

Guía de Beneficios para el Personal

Vigente a Partir del 1 de enero de 2025



Bienvenidos

RISD se compromete a ofrecer a sus empleados una cobertura de seguro competitiva y de alta calidad a un costo razonable. Ofrecemos un programa de prestaciones flexible y completo, diseñado para apoyar y mejorar su salud y bienestar. Es importante tomarse el tiempo necesario para revisar todas sus opciones y elegir los beneficios que mejor se adapten a sus necesidades y a las de su familia. Esta Guía de beneficios es un buen punto de partida.

Siga leyendo para saber más sobre el programa de beneficios para el 2025.

Lo Que Encontrará

Información sobre Inscripción y Elegibilidad

ELEGIBILIDAD

INSCRIPCIÓN

CAMBIOS A MITAD DE AÑO

Beneficios Médicos

COBERTURA MÉDICA Y TARIFAS

COBERTURA DENTAL Y TARIFAS

COBERTURA Y TARIFAS OFTALMOLÓGICA

Cuentas con Ventajas Fiscales

CUENTAS DE AHORRO SANITARIO

CUENTAS DE GASTOS FLEXIBLES

Educacionales Beneficios de Asistencia

BENEFICIOS EDUCACIONALES

REEMBOLSO DE MATRICULA

Beneficios Financieros

SEGURO DE VIDA

SEGURO POR DISCAPACIDAD

PLAN DE RETIRO 403(B)

OTROS PROGRAMAS DE BIENESTAR FINANCIERO

Beneficios de Apoyo a la Salud Mental y Tiempo Libre

PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO

LICENCIAS Y TIEMPO LIBRE

BENEFICIOS DE TIEMPO LIBRE RETRIBUIDO

Recursos Adicionales

OTROS BENEFICIOS Y VENTAJAS DEL RECINTO

¿CUÁNDO FINALIZA MI COBERTURA DE BENEFICIOS?

CONTACTOS DE BENEFICIOS

Elegibilidad



¿Quién es Elegible?

El personal de RISD que trabaje regularmente un mínimo de 17.5 horas semanales y 910 horas al año son elegibles para recibir beneficios, aunque algunos beneficios están abiertos para todos los empleados no estudiantes de RISD. **Para efectos de elegibilidad para beneficios, “horas semanales programadas”**

se refiere a sus Horas Semanales Programadas en Workday y “horas anuales programadas” se refiere a sus Horas Semanales Programadas en Workday multiplicadas por el número de semanas al año que trabaja.

Además, también puede inscribir a sus dependientes elegibles en algunos beneficios, incluyendo:

- Su cónyuge o pareja doméstica.
- Sus hijos y/o los de su cónyuge/pareja de hecho hasta los 26 años, incluyendo los hijastros y los hijos adoptivos, aunque estén casados o tengan acceso a la cobertura a través de su propia empresa.
- Su(s) hijo(s) soltero(s) dependiente(s) de cualquier edad que sea(n) física o mentalmente incapaz(s) de valerse por sí mismo(s), según determinen las compañías de seguro médico y dental. Debe presentar una **prueba de incapacidad** a la compañía aseguradora en los 31 días siguientes de que cumpla 26 años para ser elegible para la cobertura.

Verificación de la Pareja Doméstica

Blue Cross Blue Shield of Rhode Island exige la verificación de las parejas domésticas que desee inscribir en nuestros beneficios. Puede encontrar más información sobre los requisitos de verificación **aquí**.

¿Cuándo Comienza la Cobertura?

Los beneficios entran en vigor en una de las siguientes fechas:

1. El primer día del mes siguiente a la fecha de contratación.
2. El primer día del mes siguiente a la fecha de su traslado a una función con derecho a beneficios (es decir, un cambio de temporero a tiempo completo),
3. El primer día del mes siguiente a la fecha en que se produzca un acontecimiento vital que cumpla los requisitos (según la definición del IRS)
4. 1 ero de enero, después de un periodo de Inscripción Abierta.

¿Cuándo Termina la Cobertura?

Los beneficios pueden finalizar por uno de los siguientes motivos:

1. Cese de la relación laboral con el RISD.
2. Usted se traslada a un puesto sin derecho a prestaciones (es decir, un cambio de tiempo completo a temporero) en RISD
3. Sus dependientes pierden su elegibilidad debido a un evento de vida calificante ver **Cambios de Mitad de Año** para más información)
4. Su hijo dependiente cumple 26 años

Las fechas de finalización de la cobertura de beneficios pueden variar según el plan. Para más información, **Consulte Cuándo Finaliza la Cobertura de mis beneficios**. Es posible que pueda continuar con la cobertura de algunos beneficios a través de COBRA.

Inscripción



¿Cuándo Debo Inscribirme?

Los empleados deben inscribirse en un plazo de 31 días a partir de la fecha de contratación o de la fecha en que ellos o un dependiente sean elegibles para los beneficios. Los beneficios que elija cuando sea elegible a recibir las mismas estarán en vigor hasta el 31 de diciembre del año natural.

Los empleados pueden revisar y actualizar sus selecciones de beneficios durante la Inscripción Abierta. Los cambios realizados durante el periodo de inscripción abierta entran en vigor entre el 1 ero de enero y el 31 de diciembre del año siguiente.

Cómo Inscribirse o Realizar Cambios

A inscrição em seus benefícios é fácil. Uma notificação será enviada pelo **Workday** informando que a janela de inscrição nos benefícios está aberta. Basta aceder ao Workday que o sistema irá guiá-lo em cada passo, à medida que escolhe as suas opções de benefícios, actualiza os dados dos seus dependentes e designa os beneficiários em determinados planos.

CONSEJO DE INSCRIPCIÓN

Quando esté listo para inscribirse en sus beneficios, tenga a mano toda la información necesaria sobre usted y las personas a su cargo, incluidas las fechas de nacimiento y los números de Seguro Social.

Cambios de Mitad de Año



Realizar Cambios Durante el Año

Los beneficios que selecciona como nuevo empleado o durante la inscripción abierta suelen permanecer en vigor durante el año natural. Puede realizar ciertos cambios en sus beneficios a mitad de año si experimenta un acontecimiento vital que reúna los requisitos definidos por el IRS, entre los que se incluyen:

- **Matrimonio, divorcio o separación legal**
(documentación requerida: certificado de matrimonio o sentencia judicial de divorcio final)
- **Nacimiento o adopción de un hijo o hijos**
(documentación requerida: certificado de nacimiento, partida de nacimiento o documentos legales de adopción)
- **Fallecimiento de un cónyuge o hijo dependiente**
(documentación requerida: certificado de defunción)
- **Aumento o pérdida de cobertura a través de otro plan de seguro para usted o sus dependientes elegibles**
(documentación requerida: una carta de la empresa o compañía de seguros en la que se indique el tipo de cobertura adquirida o perdida, la fecha efectiva del cambio de cobertura y los nombres de todas las personas dependientes afectadas).
- **Cumplir 26 años en el caso de los hijos a cargo**
- **Ganancia o pérdida de una pareja de hecho**

Si experimenta un acontecimiento vital que cumpla los requisitos, debe realizar los cambios en su cobertura en un plazo de 31 días en Workday e incluir la documentación requerida para justificar su evento de vida calificante. Si se le pasa el plazo o no aporta la documentación justificativa, su próxima oportunidad de actualizar sus prestaciones será durante la Inscripción Abierta.

Encontrará instrucciones sobre cómo iniciar un cambio de beneficios por evento vital cualificante en Workday [aquí](#).

Cobertura Médica



RISD ofrece tres opciones de planes médicos administrados por **Blue Cross Blue Shield of Rhode Island (BCBSRI)**:

- El Plan PPO **Estándar** (alta / Deducible bajo)
- El Plan PPO Nivel **Intermedio** (Prima intermedia / Deducible intermedio)
- **El Plan Médico con Deducible Alto o HDHP** (Prima Baja / Deducible Alto con la Cuenta de Ahorros para la Salud (HSA))

Cada plan tiene una prima diferente (lo que usted paga por adelantado a través de las deducciones de nómina) y **los gastos de su bolsillo** (lo que usted paga cuando recibe atención médica a lo largo del año).

Los planes médicos de RISD incluyen cobertura de medicamentos recetados a través de **CVS Caremark** y ofrecen una amplia gama de recetas, incluyendo medicamentos genéricos, de marca y especializados. **Consulte la página [Cobertura de Medicamentos Recetados](#)** en un Vistazo para obtener detalles sobre la cobertura de medicamentos recetados.

LAS HSAs LE AYUDAN A AHORRAR

*La Cuenta de Ahorro Sanitaria es una cuenta de la que usted es titular y a la que puede contribuir antes de impuestos para pagar los gastos médicos actuales y futuros. Podrá conservar su cuenta aunque deje a RISD o se retire. Consulte la página **[Cuentas con Ventajas Fiscales](#)** para obtener más detalles que le ayuden a ahorrar.*

TÉRMINOS ÚTILES QUE DEBE CONOCER

COINSEGURO es el porcentaje de los gastos médicos que le corresponde pagar después de alcanzar el deducible.

COPAGO es el importe fijo que usted paga por un servicio cubierto cuando lo recibe. Este importe puede variar según el tipo de servicio. Los copagos no se aplican a las franquicias.

DEDUCIBLE es el importe que usted paga de su bolsillo hasta que su plan médico comienza a compartir el costo de sus gastos cubiertos.

EL PLAN MÉDICO DE DEDUCIBLE ALTO (HDHP, por sus siglas en inglés) es un plan que se caracteriza por unos costos de prima por cheque más bajos a cambio de unos costes más elevados cuando recibe atención médica. Para ayudarlo a pagar estos costos más elevados, tiene acceso a una Cuenta de Ahorros Sanitarios (HSA, por sus siglas en inglés).

LA CANTIDAD MÁXIMA DE BOLSILLO es la cantidad máxima que pagará cada año en concepto de gastos médicos. Una vez alcanzado el gasto máximo de bolsillo, todos los servicios y recetas de la red están cubiertos al 100% durante el resto del año. Los servicios fuera de la red estarán cubiertos al 100% hasta el cargo máximo reembolsable.

Los planes de **ORGANIZACIÓN DE PROVEEDORES PREFERIDOS** (PPO, por sus siglas en inglés) ofrecen costos de prima por cheque más elevados a cambio de costes más bajos cuando recibe atención médica. Usted tiene la opción de buscar atención fuera de la red, pero sus costos son más bajos para la atención dentro de la red.

NIVELES DE PRESCRIPCIÓN Los medicamentos se agrupan en niveles, y el nivel en el que se encuentra su medicamento determina su parte del costo del medicamento.

PRESCRIPCIONES DE ESPECIALIDADES / RECETAS son medicamentos con receta de alto costo que se utilizan para tratar enfermedades crónicas complejas como el cáncer, la artritis reumatoide y la esclerosis múltiple

Cobertura Médica en un Vistazo



Este cuadro resume los costes dentro y fuera de la red para cada opción de plan médico. Para obtener más información, consulte los Resúmenes de Cobertura de Beneficios en el [sitio web de Beneficios de RISD](#).

Beneficio	Plan Estandar (Prima Alta / Deducible Bajo)	Plan Intermedio (Prima Intermedia / Plan de Deducible Intermedio)	Plan Medico de Alto Deducible (HDHP) (Prima Baja / Deducible Alto)
DENTRO DE LA RED			
Deducible Anual	\$250 individual / \$500 familia	\$500 individual / \$1,000 familia	\$1,650 individual / \$3,300 familia
Cantidad Máxima Fuera de Bolsillo	\$3,000 individual / \$6,000 familia	\$3,000 individual / \$9,000 familia	\$3,000 individual / \$9,000 familia
Coaseguro Después de Deducible	Usted paga 0%	Usted paga 10%	Usted paga 10%
Atención Rutinaria/Preventiva (exámenes de bienestar de niños, exámenes físicos rutinarios de adultos, pruebas rutinarias de detección del cáncer)	Usted paga \$0	Usted paga \$0	Usted paga \$0
Visita al Despacho Medico (médicos de atención primaria, especialistas, salud conductual)	PCP: Usted paga \$15 Especialista: Usted paga \$25	PCP: Usted paga \$25 Especialista: Usted paga \$25	PCP: Usted paga un coaseguro de 10% después del deducible Especialista: Usted paga un coaseguro de 10% después del deducible
Radiografías de diagnóstico, pruebas de laboratorio y otras pruebas	Usted paga \$0	Usted paga \$0	Usted paga un coaseguro de 10% después del deducible
MRIs, CT scans, PET scans, y otras pruebas de imagen	Usted paga \$0	Usted paga \$0	Usted paga un coaseguro de 10% después del deducible
Atención a Pacientes Hospitalizados (Maternidad y hospital general)	Usted paga \$0 después del deducible	Usted paga un coaseguro de 10% después del deducible	Usted paga un coaseguro de 10% después del deducible
Cirugía Ambulatoria (Consultorio y centro quirúrgico o unidad quirúrgica de día)	Usted paga \$0 después del deducible	Usted paga un coaseguro de 10% después del deducible	Usted paga un coaseguro de 10% después del deducible
Atención en la Sala de Emergencia	\$100 copago	Usted paga \$100	Usted paga un coaseguro de 10% después del deducible
FUERA DE LA RED			
Deducible Anual	\$250 individual / \$500 familia	\$500 individual / \$1,000 familia	\$1,650 individual / \$3,300 familia
Cantidad Máxima Fuera de Bolsillo	\$4,000 individual / \$8,000 familia	\$3,000 individual / \$9,000 familia	\$3,300 individual / \$9,000 familia
Coaseguro Después de Deducible	Usted paga 20% después del deducible (Se aplican copagos de PCP y Especialista a ciertos servicios)	Usted paga 30% después del deducible (Se aplican copagos de PCP y Especialista a ciertos servicios)	Usted paga 30% después del deducible (Se aplican copagos de PCP y Especialista a ciertos servicios)

Cobertura de Prescripciones en un Vistazo



Provision	Plan Estándar (Prima Alta / Deducible Bajo)	Plan Intermedio (Prima Intermedia / Plan de Deducible Intermedio)	Plan Medico de Alto Deducible (HDHP) (Prima Baja / Deducible Alto)
Deducible para medicamentos recetados	\$100 por persona	Ninguno (combinado con médico)	Ninguno (combinado con médico)
<i>Farmacia Minorista (suministro hasta 30 días)</i>			
Genérico	Usted paga \$7 después de deducible	Usted paga \$7	Usted paga \$7 después de deducible
Marca Preferida	Usted paga \$30 después de deducible	Usted paga \$30	Usted paga \$30 después de deducible
Marca No Preferida	Usted paga \$50 después de deducible	Usted paga \$50	Usted paga \$50 después de deducible
<i>Pedidos por Correo (suministro hasta 90 días)</i>			
Genérico	Usted paga \$17.50 después de deducible	Usted paga \$14	Usted paga \$14 después de deducible
Marca Preferida	Usted paga \$75 después de deducible	Usted paga \$16	Usted paga \$60 después de deducible
Marca No Preferida	Usted paga \$125 después de deducible	Usted paga \$100	Usted paga \$100 después de deducible
Especialidad	<u>Ver Programa de Asistencia para Medicamentos Especiales</u>		

Programa de Ayuda con Copagos de Medicamentos Especializados

A partir de 2025, RISD está agregando un programa de asistencia de copago a nuestro plan de medicamentos recetados a través de CVS. Este programa, **PrudentRx**, tiene dos beneficios: costos más bajos para usted y para RISD. Cuando se inscribe en el programa, usted y sus dependientes cubiertos reciben medicamentos especializados a **bajo costo o sin costo alguno en la lista de medicamentos PrudentRx**. El programa también ayudará a RISD a aprovechar los dólares de ayuda al copago ofrecidos por los fabricantes de medicamentos, reduciendo así nuestros costos médicos generales. Puede encontrar más información sobre el programa PrudentRx [aquí](#).

Preguntas Sobre la Ayuda para Copagos	Respuestas
¿Cómo sé si mi medicamento es un medicamento especializado?	Hay dos maneras de saber si su medicamento reúne los requisitos para PrudentRx. La primera es que PrudentRx se comunicará con usted directamente y de forma confidencial para confirmar su elegibilidad. La segunda es llamar a PrudentRx al 1-800-578-4403 .
¿Cómo ahorraré dinero con PrudentRx?	Cuando se inscriba en el programa PrudentRx, sus copagos por los medicamentos especializados de la lista de medicamentos de PrudentRx serán bajos o de \$0.
¿Cómo RISD ahorra dinero con PrudentRx?	RISD podrá aprovechar los dólares de ayuda al copago ofrecidos por los fabricantes de medicamentos, reduciendo así nuestros costos médicos generales.
¿Cómo funciona el programa de copagos?	Si usted y/o la persona a su cargo toman un medicamento especializado que puede optar a la ayuda al copago, PrudentRxw se comunicará con usted directamente y de forma confidencial. Le ayudarán a inscribirse en nuevos programas de tarjetas de copago, a convertir sus tarjetas de copago actuales y a gestionar la renovación de las tarjetas.
¿Qué pasa si no hay tarjeta de copago para mi medicamento o si el fabricante del medicamento suspende su tarjeta de copago?	Si el fabricante del medicamento que está tomando no ofrece o suspende una tarjeta de copago, usted seguirá siendo elegible Por el mismo copago bajo o de \$0 que ofrece PrudentRx siempre que opte por el programa.
¿Puedo optar por no participar en el Programa PrudentRx?	Sí, la inscripción a PrudentRx no es obligatoria. Sin embargo, si opta por no participar, pagará un coseguro del 30% por sus medicamentos especializados elegibles. Puede optar por participar o no en el programa en cualquier momento.
¿Cómo se verá afectada mi deducible?	Los miembros del personal afiliados al Plan de Salud con Deducible Elevado deben satisfacer su deducible antes de que se haga efectiva la ayuda al copago.
¿Qué pasa si mi medicamento especializado no está en la lista de medicamentos de PrudentRx?	La mayoría de los medicamentos especializados están incluidos en la lista de medicamentos de PrudentRx. Los Copagos por medicamentos especializados que no figuren en la lista de PrudentRx serán de \$75.

Tarifas del Plan Médico - Mensual a Tiempo Completo



Si usted es miembro del personal a tiempo completo, la tarifa de su plan médico viene determinada por su salario, el plan que elija y a quién decida cubrir.

RISD comparte con usted el costo de las primas del seguro médico. El cuadro de tarifas que figura a continuación proporciona información sobre su costo y el costo del RISD. Las deducciones de las primas médicas se realizan antes de impuestos.

Mensual a Tiempo Completo (>30 horas semanales; 1560 anuales)	Tarifas Individuales						Tarifas de Familia					
	Plan Estandar (Prima Alta / Deducible Bajo)		Plan Intermedio (Prima Intermedia / Deducible Intermedio)		Deducible Alto Plan Medico (HDHP) (Prima Baja / Deducible Alto)		Plan Estandar (Prima Alta / Deducible Bajo)		Plan Intermedio (Prima Intermedia / Deducible Intermedio)		Deducible Alto Plan Medico (HDHP) (Prima Baja / Deducible Alto)	
Total de Prima Mensual	\$957.84		\$882.20		\$681.64		\$2,362.51		\$2,176.27		\$1,683.27	
Banda Salarial	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga
Hasta \$29,999.99	\$886.00	\$71.84	\$837.48	\$44.72	\$669.90	\$11.74	\$2,185.32	\$177.19	\$2,075.95	\$100.32	\$1,633.98	\$49.29
\$30,000 - \$39,999	\$862.06	\$95.78	\$813.31	\$68.89	\$664.03	\$17.60	\$2,126.26	\$236.25	\$2,021.56	\$154.71	\$1,615.21	\$68.06
\$40,000 - \$49,999	\$814.16	\$143.68	\$773.42	\$108.78	\$638.22	\$43.42	\$2,008.13	\$354.38	\$1,920.03	\$256.24	\$1,547.15	\$136.12
\$50,000 - \$59,999	\$766.27	\$191.57	\$744.41	\$137.79	\$613.58	\$68.06	\$1,890.01	\$472.50	\$1,818.50	\$357.76	\$1,484.95	\$198.31
\$60,000 - \$74,999	\$718.38	\$239.46	\$697.28	\$184.93	\$594.80	\$86.84	\$1,771.88	\$590.63	\$1,718.18	\$458.08	\$1,415.72	\$267.55
\$75,000 - \$99,999	\$670.49	\$287.35	\$648.93	\$233.27	\$576.03	\$105.61	\$1,653.76	\$708.75	\$1,602.15	\$574.11	\$1,347.66	\$335.61
\$100,000 - \$124,999	\$622.60	\$335.24	\$601.79	\$280.41	\$557.25	\$124.39	\$1,535.63	\$826.88	\$1,490.96	\$685.31	\$1,278.42	\$404.84
\$125,000 - \$149,999	\$574.70	\$383.14	\$555.86	\$326.34	\$532.61	\$149.03	\$1,417.51	\$945.00	\$1,376.13	\$800.13	\$1,235.01	\$448.26
\$150,000 +	\$526.81	\$431.03	\$509.93	\$372.27	\$495.06	\$186.58	\$1,299.38	\$1,063.13	\$1,258.89	\$917.37	\$1,148.17	\$535.10

Tarifas del Plan Médico - Mensual a Tiempo Completo



Si usted es miembro del personal a tiempo completo, la tarifa de su plan médico viene determinada por su salario, el plan que elija y a quién decida cubrir.

RISD comparte con usted el costo de las primas del seguro médico. El cuadro de tarifas que figura a continuación proporciona información sobre su costo y el costo del RISD. Las deducciones de las primas médicas se realizan antes de impuestos.

Quincenal A Tiempo Completo (>30 horas semanales; 1560 anuales)	Tarifas Individuales						Tarifas de Familia					
	Plan Estandar (Prima Alta / Deducible Bajo)		Plan Intermedio (Prima Intermedia / Deducible Intermedio)		Deducible Alto Plan Medico (HDHP) (Prima Baja / Deducible Alto)		Plan Estandar (Prima Alta / Deducible Bajo)		Plan Intermedio (Prima Intermedia / Deducible Intermedio)		Deducible Alto Plan Medico (HDHP) (Prima Baja / Deducible Alto)	
Total de Prima Mensual	\$957.84		\$882.20		\$681.64		\$2,362.51		\$2,176.27		\$1,683.27	
Banda Salarial	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga
Hasta \$29,999.99	\$408.92	\$33.16	\$386.53	\$20.64	\$309.18	\$5.42	\$1,008.61	\$81.78	\$958.13	\$46.30	\$754.15	\$22.75
\$30,000 - \$39,999	\$397.87	\$44.21	\$375.37	\$31.80	\$306.48	\$8.12	\$981.35	\$109.04	\$933.03	\$71.40	\$745.48	\$31.41
\$40,000 - \$49,999	\$375.77	\$66.31	\$356.96	\$50.21	\$294.56	\$20.04	\$926.83	\$163.56	\$886.17	\$118.26	\$714.07	\$62.83
\$50,000 - \$59,999	\$353.66	\$88.42	\$343.58	\$63.59	\$283.19	\$31.41	\$872.31	\$218.08	\$839.31	\$165.12	\$685.36	\$91.53
\$60,000 - \$74,999	\$331.56	\$110.52	\$321.82	\$85.35	\$274.52	\$40.08	\$817.79	\$272.60	\$793.01	\$211.42	\$653.41	\$123.48
\$75,000 - \$99,999	\$309.46	\$132.62	\$299.51	\$107.66	\$265.86	\$48.74	\$763.27	\$327.12	\$739.46	\$264.98	\$622.00	\$154.90
\$100,000 - \$124,999	\$287.35	\$154.73	\$277.75	\$129.42	\$257.19	\$57.41	\$708.75	\$381.64	\$688.13	\$316.30	\$590.04	\$186.85
\$125,000 - \$149,999	\$265.25	\$176.83	\$256.55	\$150.62	\$245.82	\$68.78	\$654.23	\$436.16	\$635.14	\$369.29	\$570.00	\$206.89
\$150,000 +	\$243.14	\$198.94	\$235.35	\$171.82	\$228.49	\$86.11	\$599.71	\$490.68	\$581.03	\$423.40	\$529.92	\$246.97

Tarifas del Plan Médico - A Tiempo Parcial



Si usted es miembro del personal a tiempo parcial, la tarifa de su plan médico viene determinada por su salario, el plan que elija y a quién decida cubrir.

RISD comparte con usted el costo de las primas del seguro médico. El cuadro de tarifas que figura a continuación proporciona información sobre su costo y el costo del RISD. Las deducciones de las primas médicas se realizan antes de impuestos.

Mensual a Tiempo Parcial (>30 horas semanales; 1560 anuales)	Tarifas Individuales						Tarifas de Familia					
	Plan Estandar (Prima Alta / Deducible Bajo)		Plan Intermedio (Prima Intermedia / Deducible Intermedio)		Deducible Alto Plan Medico (HDHP) (Prima Baja / Deducible Alto)		Plan Estandar (Prima Alta / Deducible Bajo)		Plan Intermedio (Prima Intermedia / Deducible Intermedio)		Deducible Alto Plan Medico (HDHP) (Prima Baja / Deducible Alto)	
Total de Prima Mensual	\$957.84		\$882.20		\$681.64		\$2,362.51		\$2,176.27		\$1,683.27	
Horas Programadas (Sem/An)	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga
17.5 to 26.2 / 910 – 1363	\$478.92	\$478.92	\$462.80	\$419.40	\$432.86	\$248.77	\$1,181.26	\$1,181.26	\$1,127.15	\$1,049.12	\$1,023.79	\$659.49
26.3 to 29 / 1364 to 1559	\$718.38	\$239.46	\$694.86	\$187.34	\$583.07	\$98.57	\$1,771.88	\$590.63	\$1,718.18	\$458.09	\$1,385.21	\$298.06

Quincenal a Tiempo Parcial (>30 horas semanales; 1560 anuales)	Tarifas Individuales						Tarifas de Familia					
	Plan Estandar (Prima Alta / Deducible Bajo)		Plan Intermedio (Prima Intermedia / Deducible Intermedio)		Deducible Alto Plan Medico (HDHP) (Prima Baja / Deducible Alto)		Plan Estandar (Prima Alta / Deducible Bajo)		Plan Intermedio (Prima Intermedia / Deducible Intermedio)		Deducible Alto Plan Medico (HDHP) (Prima Baja / Deducible Alto)	
Total de Prima Mensual	\$957.84		\$882.20		\$681.64		\$2,362.51		\$2,176.27		\$1,683.27	
Horas Programadas (Sem/An)	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga
17.5 to 26.2 / 910 – 1363	\$221.04	\$221.04	\$213.60	\$193.57	\$199.78	\$114.82	\$545.19	\$545.19	\$520.22	\$484.21	\$472.52	\$304.38
26.3 to 29 / 1364 to 1559	\$331.56	\$110.52	\$320.70	\$86.47	\$269.11	\$45.49	\$817.79	\$272.60	\$793.01	\$211.42	\$639.33	\$137.57

Eligiendo un Plan Médico



¿Cuál es el Mejor Plan?

Saber qué plan médico es el mejor para usted y su familia puede ser una decisión difícil de tomar. Las tres (3) opciones de planes de RISD incluyen una gama de niveles de cobertura y costos, dándole la flexibilidad de seleccionar el que sea adecuado para sus necesidades de salud. Aunque cada plan ofrece una cobertura médica completa, existen varias diferencias entre ellos.

A continuación figuran algunos puntos clave a tener en cuenta:

Primas: Tenga en cuenta la cantidad que pagará de su nómina, que viene determinada por el plan que elija y por si también cubrirá a sus dependientes.

Costo al momento de la atención médica: Cuánto pagará cuando reciba la atención médica. En todos los planes, pagará menos de su bolsillo cuando utilice proveedores dentro de la red.

¿Prefiere que se le descuente una prima más elevada de su nómina cada periodo de pago (costo de la cobertura) y pagar menos cuando utilice el plan médico (coste de la asistencia)?

-OU-

¿Se sentiría cómodo con una deducción menor de la prima de su nómina y pagar más cuando (o si) utiliza los servicios?

CONSEJO DE INSCRIPCIÓN

Si tiene un estimado de sus gastos médicos conocidos para 2025, utilice la **Herramienta de Comparación de Costos de Planes RISD** para ayudarle a decidir qué plan le conviene más a usted y a su familia*.

**La Herramienta de Comparación de Costos se basa únicamente en tarifas de tiempo completo.*

Programas para Miembros de Blue Cross Blue Shield



Además de los beneficios cubiertos por el plan médico de su elección, Blue Cross Blue Shield of Rhode Island ofrece programas para ayudarlo a usted y a su familia a manejar su atención y disfrutar de actividades saludables.

Visitas Virtuales/Tele Salud

Puede consultar a un médico colegiado por teléfono o vídeo seguro con **Doctors Online** en cualquier momento y desde cualquier lugar.

Acceda a Doctors Online iniciando sesión en drs-online.com. Cree una cuenta configurando su nombre de usuario y contraseña para ver cuánto pagará por las visitas virtuales.

Algunas de las afecciones no urgentes que trata Doctors Online son:

- Tos, dolor de garganta, fiebre
- Gripe
- Dolor de oídos o sinusitis
- Golpes, cortes, rasguños
- Hinchazón, irritación o dolor ocular
- Náuseas, vómitos, diarrea
- Dolor de espalda
- Esguinces
- Asma leve

Bienestar

El programa de bienestar de BCBSRI, **Blue365**, lo recompensa por un comportamiento saludable.

Los participantes tienen acceso a herramientas, recursos y servicios de bienestar, incluida una comunidad de evaluación y aprendizaje en línea. Los miembros también pueden acceder a ofertas exclusivas de salud y bienestar de las principales marcas a través de Blue365, incluyendo grandes descuentos en:

- Productos médicos
- Clubes de salud y fitness
- Programas de pérdida de peso
- Experiencias de viajes saludables
- Ofertas en curso y especiales semanales

Blue365 ofrece ofertas continuas y especiales semanales. Usted puede iniciar sesión en My Health Toolkit®, en línea o a través de la aplicación móvil, para ver qué ahorros están disponibles actualmente

Visite www.blue365deals.com/BCBSRI para más información

Cobertura Dental y Tarifas



RISD ofrece dos opciones de seguro dental a través de **Delta Dental of Rhode Island**. Tanto el **Plano Premier** como el **Plano Premier Plus** cubren exámenes y otros cuidados y tratamientos dentales, incluida la ortodoncia. Con estos planes, puede elegir cualquier dentista autorizado; no es necesario que esté dentro de la red. Sin embargo, si acude a un dentista de la red, las tarifas serán más bajas. No es necesario que le refieran a un especialista.

Ambos planes incluyen una función de prórroga. Si el total de sus solicitudes de reembolso anuales no supera los \$1,500 (Plan Premier) o los \$1,750 (Plan Premier Plus), se transferirán \$250 al siguiente año del plan. Si utiliza exclusivamente proveedores de la red, puede transferir otros \$100. Los directorios de proveedores están disponibles en www.deltadentalri.com.

Las primas se deducen antes de impuestos y el RISD comparte el costo de las primas del seguro dental del personal a tiempo completo.

Mensual a Tiempo Completo (>30 horas semanales; 1560 anuales)	Plan Premier			Plan Premier Plus		
	Total de Prima Mensual	RISD paga	Usted paga	Total de Prima Mensual	RISD paga	Usted paga
Individual	\$29.70	\$14.85	\$14.85	\$36.53	\$14.85	\$21.68
Familiar	\$94.43	\$14.85	\$79.58	\$116.15	\$14.85	\$101.30

Mensual a Tiempo Parcial (>30 horas semanales; 1560 anuales)	Plan Premier		Plan Premier Plus	
	Total de Prima Mensual	Usted paga	Total de Prima Mensual	Usted paga
Individual	\$29.70	\$29.70	\$36.53	\$36.53
Familiar	\$94.43	\$94.43	\$116.15	\$116.15

Quincenal a Tiempo Completo (>30 horas semanales; 1560 anuales)	Plan Premier			Plan Premier Plus		
	Total de Prima Mensual	RISD paga	Usted paga	Total de Prima Mensual	RISD paga	Usted paga
Individual	\$29.70	\$6.85	\$6.85	\$36.53	\$6.85	\$10.01
Familiar	\$94.43	\$6.85	\$36.73	\$116.15	\$6.85	\$46.75

Quincenal a Tiempo Parcial (>30 horas semanales; 1560 anuales)	Plan Premier		Plan Premier Plus	
	Total de Prima Mensual	Usted paga	Total de Prima Mensual	Usted paga
Individual	\$29.70	\$13.71	\$36.53	\$16.86
Familiar	\$94.43	\$43.58	\$116.15	\$53.61

Cobertura Dental en un Vistazo



Este cuadro resume los costes dentro y fuera de la red para cada opción de plan dental. Para obtener más información, consulte los Resúmenes de Cobertura de Beneficios en el [Sitio web de Beneficios de RISD](#).

Beneficio	Plan Premier	Plan Premier Plus
Dentro de la red		
Máximo Anual La atención diagnóstica y preventiva no se tiene en cuenta hacia el Máximo Anual	\$1,750	\$2,000
Deducible	\$0	\$0
Cantidad anual prorrogada	\$250	\$250
Diagnóstico y Preventivo (Exámenes, limpiezas, radiografías, tratamiento con flúoruro)	Usted paga el 20% de coseguro	Sin costo
Restauración Básica (Empastes, extracciones dentales sencillas, reparaciones de dentaduras, endodoncia [tratamiento de conductos], periodoncia [tratamiento de encías], cirugía oral y selladores)	Usted paga el 20% de coseguro	Usted paga el 20% de coseguro
Restauraciones Mayores (Coronas, incrustaciones, onlays y restauraciones de fundición)	Usted paga el 50% de coseguro	Usted paga el 50% de coseguro
Máximo de Por Vida para Ortodoncia	\$1,500	\$2,000
Atención de Ortodoncia	Usted paga el 50% de coseguro	Usted paga el 50% de coseguro
Fuera de la Red	Usted tiene la libertad de elegir a cualquier dentista, pero es importante que sepa que los gastos de su bolsillo pueden ser más elevados cuando visite a un dentista que no participe en la red de Delta Dental. Los servicios de un dentista que no pertenezca a la red pueden costarle más que los beneficios indicadas en este cuadro.	

Cobertura y Tarifas de la Oftalmológicas



Todas las opciones de seguro médico de RISD incluyen un examen oftalmológico anual. El personal que no esté inscrito en un plan de seguro médico de RISD o que necesite cobertura adicional para espejuelos puede inscribirse en un seguro de oftalmológico.

El plan, ofrecido a través de **Davis Vision**, cubre determinados gastos de atención oftalmológica. Sus beneficios son mayores cuando recibe atención dentro de red. Visite www.davisvision.com para encontrar proveedores.

Las retenciones para el plan oftalmológico son las mismas para los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, y se aplican antes de deducir los impuestos.

Tarifas Oftalmológicas Mensuales y Quincenales - Todos los empleados

Tipo de plan	Costo Mensual al Empl	Costo Quincenal al Empl
Individual	\$5.89	\$2.72
Familiar	\$13.56	\$6.26

Este cuadro resume los costes dentro y fuera de la red para cada opción de plan oftalmológico. Para obtener más información, consulte el Resumen de Cobertura de [Sitio web de Beneficios de RISD](#).

Beneficio	Maximo Anual Cobertura	Reembolsos Fuera de la Red	Frecuencia
Examen oftalmológico	\$10 de copago	Hasta \$30	Cada 12 meses
Lentes Básicos (un par por frecuencia)			
Lentes Monofocales	100%	Hasta \$25	Cada 12 meses
Lentes Bifocales Forrados	100%	Hasta \$35	Cada 12 meses
Lentes Trifocales Forrados	100%	Hasta \$45	Cada 12 meses
Visión Lenticular Forrada Lentes	100%	Hasta \$60	Cada 12 meses
Monturas (uno por frecuencia)			
De Davis Vision Collection	\$10 copago, luego completamente cubierto	Hasta \$30	Cada 24 meses
No de Davis Vision Monturas de Coleccion	Hasta \$150 de subsidio, luego descuento de 20%		
Lentes de contacto (en lugar de lentes y/o montura por frecuencia)			
Electiva – De Davis Vision Collection contactos	\$10 copago luego, completamente cubierto	Hasta \$75	Cada 12 meses
Electiva – No De Davis Vision Collection contactos	Hasta \$150 de subsidio, luego 15% de descuento		
Medicamento necesario	0%	Hasta \$225	Cada 12 meses

Cuentas con Ventajas Fiscales



Sus beneficios incluyen opciones que le permiten ahorrar y utilizar dinero libre de impuestos para pagar los gastos médico y de atención a dependientes elegibles. Estas cuentas no sólo le permiten ahorrar dinero antes de impuestos (lo que reduce su base imponible), sino que también le permiten utilizar el dinero ahorrado para pagar gastos subvencionables libres de impuestos.

Cuentas de Ahorro Sanitario

Los miembros del personal inscritos en el Plan de Salud con Deducible Elevado (HDHP) tienen la oportunidad de inscribirse en una Cuenta de Ahorros para la Salud (HSA) administrada por London Health.

Una HSA es una cuenta de ahorro de su propiedad que le permite reservar en el futuro, incluso durante el retiro. Los gastos elegibles incluyen los gastos médicos, de prescripción, dentales, de visión, de atención virtual y deducibles, no cubiertos por los planes de vuelta.

Las HSA ofrecen muchos beneficios:

- 1. Existe una triple ventaja fiscal:** el dinero se aporta libre de impuestos, crece libre de impuestos y las distribuciones utilizadas para gastos subvencionables están libres de impuestos.
- 2. Puede invertir sus fondos.**
- 3. El dinero no utilizado se transfiere de un año a otro y es suyo,** incluso si renuncia o se retira de RISD.

Los empleados que se inscriban en una cuenta de ahorro sanitaria no podrán participar en la cuenta de gasto flexible sanitaria.

LA ELEGIBILIDAD DEL IRS PARA PARTICIPAR EN UNA CUENTA HSA INCLUYE:

- *Usted debe estar inscrito en un plan de salud con deducible alto (HDHP)*
- *Usted y/o su cónyuge no pueden participar en una cuenta de gastos*
- *No puede estar cubierto por otra cobertura sanitaria que lo descalifique, incluyendo Medicare*
- *No puede figurar como dependiente en la declaración de impuestos de otra persona.*

Para más detalles sobre los requisitos de elegibilidad de las HSA, consulte www.irs.gov/publications/p969/.

Cuentas con Ventajas Fiscales



Cómo Funciona la HSA

RISD contribuirá anualmente a su HSA con \$1,000 para la cobertura de los empleados y \$2,000 para la cobertura familiar.

También puede contribuir con su propio dinero antes de impuestos a través de deducciones de nómina. No está obligado a aportar fondos para recibir la contribución de RISD. Puede iniciar, detener o modificar sus aportaciones a la HSA en cualquier momento durante el año del plan. Recibirá una tarjeta de débito de London Health que podrá utilizar para pagar los gastos elegibles, o podrá presentar reclamaciones para que se le reembolsen.

Según las normas del IRS, el máximo que se puede depositar en su HSA es de \$4,300 para la cobertura de empleado y de \$8,550 para la cobertura familiar. Esto incluye las aportaciones que RISD haga en su nombre. Si tiene al menos 55 años, puede realizar una aportación adicional de \$1,000.

No existe la regla de “úselo o piérdalo” para su HSA. El dinero de su HSA se transfiere de un año a otro y la cuenta es transferible, lo que significa que puede llevársela consigo si deja RISD.

Puede encontrar más información sobre el plan HSA [aquí](#).

LÍMITES DE LAS CUENTAS DE AHORRO SANITARIO PARA 2025		
Categoría de Contribución	Plan Individual	Plan Familiar
Límite del IRS	\$4,300	\$8,550
Contribución de RISD	\$1,000	\$2,000
Contribución máxima opcional del empleado	\$3,300	\$6,550
Contribución adicional para mayores de 55 años	\$1,000	\$1,000

Cuentas con Ventajas Fiscales



Administradas a través de Sentinel Benefits, las Cuentas de Gastos Flexibles (FSA) son cuentas voluntarias que le permiten disponer de dinero antes de impuestos para pagar gastos elegibles, reduciendo sus ingresos imponibles.

Cuenta de Gastos Flexibles para (HCFSA)

Las Cuentas de Gastos Flexibles de Asistencia Sanitaria (HCFSA) pueden utilizarse para sufragar los gastos de asistencia médica elegible para usted y sus dependientes elegibles, incluyendo:

- Gastos médicos (por ejemplo, deducibles, coseguro, servicios quiroprácticos, suministros para diabéticos, equipos médicos duraderos, fisioterapia).
- Gastos dentales (por ejemplo, limpiezas, empastes, aparatos de ortodoncia)
- Gastos oftalmológicos (por ejemplo, exámenes oculares, cirugía ocular con láser, gafas, lentes de contacto).
- Acupuntura
- Recetas médicas
- Productos de venta libre como crema solar, productos menstruales y medicamentos

Nota: El personal inscrito en el Plan de Salud de Deducible Alto (HDHP) con la HSA no es elegible para una FSA de Salud.

Además, si se suscribe al plan de seguro médico Estandar o Intermedio, **RISD igualará su contribución a la FSA de Salud dólar por dólar hasta los primeros \$150.**

Cuenta de Gastos Flexibles para Asistencia Sanitaria Dependientes (DCFSA)

Las Cuentas de Gastos Flexibles para el Cuidado de Dependientes (DCFSA) pueden utilizarse para gastos subvencionables de cuidado de dependientes para niños de 12 años o menores, o dependientes mayores de 12 años que sean física o mentalmente incapaces de cuidarse a sí mismos y a los que usted pueda reclamar como dependientes según se define en la Sección 152 del Código de Rentas Internas.

Los gastos elegibles son los incluyen:

- El costo de la guardería para niños o adultos dependientes
- Campamento diurno de verano
- Guarderías y centros preescolares (excepto kindergarten)
- Cuidado antes y después del colegio

Nota: En función de los ingresos de su unidad familiar, podría ser ventajoso reclamar los gastos de cuidado de dependientes en su declaración de impuestos federal en lugar de elegir una FSA de cuidado de dependientes. Consulte a su asesor fiscal para obtener más información.

Visite **Sentinel Benefits** o la **publicación 502 del IRS** para obtener una lista completa de los gastos elegibles para la FSA.

Cuentas con Ventajas Fiscales



Cómo Funciona la HSA

Durante su periodo de inscripción, puede seleccionar una cantidad de contribución anual para su HCFSA y/o su DCFSA. Su deducción por nómina será igual a su importe de contribución anual dividido por el número de periodos de pago restantes en el año natural.

Recibirá una tarjeta de débito FSA de Sentinel Benefits, que podrá utilizar para realizar compras en puntos de venta para gastos elegibles. Para aquellos gastos elegibles que no permitan una compra en punto de venta, puede presentar una solicitud de reembolso a través de Sentinel Benefits.

**LAS ELECCIONES DE LA FSA
NO SE RENUEVAN AUTOMÁTICAMENTE**

Debe realizar nuevas elecciones cada año durante la Inscripción Abierta. Las elecciones no se renuevan automáticamente de un año a otro.

	2025 Límites de la Cuenta de Gastos Flexible y Fechas de Gastos	
	FSA de Asistencia Sanitaria	FSA para Dependientes
Límite de Contribución al IRS	Entre \$100 y \$3,300 anuales (Incluye una contribución de \$150 a RISD, si es elegible)	Entre \$100 y \$5,000 anuales (\$2,500 si está casado y presenta la solicitud por separado)
¿Cuándo puedo acceder a mi cantidad de contribución?	El empleado puede utilizar la cantidad total elegida el primer día en que el beneficio sea vigente	Los fondos pueden ser accedidos a medida que se acumulan cada período de pago
¿Cuándo puedo incurrir en gastos?	1 de enero de 2025 a 15 de marzo de 2026	1 de enero de 2025 a 15 de marzo de 2026
Cuál es el plazo para solicitar el reembolso?	31 de marzo de 2026	31 de marzo de 2026
¿Qué ocurre con el dinero que no utilizo?	Cualquier saldo en la FSA de atención médica o de atención de dependientes después del 15 de marzo de 2026 se perderá, según las normas del IRS.	

Seguro de Vida



El seguro de vida ofrece tranquilidad al proporcionar protección financiera a sus seres queridos en caso de fallecimiento. RISD proporciona prestaciones de seguro de vida para el personal y le da la opción de adquirir cobertura adicional para usted y su familia. Los planes de seguro de vida de RISD son administrados por **The Standard**.

Seguro de Vida Básico

El RISD proporciona automáticamente una cobertura de seguro de vida básico equivalente a 1x su salario base anual hasta \$300,000 (o según indique el contrato sindical), con un beneficio mínimo de \$50,000, sin costo alguno para usted.

Muerte y Desmembramiento Accidental (AD&D)

RISD también proporciona automáticamente una cobertura AD&D equivalente al 200% del salario anual, hasta \$300,000. Los beneficios se pagan en caso de muerte o lesión accidental.

Seguro de Vida Opcional

Además del Seguro Básico de Vida y el Seguro de Muerte y Desmembramiento proporcionados por RISD, puede adquirir un Seguro de Vida Opcional a través de The Standard. Usted puede comprar cobertura para sí mismo en incrementos de 1x a 5x su salario base anual, hasta un máximo de \$750.000. Se requiere una prueba de asegurabilidad (EOI, por sus siglas en inglés) para cantidades sobre 3 veces su salario base anual o \$300,000. RISD RH le notificará si necesita completar la EOI.

Si contrata un seguro de vida opcional para usted, también puede elegir una cobertura de \$25,000 para su cónyuge o pareja doméstica y de \$5,000 para hijos dependientes.

El pago de las primas del seguro de vida opcional se efectúa después de deducir los impuestos.

Tarifas de Seguro de Vida	
Edad del Empleado	Tarifa por Mes por \$1,000 de cobertura
Menos 25 de edad	\$0.045
25-29	\$0.055
30-34	\$0.070
35-39	\$0.080
40-44	\$0.090
45-49	\$0.135
50-54	\$0.200
55-59	\$0.390
60-64	\$0.600
65-69	\$1.170
70+	\$1.900
Tarifas de Dependientes	
Cónyuge y pareja domestica	\$0.260
Hijo(s)	\$0.020

Seguro por Discapacidad



El seguro de incapacidad paga una parte de su salario cuando no puede trabajar debido a una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo, o por embarazo. El personal tiene derecho a beneficios por incapacidad a través del Estado de Rhode Island, y el RISD ofrece planes adicionales de incapacidad administrados por Lincoln Financial.

Seguro de Incapacidad Temporera de Rhode Island (TDI, por sus siglas en inglés)

El Estado de Rhode Island ofrece un Seguro de Incapacidad Temporal (TDI) a empleados elegibles (según la definición del estado) y que estén de baja laboral debido a una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo durante más de siete (7) días consecutivos. El TDI proporciona hasta 30 semanas de prestaciones; la cuantía del TDI a la que tiene derecho se basa en un porcentaje de su salario con un beneficio semanal máxima de \$1,043 (con subsidios adicionales para las personas a su cargo).

Seguro por Discapacidad a Corto Plazo (STD, por sus siglas en inglés)

RISD proporciona automáticamente un seguro de incapacidad a corto plazo (STD) a todo el personal sin coste alguno. El plan está diseñado para complementar sus beneficios TDI para proporcionar un reemplazo total de ingresos de hasta el 80% de su salario base semanal durante un máximo de 26 semanas.

Coordinación de Beneficios

Para aprovechar al máximo los beneficios STD y de Licencia Laboral que tiene a su disposición, debe solicitarlas a través de Lincoln Financial para las prestaciones RISD y del portal TDI/TCI para los beneficios pagados a través del Estado. Para más información o para iniciar una reclamación, llame al 401-462-8420 o visite: <https://dlt.ri.gov/tdi>.

Las prestaciones aprobadas a través de Lincoln Financial se pagarán a través de su nómina normal de RISD, y las prestaciones aprobadas a través de TDI/TCI se pagarán mediante depósito directo o una tarjeta de pago electrónico establecida a través del Estado.

Incapacidad a Largo Plazo (LTD, por sus siglas en inglés)

(Disponible para empleados que trabajen al menos 30 horas semanales)

Para una protección posterior a la finalización de los beneficios por incapacidad temporal, el RISD ofrece un plan opcional de incapacidad a largo plazo (LTD) en caso de incapacidad laboral superior a 26 semanas. Si cumple los requisitos, el plan proporciona un beneficio equivalente al 60% de sus ingresos anuales a partir del último día trabajado antes de la fecha de incapacidad, hasta un beneficio mensual de \$10,000. Por lo general, los beneficios por incapacidad temporal se prolongan hasta que el médico le autoriza a reincorporarse al trabajo o hasta los 65 años.

El coste de los beneficios LTD es de \$0.368 por cada \$100 de cobertura mensual; RISD subvenciona el 50% de la prima LTD para los empleados. El pago de la prima de LTD opcional se realiza después de impuestos.

Para iniciar una reclamación de STD o LTD a través de Lincoln Financial, visite www.MyLincolnPortal.com y cree una cuenta utilizando el **código de empresa RISD-EE**. o llame a un **especialista de admisión al 1-800-713-7384**.

Plan de Retiro 403(b)



No importa lo cercana o lejana que pueda parecer el retiro, tener un plan para ahorrar dinero para su futuro es fundamental. Con el Plan de Retiro 403(b) de RISD, administrado por **TIAA**, se permiten aportaciones por parte de RISD y de los empleados, sujetas a los límites anuales del IRS.

Contribuciones de Empleados

Los empleados que no sean estudiantes pueden empezar a cotizar antes de impuestos el primer día del mes siguiente a su contratación y pueden modificar el importe de su cotización en cualquier momento del año. Las contribuciones pueden hacerse como un porcentaje de su sueldo o como una cantidad fija en dólares.

La elegibilidad para las contribuciones de recuperación se basa en su edad al 31 de diciembre del año del plan. Por ejemplo, un empleado que tiene 59 años el 1 de enero pero cumplirá 60 antes del 31 de diciembre es elegible para la contribución de recuperación de 60 a 63 años durante todo el año del plan.

Puede encontrar instrucciones sobre cómo cambiar su contribución 403(b) en Workday [aquí](#).

Contribuciones de Empleadores

Tras dos (2) años continuos de servicio, con 1,000 horas trabajadas cada año, usted tendrá derecho a recibir la contribución al plan de jubilación de RISD, equivalente al 8% de sus ingresos.

Además, RISD contribuye con el 13% de los ingresos brutos por encima del máximo del seguro social (FICA) pero sin exceder los límites de compensación del IRS. Una vez que reúna los requisitos, adquirirá inmediatamente los derechos sobre las aportaciones de RISD.

Los años de servicio continuo y a tiempo completo en otra institución de educación superior pueden contarse como parte del periodo de espera de dos (2) años para recibir las contribuciones del RISD. Deberá presentar una carta firmada de su institución anterior en la que consten sus fechas de servicio continuo a tiempo completo. Su servicio anterior se acreditará a partir del primer día del mes siguiente a la recepción de su carta de verificación.

Las cartas de verificación pueden enviarse a **benefits@risd.edu**.

LÍMITES DE LAS APORTACIONES AL PLAN DE RETIRO DE 2025				
Límite de Contribución Base	Recuperación de edades 50-59 y mayores de 64	Recuperación edades 60-63	Límites de Contribución RISD	
\$23,000	\$7,500	\$11,250	8% de ganancias hasta máximo de FICA	13% de ganancias sobre máximo de FICA

Otros Programas de Bienestar Financiero



SAVI

RISD reconoce que la deuda estudiantil es una tremenda fuente de estrés para muchos empleados y puede interferir con otras metas financieras, como ser dueño de una casa y ahorrar para el futuro.

Para ayudar a los empleados de RISD a entender, navegar y perseguir programas federales generosos, como la reducción de pagos de préstamos estudiantiles y el perdón, hemos aprovechado nuestra relación con TIAA para ofrecer acceso a Saviservices.

Savi empodera a los empleados de dos maneras. Primero, a través de una herramienta autodirigida y libre de costo, los empleados pueden evaluar su situación personal y obtener información sobre las opciones o oportunidades que puedan existir para reducir la deuda de préstamos estudiantiles. Esta herramienta pone el poder en sus manos y puede ser accedida en www.tiaa.org/risd/student.

En segundo lugar, los empleados pueden inscribirse voluntariamente y comprar el Servicio Esencial de Savi. Con el servicio esencial, Saviwill administrará los requisitos de documentación del programa, incluyendo la reinscripción anual, certificación del empleador y presentación de documentos.

Más información sobre Saviservices puede encontrarse en www.tiaa.org/risd/student llamando al 1-833-604-1226.

Plan 529 para Ahorros Universitarios

CollegeBound Saver es un plan de ahorro para la educación de la Sección 529 ofrecido por la Oficina del Tesorero General de Rhode Island. CollegeBound Saver está diseñado para ayudar a individuos y familias a ahorrar para la educación superior de una manera fiscalmente ventajosa y ofrece valiosas ventajas, incluyendo crecimiento con impuestos diferidos, generosos límites de contribución, opciones de inversión atractivas y gestión profesional de inversiones.

Las ganancias crecen con impuestos diferidos y están exentas del impuesto federal sobre la renta cuando se usan para gastos de educación superior calificados, incluyendo matrícula, cuotas obligatorias, libros, suministros, computadoras y equipo requerido para la inscripción o asistencia; determinados gastos de alojamiento y manutención durante cualquier período académico en el que el beneficiario esté matriculado al menos a media jornada; y ciertos gastos para un estudiante con necesidades especiales.

Todos los empleados de RISD son elegibles para participar en este programa.

Para más información, visite www.collegeboundsaver.com o llame al servicio de atención al cliente al 877-615-4116.

Programa de Asistencia al Empleado



RISD reconoce la importancia de la salud mental y el bienestar. Proporcionamos a los empleados y sus familiares acceso a servicios de alta calidad, confiables y confidenciales a través del Programa de Asistencia al Empleado (EAP), **Coastline EAP**.

El EAP es un beneficio para el lugar de trabajo diseñado para ayudar a los empleados a manejar asuntos personales o profesionales que afectan su bienestar o calidad de vida en general. Ofrece una serie de servicios y recursos confidenciales, entre los que se incluyen:

- **Servicios de Consejería:** Apoyo profesional para problemas personales como estrés, ansiedad, depresión, problemas en las relaciones o situaciones traumáticas.
- **Recursos de equilibrio entre el trabajo y la vida:** Ayuda con la gestión del equilibrio entre el trabajo y la vida, incluyendo referencias a servicios de cuidado infantil, atención a los mayores o servicios legales y financieros.
- **Apoyo con el abuso de sustancias:** Asistencia para problemas relacionados con el consumo de alcohol o drogas, incluyendo asesoramiento y remisión a programas de tratamiento.
- **Recursos de salud y bienestar:** Información y apoyo para mantener la salud física y el bienestar mental, incluyendo talleres y seminarios web.

El EAP está disponible 24/7 y es gratuito. Los empleados y familiares elegibles pueden recibir hasta cinco (5) sesiones de EAP por tema, todas cubiertas en su totalidad.

Coastline EAP también ofrece una amplia variedad de recursos de aprendizaje y apoyo en línea, incluyendo seminarios web a la carta, sesiones de bienestar en vivo y cursos de desarrollo personal y profesional.

Para obtener más información, visite **el sitio web de RH de las RISD** o comuníquese con Coastline EAP al **800 445-1195** o **www.coastlineeap.com**.

Nombre de usuario: RISD
Contraseña: employee

El EAP y sus servicios son confidenciales.
La información sobre su situación personal está protegida por las leyes estatales y federales que rigen la confidencialidad y nunca se compartirá con RISD.

Licencias y Tiempo Libre



Ley de Licencias Médicas Familiares (FMLA, por sus siglas en inglés)

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) ofrece a los empleados que reúnan los requisitos necesarios hasta trece (13)* semanas laborables de licencia no remunerada y protegida por el puesto de trabajo en un período renovable de doce (12) meses por motivos familiares y médicos específicos, entre los que se incluyen:

- el nacimiento de un hijo y el cuidado de un recién nacido en el plazo de un año desde su nacimiento;
- la entrega al trabajador por cuenta ajena de un niño en adopción o en acogida y el cuidado del recién nacido en el plazo de un año desde su entrega;
- el cuidado del cónyuge, pareja doméstica o progenitor del trabajador que padezca una enfermedad grave;
- un estado de salud grave que incapacite al empleado para desempeñar las funciones esenciales de su puesto de trabajo;
- cualquier exigencia cualificada derivada del hecho de que el cónyuge, hijo, hija o padre del empleado sea un militar cubierto en «servicio activo cubierto»; o
- Veintiséis semanas laborables de permiso durante un único periodo de 12 meses para cuidar de un militar cubierto que sufra una lesión o enfermedad grave si el empleado que reúne los requisitos es el cónyuge, hijo, hija, padre o madre del militar o familiar más cercano (licencia de cuidador militar).

Para poder acogerse a la FMLA, los empleados deben haber trabajado para RISD durante doce (12) meses y al menos 1,250 horas en el periodo de doce (12) meses anteriores a la necesidad de tomar la baja.

Puede encontrar más información en la sección de **Recursos Humanos de policies.risd.edu** o poniéndose en contacto con **benefits@risd.edu**.

Licencia Parental Pagada (PPL, por sus siglas en inglés)

El personal puede optar a un permiso retribuido de hasta nueve (9) semanas para cuidar y establecer un vínculo afectivo con su hijo recién nacido, menor adoptado o acogido dentro del primer año de vida o colocación. El permiso parental retribuido (PPL) está disponible tanto para el padre biológico como para el no biológico.

La PPL se abonará hasta el 100% de su salario base regular para su puesto principal y sus horas semanales regulares programadas en Workday

El derecho a PPL comienza tras doce (12) meses de servicio continuo y debe disfrutarse dentro de los doce (12) meses siguientes al nacimiento o colocación del hijo.

Seguro de Cuidador Temporero de Rhode Island (TCI, por sus siglas en inglés)

El Estado de Rhode Island ofrece a los empleados que reúnan los requisitos (según la definición del Estado) siete (7) semanas de Seguro Temporal para Cuidadores (TCI) y permiso para cuidar a un familiar gravemente enfermo o para establecer lazos afectivos con un recién nacido adoptado o un nuevo hijo en acogida. La cuantía del TCI a la que tiene derecho se basa en un porcentaje de su salario, con una prestación semanal máxima de 1.043 \$ (con complementos adicionales por personas a cargo).

Si desea más información sobre la TCI o iniciar una reclamación, llame al 401-462-8420 o visite: <https://dlt.ri.gov/tdi>.

**La FMLA federal permite 12 semanas de baja; el RISD ofrece 13 semanas para cumplir con las leyes del Estado de Rhode Island que exigen 13 semanas de baja cada 2 años.*

Beneficios de Tiempo Libre Pagado



RISD le ofrece Tiempo Libre Pagado para que pueda rejuvenecer, disfrutar de su familia y amigos y atender sus necesidades personales. Los siguientes resúmenes pretenden proporcionar una visión general de los beneficios disponibles para el personal en puestos de nombramiento regular o a término que están programados para trabajar un mínimo de 17.5 horas a la semana y 910 horas al año. Encontrará más información sobre el tiempo libre retribuido, incluidas las prestaciones adicionales y las políticas aprobadas en materia de admisibilidad y utilización, en la [sección de Recursos Humanos de policies.risd.edu](https://www.risd.edu/humanresources).

Tiempo de Vacaciones

El personal que reúna los requisitos necesarios acumulará hasta cuatro (4) semanas de vacaciones por año fiscal, prorrateadas en función de sus horas semanales regularmente programadas. Las horas de vacaciones se acumulan cada período de pago, y usted puede pedir prestado contra sus tiempos de acumulación hasta su asignación anual. También puede trasladar hasta ocho (8) días de vacaciones acumuladas al siguiente año fiscal, prorrateadas en función de sus horas semanales regularmente programadas.

El tiempo de vacaciones no se acumula en los periodos de pago en los que el personal no cobra. Los empleados nuevos comenzarán a acumular tiempo inmediatamente, pero por lo general no podrán disfrutar de vacaciones durante los tres (3) primeros meses de empleo para poder superar con éxito el periodo de Orientación y Revisión (periodo de prueba). Las vacaciones no disfrutadas se cobrarán al finalizar la relación laboral con RISD.

Tiempo Personal

El personal elegible recibe cada año un saldo de horas personales equivalente a dos (2) días, prorrateado en función de sus horas programadas a 1 de julio del año fiscal. Puede trasladar dos (2) veces su asignación anual de tiempo personal al nuevo año fiscal. El personal contratado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre recibirá la asignación completa de dos (2) días, y el personal contratado entre el 1 de enero y el 30 de junio recibirá una asignación de un (1) día en su primer año. Los días personales no podrán utilizarse durante los tres (3) primeros meses de empleo y no serán canjeables al finalizar la relación laboral con el RISD.

Tiempo por Enfermedad

La licencia por enfermedad es tiempo libre pagado por enfermedad propia o de un familiar, o por una lesión no relacionada con el trabajo, o por motivos relacionados con los efectos de la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso, y por determinados cierres debidos a una emergencia de salud pública.

El personal que cumpla los requisitos recibirá hasta ocho (8) días de tiempo por enfermedad cada año fiscal. Al personal que ocupe un puesto de trabajo con una duración inferior a doce (12) meses al año no se le abonará la baja por enfermedad durante los periodos en los que no trabaje. El personal puede transferir al siguiente ejercicio fiscal hasta la asignación de un año de tiempo por enfermedad, prorrateado en función de sus horas programadas regularmente.

Los empleados regulares y temporales recién contratados reciben la asignación de tiempo por enfermedad inmediatamente, pero generalmente no pueden tomar tiempo por enfermedad en los primeros tres (3) meses de empleo para apoyar un período exitoso de Orientación y Revisión (período de probatoria). El tiempo por enfermedad no utilizado no se cobra al finalizar la relación laboral con RISD.

Beneficios Educativos



RISD se compromete a apoyar el crecimiento y desarrollo personal y profesional de sus empleados. Los empleados son elegibles para un programa de Ayuda Educativa para ayudarles a ampliar su educación y destrezas relevantes para sus funciones y trayectorias profesionales dentro de la Universidad. Los empleados y sus familiares directos también pueden asistir a clases con matrícula reducida o sin matrícula a través del programa de Educación Continua de RISD.

Ayuda Educativa

El personal de RISD que trabaje regularmente un mínimo de 30 horas semanales y 1,560 al año, y que hayan cumplido un año de servicio en la fecha de inicio del curso, tienen derecho a una ayuda a la formación de hasta \$2,500 por año fiscal.

Las solicitudes de asistencia educativa deben presentarse a través de Workday y recibir la aprobación completa de su supervisor, el vicepresidente de su departamento y Recursos Humanos antes de que comience(n) el(los) curso(s). Usted pagará por adelantado las clases que tome y recibirá el reembolso al completar el curso con una calificación de C o superior.

Las instrucciones para solicitar la ayuda a la educación se encuentran [aquí](#).

Educación Continua de RISD

El personal que trabaje al menos 20 horas semanales y 1,040 horas al año y que haya completado el periodo de orientación y revisión puede tomar clases a través del programa de Educación Continua de RISD. Los miembros de su familia, como su cónyuge, pareja doméstica y/o hijos dependientes) también pueden tomar cursos como parte de este programa de beneficios.

Los cursos se ofrecen con matrícula reducida o sin matrícula. Consulte el sitio web de Educación Continua para obtener más información sobre cómo y cuándo inscribirse en las clases y los límites de inscripción. Todas las tasas/costos adicionales a la matrícula son responsabilidad del alumno.

Visite el sitio web de [Educación Continua](#) para más información.

Reembolso de Matrícula



RISD proporcionará beneficios de matrícula remitidos por el personal para el/los hijo(s) dependiente(s) que califique(n) y que esté(n) inscrito(s) en un programa de licenciatura de dos (2) años o cuatro (4) años, a tiempo completo en RISD u otro colegio o universidad acreditada por hasta cuatro (4) años u ocho (8) semestres; para el Programa de Arquitectura de RISD, la remesa de matrícula cubre cinco (5) años o diez (10) semestres. Para recibir los beneficios para que los estudiantes asistan a RISD, el estudiante debe solicitar y ser aceptado a través de Admisiones. Tenga en cuenta que si ambos padres de un dependiente que reúne los requisitos trabajan en RISD, sólo uno puede solicitar beneficios de matrícula. El personal puede solicitar la remisión de la matrícula por los gastos incurridos después de cumplir los requisitos de antigüedad aplicables indicados a continuación.

Beneficios y Elegibilidad	
Reembolsos de Matrícula de RISD Personal A Tiempo Completo	Los miembros del personal del RISD que hayan acumulado tres (3) años de servicio en puestos programados para trabajar al menos 30 horas a la semana y 1,560 horas al año tienen derecho a que se les reembolse el 100% de la matrícula para que su(s) hijo(s) dependiente(s) asista(n) al RISD.
Reembolsos de Matrícula de RISD Personal A Tiempo Parcial	Los miembros del personal del RISD que hayan acumulado cinco (5) años de servicio en puestos programados para trabajar al menos 20 horas a la semana y 1,040 horas al año tienen derecho a una matrícula reembolsada por una cantidad de \$1,000 anuales para que su(s) hijo(s) dependiente(s) asista(n) a RISD.
Matrícula Externa Reembolsada Personal A Tiempo Completo	Los hijos a cargo del personal que tengan al menos tres (3) años de servicio en un puesto programado a 30 horas por semana y 1,560 horas por año son elegibles para recibir la matrícula reembolsada en una cantidad igual al 20% de la matrícula anual de RISD para el mismo año académico.
	Los dependientes del personal que tengan al menos siete (7) años de servicio en un puesto programado a 30 horas por semana y 1.560 horas al año tienen derecho a recibir la matrícula reembolsada en una cantidad igual al 35% de la matrícula anual de RISD para el mismo año académico.

Términos Importantes que Debe Conocer para los Programas de Pago de Matrícula Internos y Externos de RISD
<p>Los hijos dependientes que cumplen los requisitos son los dependientes legales que se ajustan a la definición de dependiente del IRS. Para más información, visite: https://www.irs.gov/credits-deductions/individuals/dependents.</p> <p>La matrícula es la cantidad indicada como matrícula y/o tasas académicas obligatorias en una factura detallada, verificada por escrito por la institución de educación superior externa (por ejemplo, una institución de educación superior distinta de RISD). El alojamiento, la manutención y otras tasas especiales no se incluyen en la matrícula.</p> <p>La matrícula a tiempo completo es el número de créditos que cada institución establece que un estudiante debe cursar para ser considerado estudiante universitario a tiempo completo. En el RISD, la jornada completa se considera de doce (12) créditos por semestre.</p>

Los estudiantes dependientes que se retiran de la escuela o pasan a la condición de tiempo parcial según lo definido por su escuela ya no son elegibles para recibir la remisión de matrícula para ese semestre. Cualquier remisión de fondos proporcionada para ese semestre debe ser devuelta en la misma cantidad al RISD. Para recibir el beneficio de colegiatura, el empleado debe entregar su solicitud a Recursos Humanos 30 días antes del inicio del primer semestre de cada año académico

Si un empleado renuncia voluntariamente en un semestre en el que su estudiante dependiente recibió beneficios de matrícula, el empleado será responsable de reembolsar al RISD una parte prorrateada del valor del pago de matrícula para el semestre en curso. Si el empleado se jubila o disminuye mientras está empleado en RISD, un dependiente elegible continuará recibiendo la remisión de matrícula si está inscrito en un programa de dos o cuatro años en un colegio o universidad acreditada.

Las instrucciones sobre cómo solicitar los beneficios de remisión de matrícula se pueden encontrar [aquí](#). Por favor benefits@risd.edu con cualquier pregunta.

Otros Beneficios y Ventajas del Recinto



Programa	Detalle
Descuentos de Seguros Personales	Comparion ofrece un programa integral que permite a todos los empleados de RISD comprar productos de seguros personales para automóviles, hogar y otros productos de alta calidad a precios bajos para grupos mediante facturación directa a las direcciones de casa.
Estacionamiento y Transporte	RISD proporciona varios estacionamientos en el recinto. Los espacios están disponibles por orden de llegada. Los empleados de RISD también pueden usar su identificación como un pase de autobús RIPTA para ir y volver del trabajo. Para otros beneficios y descuentos de transporte, por favor visite la página de Transporte RISD .
Descuento en la Tienda de RISD	Los empleados pueden recibir un descuento del 10% en artículos comprados en risd:store con una identificación válida de RISD. Ciertos artículos pueden ser excluidos.
Museo RISD	Todos los empleados reciben entrada gratuita ilimitada al Museo RISD. Cada empleado también tiene entrada gratuita para un invitado por visita (se debe presentar la identificación de RISD). Los jóvenes menores de 18 años siempre entran gratis. La entrada da acceso a las numerosas colecciones, exposiciones giratorias y programas del museo. Visite risdmuseum.org para conocer el calendario actual de eventos.
Instalaciones Deportivas/ Centros de Fitness en la RISD y Brown University	Todos los empleados del RISD pueden usar el gimnasio en el Centro de Estudiantes de Catanzaro sin cargo (nota: estas instalaciones están atendidas por empleados estudiantiles y, por lo tanto, no están disponibles en los meses de verano). Los empleados de RISD y sus dependientes también pueden inscribirse para una membresía en un gimnasio (centro recreativo) en Brown University.
Biblioteca RISD	Todos los empleados de RISD tienen acceso a la Biblioteca Fleet. Además de las colecciones de primera categoría de la biblioteca, esto incluye el acceso a bases de datos de investigación y suscripciones al campus como el New York Times y Chronicle of Higher Education . Con una cuenta de Fleet Library en buen estado, Los empleados del RISD también pueden visitar y pedir prestado a las bibliotecas de Providence Athenaeum y Brown University . Los cónyuges/parejas de empleados también son elegibles para cuentas de préstamo de acceso limitado. Más información en library.risd.edu .
Programa de Préstamos para Computadoras	Los empleados regulares a tiempo completo y parcial elegibles son elegibles para tomar un préstamo de computadora sin interés, hasta \$2,000, para comprar una computadora, periféricos de computadora y software. Información sobre este programa se puede encontrar en la página de Oficina del Controlador de info. risd.edu .
Tickets at Work	Tickets at Work es un beneficio gratuito que le da acceso a 20-60% de descuento en películas, hoteles, espectáculos, conciertos, eventos deportivos y más en lugares de todo el país. Ir a ticketsatwork.com/tickets llamar a Tickets at Work al 800 331-6483 para obtener información y asistencia. Código de la empresa: RISDESIGN

¿Cuándo Termina mi Cobertura de Beneficios?



Beneficios	Fecha de Finalización de Cobertura	Opciones de Prórroga
Seguro Médico	El último día del mes de trabajo o beneficios termina la elegibilidad Fecha en que un dependiente deja de ser un dependiente cualificado El último día del mes en que un hijo a cargo cumple 26 años	Puede continuarse a través de COBRA
Seguro Dental Seguro Oftalmológico	El último día del mes de trabajo o beneficios termina la elegibilidad Fecha en que un dependiente deja de ser un dependiente cualificado El último día del mes en que un hijo a cargo cumple 26 años	Puede continuarse a través de COBRA
Cuentas de Ahorro Sanitario	Un empleado ya no recibirá la contribución de RISD HSA o ser capaz de contribuir por su cuenta cuando su cobertura en un plan elegible HSA termina	Los HSA son de su propiedad incluso después de que termine su empleo
Atención a personas dependientes (DC) o Cuenta de gastos flexibles Para el sector de la salud (HC)	Los gastos pueden presentarse hasta la última fecha de empleo o de elegibilidad de beneficios	Las HCFSA puede continuar a través de COBRA Las DCSFA no son admisibles para continuación
Seguros de vida, AD&D y Cobertura de vida opcional	Fecha en que termina la elegibilidad para empleo o beneficios Fecha en que un dependiente deja de ser un dependiente cualificado	Puede convertirse en una póliza personal
Incapacidad de Corta y Larga Duración	Fecha en que termina la elegibilidad para empleo o beneficios	Los beneficios por discapacidad no son admisibles para continuación
Ayuda Educacional	Fecha en que termina la elegibilidad para empleo o beneficios	Los beneficios educacionales no son admisibles para continuación
Reembolso de Matrícula	La fecha de finalización del empleo o el empleado es cambiado de su puesto programado de 30 horas semanales y 1,560 horas anuales	Los beneficios de matrícula no son admisibles para continuación

Contactos de Beneficios



Las preguntas generales sobre la elegibilidad de los beneficios y la inscripción pueden dirigirse a **benefits@risd.edu**.

Beneficio	Proveedor/Contacto	Teléfono	Sitio Web/Correo Electrónico
Medical Insurance	Blue Cross Blue Shield of Rhode Island	1-401-459-5000	www.myBCBSRI.com
Pharmacy	CVS Caremark	1-800-237-2767	www.caremark.com
Seguro Dental	Delta Dental	1-800-843-3582	www.deltadentalri.com
Seguro Oftalmológico	Davis Vision	1-877-923-2847	www.davisvision.com
Plan de Retiro 403(b)	TIAA	1-800-842-2776	www.tiaa.org
Seguro de Vida / AD&D	The Standard	1-800-253-9929	www.standard.com
Discapacidad	Lincoln Financial	(Admisión de Reclamaciones) 1-800-713-7384 (Servicio al Cliente) 1-800-210-0268	www.MyLincolnPortal.com
Cobra	Sentinel Benefits	1-888-762-6088	www.sentinelgroup.com
Cuentas de Gastos Flexibles Reclamaciones	Sentinel Benefits	1-888-762-6088	www.sentinelgroup.com
Cuentas de Ahorro Sanitario	London Health	1-401-435-4700 option #3	www.myBCBSRI.com Inicie sesión > Ver Transacciones HSA > London Health Administrators
Programa de Asistencia al Empleado	Coastline EAP	1-800-445-1195	www.coastlineeap.com Código de la empresa: RISD



Esta guía de beneficios está diseñada para proporcionar a los empleados una visión general de las ofertas actualmente disponibles, así como los requisitos de elegibilidad y las primas actuales para cada oferta. No tiene por objeto crear un contrato entre las RISD y sus empleados en lo que respecta a los beneficios. RISD se reserva el derecho de modificar o cancelar cualquiera de los planes descritos en cualquier momento y por cualquier razón. En los casos en que se produzcan discrepancias, prevalecerán los acuerdos de suscriptor, la política aplicable del RISD o el acuerdo de negociación colectiva.