

Guía de Beneficios para el Personal

Vigente a partir del 1 de enero de 2026



Bienvenido al Programa de Beneficios de RISD

RISD se compromete a ofrecer a sus empleados una cobertura de seguro competitiva y de alta calidad a precios razonables.

Ofrecemos un programa de beneficios 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 las de su familia. Esta guía de beneficios es un excelente punto de partida.

Siga leyendo para obtener más información sobre el programa de beneficios de 2026.





Lo que encontrará dentro

Información sobre inscripción y elegibilidad

ELEGIBILIDAD

COBERTURA

INSCRIPCIÓN

CAMBIOS A MITAD DE AÑO

Beneficios de atención médica

PLANES DE SEGURO MÉDICO

TARIFAS DE SEGURO MÉDICO

SEGURO DENTAL Y TARIFAS

SEGUROS DE LA VISIÓN Y TARIFAS

Cuentas con ventajas fiscales

CUENTAS DE AHORROS PARA LA SALUD

CUENTAS DE GASTOS FLEXIBLES

Beneficios financieros

SEGURO DE VIDA

SEGURO DE DISCAPACIDAD

PLAN DE JUBILACIÓN 403(B)

OTROS PROGRAMAS DE BIENESTAR

FINANCIERO

Apoyo a la salud mental y beneficios por tiempo libre

PROGRAMA DE ASISTENCIA PARA EMPLEADOS

PERMISOS DE AUSENCIA Y TIEMPO LIBRE

BENEFICIOS DE TIEMPO LIBRE PAGADO

Beneficios de asistencia educativa

REMESA DE COLEGIATURA

ASISTENCIA EDUCATIVA

EDUCACIÓN CONTINUA

Recursos adicionales

OTROS BENEFICIOS Y VENTAJAS DEL CAMPUS

¿CUÁNDO TERMINA MI COBERTURA DE BENEFICIOS?

CONTACTOS DE BENEFICIOS

El personal de RISD con un horario regular de al menos 17.5 horas semanales y 910 horas anuales tiene derecho a la mayoría de los beneficios, a menos que se indique lo contrario en un beneficio específico. Algunos beneficios están disponibles para todos los empleados de RISD que no sean estudiantes.

Para efectos de la elegibilidad para los beneficios, las “horas programadas por semana” se refieren a sus Horas Semanales Programadas en Workday, y las “horas programadas por año” se refieren a sus Horas Semanales Programadas en Workday multiplicadas por el número de semanas que trabaja al año.

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

- Su cónyuge o pareja de hecho;
- Sus hijos y/o los de su cónyuge/pareja de hecho hasta los 26 años, incluidos los hijastros y los hijos adoptivos, incluso si están casados o tienen acceso a cobertura a través de su propio empleador; y
- Sus hijos solteros y dependientes de cualquier edad que sean física o mentalmente incapaces de mantenerse por sí mismos, según lo determinen las aseguradoras médicas y dentales. Usted debe presentar **prueba de discapacidad** a la compañía de seguros dentro de los 31 días posteriores a su cumpleaños número 26 para calificar para la cobertura continua.

Verificación de su pareja de hecho

Blue Cross Blue Shield de Rhode Island exige la verificación de las parejas de hecho. Puede encontrar más información sobre los requisitos de verificación **aquí**.



¿Cuándo comienza mi cobertura?

Para los empleados recién contratados o recontratados, o los empleados que se transfieren a un puesto con derecho a beneficios (por ejemplo, de temporal a tiempo completo), la cobertura comienza el primer día del mes siguiente a la fecha de contratación. (La cobertura comienza de inmediato para los empleados cuya fecha de contratación coincide con el primer día del mes).

La cobertura para los empleados que cambian de beneficios debido a un Evento de Vida que Califica sigue las mismas directrices que para las nuevas contrataciones, recontrataciones y traslados, excepto en el caso de un hijo recién nacido o adoptado. En estos casos, la cobertura comienza en la fecha de nacimiento, adopción o colocación para crianza. Consulte [Cambios a mitad de año](#) para obtener más información sobre eventos de vida que califican.

La cobertura de los beneficios elegidos durante un periodo de inscripción abierta comienza el 1 de enero.

¿Cuándo finaliza mi cobertura?

En general, su cobertura de beneficios finaliza al terminar su relación laboral con RISD o cuando se traslada a un puesto que no da derecho a beneficios (por ejemplo, de tiempo completo a temporal).

La cobertura para sus hijos dependientes finaliza cuando cumplen 26 años.

La cobertura de los beneficios eliminados durante el periodo de inscripción abierta finaliza el 31 de diciembre.

Las fechas de finalización pueden variar según el plan de beneficios, y es posible que usted pueda continuar recibiendo algunos beneficios después de que finalice su cobertura. Consulte [¿Cuándo finaliza mi cobertura de beneficios?](#) para obtener más información.



¿Cuándo debo inscribirme?

Los empleados deben inscribirse dentro de los 31 días a partir de su fecha de contratación o la fecha en que ellos o un dependiente se vuelven elegibles para recibir beneficios. Los beneficios que usted elija cuando sea elegible por primera vez serán efectivos hasta el 31 de diciembre del año natural, a menos que experimente un evento de vida que califica a mitad de año.

Los empleados pueden revisar y actualizar sus selecciones de beneficios cada año durante el periodo de inscripción abierta. Los cambios realizados durante el periodo de inscripción abierta entran en vigor desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

Cómo inscribirse en los beneficios

Inscribirse en sus beneficios es fácil. Usted recibirá una notificación de Workday que te indicará que su periodo de inscripción a los beneficios está abierto. Simplemente acceda a Workday y el sistema le guiará en cada paso a medida que seleccione sus opciones de beneficios, actualice la información de sus dependientes y asigne beneficiarios para determinados planes.

SUGERENCIA DE INSCRIPCIÓN

Cuando usted esté listo para inscribirse en sus beneficios, tenga a la mano toda la información necesaria para usted y sus dependientes, incluidas las fechas de nacimiento y los números de seguro social.



Los beneficios que usted elige al ser contratado como nuevo empleado o durante el periodo de inscripción abierta generalmente permanecen vigentes durante el año natural. Usted puede realizar ciertos cambios en sus beneficios a mitad de año si experimentas un Evento de Vida que Califica. Cualquier cambio que se desee realizar debe efectuarse en Workday dentro de los 31 días posteriores al evento e incluir documentación que justifique la necesidad del cambio. Si usted no cumple con la fecha límite o no proporciona la documentación de respaldo, su próxima oportunidad para actualizar sus beneficios será durante el periodo de inscripción abierta. Consulte la tabla a continuación para ver ejemplos de Eventos de Vida que Califican comunes.

Las instrucciones sobre cómo iniciar un cambio de beneficios por un Evento de Vida que Califica en Workday se pueden encontrar **aquí**.

Tipo de evento	Documentación
Matrimonio, divorcio o separación legal	Certificado de matrimonio o sentencia judicial de divorcio definitiva
Nacimiento o adopción de un hijo	Acta de nacimiento o certificado o documentos legales de adopción
Muerte de un dependiente	Certificado de defunción
Adquisición o pérdida de cobertura a través de otro plan de seguro para usted o sus dependientes cubiertos	Una carta del empleador, agencia gubernamental o compañía de seguros que indique el tipo de cobertura adquirida o perdida, junto con la fecha de entrada en vigor del cambio de cobertura y los nombres de todos los dependientes afectados.

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

- El plan PPO estándar (prima alta / deducible bajo)
- El plan PPO de nivel medio (prima media / deducible medio)
- El Plan de Salud con Deducible Alto o HDHP (prima baja / deducible alto) con la Cuenta de Ahorros para la Salud (HSA)

Cada plan tiene una prima diferente (la cantidad que usted paga por adelantado a través de deducciones de nómina) y costos de bolsillo diferentes (la cantidad que usted paga por la atención médica durante todo el año).

Los planes médicos de RISD incluyen cobertura de medicamentos recetados a través de **CVS Caremark** y ofrecen una amplia gama de recetas, incluidos 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.

Puede encontrar más información sobre estos planes en el [sitio web de beneficios de RISD](#).

SUGERENCIA DE INSCRIPCIÓN

Si tiene una estimación de sus gastos médicos conocidos para 2026, utilice la [herramienta de comparación de costos de planes de RISD](#) para ayudarle a decidir qué plan se adaptará mejor a usted y a su familia.*

**La herramienta de comparación de costos se basa únicamente en tarifas de tiempo completo.*

Términos útiles que debe conocer sobre seguro médico

Organización de Proveedores Preferidos (PPO)

Planes que ofrecen primas más altas por nómina a cambio de costos más bajos cuando usted recibe atención médica. Usted tiene la opción de buscar atención médica fuera de la red, pero sus costos son menores dentro de la red.

Plan de salud con deducible alto (HDHP)

Planes que ofrecen primas más bajas por nómina a cambio de costos más altos cuando se recibe atención médica. Para ayudarle a pagar estos costos más elevados, usted recibe acceso a una Cuenta de Ahorros para la Salud (HSA).

Deducible

El monto que usted paga de su propio bolsillo hasta que su plan médico comience a pagar el costo compartido de sus gastos cubiertos.

Copago

La cantidad fija que usted paga por un servicio cubierto cuando lo recibe. El monto puede variar según el tipo de servicio. Los copagos no se aplican a los deducibles.

Coseguro

El porcentaje de sus gastos médicos que usted deberá pagar después de alcanzar el deducible.

Desembolso personal máximo

La cantidad máxima que usted pagará cada año por gastos médicos. Una vez alcanzado el límite máximo de gastos de bolsillo, todos los servicios y recetas dentro de la red estarán cubiertos al 100% durante el resto del año. Los servicios fuera de la red estarán cubiertos al 100% hasta el cargo máximo reembolsable.

Medicamentos/recetas especializadas

Medicamentos recetados de alto costo utilizados para tratar afecciones crónicas complejas como el cáncer, la artritis reumatoide y la esclerosis múltiple.



Cobertura del seguro médico en un vistazo



	Plan estándar (Prima alta / Deducible bajo)		Plan de nivel medio (Prima media / Deducible medio)		Plan de salud con deducible alto (Prima baja / Deducible alto)	
	En la red	Fuera de la red	En la red	Fuera de la red	En la red	Fuera de la red
Deducible anual						
Individual	\$250	\$250	\$500	\$500	\$1,700	\$1,700
Familia	\$500	\$500	\$1,000	\$1,000	\$3,400	\$3,400
Desembolso personal máximo anual						
Individual	\$3,000	\$4,000	\$3,000	\$3,000	\$3,300	\$3,300
Familia	\$6,000	\$8,000	\$9,000	\$9,000	\$9,000	\$9,000
Servicios cubiertos						
Atención preventiva	\$0 por visita	Copago más 20% de coseguro por visita	\$0 por visita	\$25 más un 30% de coseguro por visita	\$0 por visita	30% de coseguro por visita
Consulta médica	PCP: \$15 Especialista: \$25	PCP/Especialista copago más 20% de coseguro por visita	PCP: \$25 Especialista: \$25	PCP/Especialista copago más 30% de coseguro por visita	10% de coseguro por visita	30% de coseguro por visita
Servicio de Urgencias/Sala de Emergencias	\$25 por visita / \$100 por visita	\$25 por visita / \$100 por visita	\$25 por visita / \$100 por visita	\$25 por visita / \$100 por visita	10% de coseguro por visita	10% de coseguro por visita
Laboratorio de diagnóstico / Rayos X	0% por visita	20% de coseguro por visita	0% por visita	30% de coseguro por visita	10% de coseguro por visita	30% de coseguro por visita
Radiología de alta gama	0% por visita	20% de coseguro por visita	0% por visita	30% de coseguro por visita	10% de coseguro por visita	30% de coseguro por visita
Cirugía ambulatoria	0% por visita	20% de coseguro por visita	10% de coseguro por visita	30% de coseguro por visita	10% de coseguro por visita	30% de coseguro por visita
Salud mental para pacientes ambulatorios	\$15 por visita	Copago más 20% de coseguro por visita	\$25 por visita	Copago más 30% de coseguro por visita	10% de coseguro por visita	30% de coseguro por visita
Salud mental para pacientes hospitalizados	0%	20% Coseguro	10% Coseguro	30% Coseguro	10% Coseguro	30% Coseguro
Servicios para pacientes hospitalizados	0% por visita	20% de coseguro por visita	10% de coseguro por visita	30% de coseguro por visita	10% de coseguro por visita	30% de coseguro por visita
Terapia del habla, física y ocupacional	20% de coseguro por visita	20% de coseguro por visita	10% de coseguro por visita	30% de coseguro por visita	10% de coseguro por visita	30% de coseguro por visita
Quiropráctico	\$25 por visita	Copago más 20% de coseguro por visita	\$25 por visita	Copago más 30% de coseguro por visita	10% de coseguro por visita	30% de coseguro por visita



Cuando usted se inscriba en la cobertura médica, se le inscribirá automáticamente en el programa de medicamentos recetados a través de **CVS Caremark**. Los medicamentos se agrupan en niveles, y el nivel en el que se encuentre su medicamento determina su parte del costo del mismo.

Tenga en cuenta que, al inscribirse en el Plan de Salud con Deducible Alto, usted deberá alcanzar su deducible antes de que el plan comience a compartir el costo de sus recetas. Además, el Plan Estándar incluye un deducible de \$100 para medicamentos recetados que no se aplica a los medicamentos genéricos de bajo costo de Nivel 1.

	Plan estándar (Prima alta / Deducible bajo)		Plan de nivel medio (Prima media / Deducible medio)		Plan de salud con deducible alto (Prima baja / Deducible alto)	
Nivel de receta	Suministro minorista para 30 días	Pedido por correo suministro para 90 días	Suministro minorista para 30 días	Pedido por correo suministro para 90 días	Suministro minorista para 30 días	Pedido por correo suministro para 90 días
<u>Nivel 1</u> Medicamentos genéricos generalmente de bajo costo	\$7	\$17.50	\$7	\$14	\$7	\$14
<u>Nivel 2</u> Generalmente, medicamentos genéricos y de marca preferidos de alto costo	\$30	\$75	\$30	\$60	\$30	\$60
<u>Nivel Tres</u> Medicamentos de marca no preferidos	\$50	\$125	\$50	\$100	\$50	\$100
<u>Nivel Cuatro</u> Medicamentos especializados	Consulte el Programa de Asistencia para Copagos de Farmacias Especializadas					

Como parte de nuestro plan de medicamentos recetados, RISD ofrece un programa de asistencia para copagos a través de **PrudentRx**. Este programa reduce los costos para usted y para RISD al aprovechar los fondos de asistencia para copagos proporcionados por los fabricantes de medicamentos. Al inscribirse en el programa, usted y sus dependientes cubiertos recibirán medicamentos especializados de bajo costo o sin costo alguno que figuren en la lista de medicamentos de PrudentRx. Puede encontrar más información sobre el programa PrudentRx [aquí](#) y en las siguientes preguntas frecuentes:

¿Cómo puedo saber si mi medicamento es un medicamento especializado cubierto por el programa PrudentRx?

PrudentRx se pondrá en contacto con usted directamente y de forma confidencial para confirmar su elegibilidad. También puede llamar a PrudentRx al 1-800-578-4403 si tiene preguntas sobre sus medicamentos.

¿Cómo ahorraré dinero con PrudentRx?

Al inscribirse en el programa PrudentRx, sus copagos para medicamentos especializados que figuren en la lista de medicamentos de PrudentRx serán bajos o de \$0.

¿Cómo funciona el programa de asistencia para copagos?

Si usted o alguno de sus dependientes toma un medicamento especializado que reúne los requisitos para recibir asistencia con el copago, PrudentRx se comunicará con usted de forma directa y confidencial. Le ayudarán a inscribirse en nuevos programas de tarjetas de copago, a convertir sus tarjetas de copago actuales y a gestionar las renovaciones de las mismas.

¿Qué ocurre si no existe una tarjeta de copago para mi medicamento o si el fabricante del medicamento deja de ofrecer su tarjeta de copago?

Si el fabricante del medicamento que está tomando no ofrece o discontinúa una tarjeta de copago, usted seguirá siendo elegible para el mismo copago bajo o de \$0 que ofrece PrudentRx, siempre y cuando se inscriba en el programa.

¿Puedo darme de baja del programa PrudentRx?

La inscripción en PrudentRx no es obligatoria. Sin embargo, si decide no participar, deberá pagar un coseguro del 30% por los medicamentos especializados que le sean elegibles. Usted puede unirse o darse de baja del programa en cualquier momento.

¿Cómo se verá afectado mi deducible?

Los empleados que se encuentren en el Plan de Salud con Deducible Alto deben cubrir su deducible antes de que la asistencia para el copago entre en vigor.

¿Qué sucede 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 para medicamentos especializados que no figuran en la lista de PrudentRx serán de 75 dólares.





Tarifas del plan de salud — Pago mensual, personal de tiempo completo



RISD comparte con usted el costo de las primas del seguro médico. La tabla de tarifas a continuación proporciona información sobre su costo y el costo de RISD. Las tarifas del plan de salud para empleados de tiempo completo se determinan según su salario, el plan que usted elija y los dependientes que decida incluir en su cobertura.

Las deducciones de las primas médicas se realizan antes de impuestos.

	> 30 horas semanales / 1,560 al año											
	Plan estándar (Prima alta / Deducible bajo)				Plan de nivel medio (Prima media / Deducible medio)				Plan de salud con deducible alto (HDHP) (Prima baja / Deducible alto)			
	Individual		Familia		Individual		Familia		Individual		Familia	
Prima mensual total	\$1,083.69		\$2,672.93		\$998.12		\$2,462.21		\$771.20		\$1,904.44	
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	\$1,002.41	\$81.28	\$2,472.46	\$200.47	\$947.52	\$50.60	\$2,348.71	\$113.50	\$757.92	\$13.28	\$1,848.68	\$55.76
\$30,000 - \$39,999	\$975.32	\$108.37	\$2,405.64	\$267.29	\$920.17	\$77.95	\$2,287.17	\$175.04	\$751.29	\$19.91	\$1,827.44	\$77.00
\$40,000 - \$49,999	\$921.14	\$162.55	\$2,271.99	\$400.94	\$875.05	\$123.07	\$2,172.31	\$289.90	\$722.08	\$49.12	\$1,750.43	\$154.01
\$50,000 - \$59,999	\$866.95	\$216.74	\$2,138.34	\$534.59	\$842.23	\$155.89	\$2,057.44	\$404.77	\$694.20	\$77.00	\$1,680.07	\$224.37
\$60,000 - \$74,999	\$812.77	\$270.92	\$2,004.70	\$668.23	\$788.90	\$209.22	\$1,943.94	\$518.27	\$672.95	\$98.25	\$1,601.74	\$302.70
\$75,000 - \$99,999	\$758.58	\$325.11	\$1,871.05	\$801.88	\$734.20	\$263.92	\$1,812.66	\$649.55	\$651.71	\$119.49	\$1,524.73	\$379.71
\$100,000 - \$124,999	\$704.40	\$379.29	\$1,737.40	\$935.53	\$680.87	\$317.25	\$1,686.86	\$775.35	\$630.47	\$140.73	\$1,446.40	\$458.04
\$125,000 - \$149,999	\$650.21	\$433.48	\$1,603.76	\$1,069.17	\$628.90	\$369.22	\$1,556.95	\$905.26	\$602.59	\$168.61	\$1,397.28	\$507.16
\$150,000 +	\$596.03	\$487.66	\$1,470.11	\$1,202.82	\$576.94	\$421.18	\$1,424.30	\$1,037.91	\$560.10	\$211.10	\$1,299.03	\$605.41

RISD comparte con usted el costo de las primas del seguro médico. La tabla de tarifas a continuación proporciona información sobre su costo y el costo de RISD. Las tarifas del plan de salud para empleados de tiempo completo se determinan según su salario, el plan que usted elija y los dependientes que decida incluir en su cobertura.

Las deducciones de las primas médicas se realizan antes de impuestos.

	< 30 horas por semana / 1,560 por año											
	Plan estándar (Prima alta / Deducible bajo)				Plan de nivel medio (Prima media / Deducible medio)				Plan de salud con deducible alto (HDHP) (Prima baja / Deducible alto)			
	Individual		Familia		Individual		Familia		Individual		Familia	
Prima mensual total	\$1,083.69		\$2,672.93		\$998.12		\$2,462.21		\$771.20		\$1,904.44	
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	\$462.65	\$37.51	\$1,141.14	\$92.52	\$437.32	\$23.35	\$1,084.02	\$52.38	\$349.81	\$6.13	\$853.24	\$25.74
\$30,000 - \$39,999	\$450.15	\$50.02	\$1,110.30	\$123.36	\$424.69	\$35.98	\$1,055.62	\$80.79	\$346.75	\$9.19	\$843.43	\$35.54
\$40,000 - \$49,999	\$425.14	\$75.02	\$1,048.61	\$185.05	\$403.87	\$56.80	\$1,002.60	\$133.80	\$333.27	\$22.67	\$807.89	\$71.08
\$50,000 - \$59,999	\$400.13	\$100.03	\$986.93	\$246.73	\$388.72	\$71.95	\$949.59	\$186.82	\$320.40	\$35.54	\$775.42	\$103.56
\$60,000 - \$74,999	\$375.12	\$125.04	\$925.25	\$308.41	\$364.11	\$96.56	\$897.20	\$239.20	\$310.59	\$45.35	\$739.26	\$139.71
\$75,000 - \$99,999	\$350.11	\$150.05	\$863.56	\$370.10	\$338.86	\$121.81	\$836.61	\$299.79	\$300.79	\$55.15	\$703.72	\$175.25
\$100,000 - \$124,999	\$325.11	\$175.06	\$801.88	\$431.78	\$314.25	\$146.42	\$778.55	\$357.85	\$290.99	\$64.95	\$667.57	\$211.40
\$125,000 - \$149,999	\$300.10	\$200.07	\$740.20	\$493.46	\$290.26	\$170.41	\$718.59	\$417.81	\$278.12	\$77.82	\$644.90	\$234.07
\$150,000 +	\$275.09	\$225.07	\$678.51	\$555.15	\$266.28	\$194.39	\$657.37	\$479.04	\$258.51	\$97.43	\$599.55	\$279.42



Tarifas del plan de salud — Personal de medio tiempo



RISD comparte con usted el costo de las primas del seguro médico. La tabla de tarifas a continuación proporciona información sobre su costo y el costo de RISD. Las tarifas del plan de salud para empleados de medio tiempo se determinan según sus horas programadas, el plan que usted elija y los dependientes que decida incluir en su cobertura.

Las deducciones de las primas médicas se realizan antes de impuestos.

	Plan estándar (Prima alta / Deducible bajo)				Plan de nivel medio (Prima media / Deducible medio)				Plan de salud con deducible alto (HDHP) (Prima baja / Deducible alto)			
	Individual		Familia		Individual		Familia		Individual		Familia	
Prima mensual total	\$1,083.69		\$2,672.93		\$998.12		\$2,462.21		\$771.20		\$1,904.44	
Pago mensual												
Horas programadas (Semana / Año)	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga
24 a 29 / 1,248 a 1,559	\$812.77	\$270.92	\$2,004.69	\$668.23	\$786.16	\$211.96	\$1,943.34	\$518.28	\$659.68	\$111.52	\$1,567.22	\$337.22
17.5 a 23 / 910 a 1,247	\$541.85	\$541.85	\$1,336.47	\$1,336.47	\$523.61	\$474.51	\$1,275.25	\$1,186.97	\$489.73	\$281.46	\$1,158.31	\$746.14
Pago quincenal												
Horas programadas (Semana / Año)	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga	RISD paga	Usted paga
24 a 29 / 1,248 a 1,559	\$375.12	\$125.04	\$925.24	\$308.41	\$362.84	\$97.83	\$897.20	\$239.21	\$304.47	\$51.47	\$723.33	\$155.64
17.5 a 23 / 910 a 1,247	\$250.08	\$250.08	\$616.83	\$616.83	\$241.67	\$219.00	\$588.58	\$547.83	\$226.03	\$129.90	\$534.60	\$344.37

Además de los beneficios cubiertos por el plan de salud que usted elija, Blue Cross Blue Shield de Rhode Island ofrece programas para ayudarle a usted y a su familia a gestionar su atención médica y disfrutar de actividades saludables.

Telesalud/Consultas virtuales

Puede consultar con un médico certificado por el consejo a través de video 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 consultas virtuales.

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

- Tos, dolor de garganta, fiebre
- Gripe
- Dolor de oído o sinusal
- Golpes, cortes, rasguños
- Hinchazón, irritación o dolor de ojos
- Náuseas, vómito, diarrea
- Dolor de espalda
- Esguinces
- Asma leve

Bienestar

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

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

- Productos de salud
- Clubes de salud y acondicionamiento físico
- Programas de pérdida de peso
- Experiencias de viaje saludables
- Ofertas vigentes y promociones semanales

Blue365 ofrece promociones continuas, así como ofertas 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 obtener más información.

RISD ofrece al personal dos opciones de seguro dental a través de **Delta Dental de Rhode Island**. Tanto el Plan Premier como el Plan Premier Plus cubren los exámenes, así como otros cuidados y tratamientos dentales, incluida la ortodoncia. Con estos planes, usted puede elegir cualquier dentista con licencia; no es necesario que pertenezca a la red. Sin embargo, acudir a un dentista de la red resultará en tarifas más bajas. No se necesita remisión para consultar a especialistas. Ambos planes incluyen una opción de transferencia. Si el total de sus reclamaciones anuales no supera los \$1,500 (Plan Premier) o los \$1,750 (Plan Premier Plus), \$250 se transferirán al siguiente año del plan. Usted puede transferir \$100 adicionales si utiliza exclusivamente proveedores dentro de la red. Los directorios de proveedores están disponibles en www.deltadentalri.com.

Las deducciones de las primas se realizan antes de impuestos, y RISD comparte el costo de las primas del seguro dental para el personal de tiempo completo.

Tiempo completo (> 30 horas por semana / 1,560 horas por año)												
Pago mensual							Pago quincenal					
Plan Premier			Plan Premier Plus			Plan Premier			Plan Premier Plus			
Prima mensual total	RISD Paga	Usted Paga	Prima mensual total	RISD Paga	Usted Paga	Prima mensual total	RISD Paga	Usted Paga	Prima mensual total	RISD Paga	Usted Paga	
Individual	\$29.70	\$14.85	\$14.85	\$36.53	\$14.85	\$21.68	\$29.70	\$6.85	\$6.85	\$36.53	\$6.85	\$10.01
Familia	\$94.43	\$14.85	\$79.58	\$116.15	\$14.85	\$101.30	\$94.43	\$6.85	\$36.73	\$116.15	\$6.85	\$46.75

Medio tiempo (< 30 horas por semana / 1,560 horas por año)								
Pago mensual					Pago quincenal			
Plan Premier		Plan Premier Plus		Plan Premier		Plan Premier Plus		
Prima mensual total	Usted Paga	Prima mensual total	Usted Paga	Prima mensual total	Usted Paga	Prima mensual total	Usted Paga	
Individual	\$29.70	\$29.70	\$36.53	\$36.53	\$29.70	\$13.71	\$36.53	\$16.86
Familia	\$94.43	\$94.43	\$116.15	\$116.15	\$94.43	\$43.58	\$116.15	\$53.61

Esta tabla resume los costos dentro y fuera de la red para cada opción de plan dental. Para obtener más información, consulte los documentos de Resumen de Cobertura de Beneficios en el [sitio web de Beneficios de RISD](#).

Beneficio	Plan Premier	Plan Premier Plus
En la red		
Máximo anual La atención diagnóstica y preventiva no se contabiliza para el Máximo anual	\$1,750	\$2,000
Deducible	\$0	\$0
Monto anual acumulado	\$250	\$250
Diagnóstico y prevención (Exámenes, limpiezas, radiografías, tratamiento con flúor)	20% Coseguro	Sin costo
Reconstructiva básica (Rellenos, extracciones dentales simples, reparación de prótesis dentales, endodoncia [tratamientos de conducto], periodoncia [tratamiento de encías], cirugía oral y selladores)	20% Coseguro	20% Coseguro
Reconstructiva mayor (Coronas, incrustaciones, recubrimientos y restauraciones con molde)	50% Coseguro	50% Coseguro
Máximo de por vida en ortodoncia	\$1,500	\$2,000
Atención ortodóncica	50% Coseguro	50% Coseguro
Fuera de la red	Usted tiene la libertad de elegir cualquier dentista, pero es importante saber que sus gastos de bolsillo pueden ser más altos cuando visita a un dentista que no participa en la red de Delta Dental. Los servicios de un dentista fuera de la red pueden costarle más que los beneficios enumerados en esta tabla.	

Todas las opciones de seguro médico de RISD incluyen un examen anual de la visión. El personal que no esté inscrito en un plan de salud de RISD, o que necesite cobertura adicional para anteojos, puede inscribirse en un seguro de visión.

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

Las deducciones de las primas del plan de visión son las mismas para los empleados a tiempo completo y de medio tiempo, y se aplican antes de impuestos.

Tarifas mensuales y quincenales de servicios de visión – Todo el personal

Tipo de Plan	Mensual Costo de empleado	Quincenal Costo de empleado
Individual	\$5.89	\$2.72
Familia	\$13.56	\$6.26

La siguiente tabla resume los costos dentro y fuera de la red para cada opción de plan de visión. Para obtener más información, consulte los documentos de Resumen de Cobertura de Beneficios en el [sitio web de Beneficios de RISD](#).

Beneficio	En la red Cobertura	Fuera de la red Reembolsos	Frecuencia
Examen de la visión	\$10 copago	Hasta \$30	Cada 12 meses
Lentes base (un par por frecuencia)			
Lentes monofocales	100%	Hasta \$25	Cada 12 meses
Lentes bifocales con líneas	100%	Hasta \$35	Cada 12 meses
Lentes trifocales con líneas	100%	Hasta \$45	Cada 12 meses
Lentes lenticulares con líneas	100%	Hasta \$60	Cada 12 meses
Armazón (una por frecuencia)			
De la colección de Davis Vision	\$10 copago, luego cubierto por completo	Hasta \$30	Cada 24 meses
Marcos que no son de la colección Davis Vision	Hasta \$150 de deducción, luego 20% de descuento		
Lentes de contacto (en lugar de lentes y/o armazón por frecuencia)			
Opcional – De la colección de lentes de contacto de Davis Vision	\$10 copago, luego cubierto por completo	Hasta \$75	Cada 12 meses
Opcional – Que no son de la colección de lentes de contacto de Davis Vision	Hasta \$150 de deducción, luego 15% de descuento		
Medicamento necesario	0%	Hasta \$225	Cada 12 meses

Los miembros del personal inscritos en el Plan de Salud de Alto Deducible (HDHP) tienen la oportunidad de inscribirse en una Cuenta de Ahorros para la Salud (HSA) administrada por **Sentinel Benefits**.

La HSA es una cuenta de ahorros de su propiedad que le permite reservar dólares antes de impuestos para pagar los gastos de atención médica elegibles para usted y sus dependientes elegibles. También puede ahorrar su saldo para cubrir gastos futuros, incluso durante la jubilación. Los gastos elegibles incluyen costos médicos, de medicamentos recetados, dentales, de la visión, de atención virtual y deducibles no cubiertos por los planes.

Las cuentas 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 elegibles están exentas de impuestos.
2. Usted puede invertir sus fondos.
3. El dinero no utilizado se acumula de año en año y es suyo para conservarlo, incluso si deja de trabajar para o se jubila de RISD.

El personal inscrito en una cuenta HSA no puede participar en una cuenta de gastos flexibles para el cuidado de la salud, no puede estar cubierto por otro seguro médico que lo descalifique, incluido Medicare, y no puede ser reclamado como dependiente en la declaración de impuestos de otra persona. Para obtener detalles adicionales sobre los requisitos de elegibilidad de la HSA, consulte www.irs.gov/publications/p969/.

Puede encontrar más información sobre las cuentas de ahorro para la salud en el sitio web de beneficios de RISD.

Usted también puede aportar su propio dinero antes de impuestos mediante deducciones de nómina. No es necesario que aporte ningún fondo para recibir la contribución de RISD. Usted puede comenzar, detener o cambiar sus contribuciones a la HSA en cualquier momento durante el año del plan. Usted recibirá una tarjeta de débito de Sentinel Benefits, que podrá usar para pagar los gastos elegibles, o puede presentar reclamaciones para obtener un reembolso.

No existe la regla de “úselo o piérdalo” para su HSA. El dinero de su HSA se acumula de año en año, y la cuenta es portátil, lo que significa que se la lleva con usted en caso de que deje de laborar en RISD.

RISD contribuirá anualmente con \$1,000 para la cobertura del empleado y \$2,000 para la cobertura familiar a su HSA.

2026 HSA - Límites de contribución del IRS		
Categoría de contribución	Plan Individual	Plan Familiar
Límite del IRS	\$4,300	\$8,750
Contribución de RISD	\$1,000	\$2,000
Máximo opcional Contribución del empleado	\$3,300	\$6,750
Mayores de 55 años Contribución de recuperación	\$1,000	\$1,000

Administradas a través de **Sentinel Benefits**, las Cuentas de Gastos Flexibles (FSA) son cuentas voluntarias que le permiten reservar ingresos antes de impuestos para pagar gastos elegibles de salud y cuidado infantil, por lo que sus ingresos gravables se reducen.

Cuenta de gastos flexibles para atención médica

Las cuentas de gastos flexibles para atención médica se pueden utilizar para gastos de atención médica elegibles para usted y sus dependientes elegibles, incluidos:

- Gastos médicos (por ejemplo, deducibles, coseguro, servicios quiroprácticos, suministros para diabéticos, equipo médico duradero, fisioterapia)
- Gastos dentales (por ejemplo, limpiezas, empastes, aparatos de ortodoncia)
- Gastos relacionados con la visión (por ejemplo, exámenes de la visión, cirugía ocular láser, gafas, lentes de contacto)
- Acupuntura
- Recetas
- Productos de venta libre como protectores solares, productos menstruales y medicamentos

Además, si se suscribe al plan de seguro médico Estándar o al plan de seguro médico de nivel medio, RISD igualará su contribución a la Cuenta de Gastos Flexibles (FSA) de Salud, dólar por dólar hasta los primeros \$150.

Cuenta de gastos flexibles para atención de dependientes

Las cuentas de gastos flexibles para el cuidado de dependientes se pueden utilizar para gastos elegibles de cuidado de dependientes para niños de 12 años o menos, o dependientes mayores de 12 años que no pueden cuidarse a sí mismos física o mentalmente y por quienes usted puede reclamar como dependientes según lo define la Sección 152 del Código de Rentas Internas.

Los gastos elegibles incluyen:

- El costo del cuidado diurno de niños o adultos dependientes
- Campamento de día de verano
- Escuelas infantiles y preescolares (excluido el jardín de niños)
- Cuidado antes y después de la escuela

Dependiendo de los ingresos de su hogar, podría ser ventajoso reclamar los gastos de cuidado de dependientes en su declaración de impuestos sobre la renta federales en lugar de optar por una Cuenta de Gastos Flexibles para el Cuidado de Dependientes (FSA). Consulte a su asesor fiscal para obtener orientación adicional.

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

Cómo funcionan las Cuentas de Gastos Flexibles

Durante su periodo de inscripción, usted puede seleccionar un monto de contribución anual para su HCFSA y/o su DCFSA. La deducción por cada nómina será igual al importe de su contribución anual dividido entre el número de periodos de pago restantes en el año natural.

Usted 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 permiten una compra en el punto de venta, usted puede presentar una reclamación de reembolso a través de Sentinel Benefits.

LAS ELECCIONES DE LA FSA NO SE RENUEVAN AUTOMÁTICAMENTE

Usted debe realizar nuevas elecciones cada año durante el periodo de inscripción abierta. Las elecciones no se transfieren automáticamente de un año a otro.

	Límites y fechas de gastos de la cuenta de gastos flexibles para 2026	
	FSA para atención médica	FSA de atención de dependientes
Límite de contribución del IRS	Entre \$100 y \$3,400 anualmente (Incluye la contribución de \$150 de RISD, si corresponde)	Entre \$100 y \$7,500 anualmente (\$3,750 si está casado y presenta la declaración por separado)
¿Cuándo puedo acceder al importe de mi contribución?	El importe total seleccionado está disponible para su uso por el empleado el primer día en que el beneficio se vuelve efectivo	Se puede acceder a los fondos a medida que se acumulan cada periodo de pago
¿Cuándo puedo incurrir en gastos?	Del 1 de enero de 2026 al 15 de marzo de 2027	
¿Cuál es la fecha límite para solicitar el reembolso?	31 de marzo de 2027	
¿Qué pasa con el dinero que no utilizo?	Cualquier saldo en la cuenta FSA de atención médica o de atención de dependientes después del 15 de marzo de 2027 se perderá, según las normas del IRS.	



El seguro de vida ofrece tranquilidad al brindar protección financiera a sus seres queridos en caso de su fallecimiento. RISD ofrece beneficios de seguro de vida para el personal y le brinda 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

RISD proporciona automáticamente una cobertura de seguro de vida básica equivalente a 1x su salario anual base hasta \$300,000 (o según lo indicado en el contrato con la unión), con un beneficio mínimo de \$50,000, sin costo alguno para usted.

Muerte y desmembramiento accidental (AD&D)

RISD también proporciona automáticamente una cobertura de AD&D equivalente al 200% del salario anual, hasta un máximo de 300,000 dólares. Se pagan beneficios en caso de muerte o lesión accidental.

La cobertura tanto del seguro de vida básico como del seguro de muerte y desmembramiento accidental se reduce al 50% a los 70 años.

Seguro de vida opcional

Además del seguro básico de vida, y el de muerte y desmembramiento accidental (AD&D) proporcionado por RISD, usted puede adquirir un seguro de vida opcional a través de The Standard. Usted puede adquirir cobertura para sí mismo en incrementos de 1x a 5x su salario anual base, hasta un máximo de \$750,000. Se requiere una Prueba de Asegurabilidad (EOI) para montos superiores a 3 veces su salario anual base o \$300,000. El departamento de Recursos Humanos de RISD le notificará si necesita completar la EOI.

Si usted adquiere un seguro de vida opcional, también puede optar por una cobertura de \$25,000 para su cónyuge o pareja de hecho y de \$5,000 para hijos dependientes.

Los pagos de las primas del seguro de vida opcional se realizan después de impuestos.

Tarifas de seguros de vida	
Edad del empleado	Tarifa mensual por cada \$1,000 de cobertura
Menores de 25 años	\$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 de hecho	\$0.260
Hijos(s)	\$0.020

El seguro de discapacidad paga una parte de su salario cuando usted no puede trabajar debido a una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo, o a un embarazo. El personal es elegible para recibir beneficios por discapacidad a través del Estado de Rhode Island, y RISD ofrece planes adicionales de discapacidad administrados por **Lincoln Financial**.

Seguro de Discapacidad Temporal de Rhode Island (TDI)

El Estado de Rhode Island ofrece un Seguro de Discapacidad Temporal (TDI) a los empleados elegibles (según lo define el estado) que están fuera del trabajo debido a una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo durante más de siete (7) días consecutivos. TDI ofrece hasta 30 semanas de beneficios. El monto de su beneficio será aproximadamente el 4.62% de su trimestre de mayores ingresos dentro del periodo base (los primeros cuatro de los últimos cinco trimestres naturales completos antes de la semana en que presente su solicitud) hasta un máximo semanal establecido.

Seguro de Discapacidad a Corto Plazo (STD)

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

Seguro de Discapacidad a Largo Plazo (LTD)

Para una protección que se extienda más allá del final de los beneficios por discapacidad a corto plazo (STD), RISD ofrece un plan opcional de discapacidad a largo plazo (LTD). Si usted es elegible, el plan proporciona un beneficio equivalente al 60% de sus ingresos anuales hasta el último día trabajado antes de la fecha de la discapacidad, hasta un beneficio mensual de \$10,000. Los beneficios por discapacidad a largo plazo generalmente continuarán hasta que usted reciba autorización médica para regresar al trabajo o hasta que cumpla 65 años.

El costo de los beneficios de LTD es de \$0.368 por cada \$100 de cobertura mensual; RISD subsidia el 50% de la prima de LTD para los empleados. Los pagos de la prima para el seguro de responsabilidad civil a largo plazo opcional se realizan después de impuestos.

Los beneficios por discapacidad a largo plazo están disponibles para los empleados cuyas horas semanales programadas sean de al menos 30 y cuyas horas anuales programadas sean de al menos 1,560.

Coordinación de beneficios

Para aprovechar al máximo los beneficios por discapacidad a los que tiene derecho, debe solicitarlos a través de Lincoln Financial para los beneficios de RISD y a través del portal TDI para los beneficios pagados por el Estado. Los beneficios aprobados a través de Lincoln Financial se pagarán a través de su nómina habitual de RISD, y los beneficios aprobados a través de TDI se pagarán mediante depósito directo o una tarjeta de pago electrónica configurada por el Estado.

Para iniciar una reclamación por discapacidad total (TDI), llame al 401-462-8420 o visite: <https://dlt.ri.gov/tdi>. Para iniciar un reclamo por STD o LTD a través de Lincoln Financial, visite www.MyLincolnPortal.com y cree una cuenta utilizando el código de compañía RISD-EE o llame a un especialista de admisión al 1-800-713-7384.

Por muy cerca o lejos que parezca la jubilación, tener un plan para ahorrar dinero para el futuro es fundamental. Con el Plan de Jubilación 403(b) de RISD, administrado por **TIAA**, se permiten contribuciones por parte de RISD y los empleados, sujetas a los límites anuales del IRS.

Contribuciones del empleado

Todos los empleados que no sean estudiantes pueden comenzar a contribuir con dólares antes de impuestos al plan de jubilación 403(b) el primer día del mes siguiente a su contratación. Las contribuciones pueden hacerse como un porcentaje de su salario o como una cantidad fija en dólares y pueden modificarse en cualquier momento. Los cambios deben realizarse antes del inicio del periodo de pago para que surtan efecto en el siguiente cheque.

RISD ofrece tanto un plan de ahorro tradicional como un plan Roth 403(b). Usted puede contribuir a ambos planes al mismo tiempo; su contribución combinada no puede exceder el límite del IRS para el año del plan.

Con la opción Roth, sus contribuciones se realizan después de impuestos, pero los retiros suelen estar exentos de impuestos en la jubilación si usted tiene al menos 59 años y medio y su cuenta ha estado abierta durante al menos cinco años. Según la opción tradicional, las contribuciones se realizan antes de impuestos, pero los retiros están sujetos a impuestos en la jubilación.

Su asesor financiero o un **Consultor Financiero de TIAA** puede asesorarle sobre cómo alinear sus contribuciones con sus estrategias de jubilación.

RISD también ofrece dos oportunidades para que los empleados mayores de 50 años realicen contribuciones de recuperación. 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 años antes del 31 de diciembre es elegible para la recuperación de edad 60-63 para todo el año del plan.

2026 Límites de contribución al plan de jubilación 403(b)	
Contribución base (Combinado para planes Roth y 403(b) tradicionales)	\$24,500
Contribución de recuperación para personas de 50-59 años y mayores de 64 años.	\$8,000
Contribución de recuperación para personas de 60-63 años	\$11,250

Para obtener más información sobre su plan 403(b) y opciones de inversión, visite www.tiaa.org. Aquí encontrará instrucciones sobre cómo cambiar su contribución al plan 403(b) en Workday.



Contribuciones del Empleador

Después de dos (2) años de servicio en RISD, con 1,000 horas trabajadas en cada año, usted se vuelve elegible para 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 que superen el máximo del seguro social (FICA), pero sin exceder los límites de compensación del IRS. Una vez que usted sea elegible, tendrá derecho de inmediato a cualquier contribución a RISD.

Los años de servicio continuo de tiempo completo en otra institución de educación superior pueden contarse para el periodo de espera de dos (2) años para recibir contribuciones de RISD. Usted debe proporcionar una carta firmada de su institución anterior que incluya las fechas de su servicio continuo de tiempo completo. Su servicio anterior se abonará a partir del primer día del mes siguiente a la recepción de su carta de verificación.

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

SAVI

RISD reconoce que la deuda estudiantil es una tremenda fuente de estrés para muchos empleados y puede interferir con otros objetivos financieros, como tener una vivienda propia y ahorrar para el futuro. Para ayudar a los empleados de RISD a comprender, navegar y aprovechar generosos programas federales, como la reducción de pagos de préstamos estudiantiles y la condonación de los mismos, hemos aprovechado nuestra relación con TIAA para ofrecer acceso a los servicios de Savi.

Savi empodera a sus empleados de dos maneras. En primer lugar, mediante una herramienta autogestionada y gratuita, los empleados pueden evaluar su situación personal y obtener información sobre las opciones u oportunidades que puedan existir para reducir la deuda de préstamos estudiantiles. En segundo lugar, los empleados pueden inscribirse voluntariamente y adquirir el Servicio Esencial de Savi. Con el Servicio Esencial, Savi administrará los trámites administrativos del programa, lo que incluye la reinscripción anual, la certificación del empleador y la presentación de documentos.

Puede encontrar más información sobre los servicios de Savi llamando al 1-833-604-1226 o en línea en www.tiaa.org/risd/student.

Plan de Ahorro Universitario 529

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

Las ganancias crecen con impuestos diferidos y están exentas del impuesto federal sobre la renta cuando se utilizan para gastos de educación superior que califican, lo que incluye la matrícula, cuotas obligatorias, libros, materiales, computadoras y equipos necesarios para la inscripción o asistencia; ciertos costos de alojamiento y comida durante cualquier periodo académico en el que el beneficiario esté inscrito al menos de medio tiempo; y ciertos gastos para un estudiante con necesidades especiales.

Todos los empleados de RISD pueden participar en este programa.

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

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

El Programa de Asistencia al Empleado (EAP) es un beneficio laboral diseñado para ayudar a los empleados a gestionar problemas personales o profesionales que afectan a su bienestar o calidad de vida en general. Ofrece una gama de servicios y recursos confidenciales, que incluyen:

Servicios de asesoramiento

Apoyo profesional para problemas personales como estrés, ansiedad, depresión, problemas de pareja o situaciones traumáticas.

Recursos para el equilibrio entre la vida laboral y personal

Ayuda para gestionar el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que incluye remisiones a servicios de cuidado infantil, cuidado de ancianos o servicios legales y financieros.

Apoyo para el abuso de sustancias

Asistencia para problemas relacionados con el consumo de alcohol o drogas, lo que incluye asesoramiento y remisión a programas de tratamiento.

Recursos de salud y bienestar

Información y apoyo para el mantenimiento de la salud física y el bienestar mental, lo que incluye talleres y seminarios web.

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

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

Para obtener más información, visite el **sitio web de RISD** o contacte a Coastline EAP al 1-800-445-1195 o visite **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.

Ley de permiso de ausencia por motivo familiar o médico (FMLA) y Ley de permiso de ausencia por paternidad/maternidad y por motivo familiar o médico de Rhode Island (RIPFMLA)

La Ley federal de permiso de ausencia por motivo familiar o médico (FMLA) proporciona a los empleados elegibles hasta doce (12) semanas laborales de permiso de ausencia no pagado con protección laboral en un periodo continuo de doce (12) meses por motivos familiares y médicos específicos, incluido el nacimiento y/o la colocación de un niño, para cuidar la propia condición de salud grave del empleado, para cuidar a un miembro de la familia con una condición de salud grave y exigencias que califican que surjan de un miembro de la familia en servicio activo cubierto.

Además, la Ley de permiso de ausencia por paternidad/maternidad y por motivo familiar o médico de Rhode Island proporciona trece (13) semanas de permiso de ausencia no pagado con protección laboral en cualquier periodo de dos años naturales, que corre simultáneamente con el permiso cubierto por la FMLA federal.

Para tener derecho según 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 anterior a la necesidad de tomar el permiso de ausencia.

Puede encontrar más información sobre permisos de ausencia en la sección de Recursos Humanos de policies.risd.edu o comunicándose con benefits@risd.edu.

Permiso de ausencia por paternidad/maternidad pagado (PPL)

El personal puede tener derecho a hasta nueve (9) semanas de permiso de ausencia pagado para cuidar y vincularse con su recién nacido, menor adoptado o niño en crianza temporal durante el primer año de vida o colocación. El permiso de ausencia por paternidad/maternidad pagado (PPL) está disponible tanto para el progenitor biológico como para el no biológico.

El PPL se pagará hasta el 100% de su salario base habitual para su puesto principal y sus horas semanales programadas en Workday.

La elegibilidad para el PPL comienza después de doce (12) meses de servicio continuo y debe tomarse dentro de los doce (12) meses siguientes al nacimiento o colocación del niño.

Seguro de cuidadores temporales de Rhode Island (TCI)

El Estado de Rhode Island ofrece a los empleados elegibles (según lo define el Estado) ocho (8) semanas de Seguro de Cuidado Temporal (TCI) y permiso de ausencia con protección laboral para cuidar a un miembro de la familia gravemente enfermo o para vincularse con un recién nacido, un niño adoptado o un nuevo niño en crianza temporal. El monto de su beneficio será aproximadamente el 4.62% de su trimestre de mayores ingresos dentro del periodo base (los primeros cuatro de los últimos cinco trimestres naturales completos antes de la semana en que presente su solicitud) hasta un máximo semanal establecido.

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

RISD le ofrece beneficios de tiempo libre pagado para que pueda descansar, disfrutar del tiempo con familiares y amigos y atender sus necesidades personales. Los siguientes resúmenes tienen como objetivo proporcionar una visión general de los beneficios disponibles para el personal con puesto regular o por plazo fijo que esté programado para trabajar un mínimo de 17.5 horas por semana y 910 horas por año. Puede encontrar más información sobre el tiempo libre pagado, incluidos los beneficios adicionales y las políticas aprobadas en torno a la elegibilidad y el uso, en la [sección de Recursos Humanos de policie.risd.edu](https://policies.risd.edu).

Tiempo de vacaciones

El personal elegible acumulará hasta cuatro (4) semanas de vacaciones por año fiscal, prorrateadas en función de sus horas semanales programadas regularmente. Las horas de vacaciones se acumulan en cada periodo de pago, y usted puede solicitar préstamos sobre sus acumulaciones hasta alcanzar su límite anual. También puede transferir hasta ocho (8) días de acumulación al próximo año fiscal, prorrateados según sus horas semanales programadas regularmente.

Las vacaciones no se acumulan en los periodos de pago en los que el personal no recibe remuneración. Los nuevos empleados comenzarán a acumular tiempo de inmediato, pero generalmente no podrán tomar vacaciones durante los primeros tres (3) meses de empleo para apoyar un periodo de orientación y revisión (de prueba) exitoso. Los días de vacaciones no utilizados se abonarán en efectivo al finalizar su relación laboral con RISD.

Tiempo personal

El personal elegible recibe cada año un saldo de horas de tiempo personal equivalente a dos (2) días, prorrateado según sus horas programadas al 1 de julio del año fiscal. Usted puede transferir 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 se pueden utilizar durante los primeros tres (3) meses de empleo y no son canjeables por dinero al finalizar su empleo en RISD.

Tiempo de enfermedad

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

El personal elegible recibirá hasta ocho (8) días de tiempo de enfermedad por cada año fiscal. El personal que ocupa puestos programados para menos de doce (12) meses al año no tiene derecho a tiempo de enfermedad por los periodos en que no trabaja. Usted puede transferir hasta un año de días de tiempo de enfermedad, prorrateados según sus horas de trabajo habituales, al siguiente año fiscal.

Los empleados regulares y temporales recién contratados reciben la asignación de tiempo de enfermedad de inmediato, pero generalmente no pueden tomar tiempo de enfermedad en los primeros tres (3) meses de empleo para apoyar un periodo de orientación y revisión (de prueba) exitoso. Los días de tiempo de enfermedad no utilizados no se pagan económicamente al finalizar su relación laboral en RISD.

Exención de colegiatura

RISD proporcionará al personal elegible de tiempo completo beneficios de exención de colegiatura para los hijos dependientes que califiquen que estén inscritos en un programa de licenciatura de tiempo completo de dos (2) o cuatro (4) años en RISD u otra universidad o colegio acreditado por hasta cuatro (4) años u ocho (8) semestres; para el Programa de Arquitectura de RISD, la exención de colegiatura cubre cinco (5) años o diez (10) semestres.

Los miembros del personal de RISD que hayan completado tres (3) años de servicio en puestos programados para trabajar al menos 30 horas por semana y 1,560 horas por año son elegibles para beneficios de exención de colegiatura del 100% para que sus hijos dependientes asistan a RISD.

Los miembros del personal que hayan completado al menos tres (3) años de servicio en un puesto programado para 30 horas por semana y 1,560 horas por año son elegibles para recibir beneficios de exención de colegiatura por un monto igual al 20% de la colegiatura anual de RISD para el mismo año académico. Quienes hayan completado al menos siete (7) años de servicio son elegibles para recibir beneficios de exención de colegiatura por un monto equivalente al 35% de la colegiatura anual de RISD para el mismo año académico.

Para obtener más información sobre los beneficios de exención de colegiatura, incluidos los requisitos de elegibilidad y solicitud, consulte [la guía del programa de beneficios de exención de colegiatura en el sitio web de beneficios de RISD](#).

Asistencia educativa

El personal programado para trabajar al menos 30 horas por semana y 1,560 horas por año, y que haya completado un año de servicio para la fecha de inicio del curso, es elegible para recibir asistencia educativa de hasta \$2,500 por año fiscal.

Las solicitudes de asistencia educativa deben presentarse a través de Workday y recibir la aprobación total de su supervisor, el vicepresidente de su departamento y el departamento de Recursos Humanos antes de que comiencen los cursos. Usted pagará por adelantado todas las clases que tome y recibirá el reembolso una vez que presente la documentación que acredite la finalización exitosa del curso.

Las instrucciones sobre cómo solicitar asistencia educativa se pueden encontrar [aquí](#).

Educación continua de RISD

El personal programado para trabajar al menos 20 horas por semana y 1,040 horas por año, y que haya completado el periodo de orientación y revisión, puede tomar clases a través del programa de Educación Continua de RISD. Sus familiares, como su cónyuge, pareja de hecho y/o hijos dependientes, también pueden tomar cursos como parte de este programa de beneficios.

Los cursos se ofrecen con colegiatura reducida o gratuitos. Consulte el sitio web de Educación Continua para obtener más información sobre cómo y cuándo inscribirse en las clases y los límites de inscripción. Todos los gastos adicionales a la colegiatura son responsabilidad del alumno.

Por favor, visite el sitio web **Educación Continua** para obtener más información.

Programa	Descripción
Seguro personal Descuentos para grupos	Comparion ofrece un programa integral que permite a todos los empleados de RISD comprar seguros de automóvil, hogar y otros productos de seguros personales de alta calidad a bajas tarifas grupales a través de facturación directa a las direcciones particulares.
Estacionamiento y transporte	RISD ofrece varios estacionamientos en el campus. Los espacios se asignan por orden de llegada. Los empleados de RISD también pueden usar su identificación como pase de autobús de RIPTA para ir y volver del trabajo. Para conocer otros beneficios y descuentos en transporte, visite la página de Transporte de RISD .
Descuento de la tienda RISD	Los empleados pueden recibir un 10% de descuento en los artículos comprados en risd:store con una identificación válida de RISD. Algunos artículos pueden estar excluidos.
Museo RISD	Todos los empleados reciben entrada gratuita e ilimitada al Museo RISD. Cada empleado también tiene derecho a la entrada gratuita de un invitado por visita (debe presentar su identificación de RISD). Los jóvenes menores de 18 años entran siempre gratis. La entrada da acceso a las numerosas colecciones, exposiciones temporales y programas del museo. Visite risdmuseum.org para ver el calendario actual de eventos.
Instalaciones deportivas / Gimnasios en RISD y la Brown University	Todos los empleados de RISD pueden utilizar el gimnasio del Centro de Estudiantes Catanzaro de RISD sin cargo alguno (nota: estas instalaciones están atendidas por estudiantes empleados y, por lo tanto, no están disponibles durante los meses de verano). Los empleados de RISD y sus dependientes también pueden inscribirse para obtener una membresía en las instalaciones recreativas (gimnasio) en Brown University .
Biblioteca RISD	Todos los empleados de RISD tienen acceso al servicio de préstamo de la Biblioteca Fleet. Además de las colecciones de clase mundial de la biblioteca, esto incluye acceso a bases de datos de investigación y suscripciones del campus como New York Times y Chronicle of Higher Education . Con una cuenta de la Biblioteca Fleet en regla, los empleados de RISD también pueden visitar y tomar prestado de las bibliotecas de Providence Athenaeum y Brown University. Los cónyuges/parejas de los empleados también pueden optar a cuentas de crédito con acceso limitado. Obtenga más información en library.risd.edu .
Préstamo de computadora Programa	Los empleados regulares de tiempo completo y de medio tiempo que cumplan con los requisitos pueden obtener un préstamo sin intereses de hasta \$2,000 para la compra de una computadora, periféricos y software. La información sobre este programa se puede encontrar en la página de la Oficina del Contralor de info.risd.edu .
Tickets at Work	Tickets at Work es una ventaja gratuita que le da acceso a descuentos del 20 -60% en películas, hoteles, espectáculos, conciertos, eventos deportivos y más en lugares de todo el país. Visite ticketsatwork.com/tickets o llame a Tickets at Work al 800 331-6483 para obtener información y asistencia al cliente. Código de compañía: RISDESIGN

Beneficio	Fecha de finalización de la cobertura	Opciones de continuación
Seguro médico	El último día del mes en que finaliza el empleo o el empleado pasa a un puesto que no da derecho a beneficios. La fecha en que un dependiente deja de ser un dependiente que califica El último día del mes en que un hijo dependiente cumple 26 años	Puede continuar a través de COBRA
Seguro dental Seguro de visión	El último día del mes en que finaliza el empleo o el empleado pasa a un puesto que no da derecho a beneficios. La fecha en que un dependiente deja de ser un dependiente que califica El último día del año en que un hijo dependiente cumple 26 años	Puede continuar a través de COBRA
Cuenta de ahorro para la salud	Un empleado dejará de recibir la contribución de RISD a su cuenta HSA cuando finalice su cobertura en un plan elegible para HSA.	Las cuentas HSA siguen siendo de su propiedad incluso después de que finalice su relación laboral
Cuenta de gastos flexibles para atención de dependientes	Los gastos pueden presentarse hasta la última fecha de empleo o de elegibilidad para beneficios	Las cuentas FSA para el cuidado de dependientes no son elegibles para continuación
Cuenta de gastos flexibles para atención médica	Los gastos pueden presentarse hasta la última fecha de empleo o de elegibilidad para beneficios	Puede continuar a través de COBRA
Seguros de vida, muerte y desmembramiento accidental y Cobertura de vida opcional	La fecha en que finaliza el empleo o el empleado pasa a un puesto que no da derecho a beneficios La fecha en que un dependiente deja de ser un dependiente que califica	Puede convertirse en una póliza personal dentro de los 31 días posteriores a la finalización de la cobertura
Discapacidad a corto plazo y largo plazo	La fecha en que finaliza el empleo o el empleado pasa a un puesto que no da derecho a beneficios	Los beneficios por discapacidad no son elegibles para continuación
Asistencia educativa	La fecha en que finaliza el empleo o la elegibilidad para beneficios	Los beneficios de educación no son elegibles para continuación
Exención de colegiatura	La fecha en que finaliza el empleo o el empleado pasa de un puesto programado de 30 horas semanales y 1,560 horas anuales a otro puesto	Los beneficios para la colegiatura no son elegibles para continuación

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

Beneficio	Compañía de seguros	Teléfono	Web / Correo electrónico
Seguro médico	Blue Cross Blue Shield of Rhode Island	1-401-459-5000	www.myBCBSRI.com
Farmacia	CVS Caremark	1-800-237-2767	www.caremark.com
Seguro Dental	Delta Dental	1-800-843-3582	www.deltadentalri.com
Seguro de Visión	Davis Vision	1-877-923-2847	www.davisvision.com
Plan de Jubilación 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	(Recepción 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
Reclamaciones de Cuenta de Gastos Flexibles	Sentinel Benefits	1-888-762-6088	www.sentinelgroup.com
Cuenta de Ahorro para la Salud	Sentinel Benefits	1-888-762-6088	www.sentinelgroup.com
Programa de Asistencia al Empleado	Coastline EAP	1-800-445-1195	www.coastlineeap.com Nombre de la Empresa: RISD



Esta Guía de Beneficios está diseñada para brindar a los empleados una descripción general de las ofertas actualmente disponibles, así como los requisitos de elegibilidad y las primas vigentes para cada oferta. No se pretende crear un contrato entre RISD y sus empleados con respecto a los beneficios. RISD se reserva el derecho de modificar o cancelar cualquiera de los planes descritos en cualquier momento y por cualquier motivo. En caso de discrepancias, prevalecerán los acuerdos de suscripción, la política aplicable de RISD o el convenio colectivo.