	Copago de \$30	Copago de \$30	Copago de \$30
<b>Nivel 3</b>	Copago de \$50 después del deducible		Copago de \$50	Copago de \$50	Copago de \$50	Copago de \$50
<b>Medicamentos recetados (suministro para 90 días)</b>						
<b>Nivel 1</b>	Copago de \$20 después del deducible		Copago de \$20	Copago de \$20	Copago de \$20	Copago de \$20
<b>Nivel 2</b>	Copago de \$60 después del deducible	Sin cobertura	Copago de \$60	Copago de \$60	Copago de \$60	Copago de \$60
<b>Nivel 3</b>	Copago de \$100 después del deducible		Copago de \$100	Copago de \$100	Copago de \$100	Copago de \$100
<b>Otros Servicios</b>	Consulte la Descripción Resumida del Plan					

### PROGRAMA DE ASISTENCIA DE COSTOS COMPARTIDOS PILLARRX

El Programa de asistencia de costos compartidos PillarRx ayuda a los empleados y a sus familiares que toman medicamentos de especialidad para afecciones médicas complejas o crónicas. Este programa utiliza cupones de los fabricantes de medicamentos para cubrir la mayor parte o la totalidad de los gastos de su bolsillo por medicamentos elegibles. Recibirá información directamente de PillarRx por correo postal y por teléfono si su medicamento está incluido en este programa.

## Prima del plan médico por período de nómina

Tiempo completo*	PLAN <b>H</b> HDHP		PLAN <b>C</b> PPO		PLAN <b>U</b> PPO	
	CON BIENESTAR	SIN BIENESTAR	CON BIENESTAR	SIN BIENESTAR	CON BIENESTAR	SIN BIENESTAR
Empleado	\$50.60	\$56.22	\$50.60	\$56.22	\$84.17	\$93.52
Empleado + Hijos	\$146.60	\$162.89	\$146.60	\$162.89	\$198.65	\$220.72
Empleado + Cónyuge	\$224.91	\$249.90	\$224.91	\$249.90	\$298.73	\$331.93
Familiar	\$300.48	\$333.87	\$300.48	\$333.87	\$399.21	\$443.56

Tiempo parcial*	PLAN <b>H</b> HDHP		PLAN <b>C</b> PPO		PLAN <b>U</b> PPO	
	CON BIENESTAR	SIN BIENESTAR	CON BIENESTAR	SIN BIENESTAR	CON BIENESTAR	SIN BIENESTAR
Empleado	\$281.02	\$283.84	\$281.02	\$283.84	\$316.46	\$321.14
Empleado + Hijos	\$469.67	\$477.81	\$469.67	\$477.81	\$524.61	\$535.65
Empleado + Cónyuge	\$675.04	\$687.54	\$675.04	\$687.54	\$752.97	\$769.56
Familiar	\$902.05	\$918.74	\$902.05	\$918.74	\$1,006.26	\$1,028.43

\* Supone 24 períodos de nómina sin descuento en la prima del plan médico.





Si se inscribió en el Plan H HDHP para 2026, no es elegible para la cuenta FSA para cuidado de la salud. Tiene acceso a una Cuenta de ahorros para gastos médicos (HSA) para ayudar a pagar los gastos médicos elegibles. Consulte la [página 5](#) para obtener más información.

## Cuentas de gastos (FSA)

Puede optar por contribuir a una cuenta FSA para pagar los gastos de su bolsillo para cuidado de la salud o para cuidado de dependientes elegibles. Usted aparta dinero antes de impuestos, lo que reduce sus ingresos imponibles y le permite ahorrar dinero. Puede inscribirse en las Cuentas de gastos para cuidado de la salud o para cuidado de dependientes. Para 2026, el límite máximo de la Cuenta de gastos para cuidado de la salud es de \$3,400. Las contribuciones a la Cuenta de gastos para cuidado de dependientes no pueden superar los \$7,500 (o \$3,750 para personas casadas que presentan declaraciones por separado).

Aunque las cuentas FSA ofrecen muchas ventajas, hay algunos puntos clave que hay que tener en cuenta para asegurarse de que sus Cuentas de gastos le resulten útiles:

- Tiene que volver a inscribirse en las Cuentas de gastos cada año que desee participar; las disposiciones del IRS no le permiten contribuir al plan a menos que haga una elección cada año.
- Una vez que se inscriba en una o ambas cuentas, no podrá cambiar ni suspender sus contribuciones, salvo que se produzca un evento de vida calificado, como el matrimonio, el divorcio, el nacimiento o la adopción de un hijo, o un cambio en la situación laboral suya o de su cónyuge.
- Cuando utiliza una cuenta, no puede reclamar los mismos gastos en su declaración de impuestos federales. En algunos casos, es posible que pueda recibir un crédito fiscal por ciertos gastos de cuidado de dependientes que son más ventajosos que el reembolso de la cuenta libre de impuestos.
- Según las normas del IRS, la Cuenta de gastos para cuidado de la salud no se puede utilizar para gastos relacionados con parejas domésticas.
- Tiene hasta el 30 de marzo de 2027 para presentar solicitudes de reembolso de: 1) Gastos de cuidado de la salud incurridos entre el 1 de enero de 2026 y el 15 de marzo de 2027, o 2) Gastos de cuidado de dependientes incurridos entre el 1 de enero de 2026 y el 15 de marzo de 2027. Según las normas del IRS, cualquier dinero que quede en su cuenta se perderá.

## INSCRIPCIÓN EN LÍNEA EN SENTINEL

Union College ofrece cuentas FSA a través de Sentinel Group. Visite <https://bit.ly/3Svgpeh> para inscribirse. La membresía le permite explorar el Health & Wealth Hub (Centro de Salud y Financiero) y leer artículos personalizados sobre temas como planificación y ahorro para la universidad, presupuestos y deudas, ciberseguridad e inversiones en general.

## APROVECHE AL MÁXIMO SU PLAN MÉDICO

¿Busca formas de ahorrar dinero y aprovechar programas que le ayuden a mantener o mejorar su salud? Aquí hay algunos programas a tener en cuenta:

### Conozca sus beneficios médicos y utilice los proveedores de la red

Antes de visitar a un proveedor, averigüe qué servicios cubre su plan. También debe averiguar cuáles podrían ser los gastos de su bolsillo para cada tipo de visita, prueba o procedimiento. La herramienta Find Care de Anthem permite a los miembros comparar los precios de médicos, hospitales, laboratorios y servicios médicos en función de los beneficios de su plan. Visite [findcare.anthem.com](http://findcare.anthem.com) o llame al 844-995-1737 para encontrar centros y proveedores participantes.

### Obtenga su atención preventiva, sin costo alguno para usted

La atención preventiva es una excelente manera de evitar enfermedades y mantenerse saludable. El plan médico cubre el costo total de los chequeos anuales, los exámenes apropiados según la edad y pruebas que se realicen con proveedores de la red.

### Use medicamentos genéricos para ahorrar dinero

Los medicamentos genéricos contienen los mismos principios activos que sus equivalentes de marca y tienen un copago más bajo. Pregunte a su médico si un medicamento genérico podría ser adecuado para usted.

### Descargue la aplicación Sidney Health

Utilice Sydney Health de Anthem para realizar un seguimiento de su salud y sus beneficios, todo en un mismo lugar. Con unos pocos toques, usted puede:

- Conectarse directamente a la atención virtual desde la comodidad de su hogar.
- Buscar médicos, hospitales y otros profesionales de la salud en la red de su plan y comparar costos.
- Usar My Health Dashboard para encontrar noticias sobre temas de salud que le interesen.
- Ver una panorámica completa de la salud de su familia en un lugar seguro.
- ¡Y más!

Vaya a [sydneyhealth.com](http://sydneyhealth.com) para crear una cuenta.

## BUSQUE ALTERNATIVAS A LA SALA DE EMERGENCIAS

**Las salas de emergencias son costosas y requieren de mucho tiempo. Para casos que no sean emergencias, considere lo siguiente:**

- Comuníquese con su proveedor de atención primaria (PCP) si no es urgente. Su PCP lo conoce a usted y conoce su historial médico, y puede acceder a sus registros médicos. Además, su PCP puede brindarle atención de seguimiento y referirlo a especialistas.
- Utilice telesalud para realizar una consulta por video con un profesional médico utilizando su teléfono inteligente, tableta o computadora. Puede ahorrar tiempo y dinero hablando con un profesional médico en cualquier momento que necesite atención médica o de salud conductual (incluso después del horario laboral y los fines de semana). Durante su consulta por video, el médico evaluará su afección, le proporcionará un plan de tratamiento y enviará las recetas a la farmacia que usted elija, si es necesario. Las consultas de telemedicina están sujetas al copago de las visitas al consultorio de su médico de atención primaria. Para programar una consulta virtual, haga clic en Virtual Care (Atención virtual) en la pestaña Care (Atención) en [anthem.com](http://anthem.com) o en la aplicación Sydney Health.
- Acuda a un centro de urgencias para afecciones que no pongan en peligro la vida, pero que requieran tratamiento inmediato.

Visite la herramienta Find Care (Buscar atención médica) de Anthem en [findcare.anthem.com](http://findcare.anthem.com) para buscar un centro de urgencias cerca de usted. También puede llamar a Anthem al 844-995-1737.

## APOYO DE SALUD CONDUCTUAL

Anthem ofrece recursos adicionales de salud mental, lo que le brinda aún más opciones de atención.

- **Atención de salud presencial:** Hay psicólogos, psiquiatras, trabajadores sociales y terapeutas disponibles para atender las necesidades de salud mental y tratamiento de adicciones. Acceda a la herramienta Find Care de Anthem en [findcare.anthem.com](https://findcare.anthem.com) para localizar a un proveedor médico con disponibilidad cerca de usted.
- **Atención de salud virtual:** Conéctese con un terapeuta autorizado o un psicólogo o psiquiatra certificado utilizando su teléfono inteligente, tableta o computadora. Las citas se realizan de forma segura a través de la aplicación Sydney Health o [anthem.com](https://anthem.com).
- **LiveHealth Online:** Consulte a un terapeuta o médico en cualquier momento, sin esperas. Conéctese a través de la aplicación Sydney Health o en [livehealthonline.com](https://livehealthonline.com).
- **Knowledge Hub:** El Knowledge Hub de Anthem puede ayudarle con herramientas para el estrés, la ansiedad, la depresión u otros problemas de salud conductual. Visite [anthemknowledge.com/abcbs](https://anthemknowledge.com/abcbs) para explorar el sitio web.
- **Centro de Recursos para la Salud Conductual disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana:** Los coordinadores de Anthem le ponen en contacto con proveedores y recursos para satisfacer sus necesidades de salud mental y conductual. Llame al Centro de Recursos para la Salud Conductual, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, al 844-396-2331. Para emergencias, marque el 911.
- **Recursos para el bienestar emocional:** Acceda a programas y asesoramiento en línea para cuidar su salud emocional. Conozca más detalles en [anthem.com](https://anthem.com) o en la aplicación de Sydney Health.

## Ejemplos de comparación de costos entre nuestros planes

Los siguientes ejemplos ilustran los costos totales de los tres planes médicos para pacientes hipotéticos con necesidades de atención médica bajas, intermedias y altas.

### Escenario 1: Maya

Maya se está acercando a los treinta años y en general se mantiene sana. Aparte de su chequeo médico anual y la vacuna contra la gripe, rara vez necesita atención médica, aunque de vez en cuando acude a urgencias por problemas menores. El médico de atención primaria de Maya está dentro de la red, lo que significa que las visitas de atención preventiva están cubiertas sin costo alguno con cualquier plan médico de Union College.

Es una ávida corredora y participa en el Programa de bienestar, lo que reduce sus primas médicas. Toma un medicamento recetado al día, pero es un genérico de nivel 1, por lo que el costo para ella es mínimo. Dado que es probable que sus gastos médicos previstos para 2026 no superen el deducible de ningún plan médico, Maya espera pagar de su bolsillo la mayor parte de la atención que reciba.

Con el Plan H HDHP, Maya sabe que Union College aportaría \$500 a su HSA, que ella puede utilizar para pagar la atención médica o invertir para el futuro. Maya decide que el Plan H HDHP es el más adecuado y una forma inteligente de ahorrar.

	PLAN <b>H</b> HDHP	PLAN <b>C</b> PPO	PLAN <b>U</b> PPO
Primas anuales	\$1,214	\$1,214	\$2,020
1 visita al médico de atención primaria – preventiva	\$0	\$0	\$0
1 visita al médico de atención primaria – no preventiva	\$150	\$20	\$20
3 recetas de medicamentos genéricos para 30 días	\$75	\$30	\$30
<b>Total de gastos médicos de su bolsillo más la prima</b>	<b>\$1,439</b>	<b>\$1,264</b>	<b>\$2,070</b>
Contribución de Union College a la HSA	-\$500	N/A	N/A
<b>Costo total en 2026</b>	<b>\$939</b>	<b>\$1,264</b>	<b>\$2,070</b>

Se supone que la consulta al médico de atención primaria y la atención de urgencias cuestan \$150 por visita. Los medicamentos genéricos cuestan \$25 cada uno.

## Escenario 2: Alex

Alex tiene cobertura para él y para su esposa en su plan médico de Union College. Están esperando su primer hijo en 2026, por lo que es seguro asumir que alcanzarán el máximo de gastos de su bolsillo independientemente del plan que elijan.

Alex también toma un medicamento de marca que no tiene alternativa genérica. Revisa cuidadosamente sus opciones y sabe que él y su esposa aprovecharán el Programa de bienestar para reducir las primas. Con el Plan H HDHP, pagarían el costo total de la atención y las recetas hasta alcanzar el deducible familiar de \$3,400. Union College aportaría \$1,000 a su HSA, lo que ayuda a compensar algunos de esos costos.

Con el Plan C PPO, los costos de las primas son similares a los del Plan H HDHP, pero la parte que debe pagar la pareja por el embarazo y la atención especializada sería mucho menor. Eso, combinado con los gastos de su bolsillo predecibles, hace que el Plan C PPO sea la opción más clara. Alex también elige el seguro de indemnización por hospitalización de Sun Life, que proporciona apoyo adicional para el embarazo, el cuidado del recién nacido y los servicios relacionados.

	PLAN  HDHP	PLAN  PPO	PLAN  PPO
Primas anuales	\$5,398	\$5,398	\$7,170
2 visitas al médico de atención primaria – preventiva	\$0	\$0	\$0
4 visitas al especialista	\$800	\$120	\$120
1 cirugía como paciente ambulatorio	\$2,100	\$1,000	\$150
Pedidos por correo trimestral de medicamentos de Nivel 3	\$400	\$400	\$400
<b>Total de gastos médicos de su bolsillo más la prima</b>	<b>\$8,698</b>	<b>\$6,918</b>	<b>\$7,840</b>
Contribución de Union College a la HSA	-\$1,000	N/A	N/A
<b>Costo total en 2026</b>	<b>\$7,698</b>	<b>\$6,918</b>	<b>\$7,840</b>




\$3,000 por cirugía ambulatoria. \$200 por visita al especialista.

## Escenario 3: Renee

Renee tiene a su pareja y a sus tres hijos cubiertos por su plan médico de Union College. Con dos adolescentes que practican deporte y un niño pequeño propenso a las infecciones de oído, sabe que es probable que la familia tenga múltiples necesidades médicas durante el año. Entre los medicamentos recetados habituales y algunas visitas a urgencias el año pasado, esperan tener gastos similares en 2026.

Renee se inscribe en el Programa de bienestar para reducir sus contribuciones a través de su cheque de nómina y también elige el seguro de accidentes de Sun Life por si alguna de esas lesiones deportivas leves se convierte en algo más grave.

Dado que es probable que la familia utilice una cantidad de atención médica superior a la media, el Plan U PPO es el más adecuado para ellos. Ofrece una cobertura más amplia y gastos de su bolsillo más bajos en comparación con las otras opciones, lo que da tranquilidad a Renee.

	PLAN  HDHP	PLAN  PPO	PLAN  PPO
Primas anuales	\$7,212	\$7,212	\$9,580
Máximo de gastos de su bolsillo familiar	\$6,000	\$5,000	\$2,500
<b>Total de gastos médicos de su bolsillo más la prima</b>	<b>\$13,212</b>	<b>\$12,212</b>	<b>\$12,080</b>
Contribución de Union College a la HSA	-\$1,000	N/A	N/A
<b>Costo total en 2026</b>	<b>\$12,212</b>	<b>\$12,212</b>	<b>\$12,080</b>

## Cobertura dental

Union College ofrece dos planes dentales, Basic y Plus, a través de Delta Dental de Nueva York. Ambos planes proporcionan cobertura integral para la atención recibida a través de cualquier proveedor. Sin embargo, usted pagará menos por la atención recibida de los proveedores participantes de Delta Dental. El Plan Basic tiene una prima más baja y cubre una menor cantidad de servicios dentales. El plan Plus ofrece un máximo anual de año calendario más alto y cobertura de ortodoncia por una prima más alta.

### Opciones del plan dental

	BASIC	PLUS
<b>Deducible anual</b>	\$75 por persona/hasta \$225 por familia	\$50 por persona/hasta \$150 por familia
<b>Servicios preventivos y de diagnóstico (limpiezas y radiografías)</b>	100 % (no está sujeto al deducible)	100 % (no está sujeto al deducible)
<b>Servicios básicos/restaurativos (obturaciones, cirugía oral)</b>	50 % después del deducible	80 % después del deducible
<b>Servicios mayores/restaurativos (puentes, coronas, prótesis dentales)</b>	50 % después del deducible	80 % después del deducible
<b>Ortodoncia</b>	Sin cobertura	50 % después del deducible; máximo \$2,000 por persona de por vida
<b>Límite anual</b>	\$1,000 máximo por persona	\$2,000 máximo por persona

### Primas del plan dental

	TIEMPO COMPLETO*		TIEMPO PARCIAL*	
	BASIC	PLUS	BASIC	PLUS
<b>Empleado</b>	\$7.48	\$17.70	\$10.34	\$20.56
<b>Empleado + Hijos</b>	\$13.09	\$29.92	\$17.45	\$34.28
<b>Empleado + Cónyuge</b>	\$17.43	\$39.92	\$23.24	\$45.73
<b>Familiar</b>	\$33.27	\$70.06	\$40.40	\$77.19

\* Supone 24 periodos de nómina. Las parejas conyugales pueden ponerse en contacto con Recursos Humanos.

### Registrarse en línea con Delta Dental

Visite [deltadentalins/registration](http://deltadentalins/registration) para inscribirse. La membresía le permite navegar por la biblioteca de bienestar, programar una consulta virtual o una cita con Toothpic y acceder a guías importantes sobre el mantenimiento de la salud bucal.

## Cobertura de cuidado de la vista

Union College ofrece un plan de cuidado de la vista a través de EyeMed. El plan cubre los exámenes de la vista, armazones, lentes, lentes de contacto y corrección de la vista con láser. Usted paga menos cuando utiliza proveedores de la red, que incluyen tanto a profesionales privados como a grandes cadenas minoristas nacionales (LensCrafters, Target Optical, JCPenney Optical y otras). Usted paga el costo total de esta cobertura.

LA MISMA  
COBERTURA  
Y TARIFAS  
QUE EN 2025.

	DENTRO DE LA RED	FUERA DE LA RED (REEMBOLSO)
<b>Examen de la vista (una vez por año calendario)</b>		
Examen de la vista con dilatación de pupilas según sea necesario	Cubiertos en su totalidad	Hasta \$40
Ajustes de lentes de contacto estándar y seguimiento	Hasta \$55	Sin cobertura
Ajustes de lentes de contacto premium y seguimiento	10 % de descuento en el precio minorista	Sin cobertura
Armazones (una vez cada dos años calendario)	Copago de \$0; asignación de \$200; 80 % de descuento en el precio minorista que sobrepase \$200	Hasta \$140
<b>Lentes estándar (una vez cada año calendario)</b>		
Monofocales	Cubiertos en su totalidad	Hasta \$50
Bifocales	Cubiertos en su totalidad	Hasta \$60
Trifocales	Cubiertos en su totalidad	Hasta \$75
Básico progresivo	Cubiertos en su totalidad	Hasta \$75
<b>Opciones de lentes (pagadas por el miembro y añadidas al precio base de los lentes)</b>		
Recubrimiento contra UV	\$15	Sin cobertura
Tinte (sólido y con gradiente)	\$15	Sin cobertura
Resistencia a los arañazos	\$15	Sin cobertura
Básico de policarbonato	\$0	Sin cobertura
Estándar antirreflectante	\$45	Sin cobertura
<b>Lentes de contacto (en lugar de armazones; una vez cada año calendario)</b>		
Convencionales	Copago de \$0; asignación de \$200; 15 % de descuento sobre el saldo mayor de \$200	Hasta \$140
Desechables	Copago de \$0, asignación de \$200	Hasta \$140
Medicamento necesarios	Cubiertos en su totalidad	Hasta \$300
Corrección de la vista con láser	15 % de descuento del precio minorista o 5 % de descuento del precio promocional	Sin cobertura

### Primas del plan de cuidado de la vista

	POR PERÍODO DE NÓMINA*
Empleado	\$4.75
Empleado + Hijos	\$8.50
Empleado + Cónyuge	\$10.50
Familiar	\$13.97

\* Supone 24 periodos de nómina.

### Inscripción en línea en EyeMed

Visite [eyemedvisioncare.com/register](https://eyemedvisioncare.com/register) para inscribirse. La membresía le permite comprar armazones y lentes de contacto en línea y navegar por Eye Site on Wellness para consultar preguntas frecuentes, llenar cuestionarios interactivos y acceder a la biblioteca digital.



## REDUCCIÓN DE COSTOS PARA 2026

### Programa de incentivos de bienestar

El Programa de incentivos de bienestar está diseñado para promover la concienciación y la responsabilidad personal en materia de salud, con el objetivo de reducir los gastos médicos evitables. Para ser elegible de recibir el 10 % de descuento del Programa de incentivos de bienestar, deberá:

- Participar en uno de nuestros planes médicos;
- Completar un examen biométrico o físico, y
- Completar la Declaración de no fumar/no consumir tabaco.

Si usted incluye a su cónyuge o pareja doméstica en su plan médico y desea recibir este crédito, su cónyuge o pareja doméstica también debe cumplir estos requisitos. Puede ser elegible para el incentivo de bienestar en cualquier momento si cumple estos requisitos durante el año del plan.

Consulte el Apéndice para ver el aviso sobre el Programa de bienestar y LifePoints de Union College.

### Programa de descuentos de primas del plan médico

El Programa de descuento de primas del plan médico ayuda a complementar el costo de la cobertura del seguro médico para los empleados con un ingreso bruto ajustado total del hogar en 2024 inferior o igual a \$98,686.

Para solicitar el descuento de primas del plan médico, es necesario completar en línea el formulario [2026 Medical Premium Rebate](#) (Descuento de primas del plan médico) a través de Formstack. Al presentar en línea el formulario, se le pedirá que adjunte su declaración de impuestos más reciente (la página que muestra el ingreso bruto ajustado total) para su verificación.

Para obtener más información, comuníquese con Recursos Humanos.

### Programa LifePoints y otros incentivos de bienestar

Si está inscrito en un plan médico de Union College, puede ganar hasta \$365 en tarjetas de regalo por familia y por año, a través del programa interactivo LifePoints.

A partir del 1 de enero de 2026, el programa será administrado por US Wellness. Aunque los beneficios siguen siendo los mismos, ahora tendrá acceso a recursos y asistencia adicionales. Continuará utilizando la aplicación Personify Health para realizar un seguimiento de sus actividades y acceder a herramientas de bienestar.

Los miembros pueden ganar puntos por actividades saludables, tales como:

- Realizarse un examen físico anual (cubierto en su totalidad por todos los planes médicos)
- Vacunarse contra la gripe
- Completar la Evaluación de salud personal

Visite [union.edu/human-resources/benefits](https://union.edu/human-resources/benefits) para obtener instrucciones de inscripción para usuarios nuevos y existentes.

Consulte el anexo para ver el aviso sobre el Programa de bienestar y LifePoints de Union College.

### Programas de descuento de bienestar

Union College reconoce la importancia de que los empleados lleven un estilo de vida saludable y activo. Por ello, ofrece diversos programas para promover la salud y ayudar a los empleados a ahorrar dinero en gastos de atención médica, entre los que se incluyen:

- Programas de caminatas
- Acceso a las instalaciones deportivas de Union College
- ¡Y más!

# SEGURO BÁSICO DE VIDA, AD&D Y INCAPACIDAD DE LARGO PLAZO

Sun Life Financial administra los programas de seguro básico de vida, seguro por muerte y desmembramiento accidentales (AD&D) y seguro por incapacidad de largo plazo (LTD) de Union College. Sun Life ofrece servicios de revisión de reclamaciones y gestión de casos para ayudar a optimizar la experiencia de los empleados. Union College paga el costo total del seguro básico de vida, AD&D y LTD para los empleados elegibles.

## Seguro básico de vida

Union College proporciona una cobertura de seguro básico de vida equivalente a una vez el salario anual, hasta un máximo de \$250,000.

## Seguro básico de AD&D

Union College proporciona una cobertura de seguro básico de AD&D equivalente a una vez el salario anual, hasta un máximo de \$250,000. Los beneficios básicos de AD&D se pagan si usted fallece o sufre lesiones graves como resultado de un accidente.

## Seguro básico de incapacidad de largo plazo (LTD)

Si usted es un empleado que trabaja al menos 30 horas por semana y 1,000 horas por año, es elegible para el Plan básico de LTD. Esta cobertura proporciona una sustitución parcial de los ingresos después de 180 días de incapacidad de corto plazo (STD), si Sun Life aprueba su elegibilidad. El seguro básico de LTD reemplaza el 60 % de su salario base, hasta un máximo de \$10,000 al mes.

**Los empleados recién contratados de tiempo completo deben completar un año de servicio para ser elegibles para este programa.**

## OPCIONES DE COBERTURA DEL SEGURO SUPLEMENTARIO

Puede elegir la cobertura del seguro suplementario cuando se le contrata inicialmente o durante la Inscripción Anual.

Se requiere una Evidencia de Asegurabilidad (EOI) para inscribirse por primera vez después de ser elegible inicialmente o para aumentar el monto de la cobertura (no se aplica a la incapacidad de largo plazo).

### Seguro suplementario de vida

Puede elegir un Seguro suplementario de vida equivalente a 1, 2, 3, 4 o 5 veces su salario anual, hasta un máximo de \$500,000. Usted paga el costo total del Seguro suplementario de vida con dinero antes de impuestos. El costo del Seguro suplementario de vida se basa en su edad y está sujeto a cambios a mitad de año si cumple años y pasa a otro grupo de edad (es decir, cumple 30, 35, 40, 45, etc.). Debe proporcionar una Evidencia de Asegurabilidad (EOI) si elige la cobertura por primera vez, por una cantidad superior o igual a tres veces su salario anual o \$300,000, lo que sea menor.

### Seguro de vida de dependientes

Si elige un Seguro suplementario de vida para usted, también puede elegir un seguro de vida para dependientes:

- **Opción 1** ofrece \$25,000 de cobertura para su cónyuge/pareja doméstica y \$4,000 para sus hijos.
- **Opción 2** ofrece \$5,000 de cobertura para su cónyuge/pareja doméstica y \$2,000 para sus hijos.

Usted paga el costo total de la cobertura del seguro de vida de dependientes después de impuestos. **Tenga presente:** Los hijos dependientes tienen derecho a la cobertura del seguro de vida para dependientes hasta que cumplan 19 años.

### Seguro suplementario de incapacidad de largo plazo (LTD)

Una vez que sea elegible para el seguro básico de LTD, puede optar por el LTD suplementario. Si se aprueba, su beneficio cubrirá el 70 % del salario base, menos otros ingresos, hasta un máximo de \$10,000 al mes. Usted paga el costo total de la cobertura suplementaria por incapacidad de largo plazo después de impuestos, por lo que los beneficios por incapacidad de largo plazo no están sujetos a impuestos.

### Seguro suplementario de AD&D

Puede elegir una cobertura suplementaria por muerte y desmembramiento accidentales (AD&D) en incrementos de \$10,000 hasta un máximo de \$500,000. Usted paga el costo total de la cobertura suplementaria de AD&D antes de impuestos.

# COBERTURA ADICIONAL PARA MAYOR TRANQUILIDAD

La vida siempre suele tomarnos por sorpresa. Si bien no se puede predecir el futuro, sí se puede contar con una red de seguridad. Union College se ha asociado con Sun Life para ofrecer opciones de seguros que le ayudarán a protegerse a usted y a su familia ante cualquier imprevisto. Visite [union.edu/human-resources/benefits](http://union.edu/human-resources/benefits) para consultar los resúmenes de los planes. Cree una cuenta de Sun Life en [sunlife.com/register](http://sunlife.com/register).

## Seguro de accidentes

Proteja sus ahorros contra un accidente. Incluso una fractura en el brazo puede generar gastos médicos que no cubre su plan de salud. El seguro de accidentes le paga dinero en efectivo por los accidentes y tratamientos cubiertos. Puede utilizar el dinero para ayudar a pagar los gastos médicos de su bolsillo que no cubre su seguro o los gastos cotidianos.

### Cómo funciona

- Puede elegir cobertura para usted, para usted y su cónyuge, para usted y sus hijos o para usted y su familia.
- Proporciona cobertura para accidentes dentro y fuera del trabajo.
- Los beneficios se le pagan directamente a usted, el empleado.
- El plan paga beneficios adicionales a cualquier otra cobertura que usted tenga.
- No hay preguntas sobre la salud ni limitaciones por condiciones preexistentes.
- El plan le paga \$50 cada año cuando se somete a exámenes comunes, como análisis de sangre, exámenes de detección de cáncer de piel, perfiles lipídicos, electrocardiogramas (ECG), vacunas y más.

## Seguro de indemnización por hospitalización

Si debe ingresar en un hospital, este beneficio opcional le ayuda a pagar los gastos que no cubre su plan de salud. Puede utilizar sus beneficios de indemnización por hospitalización como desee, incluyendo gastos como pérdida de ingresos, guardería, deducibles y copagos. Los beneficios se le pagan directamente a usted, y son adicionales a los de cualquier otra cobertura que pueda tener.

### Qué está cubierto

El plan ofrece beneficios de hospitalización para usted, su cónyuge y/o sus hijos de hasta 26 años. Los beneficios se pagan por las estadías hospitalarias debidas a:

- Enfermedad
- Accidentes
- Tratamiento contra el consumo de sustancias
- Embarazo sin complicaciones
- Complicaciones del recién nacido
- Enfermedad mental
- Complicaciones del embarazo
- Atención de rutina para el cuidado de un recién nacido

## Seguro de enfermedad grave

Proteja sus ahorros en caso de una enfermedad grave que genere gastos inesperados no cubiertos por su plan de salud. El seguro de enfermedad grave proporciona un beneficio en efectivo cuando usted o una persona incluida en su plan es diagnosticada con una enfermedad cubierta. El beneficio se le paga directamente a usted, para que lo utilice como desee. Las afecciones cubiertas incluyen ataque cardíaco, accidente cerebrovascular, cáncer, insuficiencia de órganos vitales, enfermedad renal en etapa terminal y más.

### Cómo funciona

**Para usted:** Elija una cobertura de entre \$10,000 y \$40,000 en incrementos de \$10,000 sin preguntas médicas.

**Para su cónyuge:** Si elige cobertura para usted, puede elegir cantidades entre \$10,000 y \$40,000 de cobertura para su cónyuge en incrementos de \$10,000 sin preguntas médicas. La cobertura de su cónyuge no puede superar el 100 % de la cobertura suya.

**Para su(s) hijo(s):** Si elige la cobertura para usted, puede elegir (para cada hijo elegible menor de 26 años) entre una cobertura de \$2,000 a \$20,000 en incrementos de \$1,000 sin preguntas médicas. La cobertura de los hijos no puede superar el 50 % de la cobertura suya.



**IMPORTANTE:** El seguro de indemnización por hospitalización es una póliza de indemnización fija, NO un seguro médico. Se proporciona más información en Workday durante el proceso de inscripción.

# PLAN DE JUBILACIÓN

Prepararse para su seguridad financiera futura requiere una planificación cuidadosa. El Plan de Jubilación de Union College consiste en contratos y certificados emitidos a través de Teachers Insurance and Annuity Association (TIAA) y/o Fidelity Investments.

## Su contribución

Puede contribuir al plan desde su primer día de empleo. Puede ahorrar hasta los límites establecidos por el IRS cada año. El límite para el año calendario 2025 es de \$23,500, más \$7,500 adicionales para personas de 50 años o más. El límite para 2026 aún no se ha publicado al momento de esta publicación. Puede aumentar o cambiar su propia contribución en cualquier momento. **Tenga presente:** Según la ley federal, a partir de 2026, los empleados que hayan ganado más de \$145,000 en el año anterior deberán realizar aportaciones de recuperación sobre una base Roth (después de impuestos).

## Contribución de Union College

Para ayudarle a aumentar sus ahorros, Union College aporta cada año el 4 % del salario anual (excluyendo horas extras, recargos, suplementos, etc.) de los empleados que cumplen los requisitos.

Usted tiene derecho a la contribución de Union College si:

- Tiene al menos 21 años, ha prestado servicio durante un año y trabaja al menos 1,000 horas al año; O
- Se ha inscrito previamente en un plan 401(a), 401(k) o 403(b) de una universidad o institución de enseñanza superior (se requiere prueba de cuenta previa) que incluía contribuciones adquiridas del empleador. La cuenta debe estar activa (sin haber sido cobrada ni transferida) en el momento de afiliarse al Plan de Jubilación de Union College.

## Adquisición de derechos

Usted adquiere derechos (es decir, derechos de propiedad) sobre las contribuciones de Union College y las utilidades después de tres años. Usted posee siempre el 100 % de los derechos adquiridos sobre sus propias contribuciones y las utilidades respectivas.

## INSCRIPCIÓN EN LAS CONTRIBUCIONES DE UNION COLLEGE

Los períodos de inscripción para los empleados recién elegibles se llevan a cabo cada marzo, junio, septiembre y diciembre, y la contribución de Union College comienza el primer día de enero, abril, julio u octubre, tras un período de espera de un año.

Para obtener más información sobre las normas de elegibilidad, visite la sección Planificación de la jubilación del sitio web de Recursos Humanos en [union.edu/human-resources/benefits](http://union.edu/human-resources/benefits).



# PROGRAMA DE BENEFICIOS DE MATRÍCULA

El Programa de beneficios de matrícula ofrece beneficios a los empleados a tiempo completo elegibles y a sus dependientes elegibles para realizar estudios a tiempo completo y a tiempo parcial.

- El objetivo de los estudios a tiempo completo es minimizar, en la medida de lo posible, las barreras económicas que impiden el acceso a la educación superior a los hijos dependientes de los empleados de Union College.
- El objetivo de los estudios a tiempo parcial es apoyar los objetivos educativos y fomentar el desarrollo profesional de los participantes elegibles.

## Estudios a tiempo completo en Union College

El beneficio de matrículas para estudios a tiempo completo se aplica a la inscripción de un dependiente como estudiante matriculado a tiempo completo en Union College para obtener una licenciatura. El beneficio se aplica durante cuatro años de estudios universitarios a tiempo completo o 12 trimestres.

## Intercambio de matrículas

Union College es miembro de Tuition Exchange (TE). TE es un programa de becas recíprocas para los dependientes que cumplan los requisitos en las más de 700 escuelas miembros de TE. El valor de la beca TE suele ser la matrícula completa o la tasa anual fijada por TE.

## Estudios a tiempo parcial

Los empleados a tiempo completo de Union College, sus cónyuges legalmente casados/parejas domésticas y sus hijos dependientes pueden cursar estudios en Union College o en Clarkson University Capital Region Campus (CRC) como estudiantes a tiempo parcial. Un empleado a tiempo completo puede matricularse en hasta dos cursos de Union College o de CRC por trimestre sin tener que pagar matrícula, siempre y cuando los cursos no entren en conflicto con el horario de trabajo del empleado. El empleado puede inscribirse en un máximo de cuatro cursos exentos de matrícula por año académico (de julio a junio) en virtud de este beneficio.

Los cónyuges legalmente casados, las parejas domésticas y los hijos dependientes de empleados a tiempo completo y sus cónyuges o parejas domésticas pueden inscribirse como estudiantes a tiempo parcial en un máximo de tres cursos de Union College o CRC por año académico (de julio a junio) sin tener que pagar la matrícula. Los hijos dependientes que reciban la ayuda para matrícula de Union College para estudios a tiempo completo, ya sea en Union College o en cualquier otro centro, podrán utilizar la ayuda para estudios a tiempo parcial en Union College o en el CRC, únicamente durante el trimestre de verano, sin que ello suponga ninguna reducción en la ayuda para estudios a tiempo completo.



Para obtener más información sobre la matrícula, la elegibilidad para el programa y los detalles, visite [www.union.edu/human-resources/benefits](http://www.union.edu/human-resources/benefits).

UNION  
COLLEGE  
FOUNDED 1796

# PROGRAMAS DE ASISTENCIA PARA EMPLEADOS (EAP) Y DE ASESORAMIENTO PARA EL ÉXITO

Union College se preocupa por su bienestar y el de su familia. El Programa de asistencia para empleados (EAP) y el Programa de asesoramiento para el éxito están diseñados para ayudarle a superar los retos de la vida, tanto personales como profesionales.

Ambos programas son beneficios gratuitos y están disponibles para todos los empleados, independientemente de su afiliación a un plan médico o de las horas trabajadas. Se garantiza su confidencialidad.

## Higher Ed EAP

El EAP ofrece herramientas y servicios para ayudarle a usted y a sus familiares a afrontar una amplia gama de retos y problemas.

### Estos son solo algunos ejemplos:

- Problemas matrimoniales y familiares
- Duelo
- Estrés
- Problemas de mascotas
- Problemas legales
- Planificación educativa
- Deuda
- Becas
- Guardería
- Depresión
- Cuidado de adultos mayores
- Testamentos
- Impuestos
- Ayuda para dejar de fumar
- Bienestar
- Adopción
- Tratamiento contra el consumo de sustancias
- Salud mental
- Divorcio

### Además, el EAP ofrece cientos de oportunidades de desarrollo personal y profesional, desde cursos de formación hasta asesoramiento telefónico individual en las siguientes áreas:

- Asesoramiento financiero certificado
- Equilibrio entre la vida y el trabajo
- Resiliencia
- Comunicación eficaz
- Compra de vivienda
- Deuda estudiantil
- Yoga y meditación
- Conflicto laboral
- Jubilación
- Triunfar como supervisor

También tiene acceso a asesoramiento sobre bienestar para recibir apoyo en materia de peso, nutrición, forma física, dejar de fumar y gestión del estrés.

Para acceder al EAP, llame al 800-252-4555 o al 800-225-2527 para hablar con un consejero o un asesor. También puede visitar [HigherEdEAP.com](http://HigherEdEAP.com) para obtener recursos completos para la resolución de problemas y herramientas de autoayuda.

## PROGRAMA DE ASESORAMIENTO PARA EL ÉXITO – RED DE RECURSOS PARA EMPLEADORES (ERN)

Un asesor para el éxito es una persona que puede proporcionarle acceso gratuito y confidencial a servicios y asesoramiento interactivo para ayudarle a usted y a conservar su empleo. Al utilizar los mejores recursos del gobierno local, las organizaciones sin fines de lucro y los empleadores privados, el asesor para el éxito puede ayudarle a superar las barreras personales que puedan amenazar o interferir con su empleo o causarle dificultades en su hogar. El asesor para el éxito de Union College está en el campus dos veces por semana y está disponible por teléfono, correo electrónico y mensajes de texto de lunes a viernes. Consulte con Recursos Humanos para obtener más información.



## BENEFICIOS ADICIONALES

Union College ofrece muchos otros beneficios, entre los que se incluyen:

- Oportunidades de bienestar financiero
- Permisos de ausencia remunerados y no remunerados
- Programa de becas para empleados
- Seguro de viaje de negocios
- Ayuda para vivienda
- Servicios de cooperativa de crédito
- Descuentos a través de Working Advantage (visite [myapps.union.edu](https://myapps.union.edu) y seleccione el mosaico Employee Discounts [Descuentos para empleados])
- Entradas gratuitas o con descuento para los eventos deportivos de Union College

Visite la sección **Benefits (Beneficios)** del sitio web de Recursos Humanos en [union.edu/human-resources/benefits](https://union.edu/human-resources/benefits) para obtener información sobre estos y otros programas.

## AVISOS LEGALES

Union College proporciona los avisos requeridos a los empleados en el momento de la contratación y cada año. Puede encontrar estos avisos en el [sitio web de Recursos Humanos](#).



# INFORMACIÓN DE CONTACTOS

	CONTACTOS	TELÉFONO/EMAIL	SITIO WEB
Preguntas generales sobre beneficios, Programa de bienestar, beneficios de matrículas y beneficios adicionales	<a href="mailto:benefits@union.edu">benefits@union.edu</a>	518-388-6108 <a href="mailto:benefits@union.edu">benefits@union.edu</a>	<a href="http://union.edu/human-resources/benefits">union.edu/human-resources/benefits</a>
Permisos de ausencia (Licencias) (incapacidad, compensación para los trabajadores, FMLA y NYS PFL)	<a href="mailto:benefits@union.edu">benefits@union.edu</a>	518-388-6108 <a href="mailto:benefits@union.edu">benefits@union.edu</a>	<a href="http://union.edu/human-resources/benefits">union.edu/human-resources/benefits</a>
Inscripción en línea	Workday	<a href="mailto:benefits@union.edu">benefits@union.edu</a>	<a href="http://union.edu/human-resources/benefits">union.edu/human-resources/benefits</a>
Atención médica y salud conductual	Anthem	844-995-1737	<a href="http://anthem.com">anthem.com</a> o descargue la aplicación Sidney Health en <a href="http://sydneyhealth.com">sydneyhealth.com</a>
Programa de medicamentos con receta	OptumRx	800-788-4863	<a href="http://optumrx.com">optumrx.com</a>
Cobertura dental	Delta Dental (Grupo 1680)	800-932-0783	<a href="http://deltadentalins.com">deltadentalins.com</a> (para encontrar proveedores participantes, seleccione la opción Delta Dental PPO o Delta Dental Premier en el recuadro "Find a Dentist" [Buscar un dentista])
Cobertura de cuidado de la vista	EyeMed (Grupo 1059003)	800-521-3605	<a href="http://eyemedvisioncare.com">eyemedvisioncare.com</a> (para encontrar proveedores participantes, seleccione la red "Access" e ingrese su código postal en el cuadro "Provider Locator" [Localizador de proveedores])
Cuenta de ahorros para gastos médicos	HealthEquity	866-346-5800	<a href="http://my.healthequity.com/ClientLogin">my.healthequity.com/ClientLogin</a>
Cuentas de gastos	Sentinel Group	800-762-6088	<a href="http://sentinelgroup.com">sentinelgroup.com</a>
Programa de asistencia para empleados	Higher Ed EAP	800-252-4555 800-225-2527	<a href="http://HigherEdEAP.com">HigherEdEAP.com</a>
Seguro de vida y por muerte y desmembramiento accidentales (reclamaciones)	Sun Life Financial	800-247-6875	<a href="http://sunlife.com/us">sunlife.com/us</a>
Incapacidad de largo plazo (reclamaciones)	Sun Life Financial	800-247-6875	<a href="http://sunlife.com/us">sunlife.com/us</a>
Seguro de accidentes, indemnización por hospitalización, enfermedad grave (reclamaciones)	Sun Life Financial	800-247-6875	<a href="http://www.sunlife.com/us">www.sunlife.com/us</a>
Plan de jubilación	TIAA	800-732-8353	<a href="http://TIAA.org/Union">TIAA.org/Union</a> Acceda a la guía Retirement@Work® directamente en <a href="http://myapps.union.edu">myapps.union.edu</a>
Plan de jubilación	Fidelity Investments	800-642-7131	<a href="http://netbenefits.com/union">netbenefits.com/union</a> Acceda a la guía Retirement@Work® directamente en <a href="http://myapps.union.edu">myapps.union.edu</a>

## ANEXO

### Aviso sobre los Programas de bienestar y Life Points de Union College

El "Wellness Program" de Union College es un programa voluntario de bienestar disponible para todos los empleados y sus cónyuges o parejas domésticas cubiertos por el seguro. El programa es administrado de acuerdo con las normativas federales que permiten programas de salud patrocinados por empleadores que procuran mejorar la salud del empleado o prevenir enfermedades, incluida la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, la Ley de No Discriminación por Información Genética de 2008 y la Ley de Portabilidad y Responsabilidad de los Seguros de Salud, según corresponda, entre otros. Si decide participar en la parte del programa relacionada con los incentivos para el bienestar, se le pedirá que se someta a un examen biométrico o a un chequeo médico anual, que incluirá un análisis de sangre para determinar los siguientes parámetros: glucosa en sangre (detección de prediabetes y diabetes), colesterol total, LDL, HDL, triglicéridos y para certificar que no fuma ni consume tabaco (o demostrar que participa en un programa para dejar de fumar). Si decide participar en la parte del programa denominada "LifePoints", deberá completar una evaluación de riesgos para la salud o "HRA", en la que se le harán una serie de preguntas sobre sus actividades y comportamientos relacionados con la salud, y también se le preguntará si padece o ha padecido determinadas afecciones médicas (por ejemplo, cáncer, diabetes o enfermedades cardíacas). Se pueden obtener incentivos adicionales de hasta \$365 por familia a través del Programa "LifePoints" para los empleados y sus familiares que participen en determinadas actividades relacionadas con la salud (consulte el sitio web [join.personifyhealth.com/unioncollege](http://join.personifyhealth.com/unioncollege) para conocer sobre las actividades calificadas para LifePoints). Si no puede participar en alguna de las actividades relacionadas con la salud para ganar un incentivo, quizá pueda tener derecho a una adaptación razonable o a un estándar alternativo. Puede solicitar una adaptación razonable o una norma alternativa a Recursos Humanos, College Park Hall, x. 6108.

No es obligatorio participar en el Programa de incentivos de bienestar ni en el Programa LifePoints. Por lo tanto, no está obligado a completar la HRA ni a participar en el análisis de sangre u otros exámenes médicos, ni a certificar que no fuma ni consume tabaco. Sin embargo, solo los empleados que decidan participar y cumplan los requisitos de la parte del programa relacionada con los incentivos de bienestar recibirán un incentivo del 10 % sobre el costo de su seguro médico durante el resto del año del plan, y solo los empleados que completen la HRA y participen en el Programa LifePoints tendrán derecho a los premios LifePoints anuales.

La información de su HRA y los resultados de su evaluación biométrica se utilizarán para proporcionarle información que le ayudará a entender su salud actual y los posibles riesgos. Una vez completada la evaluación de riesgos para la salud (HRA) y/o el examen biométrico, se recomendarán recursos de US Wellness para ayudar a los miembros a mantener y mejorar su salud en función de sus respuestas individuales. La información también puede serle útil para participar en programas o utilizar servicios a través del Programa de bienestar, como las mediciones del IMC de los exámenes biométricos, que pueden utilizarse para llegar a los miembros a través de campañas de divulgación con el fin de concienciarlos sobre los recursos de control de peso disponibles como beneficio de valor agregado a través de US Wellness, o para su participación voluntaria en las diversas clases de bienestar, seminarios web o programas especiales. Además, le alentamos a compartir sus resultados o dudas con su propio médico.

## Protecciones contra la divulgación de información médica

Estamos obligados por ley a mantener la privacidad y seguridad de su información de salud identificable personalmente. Aunque el Programa de bienestar (administrado a través de US Wellness) y Union College pueden utilizar información resumida que se recolecta para diseñar un programa basado en riesgos de salud identificados en el lugar de trabajo, US Wellness nunca divulgará su información personal de manera pública o a Union College, salvo según sea necesario para responder a una solicitud suya para una modificación razonable y necesaria para participar en el Programa de bienestar, o según lo expresamente permitido por la ley. La información médica que le identifica a usted personalmente, que se proporcione en relación con el Programa de bienestar no será proporcionada a sus supervisores o gerentes y nunca podrá utilizarse para tomar decisiones acerca de su empleo.

Su información de salud no se venderá, intercambiará, transferirá ni se divulgará excepto en la medida permitida por la ley para llevar a cabo actividades específicas relacionadas con el Programa de bienestar, y no se le pedirá ni obligará a renunciar a la confidencialidad de su información de salud como condición para participar en el Programa de bienestar o recibir un incentivo. Toda persona que reciba su información con el fin de ofrecerle servicios a usted como parte del Programa de bienestar cumplirá los mismos requisitos de confidencialidad. La única persona que recibirá su información médica personal identificable, como los resultados individuales de los exámenes biométricos (IMC, presión arterial, colesterol LDL), es su médico de atención primaria.

Toda la información médica obtenida a través del Programa de bienestar se mantendrá separada de sus expedientes personales. La información almacenada electrónicamente se cifrará, y ninguna información que proporcione como parte del Programa de bienestar se utilizará para tomar decisiones laborales. Se tomarán las precauciones pertinentes para evitar cualquier divulgación indebida de datos, y en caso de ocurrir una divulgación accidental de datos que involucre la información que usted proporcione en relación con el Programa de bienestar, se lo notificaremos inmediatamente.

No puede ser discriminado en el empleo debido a la información médica que haya proporcionado como parte de su participación en el Programa de bienestar, ni puede ser objeto de discriminación ni represalias si decide no participar.

Si tiene alguna pregunta o duda con respecto a este aviso, o acerca de las protecciones contra la discriminación y las represalias, comuníquese con Recursos Humanos, College Park Hall, ext. 6108.

## Aviso especial sobre los derechos de los empleados

En virtud de la Ley de Portabilidad y Responsabilidad de los Seguros de Salud de 1996 (HIPAA), si rechaza la inscripción para usted o sus dependientes (incluido su cónyuge) debido a otra cobertura de seguro médico colectivo, en el futuro podrá inscribirse usted y sus dependientes en el plan médico de Union College, si usted o sus dependientes pierden la condición de elegibilidad para esa otra cobertura (o si el empleador deja de contribuir al costo de esa cobertura), siempre y cuando solicite la inscripción dentro de los 30 días posteriores a la finalización de su otra cobertura.

Además, si tiene un nuevo dependiente como resultado de matrimonio, nacimiento, adopción, o colocación en adopción, usted y sus dependientes elegibles podrán inscribirse, siempre y cuando soliciten su inscripción dentro de los 30 días posteriores al matrimonio, nacimiento, adopción o colocación en adopción.

Para solicitar una inscripción especial u obtener más información, comuníquese con Recursos Humanos, College Park Hall, ext. 6108.

*Esta Guía de Beneficios proporciona un resumen de algunos de los beneficios que se ofrecen a los empleados de Union College. Si existen discrepancias entre la información incluida en esta guía y los documentos del plan o los contratos de seguro aplicables, los documentos del plan y los contratos de seguro regirán en todos los casos. Si bien la intención de Union College es continuar con todos los planes y políticas de beneficio actuales, Union College se reserva el derecho de modificar o rescindir cualquiera de los planes o de cambiar los niveles de contribución a los beneficios a su discreción y por cualquier motivo que considere apropiado. La disposición sobre la reserva de derechos se aplica a todos los empleados/participantes actuales, antiguos y jubilados, y se aplica al plan de jubilación, al programa de reducción de matrículas y a todos los planes de seguro, incluidos, entre otros, los seguros de vida, incapacidad, médico, dental y de cuidado de la vista. Ninguna declaración verbal realizada por un representante de Union College podrá contradecir esta disposición de reserva de derechos. Si tiene alguna pregunta, comuníquese con Recursos Humanos a la ext. 6108.*