



Guía de beneficios de Boulder

2026



Recompensas Totales

Recompensas totales 2026



Beneficios médicos

- Plan de organización de proveedor preferido (PPO o “copago”) de Cigna
- Plan de salud con un deducible alto \$2,500 (HDHP \$2,500) de Cigna
- Plan de salud con un deducible alto \$5,000 (HDHP \$5,000) de Cigna



Cuentas de ahorros antes de impuestos

- Cuenta de ahorros de salud (HSA) de Alerus
- Cuenta flexible de gastos (FSA) de Alerus



Beneficios dentales

- Plan Bajo de Delta Dental
- Plan Alto de Delta Dental



Beneficios de la vista

- Plan base de VSP
- Plan con cobertura adicional de VSP



Beneficios adicionales

- Seguro de vida y por incapacidad
- Programas de beneficios complementarios
 - Well-Being@Work
- Programa de Asistencia al Empleado (EAP)
 - EcoPass de RTD
 - Pase recreativo



Beneficios para el retiro

- Plan de pensión de PERA
- Planes de suplementario para el retiro (401(k), 457(b), Roth IRA)



Elegibilidad e inscripción

¿Quién es elegible?

La elegibilidad para los beneficios se determina según las horas trabajadas y el tipo de empleo. Todos los empleados de la Asociación de Empleados Municipales de Boulder (BMEA) y los empleados regulares no sindicalizados son elegibles para recibir beneficios si trabajan 20 horas o más por semana. Los empleados de tiempo parcial (20 a 29 horas/semana) tienen derecho a los mismos beneficios que los empleados de tiempo completo (30 a 40 horas/semana), pero pagan una tarifa diferente. Los empleados regulares no sindicalizados y de la BMEA que trabajan 19 horas o menos por semana no son elegibles para recibir beneficios de seguro médico.

Si es elegible para adquirir cobertura para usted mismo, también puede adquirirla para dependientes elegibles, incluidos su cónyuge o pareja e hijos menores de 26 años. Los hijos incluyen a sus hijos, los de su cónyuge o pareja en unión libre e hijos bajo su custodia legal.

¿Cuándo puedo inscribirme?

Al momento de su contratación: para los empleados recién contratados, la inscripción a los beneficios debe completarse dentro de los 30 días posteriores a su fecha de contratación en Workday. Los beneficios de la ciudad, así como los programas de beneficios complementarios (Cigna, LegalShield y IDShield), adquieren validez el primer día del mes siguiente a su fecha de contratación.

Durante el período de inscripción abierta: los empleados actuales eligen beneficios para ellos mismos y para sus dependientes elegibles en Workday durante la inscripción abierta. Tenga en cuenta que si no participa en la inscripción abierta, **estará renunciando voluntariamente a sus beneficios durante todo el siguiente año natural.**

Inscripción abierta para 2026: del 20 de octubre al 3 de noviembre de 2025

Durante el período de inscripción abierta debe inscribirse o rechazar la cobertura para el siguiente año. La fecha de validez de los beneficios seleccionados es el 1º de enero de 2026.

Una vez que finalice la inscripción abierta el 3 de noviembre, los beneficios que haya elegido serán válidos desde el 1º de enero hasta el 31 de diciembre del siguiente año. No puede cambiar sus beneficios durante este tiempo, a menos que se presente un evento de vida calificado como matrimonio, divorcio, nacimiento o adopción de un hijo, muerte del cónyuge, etc.

¿Tiene alguna pregunta?

Le recomendamos que envíe preguntas al Equipo de Beneficios a través de **Service Depot** (utilice "Beneficios" como su tipo de solicitud). Es la forma más rápida de garantizar que las preguntas y los problemas sean abordados por la persona adecuada.

Si es nuevo usuario de Workday o necesita recordar el proceso de inscripción, consulte nuestra **guía práctica de inscripción abierta**.



Planes médicos

La ciudad de Boulder ofrece tres (3) planes médicos distintos: el plan de organización de proveedores preferidos (PPO o “copago”) de Cigna y dos planes de salud con deducible alto (HDHP) de Cigna. Los planes difieren según factores como deducibles, desembolso máximo y coaseguro, pero sin importar qué plan elija, la calidad de la atención que reciba será la misma.

Todos nuestros planes médicos pagan el 100% de la atención preventiva cuando utiliza proveedores dentro de la red, incluso antes de alcanzar su deducible anual.

Cómo funciona: plan PPO (copago)

- **Copago:** un copago es la cantidad fija en dólares que usted paga cuando usa servicios médicos. Por ejemplo, el plan puede exigir que pague \$25 por médicos de atención primaria, \$50 por especialistas y \$15 por medicamentos recetados genéricos. Cuando acude a un médico o surte una receta, esta es la cantidad que pagará.
- **Deducible:** el plan de copago de la ciudad tiene un deducible. Para los servicios médicos en los que se aplica un deducible, deberá pagar el costo total de los servicios hasta alcanzar su deducible. Por ejemplo, si acude a un médico de atención primaria, pagará un copago de \$25 por la consulta. Si recibe servicios durante la consulta, como análisis de laboratorio o pruebas de diagnóstico, el costo del servicio está sujeto a su deducible. Los copagos no cuentan como parte del deducible.
- **Coaseguro:** el plan de copago tiene un coaseguro (el costo compartido con Cigna). Cuando alcanza el deducible, paga un coaseguro por los servicios médicos recibidos hasta alcanzar el desembolso máximo.
- **Desembolso máximo anual:** el plan de copago tiene un desembolso máximo anual. Los copagos, el deducible y el coaseguro cuentan como parte del desembolso máximo. Si usted alcanza el desembolso máximo, la compañía de seguros paga el 100% de los servicios médicos durante el resto del año del plan.



Planes Médicos





Tarifas del plan médico en 2026

Para obtener más recursos en español sobre el plan de Cigna, visite nuestra página web "[Plan Notices and Resources](#)" (Avisos y recursos del plan).



Tarifas del plan médico					
Plan médico	Cobertura	Cuota total por período de pago	Costo de la ciudad por período de pago	Costo del empleado por período de pago	
				Sin crédito de bienestar	Con crédito de bienestar (\$13.85 por período de pago)
Empleados de tiempo completo					
PPO	Empleado	\$396.86	\$317.49	\$79.37	\$65.52
	Empleado + 1	\$854.71	\$683.77	\$170.94	\$157.09
	Familia	\$1,193.71	\$954.97	\$238.74	\$224.89
HDHP \$2,500	Empleado	\$325.03	\$260.02	\$51.16	\$54.16
	Empleado + 1	\$700.00	\$560.00	\$140.00	\$126.15
	Familia	\$977.62	\$782.10	\$195.52	\$181.67
HDHP \$5,000	Empleado	\$296.30	\$237.04	\$59.26	\$45.41
	Empleado + 1	\$638.14	\$510.51	\$127.63	\$113.78
	Familia	\$891.21	\$712.97	\$178.24	\$164.39
Empleados de tiempo parcial (consultar elegibilidad para las determinaciones de empleados de tiempo parcial por hora)					
PPO	Empleado	\$396.86	\$158.74	\$238.12	\$224.27
	Empleado + 1	\$854.71	\$341.88	\$512.83	\$498.98
	Familia	\$1,193.71	\$477.48	\$716.23	\$702.38
HDHP \$2,500	Empleado	\$325.03	\$130.01	\$195.02	\$181.17
	Empleado + 1	\$700.00	\$280.00	\$420.00	\$406.15
	Familia	\$977.62	\$391.05	\$586.57	\$572.72
HDHP \$5,000	Empleado	\$296.30	\$118.52	\$177.78	\$163.93
	Empleado + 1	\$638.14	\$255.26	\$382.88	\$369.03
	Familia	\$891.21	\$365.48	\$534.73	\$520.88



Plan dental y plan de la vista

Plan dental

Los planes de Delta Dental de la ciudad le permiten utilizar una amplia red de proveedores y ofrecen flexibilidad según dónde elija acceder a la atención. La ciudad ofrece dos (2) planes dentales a través de la red PPO Plus de Delta:

- **Plan Bajo**
- **Plan Alto**

Delta Dental cubre dos (2) limpiezas dentales por año natural. Es un cambio del plan de 2025. Si necesita confirmar su elegibilidad, comuníquese con Delta directamente. Para encontrar un proveedor de la red y descargar sus tarjetas de identificación, visite deltadentalco.com o llame al 800-610-0201.

Plan de la vista

Los planes de la vista de VSP de la ciudad le permiten determinar su necesidad de anteojos correctivos y detectar cualquier problema general de la vista en sus primeras etapas. La ciudad ofrece dos (2) planes de la vista a través de VSP:

- **Plan base**
- **Plan con cobertura adicional**

La cobertura de VSP para exámenes, lentes de contacto, lentes y armazones se realiza según un calendario anual, lo que significa que el año en que se realizó el último examen o compró armazones, etc., determina cuándo será elegible nuevamente, ya sea cada año o cada dos años". Para encontrar un proveedor de la red y descargar sus tarjetas de identificación, visite vsp.com o llame al 800-877-7195.





Tarifas del plan dental y plan de la vista para 2026

No habrá cambios en las tarifas del plan dental para 2025. No habrá cambios en las tarifas del plan dental o de la vista para 2026.

Tarifas del plan dental: empleados de tiempo completo				
Plan dental	Cobertura	Cuota total por período de pago	Costo de la ciudad por período de pago	Costo del empleado por período de pago
Plan Bajo	Empleado	\$12.11	\$9.69	\$2.42
	Empleado + 1	\$24.23	\$19.38	\$4.85
	Familia	\$41.58	\$33.27	\$8.32
Plan Alto	Empleado	\$20.61	\$16.49	\$4.12
	Empleado + 1	\$41.72	\$33.37	\$8.34
	Familia	\$71.38	\$57.10	\$14.28

Tarifas del plan dental: empleados de tiempo parcial (consultar elegibilidad para las determinaciones de empleados de tiempo parcial por hora)				
Plan Bajo	Empleado	\$12.11	\$4.84	\$7.27
	Empleado + 1	\$24.23	\$9.69	\$14.54
	Familia	\$41.58	\$16.63	\$24.95
Plan Alto	Empleado	\$20.61	\$8.24	\$12.36
	Empleado + 1	\$41.72	\$16.69	\$25.03
	Familia	\$71.38	\$28.55	\$42.83

Tarifas del plan de la vista: empleados de tiempo completo y de tiempo parcial				
Plan de la vista	Cobertura	Cuota total por período de pago	Costo de la ciudad por período de pago	Costo del empleado por período de pago
Full-Time and Part-Time Employees				
Plan base	Empleado	\$3.70	\$-	\$3.70
	Empleado + 1	\$5.26	\$-	\$5.26
	Familia	\$9.44	\$-	\$9.44
Plan con cobertura adicional	Empleado	\$7.80	\$-	\$7.80
	Empleado + 1	\$11.10	\$-	\$11.10
	Familia	\$19.90	\$-	\$19.90





Cuenta de ahorros de salud (HSA)

¿Cómo funciona la cuenta HSA?

Una cuenta de ahorros de salud (HSA) es un tipo de cuenta de ahorros que le pertenece al empleado y le permite reservar dinero antes de impuestos para pagar gastos médicos calificados. Consulte la [publicación del Servicio de Rentas Internas](#) para ver una lista de los gastos elegibles. Los fondos de la cuenta HSA se transfieren de un año al siguiente si no los gasta y son transferibles si deja su empleo en Boulder.

Elegibilidad

- Debe estar inscrito en un plan de salud con un deducible alto (HDHP) de la ciudad.
- No puede tener otra cobertura del primer dólar, incluyendo:
 - Cobertura militar, Medicare o Tricare
 - El plan PPO de un cónyuge o padre/madre
- No puede figurar como dependiente en la declaración de impuestos de otra persona

Su aporte

Según las regulaciones del Servicio de Rentas Internas, la cantidad máxima que puede aportar en 2026 es la siguiente:

- \$4,400 si está inscrito en la cobertura solo del empleado (individual)
- \$8,750 si está inscrito en la cobertura familiar (dos personas o familia)
- Aportes complementarios: los empleados que cumplan 55 años durante el año del plan pueden aportar \$1,000 adicionales por año hasta la inscripción en Medicare

Tenga en cuenta que el límite de su aporte refleja la cantidad total que tanto usted como la ciudad pueden aportar durante un año natural.

Aporte de la ciudad de Boulder

Si elige uno de los planes HDHP de Cigna y abre y mantiene una cuenta HSA de Alerus, la ciudad realizará aportes a la cuenta HSA para ayudarle con los costos de su plan. Los aportes de la ciudad comienzan en el período de pago posterior a la apertura de su cuenta de Alerus y la cantidad total del aporte se prorrateará en función de esta fecha de inicio.

Si tanto usted como su cónyuge son empleados de la ciudad, solo son elegibles para un aporte máximo combinado a la cuenta HSA de \$1,000. Los aportes de la ciudad se realizan de manera uniforme, a lo largo de 26 períodos de pago. Las cantidades de aporte elegibles para 2026 son:

- Cobertura solo del empleado (individual) en el plan HDHP: hasta \$500 por año
- Cobertura familiar (individual + 1 o familia): hasta \$1,000 por año

Consulte [la guía de la cuenta HSA de Alerus](#) para ver más información. También puede acceder a un intérprete a través de Alerus para obtener ayuda con su cuenta HSA; consulte [el folleto de Alerus](#) para obtener más detalles.

Configure su cuenta HSA

La inscripción en la cuenta HSA se realiza en Workday. Una vez que se haya abierto la cuenta con Alerus, recibirá un correo electrónico de bienvenida de la ciudad de Boulder, con instrucciones sobre cómo registrar su perfil en línea. Esto le permitirá autorizar la manera en que se realizarán los reembolsos. El registro debe completarse dentro de los 30 días posteriores a la inscripción en la cuenta HSA. Cuando la cuenta esté activa, las tarjetas de débito de la cuenta HSA se le enviarán por correo a la dirección registrada en archivos.

¿Tiene alguna pregunta? Comuníquese con Alerus directamente: alerusrb.com, info@alerus.com o al 877-661-4727.





Cuenta flexible de gastos (FSA)

¿Cómo funciona la cuenta FSA?

Una cuenta flexible de gastos (FSA) le permite reservar dinero antes de impuestos de su cheque para gastos de desembolso elegibles para atención médica y cuidado de dependientes. Tenga en cuenta que el dinero de la cuenta FSA solo se puede gastar mientras sea un empleado activo en la ciudad.

Cuenta FSA de atención médica (HCFSA)

Aporte hasta \$3,300 por empleado (por año natural) para el reembolso de gastos relacionados con la salud que pueda tener que pagar de su bolsillo. Puede realizar gastos desde el 1º de enero de 2026 hasta el 15 de marzo de 2027, siempre que sea un participante activo del plan. Tiene acceso inmediato y completo a los fondos de la cuenta FSA de su plan elegido para el año. Este plan es del tipo “úselo o piérdalo”, ya que cualquier fondo no utilizado en el año del plan, se perderá. Hay un período de gracia para solicitar reembolsos hasta el 31 de marzo de 2027.

Ejemplos de gastos elegibles:

- Copagos, coaseguro y deducibles
- Gastos dentales y ortodoncia
- Lentes de contacto, anteojos, cirugía de la vista
- Aparatos auditivos
- Atención quiropráctica
- Medicamentos de venta libre con receta

Cuenta flexible de gastos para el cuidado de dependientes (DCFSA)

Aporte hasta \$7,500 por hogar (por año natural) para los gastos de desembolso para el cuidado de dependientes para menores de 13 años y dependientes discapacitados de cualquier edad. Puede realizar gastos desde el 1º de enero de 2026 hasta el 15 de marzo de 2027, siempre que sea un participante activo del plan. Los gastos para el cuidado de dependientes solo son reembolsables hasta lo que se haya deducido de la nómina y depositado en su cuenta.

Ejemplos de gastos elegibles:

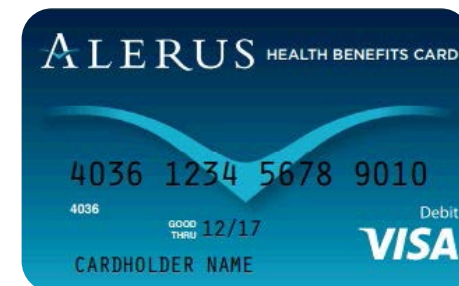
- Guarderías autorizadas para niños y dependientes discapacitados
- Costos de las instalaciones de cuidado diurno para familias o adultos
- Niñeras fuera o dentro de su casa mientras está trabajando
- Gastos de campamentos diurnos (pero no nocturnos)

Consulte [la guía de la cuenta FSA de Alerus](#) para ver más información. También puede acceder a un intérprete a través de Alerus para obtener ayuda con su cuenta FSA; consulte [el folleto de Alerus](#) para obtener más detalles.

Cómo funciona la tarjeta de beneficios médicos de Alerus

La tarjeta de beneficios médicos de Alerus extrae fondos directamente de su cuenta para pagar gastos elegibles. Solo se puede utilizar en lugares donde pueda obtener servicios médicos, dentales, de la vista o para el cuidado de dependientes con proveedores que acepten Visa. Utilizará su tarjeta de débito durante la vigencia de su cuenta flexible de gastos de atención médica. Si pierde o extravía la tarjeta de débito, deberá comunicarse con Alerus al 800-837-4817 para que le emitan una nueva.

Para obtener más información, consulte [la pestaña FSA en Boulder@Work](#).





Programas de seguro de vida y por incapacidad

El seguro de vida y por incapacidad brinda protección contra la pérdida de ingresos a los empleados y sus familias en caso de lesión grave, enfermedad o muerte.

Programa de incapacidad de la Asociación del Retiro para Empleados Públicos (PERA):

una vez que haya alcanzado los derechos adquiridos (5 años de crédito por servicio) en PERA, será automáticamente elegible para su cobertura por incapacidad a corto plazo y/o retiro por incapacidad.

Beneficios por incapacidad a corto y largo plazo (STD y LTD) pagados por la ciudad:

los empleados deben usar todo el tiempo de enfermedad que hayan acumulado, pero no utilizado, antes de que comience la cobertura de este beneficio de la ciudad. Tanto los empleados de BMEA como los no sindicalizados reciben 60% del salario para el beneficio por STD y 50% del salario para el beneficio por LTD.

- Los empleados de BMEA reciben cobertura por STD pagada por la ciudad durante los primeros cinco (5) años de empleo.
- Los empleados no sindicalizados, contratados en 2013 o después, reciben cobertura por STD pagada por la ciudad.

Cobertura de seguro de vida y por muerte accidental y pérdida de extremidades (AD&D):

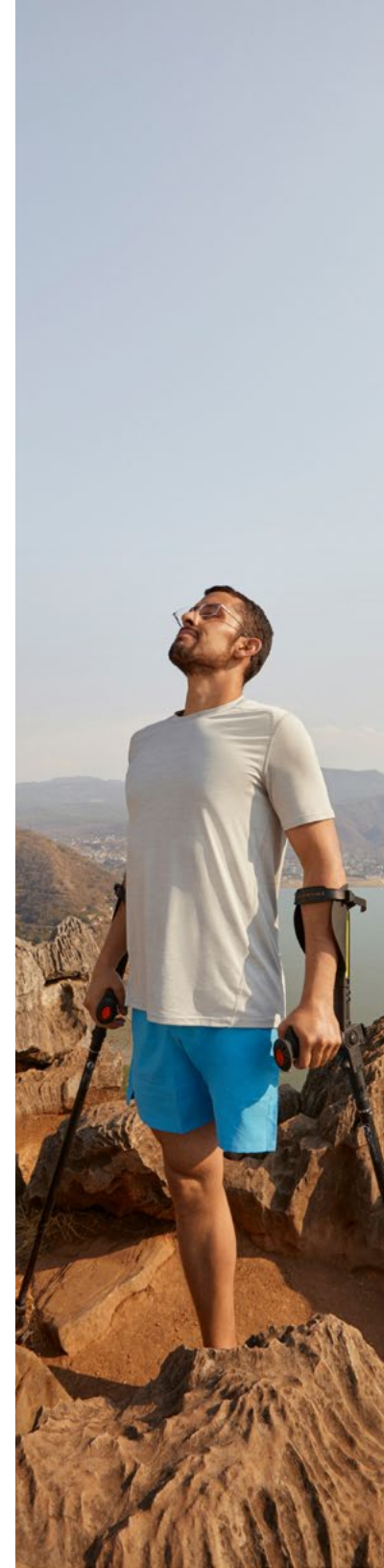
- **Empleados de BMEA:** la ciudad ofrece una cobertura de \$50,000 hasta los 69 años, que se reduce al 50% para los empleados de 70 años o más. La cuota total se paga a los empleados de BMEA que trabajan 20 horas o más por semana.
- **Empleados no sindicalizados:** la ciudad ofrece, sin costo para usted, seguro de vida y por AD&D básico a empleados no sindicalizados que trabajan 20 horas o más por semana, a 1.5 veces su salario anual.

Seguro de vida voluntario

The Hartford es el proveedor del seguro de vida voluntario de la ciudad. Los empleados pueden adquirir un seguro de vida voluntario, con una cobertura total de hasta \$300,000 para complementar las ofertas de beneficios. The Hartford garantiza una cobertura de hasta \$120,000 para usted y \$20,000 para su cónyuge o pareja. Los nuevos empleados pueden inscribirse en el seguro de vida voluntario dentro de los 30 días posteriores a su fecha de contratación para recibir la cantidad de emisión garantizada sin presentar documentación adicional.

Para obtener información adicional, consulte [el folleto de cobertura de The Hartford](#).

También puede usar su [guía para ver cómo presentar un reclamo a The Hartford](#).





Programas de beneficios suplementario

Los beneficios complementarios se pueden elegir al momento de la contratación o durante la inscripción abierta. Estos beneficios complementarios están diseñados para funcionar en conjunto y facilitar que usted y su familia obtengan los beneficios que merecen. No es necesario estar en el plan de seguro médico de Cigna de la ciudad para inscribirse en esta cobertura.

Las ofertas complementarias para los empleados de Boulder incluyen:

- **Seguro de enfermedades graves de Cigna**
- **Seguro de lesiones accidentales de Cigna**
- **Seguro de indemnidad hospitalaria de Cigna**
- LegalShield
- IDShield



A través del programa Auto Compare de Cigna, si está inscrito tanto en un seguro médico como en un plan complementario, Cigna le recordará que debe enviar su reclamo elegible al presentar un reclamo médico calificado. Este incentivo también paga automáticamente sus beneficios de bienestar, hasta \$50 en vacuna antigripal y exámenes de bienestar, después del procesamiento del reclamo.

Si elige cualquiera de estos beneficios complementarios, las cuotas se pagan a través de prácticas deducciones de nómina. Obtenga más información sobre los beneficios de **LegalShield y IDShield en su folleto.**



**Seguro de Vida
y Incapacidad**





Programa de Asistencia al Empleado (EAP)

El EAP es un servicio gratuito y confidencial que funciona 24/7, los 365 días del año, para los empleados y los miembros de su hogar, sin importar si participan o no en el seguro médico de Cigna. El programa puede proporcionarle apoyo en muchas áreas en las que puede estar afrontando retos como salud emocional, control del estrés, apoyo profesional o consulta financiera y robo de identidad.

Obtenga más información sobre los valiosos servicios del EAP a través de Cigna en [su folleto del programa](#).

Terapia bilingüe en el lugar de trabajo

La terapia en el lugar de trabajo es un programa confidencial y gratuito para todos los empleados de la ciudad de Boulder. Solo el empleado que hace la cita y el terapeuta reciben detalles de esta cita.

Viviana Vethencourt (ella) es originaria de Caracas, Venezuela y habla español e inglés. Viviana da prioridad a los empleados que necesitan citas bilingües y ofrece cuatro (4) horas de citas, cada dos miércoles. Para hacer una cita con Viviana, use [el enlace de su calendario](#).

Para obtener instrucciones sobre cómo hacer una cita de terapia en el lugar de trabajo, consulte [nuestra guía práctica](#).





Pases de bienestar y para empleados

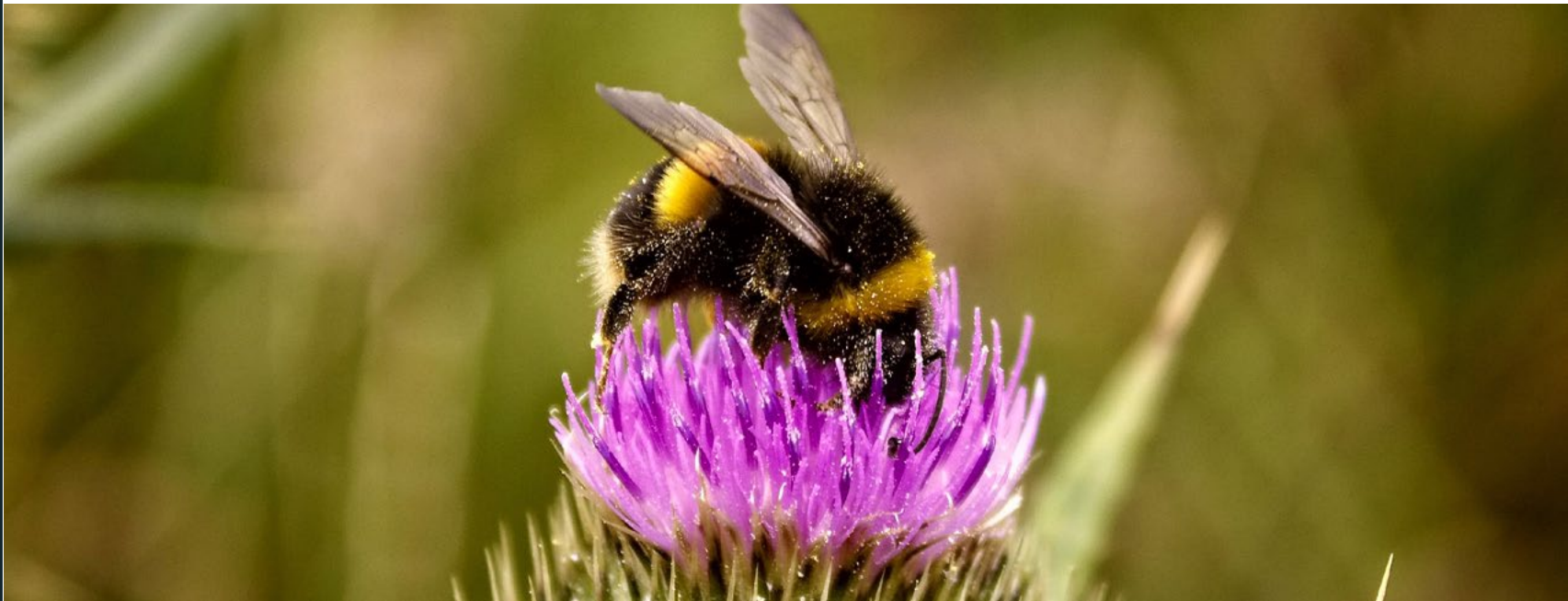
Crédito de bienestar en cuotas

Si es un empleado existente o un nuevo empleado de la ciudad, es elegible para recibir un crédito en la cuota del seguro de hasta \$360 por año. Debe estar inscrito en el plan médico PPO o HDHPs de Cigna. El crédito se paga de manera uniforme, durante 26 períodos de pago, como un crédito de \$13.85 en cada cheque de sueldo.

Hay dos (2) requisitos para recibir el crédito de bienestar en cuotas, que deben completarse antes del 31 de octubre del año en curso para recibir el crédito en sus cuotas en el año siguiente. Los requisitos para 2025 se resumen a continuación y en [la tabla de requisitos en PDF](#).

- Si es contratado antes del 1º de enero de 2025, debe realizarse un examen biométrico en Quest o exámenes de sangre con su médico Y completar el examen de bienestar (chequeo médico anual) antes del 31 de octubre para recibir el crédito de bienestar en cuotas para 2026.
- Si es contratado entre el 1º de enero y el 30 de septiembre de 2025, debe realizarse un examen biométrico en Quest o exámenes de sangre con su médico Y completar el examen de bienestar (chequeo médico anual) antes del 31 de octubre para recibir el crédito de bienestar en cuotas para el resto de 2025 y todo 2026.

Para completar su examen físico, le recomendamos que su médico complete [el Formulario de exámenes preventivos](#) para asegurarse de que reciba crédito por este requisito.





Pase para Empleados

Pase recreativo para empleados

Todos los empleados de BMEA y no sindicalizados, incluido el personal existente y los nuevos empleados, son elegibles para un pase recreativo Well-Being@Work gratuito. Este pase brinda acceso a los tres (3) centros de recreación de Boulder, así como a la piscina Scott Carpenter, la piscina Spruce y el embalse de Boulder. Puede elegir este beneficio al momento de la contratación, durante la inscripción abierta o en cualquier momento durante el año a través de Workday.

Recuerde que, aunque es un beneficio gratuito, está sujeto a impuestos. Si elige el pase, se le aplicará un impuesto sobre el valor de \$12.74 por período de pago. La cantidad de impuestos que debe pagar dependerá de su categoría tributaria. También puede registrar a un miembro de su familia para que participe en su pase recreativo por una tarifa con descuento de \$125 por persona. La cantidad se prorratea según su fecha de contratación. Complete un formulario para agregar a **un familiar y envíelo en un centro recreativo para comenzar**. Su pase recreativo tarda aproximadamente siete (7) días hábiles en activarse después de la inscripción.

EcoPass

Todos los empleados regulares, incluidos los empleados de BMEA y los no sindicalizados, son elegibles para el beneficio de EcoPass, que brinda traslados ilimitados y gratuitos en la mayoría de los servicios de tránsito de RTD. El EcoPass ya no es una tarjeta física. Los empleados elegibles pueden descargar la aplicación MyRide de RTD en cualquier momento en sus dispositivos móviles. Al abrir una cuenta con su dirección de correo electrónico del trabajo de Boulder, la ciudad emitirá el EcoPass directamente a su aplicación. Una vez que la ciudad haya emitido el EcoPass, puede empezar a viajar en RTD gratis!



Pase para
Empleados



Beneficios para el retiro

Plan de pensión para empleados

Todos los empleados de BMEA y no sindicalizados participan en el plan de pensión de la Asociación para el Retiro de Empleados Públicos (PERA). Las pensiones son un beneficio de retiro al que la ciudad aporta en su nombre para ayudarle en la vida al terminar su carrera profesional. La participación en un plan de pensión no es voluntaria y no puede darse de baja.

La ciudad lo inscribe en PERA, pero una vez que es miembro de PERA, usted es responsable de informarse sobre los dos (2) tipos de planes que se ofrecen y determinar cuál se adapta mejor a sus necesidades previstas. Tiene 60 días naturales a partir de su fecha de inicio en la ciudad para elegir el plan de beneficios definidos o el plan de aportes definidos. Si no hace una elección formal, se le inscribe automáticamente en el plan de beneficios definidos. Para obtener más información sobre cómo ser un nuevo miembro de PERA, revise [su guía](#).

Planes complementarios de ahorros para el retiro

Boulder también ofrece varios planes complementarios de ahorros para el retiro; no es necesario inscribirse en estas opciones de planes, pero pueden ayudarle a acumular ahorros adicionales para el retiro mediante eficientes deducciones de su cheque de sueldo. Todos los planes descritos a continuación son planes a los que solo aportan los empleados; la ciudad no hace contribuciones equivalentes ni aportes.

- **Plan 457(b) de MissionSquare:** plan de retiro con compensación diferida, que incluye opciones de aportes antes y después de impuestos (Roth).
- **Plan Roth IRA de MissionSquare:** un diferimiento después de impuestos donde sus aportes crecen libres de impuestos en una cuenta para el retiro.
- **Plan 401(k) de PERA:** un plan de ahorros para el retiro con una amplia variedad de opciones de inversión, incluidas opciones antes y después de impuestos (Roth) para los aportes.

Si desea más información sobre los planes de MissionSquare, visite [su sitio web](#).





Beneficios de licencia y tiempo libre para empleados no sindicalizados

La información sobre los beneficios de permisos de BMEA está disponible en [la guía de beneficios para el personal de la ciudad de 2026](#).

Días festivos (oficiales) de la ciudad

Los empleados regulares reciben diez (10) días completos y dos (2) medios días festivos cada año. La ciudad establece anualmente un calendario de fechas de sus días festivos oficiales, que incluye:

- Víspera de Año Nuevo (medio día)
- Año Nuevo
- Día de Martin Luther King Jr.
- Día del Presidente
- Día de Conmemoración de los Caídos (Memorial Day)
- Día de la Emancipación (Juneteenth)
- Día de la Independencia
- Día del Trabajo
- Día de los Veteranos de Guerra
- Día de Acción de Gracias
- Víspera de Navidad (medio día)
- Navidad

Días festivos flotantes

Los empleados actuales acumulan horas de días festivos flotantes en el período de pago (PP) 1. Los nuevos empleados acumulan horas prorrateadas al momento de la contratación. Los empleados pueden usar este tiempo para cualquier fin. Las horas de días festivos flotantes deben utilizarse antes del final del año de nómina en el cual se otorgan las horas. Estas horas sin no se usan, se pierden y no se pueden transferir.

Acumulación de días festivos flotantes (según las horas semanales programadas)				
Período de pago (PP)	40 h	30-39 h	20-29 h	Menos de 20 h
Antes del PP 1	24	18	12	6
PP 1-7	18	13.5	9	4.5
PP 8-13	12	9	6	3
PP 14-20	6	4.5	3	1.5
PP 21-26	Los empleados contratados después del PP 20 no son elegibles para días festivos flotantes ese año.			





Tiempo libre de vacaciones

Las vacaciones se acumulan en cada período de pago y se basan en los años de servicio continuo y las horas semanales programadas. Estas horas pueden transferirse a cada año subsiguiente con un saldo máximo de transferencia de 320 horas. Consulte [la política de tiempo libre por vacaciones](#) de la ciudad para obtener información adicional.

Acumulación de tiempo libre de vacaciones (según las horas semanales programadas)				
Años de antigüedad	40 h	30 – 39 h	20 – 29 h	Menos de 20 h
Menos de dos (2) años	3.39	2.54	1.7	0.85
Al menos dos (2) años y menos de cinco (5) años	5.24	3.93	2.62	1.31
Al menos cinco (5) años y menos de 14 años	7.08	5.31	3.54	1.77
14 años o más	8.93	6.7	4.47	2.24
Saldo máximo para transferencia: 320 horas				

Permiso por enfermedad

Los tiempo libre de enfermedad se acumulan en cada período de pago y se pueden transferir a cada año subsiguiente sin límite. La ciudad cumple con la Ley de Familias y Lugares de Trabajo Saludables (HFWA); hay más información disponible en la página de beneficios de permisos. Consulte [la política de tiempo libre por enfermedad](#) de la ciudad para obtener información adicional.

Acumulación de tiempo libre de enfermedad (según las horas semanales programadas)				
Años de antigüedad	40 h	30 – 39 h	20 – 29 h	Menos de 20 h
Horas ganadas	4.31	3.24	2.16	1.08

En virtud de la HFWA, a los empleados que sean recontratados en la ciudad dentro de los seis (6) meses posteriores a su última fecha de empleo, se les restablecerá el saldo final de su tiempo libre de enfermedad. El saldo se carga al momento de recontratación y no hay cambios en la tasa de acumulación ni en el límite de su tiempo libre de enfermedad.



Recursos

Para preguntas sobre ...	Contacto	Teléfono	Página web/correo electrónico
Plan médico y de medicamentos recetados Núm. de grupo: 3338899	Cigna	800-244-6224	www.mycigna.com
Telemedicina	MDLive	888-726-3171	www.mycigna.com
DispatchHealth	DispatchHealth	720-647-6419	www.dispatchhealth.com
Healthcare Exchange	Connect for Health Colorado	855-752-6749	www.connectforhealthco.com
Medicaid	Medicaid de Colorado	800-221-3943	www.colorado.gov/peak
Programa de Asistencia al Empleado (EAP) ID del empleado: cityofboulder	Cigna	877-622-4327	www.mycigna.com
Plan dental Núm. de grupo: W2274	Delta Dental	800-610-0201	www.deltadentalco.com
Plan de la vista Núm. de grupo: 12106494	Vision Service Plan (VSP)	800-877-7195	www.vsp.com
Cuentas de ahorros de salud y Cuentas flexibles de gastos	Alerus	800-837-4817	www.alerusb.com
Reclamos médicos complementarios de Cigna Lesiones accidentales: 111050 Enfermedades graves: 111011 Indemnidad hospitalaria: 110825	Cigna	800-754-3207	www.suphealthclaims.com suphealthclaims@cigna.com
Seguro de vida voluntario, por incapacidad y permiso de ausencia/administración de permisos	The Hartford	888-301-5615	www.thehartford.com/mybenefits
Retiro	Beneficios definidos de PERA: Ciudad de Boulder	303-832-9550	www.copera.org
	Plan 401(k) complementario	303-832-9550	www.copera.org
	Plan 457(b) complementario o IRA Roth	MissionSquare 800-669-7400	www.missionsq.org
Wellable	Support@wellable.co		www.boulder.wellable.co
EcoPass	Atención al Cliente de RTD:	303-299-6000	www.rtd-denver.com
Servicios legales Núm. de grupo: 203798	LegalShield	888-807-0407	www.legalshield.com
Homethrive	Homethrive		Company Code: cityofboulder app.homethrive.com/email
Origin Healthcare	Origin Healthcare	888-777-2718	www.originhc.com
Protección contra el robo de identidad Núm. de grupo: 203798	IDShield	888-807-0407	www.idshield.com
Preguntas adicionales o problemas de escalamiento de reclamos	HUB Advocacy	888-795-0300	boulderadvocacy@hubinternational.com