



**Normas de admisibilidad para empleados**  
**Roman Catholic Archdiocese of Boston Benefit Trusts (RCAB)**  
vigente a partir del 1 de enero de 2016

**Admisibilidad para nuevos empleados – planes médicos y dentales**

Los empleados pueden inscribirse en los planes médicos y dentales de RCAB si trabajan por lo menos 1,000 horas programadas por año (20 horas por semana para los empleados que trabajan 12 meses al año, 24 horas por semana para los empleados que trabajan 10 meses al año). Un número pequeño de empleadores constituidos separadamente que participan en los planes médicos y dentales de RCAB exigen que los empleados trabajen hasta 30 horas programadas por semana para tener acceso al plan médico y/o dental. Los empleados deben confirmar con la persona de contacto de prestaciones de su localidad cual es el requisito de horas programadas.

Admisibilidad para cobertura médica y dental comienza el primer día del mes después de la fecha de contratación. Si la fecha de contratación es el primer día del mes, la admisibilidad para cobertura médica y dental empieza ese día. Un número pequeño de empleadores constituidos separadamente que participan en los planes médicos y dentales de RCAB tienen periodos de espera más largos anterior a la admisibilidad. Los empleados deben confirmar con la persona de contacto de prestaciones de su localidad sobre los periodos de espera correspondientes.

Los empleados deben seleccionar su plan de seguro antes de cumplir los 30 días después de la fecha de contratación. Si no se selecciona un plan de seguro antes de transcurrir 30 días después de la contratación inicial, se perderá la posibilidad de tener cobertura médica y dental. Los empleados solo pueden hacer cambios a su plan en el próximo periodo de Inscripción Abierta que toma lugar cada año en agosto/septiembre (antes del comienzo del siguiente Año Plan el 1 de octubre), o si toma lugar un Acontecimiento de Vida.

Se les puede exigir a los empleados que contribuyan a los planes médicos y dentales a través de deducciones de nómina establecidas por los empleadores. Estas deducciones se harán antes de impuestos a no ser que el empleado especifique lo contrario. Se pueden consultar las deducciones en "MyEnroll" al completar la aplicación en el software "wizard" de inscripción. Tomen en cuenta que las deducciones pueden variar de localidad en localidad.

**Cambio de estatus de prestaciones por horas admisibles – planes médicos y dentales**

Los empleados pueden inscribirse en los planes médicos y dentales de RCAB si trabajan por lo menos 1,000 horas programadas por año (20 horas por semana para los empleados que trabajan 12 meses al año, 24 horas por semana para los empleados que trabajan 10 meses al año). Admisibilidad para cobertura médica y dental comienza el primer día del mes después de que el empleado haya incremento

sus horas al mínimo exigido para disfrutar de prestaciones. Si la fecha de vigencia de admisibilidad cae en el primer día del mes, las prestaciones comienzan ese día. Un número pequeño de empleadores constituidos separadamente que participan en los planes médicos y dentales de RCAB exigen periodos de espera más largos para la admisibilidad.

Los empleados deben seleccionar un plan antes de que pasen 30 días después de la fecha de admisibilidad. Si no se selecciona un plan dentro de esos 30 días, el empleado tendrá que esperar hasta la próxima Inscripción Abierta (que toma lugar en agosto/septiembre de cada año antes de que comience el siguiente Año Plan el 1 de octubre), o si hay un Evento de Vida.

Se les puede exigir a los empleados que contribuyan a los planes médicos y dentales a través de deducciones de nómina establecidos por los empleadores. Estas deducciones se harán antes de impuestos a no ser que el empleado especifique lo contrario. La cantidad de las deducciones puede variar entre localidades.

### **Eventos de vida permisibles – Planes médicos y dentales**

Empleados que trabajan por lo menos 1,000 horas en el año pueden inscribirse, cancelar la inscripción, o cambiar el plan o el estatus de dependientes admisibles antes de que transcurran 30 días después de un Evento de Vida aún si no ha habido un cambio en la admisibilidad y aunque no sea durante la Inscripción Abierta. Inscripciones serán vigentes a partir del primer día del mes después de la fecha del Evento de Vida con la excepción de nacimientos y adopciones cuando la cobertura entra en vigor en la fecha de nacimiento o adopción. Cancelaciones entran en vigor el último día del mes en que transcurrió el Evento de Vida. Es preciso presentar documentación del Evento de Vida para que se apruebe el cambio de plan. A continuación, una lista de Eventos de Vida representativos:

<b>Evento de vida</b>	<b>Documentación necesaria</b>
Nacimiento o adopción de un hijo	Certificado de nacimiento o adopción
Casamiento del empleado	Certificado de matrimonio
Fallecimiento de un familiar dependiente	Partida de defunción
Divorcio del empleado	Decreto de divorcio
Pérdida de cobertura del empleado a través del cónyuge o una agencia gubernamental	Copia del empleador del cónyuge o agencia gubernamental que muestre la fecha de inicio o cancelación de la cobertura
Pérdida de cobertura del dependiente a través de otro plan (de familia, estudiantil etc.), pérdida de trabajo, o agencia gubernamental	Copia del empleador del dependiente o agencia gubernamental que muestre la fecha de inicio o cancelación de la cobertura
Añadir un dependiente por orden judicial o algún otro mandato legal	Copia de la orden judicial o de la agencia gubernamental

Los empleados deben seleccionar un plan antes de que pasen 30 días después de la fecha de admisibilidad. Si no se selecciona un plan dentro de esos 30 días, para hacer cambios el empleado tendrá que esperar hasta la próxima Inscripción Abierta (que toma lugar en agosto/septiembre de cada año antes de que comience el siguiente Año Plan el 1 de octubre), o si hay un Evento de Vida.

## **Inscripción automática de prestaciones**

### *Seguro de vida colectivo*

Los empleados serán inscritos automáticamente en el plan de Seguro de Vida el primer día del mes después de completar un año de servicio en el cual se ha trabajado por lo menos 1,000 horas con uno o más de los empleadores participantes. El plan de Seguro de Vida ofrece dos veces el salario anual de base. La cobertura se reduce al 80% de esta cantidad para empleados de 65 a 70 años de edad y a un 60% para los empleados que tienen más de 70 años. Esta prestación no tiene costo alguno para el empleado.

### *Seguro de discapacidad a largo plazo*

Los empleados serán inscritos automáticamente en el plan de Seguro de Discapacidad a Largo Plazo (LTD) el primer día del mes después de completar un año de servicio en el cual hayan trabajado por lo menos 1,000 horas con uno o más de los empleadores participantes. El programa LTD ofrece una prestación mensual del 60% del salario mensual de base del empleado, hasta un máximo de \$5,000 por mes, después de un periodo de espera de 180 días después de quedarse discapacitado el empleado y sin poder trabajar.

### *Programa de apoyo de transición (TAP)*

Los empleados serán inscritos automáticamente en el plan de TAP, un programa privado de seguro de desempleo de RCAB, el primer día del mes después de completar un año de servicio en el cual hayan trabajado por lo menos 1,000 horas con uno o más de los empleadores participantes. Para los empleados que dejen el trabajo de forma involuntaria, TAP ofrece un 50% del sueldo semanal de base hasta un máximo que será determinado anualmente para reflejar la cantidad máxima establecido en la prestación de desempleo de Massachusetts. Los pagos se harán cada dos semanas durante un máximo de 30 semanas naturales. El programa TAP no tiene costo alguno para el empleado.

### *Plan 401(k) de RCAB*

Los empleados que reúnan los requisitos para recibir prestaciones, con fecha de contratación a partir del 1 de septiembre de 2015, son automáticamente inscritos en el plan 401(K) - con un 3% de aplazamiento de impuestos - en la primera nómina 45 días después de la fecha de contratación. Los empleados pueden renunciar a esta prestación siguiendo las instrucciones en la Notificación que les será enviada. Además, los empleados con derecho a prestaciones que contribuyan al plan 401(K) se beneficiarán de una contribución por parte del empleador que iguale una parte de la aportación a partir del primer día del mes natural después de completar un año de trabajo en el cual el empleado ha trabajado por lo menos 1,000 horas con uno o más de los empleadores participantes. Las contribuciones que haga el empleado al plan 401(K) serán establecidos desde el principio, al igual que las contribuciones por parte del empleador a partir del 1 de enero de 2016.

**Para más información sobre las prestaciones a través de RCAB, vaya a:**

**[www.bostoncatholicbenefits.org](http://www.bostoncatholicbenefits.org)**