



Guía de beneficios para empleados

Empleados que son miembros del sindicato de bomberos de Seattle Local 27

2025

Actualización: 23 de enero de 2025

* Sindicato de bomberos Local 27

Opciones de asistencia para comprender la información que se incluye en este documento

- **¿Necesita hablar con alguien en un idioma distinto del inglés?** Llame a la Unidad de Beneficios al 206-615-1340, y lo ayudaremos a acceder a los servicios lingüísticos. Tendrá acceso a un intérprete y a un miembro del personal de la Unidad de Beneficios para hacer cualquier pregunta que tenga.
- **¿Tiene una discapacidad auditiva?** Si usa un dispositivo de telecomunicaciones para sordos (Telecommunications Device for the Deaf, TDD), City of Seattle proporciona servicios de interpretación. Llame al 7-1-1 o al 1-800-833-6384 en su TDD. Se comunicará con el Relay Service de Washington. Proporcione el número de la persona a la que desea llamar. Llamarán a la persona por usted y, luego, interpretarán la información de su TDD a la persona a la que está llamando.
- **¿Tiene una discapacidad visual?** Esta Guía de beneficios para empleados está disponible con un tipo de letra más grande. Para solicitar una copia electrónica, comuníquese con la Unidad de Beneficios al 206-615-1340.
- **¿Prefiere oír la información que leerla?** Si su capacidad de comprensión mejora cuando alguien le lee o parafrasea la información, puede asistir a una sesión de orientación sobre los beneficios. En las sesiones de orientación, se cubren todos los beneficios de la City y se brinda suficiente tiempo para hacer preguntas. Puede reunirse con el presentador después de la sesión si tiene preguntas adicionales o si le gustaría hacerlas de manera confidencial. Las sesiones de orientación se realizan cada dos semanas: inscríbese en la sección de capacitación de [Workday](#).

Si necesita ayuda adicional o prefiere hablar con alguien de manera confidencial, envíe un correo electrónico para la Benefits Unit a Benefits.Unit@seattle.gov o llame al 206-615-1340.

Tenga en cuenta lo siguiente: Hemos hecho todo lo posible para garantizar que esta información sea precisa. Si existe alguna discrepancia entre este folleto, los contratos de seguro, otros documentos legales o los términos de un convenio colectivo autorizado, siempre prevalecerán los contratos, los documentos legales y los convenios colectivos vigentes.

La intención de la City of Seattle es continuar con estos planes indefinidamente. No obstante, se reserva el derecho de modificarlos o rescindirlos en cualquier momento, en su totalidad o en parte, por cualquier motivo, de acuerdo con los procedimientos de modificación y rescisión descritos en los documentos legales. Este folleto no crea un contrato laboral con la City of Seattle.

TABLA DE CONTENIDO

RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS	1	PROGRAMAS DE VIDA LABORAL	28
INFORMACIÓN SOBRE LA ELEGIBILIDAD Y LA COBERTURA	2	SEATTLE SHARES.....	28
ELEGIBILIDAD DE EMPLEADOS FIJOS	3	SESIONES RÁPIDAS DE MENTORÍA DEL	
MIEMBROS DE LA FAMILIA ELEGIBLES.....	3	PROGRAMA CAREER QUEST:.....	28
INSCRIPCIÓN DE NUEVOS EMPLEADOS	4	OFFICE OF THE EMPLOYEE OMBUD	28
INICIO DE LA COBERTURA.....	4	MYTRIPS	28
¿CÓMO INSCRIBO A MIS FAMILIARES?.....	5	POLÍTICA DE LICENCIAS	29
¿CÓMO CANCELO LA INSCRIPCIÓN DE		VACACIONES.....	29
LOS MIEMBROS DE MI FAMILIA?.....	6	LICENCIA POR ENFERMEDAD	30
CÓMO CAMBIAR LOS BENEFICIOS.....	6	DÍAS FESTIVOS.....	31
¿CUÁNDO TERMINA LA COBERTURA?.....	7	LICENCIA POR DUELO.....	32
COBERTURA CONTINUA EN VIRTUD DE LA LEY COBRA....	7	LICENCIA POR RAZONES MÉDICAS Y FAMILIARES.....	32
COBERTURA A TRAVÉS DE UN PLAN PARA		LICENCIA PARA ACTUAR COMO JURADO.....	33
JUBILADOS DE LA CIUDAD	7	LICENCIA POR SERVICIO MILITAR	33
BENEFICIOS Y PLANIFICACIÓN FINANCIERA	9	LICENCIA PARA CUIDAR A UN FAMILIAR CON	
PLANES CON COBERTURA MÉDICA, ODONTOLÓGICA Y OFTALMOLÓGICA	10	GOCE DE SUELDO	34
PLANES DE SEGURO OPCIONALES	11	LICENCIA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD CON GOCE DE	
SEGURO DE VIDA GRUPAL A TÉRMINO		SUELDO	34
(GROUP TERM LIFE, GTL).....	12	LICENCIA SABÁTICA	34
SEGURO DE VIDA BÁSICO	12	LICENCIA POR RAZONES MÉDICAS Y FAMILIARES	
SEGURO DE VIDA GRUPAL A PLAZOS COMPLEMENTARIO.	19	CON GOCE DE SUELDO DEL ESTADO DE	
AD&D	22	WASHINGTON	35
CUENTA FSA DE ATENCIÓN MÉDICA	24	DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS	
CUENTA FSA DE ASISTENCIA DIURNA	24	EMPLEADOS.....	36
INDEMNIZACIÓN LABORAL.....	26	SU ENTORNO DE TRABAJO	36
PROGRAMAS DE BIENESTAR.....	27	EMPLEO.....	36
PROGRAMA DE ASISTENCIA A LOS EMPLEADOS (EAP) ..	27	JUBILACIÓN	37
WW (ANTERIORMENTE CONOCIDO COMO WEIGHT		PLAN DE AHORRO DE COMPENSACIÓN DIFERIDA	37
WATCHERS).....	27	A QUIÉN CONTACTAR SI TIENE PREGUNTAS.....	39
QUIT FOR LIFE	27		

Responsabilidades de los empleados

Los empleados son responsables de realizar las elecciones o los cambios de beneficios dentro de los plazos establecidos, incluido el periodo de inscripción abierta. Deben notificar al representante de beneficios de su departamento sobre cualquier cambio en el estado familiar o laboral que afecte los beneficios, como matrimonio, separación legal, divorcio, pareja de hecho nueva o que se haya terminado, nacimiento o adopción, una licencia o el fallecimiento de un familiar. Si agrega un dependiente a los beneficios de la City, recibirá una carta de Alight Solutions, el socio comercial de la City. La carta incluirá información sobre cómo verificar la elegibilidad al enviar los documentos requeridos.

¿Es un empleado nuevo? Usted es responsable de elegir los beneficios en un plazo de 30 días a partir de la fecha de contratación.

¿Agregará a un nuevo familiar a su seguro opcional y cuenta de gastos flexibles? En un plazo de 30 días a partir de que se produzca un acontecimiento de vida que cumpla los requisitos, agregue al nuevo familiar a través de [Workday](#). Comuníquese con el [representante de beneficios de su departamento si tiene alguna pregunta](#).

¿Dará de baja a un familiar de su seguro opcional o cuenta de gastos flexibles? Realice el cambio en [Workday](#) dentro de los 30 días posteriores al divorcio, la separación legal o la disolución de la pareja de hecho. Comuníquese con el [representante de beneficios de su departamento por cualquier pregunta](#).

¿Tiene previsto solicitar una licencia? Comuníquese con su [representante de beneficios](#) para hablar sobre cómo podría afectar sus beneficios de la City.

¿Designará o cambiará su beneficiario?

- Seguro de vida o por muerte accidental y desmembramiento: [Workday](#)
- Jubilación: comuníquese con el Department of Retirement Systems
- Licencia por enfermedad: consulte a su [representante de beneficios](#).
- Compensación diferida: comuníquese con [Nationwide](#) o llame al (206) 447-1924.

¿Se mudará? Actualice su dirección en [Workday](#).

Acceda a la información sobre los beneficios desde su casa en seattle.gov/human-resources/benefits.

Información sobre la elegibilidad y la cobertura

La City of Seattle brinda a los empleados y sus familias una amplia variedad de opciones de beneficios para respaldar la planificación financiera individual.

Cobertura para la atención médica, dental y de la vista

La cobertura para la atención médica se encuentra disponible a través de Seattle Fire Fighters Healthcare Trust.

Seguro de vida

La ciudad ofrece y comparte el costo de un seguro de vida grupal básico a término, que puede ser adicional para el empleado.

Muerte accidental y desmembramiento (AD&D)

La Ciudad ofrece un plan de seguro grupal por muerte accidental y desmembramiento (Accidental Death and Dismemberment, AD&D) pagado por el empleado.

Cuentas de gastos flexibles (FSA)

Los empleados pueden pagar hasta \$5,000 de la cuenta para costos de guardería o hasta \$3,200 de la cuenta para gastos elegibles de atención médica, por año antes de impuestos para costos y gastos relacionados con el trabajo.

Plan de compensación diferida

La ciudad ofrece un plan de ahorro con ventajas tributarias "457 (b)"*, que permite a los empleados invertir los ingresos actuales, antes y después de impuestos (cuenta Roth), para generar ingresos de jubilación adicionales.

Programa de Asistencia a los Empleados (Employee Assistance Program, EAP)

La City ofrece un servicio de asesoramiento profesional independiente y confidencial para ayudar a los empleados que tienen problemas personales o relacionados con el trabajo.

*Es un tipo de plan de ahorro para la jubilación disponible para los empleadores del gobierno estatales y locales.

Información sobre la elegibilidad y la cobertura

Elegibilidad de empleados fijos

Si usted es un empleado fijo que ocupa un puesto a tiempo completo o parcial (con una cronograma de trabajo de al menos 80 horas por mes), es elegible para participar en los planes de seguro de vida, AD&D, discapacidad a largo plazo (Long-Term Disability, LTD), FSA, compensación diferida y EAP.

Miembros de la familia elegibles

Los siguientes familiares son elegibles para participar en los programas de seguro complementario de vida, cobertura de accidentes y EAP:

- cónyuge o pareja de hecho;
- Hijos biológicos o adoptados, o hijos dados en adopción.
- Hijos de su pareja de hecho.
- Hijastros.
- Cualquier niño del que usted sea el tutor legal.
- Cualquier niño para el que se requiera cobertura mediante una Orden válida de cobertura para la atención médica para un menor (solo planes de atención médica).

Elegibilidad de niños

Consulte los requisitos de elegibilidad de los hijos que figuran a continuación.

Plan	Edad	Otro
Cuenta de gastos flexibles	Hasta los 26 años (durante los 25 años)	<u>No</u> es necesario que: -sea soltero -viva con usted -dependa de usted para su sustento Puede tener acceso a otra cobertura.
Seguro de vida grupal a plazos complementario	Hasta los 26 años (durante los 25 años)	<u>No</u> es necesario que: -sea soltero -viva con usted -dependa de usted para su sustento
AD&D	Hasta los 26 años (durante los 25 años)	<u>No</u> es necesario que: -sea soltero -viva con usted -dependa de usted para su sustento

Información sobre la elegibilidad y la cobertura

Inscripción de nuevos empleados

Si es un empleado nuevo, debe inscribirse o solicitar la cobertura del seguro de vida o por AD&D en **un plazo de 30 días a partir de la fecha de su contratación**. Tiene dos opciones de inscripción:

- 1) La opción preferida es a través de [Workday](#).
- 2) Si no tiene acceso a una computadora, comuníquese con el [representante de Recursos Humanos](#) de su departamento para obtener un formulario de elección de beneficios. Si elige formularios en papel, asegúrese de completarlos, firmarlos y fecharlos.

Si no cumple el plazo, no será elegible para los beneficios. Debe esperar hasta el próximo periodo de inscripción abierta para realizar cambios.

Si no se inscribe en un seguro de vida cuando es elegible por primera vez, se le pedirá que complete una *Declaración de antecedentes médicos* o un *certificado de buen estado de salud* para la compañía de seguros. No se le garantizará la cobertura que tenía al momento en que fue elegible por primera vez.

Inicio de la cobertura

Se debe inscribir dentro de los 30 días posteriores a la contratación. La cobertura comienza para usted y los miembros elegibles de su familia el primer día de trabajo si esa fecha es:

- el primer día calendario del mes designado como día laboral de la ciudad;
- el primer día calendario del mes designado o reconocido como el primer día laboral para el turno que se le asignó, si esta fecha es posterior.

Si comienza a trabajar después de esta fecha, su cobertura comenzará el primer día del mes siguiente.

¿Qué ocurre si se me pasa el plazo de inscripción?

También deberá cumplir con requisitos adicionales para inscribirse en el seguro de vida más adelante. Es posible que deba presentar una declaración de antecedentes médicos para que la compañía de seguros la apruebe y, así, pueda recibir la cobertura de seguro de vida.

Información sobre la elegibilidad y la cobertura

¿Cómo inscribo a mis familiares?

Hay dos oportunidades para inscribir a los miembros de la familia:

- Periodo de inscripción abierta
- Acontecimiento de la vida o cambio de estado familiar, por ejemplo:
 - Dentro de los 30 días posteriores al matrimonio, la constitución de una pareja de hecho, la tutela legal o la pérdida de cobertura de un dependiente en otro plan.
 - Dentro de los 30 días posteriores al nacimiento o adopción de su hijo para el seguro de vida y AD&D.
 - Puede encontrar otros ejemplos de acontecimientos de vida o cambios en el estado familiar en las páginas 6 y 7.

Si agrega a un familiar fuera del periodo de inscripción abierta, agréguelo en [Workday](#). Consulta la Guía del Trabajo con instrucciones paso a paso [aquí](#). Si no cumple con el plazo de inscripción, puede inscribir a sus familiares en el próximo periodo de inscripción abierta, que suele ser en el otoño.

Visite <https://www.seattle.gov/human-resources/benefits> para obtener más información. Si tiene alguna pregunta, llame a su [representante de Human Resources o de beneficios](#) del departamento, o a la Benefits Unit de la City al 206-615-1340.

Información sobre la elegibilidad y la cobertura

¿Cómo cancelo la inscripción de los miembros de mi familia?

Si necesita dar de baja a un familiar fuera del periodo de inscripción abierta, lo puede quitar en [Workday](#).

Si finaliza la cobertura de su cónyuge o pareja de hecho debido a una separación legal, un divorcio o una disolución de la pareja de hecho, presente un formulario de Declaración de disolución de matrimonio/pareja de hecho completado o un Aviso de disolución de la pareja de hecho registrada en el estado en un plazo de 30 días a partir de la separación legal, el divorcio o la disolución de la pareja de hecho. Cuando los elimine, suba el formulario de Terminación en [Workday](#).

Cómo cambiar los beneficios

Hay dos oportunidades para cambiar sus opciones de beneficios:

- Periodo de inscripción abierta
- En un plazo de 30 días a partir de un cambio en el estado familiar o laboral que cumpla los requisitos

Periodo de inscripción abierta

La inscripción abierta se lleva a cabo una vez al año en el otoño. Puede cambiar sus planes de beneficios, agregar y dar de baja a familiares y agregar o dar de baja coberturas durante este periodo. Si realiza cambios durante el periodo de inscripción abierta, su nueva cobertura entrará en vigencia el 1 de enero del nuevo (próximo) año del plan. Los aumentos en la cobertura de su seguro de vida están sujetos a la aprobación de su *Declaración de antecedentes médicos* por parte de la compañía de seguros de vida.

Durante el periodo de inscripción abierta, también puede inscribirse en el programa de Cuenta de gastos flexibles (de atención médica y guardería). Se debe volver a inscribir todos los años, incluso si tenía una cuenta el año anterior.

Acontecimientos de la vida/cambios en el estado familiar que pueden afectarsus beneficios

Debe inscribir a un nuevo cónyuge o nueva pareja de hecho y a cualquier dependiente durante los 30 días posteriores a su matrimonio o a la constitución de una pareja de hecho. Dispone de 60 días para agregar a un hijo tras su nacimiento, adopción o colocación en adopción (este plazo de 60 días no se aplica a los cambios de la FSA). *Si no cumple con el plazo, solo puede agregar miembros de su familia durante el periodo anual de inscripción abierta de otoño.*

Si ocurre un cambio en el estado familiar, es posible que pueda hacer un cambio relacionado con sus beneficios en [Workday](#). En la siguiente página, encontrará varios ejemplos. Comuníquese con el representante de Human Resources de su departamento si necesita asistencia.

Información sobre la elegibilidad y la cobertura

¿Cuándo termina la cobertura?

- Adopta un hijo: puede añadir la cobertura para ese hijo (en ese momento, también puede añadir la cobertura para sus otros dependientes).
- Se casa o forma una pareja de hecho: puede inscribir a su nuevo cónyuge o pareja de hecho y a sus hijos elegibles.
- Su cónyuge o pareja de hecho pierden la cobertura debido a la finalización de la relación laboral, cambio en la situación laboral o inicio de una licencia sin goce de sueldo: puede añadirlos al plan.
- Su cónyuge o pareja de hecho reciben cobertura debido al inicio de un empleo, cambio en la situación laboral o a la finalización de una licencia sin goce de sueldo: puede darlos de baja del plan.
- Se divorcia, se separa legalmente o disuelve la pareja de hecho: debe dar de baja a su cónyuge o pareja de hecho del plan.

Sus coberturas de seguro de vida básico y complementario de vida y por AD&D finalizan el último día del mes calendario en el que usted:

- Ya no es elegible.
- Renuncia, se jubila o es despedido.
- Deja de hacer cualquier pago requerido.

La cobertura de la cuenta de gastos flexibles finaliza el último día de trabajo. Los planes de vida tienen opciones de conversión.

Cobertura continua en virtud de la ley COBRA

Si tiene preguntas sobre la continuación de la cobertura en virtud de la Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria (Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act, COBRA) para un plan de beneficios de la cuenta de gastos flexibles de atención médica que se haya cancelado, comuníquese con la Unidad de Beneficios.

Cobertura a través de un Plan para jubilados de la ciudad

¿Tiene alguna pregunta sobre los planes médicos para jubilados?

- Miembros del plan 1 de Oficiales de Policía y Bomberos (Law Enforcement Officers and Fire Fighters, LEOFF): Contacto Steve Brown, director ejecutivo, StevenW.Brown@seattle.gov o al (206) 625-4355.
- Dependientes del plan 1 de LEOFF: Contacto de la Unidad de Beneficios, Departamento de Recursos Humanos de Seattle, Benefits.Unit@seattle.gov o al (206) 615-1340.
- Miembros y dependientes del plan 2 de LEOFF: Contacto de la Unidad de Beneficios, Departamento de Recursos Humanos de Seattle, Benefits.Unit@seattle.gov o al (206) 615-1340.

Para participar en un plan médico para jubilados patrocinado por la ciudad de Seattle, tenga en cuenta que debe elegir un plan al menos 30 días *antes* de jubilarse. En algunos casos, puede postergar su inscripción en un plan médico para jubilados de la ciudad si está cubierto por el plan de otro empleador. ¿Tiene alguna duda? Para comunicarse con la Unidad de Beneficios, envíe un correo electrónico a Benefits.Unit@seattle.gov.

Pago de los beneficios



Seguro de vida

Las deducciones de primas después de impuestos de su seguro de vida básico y complementario se descuentan de su segunda nómina del mes para la cobertura del mes siguiente.

Seguro por muerte accidental y desmembramiento

La deducción de la prima del seguro por AD&D después de impuestos se descuenta de su primera nómina del mes para la cobertura de ese mes.

Cuentas de gastos flexibles (atención médica y asistencia diurna)

La deducción de la FSA antes de impuestos se descuenta en partes iguales de su primera y segunda nómina todos los meses.

Beneficios y planificación financiera

Debido a que la situación médica y económica de cada persona es diferente, la ciudad ofrece diversos planes para proteger a los empleados y a sus familias de las dificultades económicas que pueden causar los gastos médicos y las muertes.

Dado que los costos de atención médica pueden ser imprevistos, conviene planificar y ahorrar para aquellos gastos de desembolso directo. Si puede prever con exactitud algunos gastos médicos, odontológicos y oftalmológicos para el año siguiente, como recetas, anteojos, ortodoncia, copagos de visitas al consultorio y deducibles, la FSA de atención médica es una herramienta para respaldar su planificación financiera y potenciar el valor que obtiene por el dinero que gasta en atención médica. Puede elegir la FSA de atención médica durante el periodo de inscripción abierta para reservar dinero antes de impuestos a fin de cubrir los gastos médicos de su bolsillo elegibles para usted y su familia. A continuación, presentamos formas adicionales de reducir costos y ahorrar dinero.

- Deje de fumar y anime a su familia a hacerlo. Inscríbase en el programa gratuito para dejar de fumar de la ciudad llamando a Quit for Life al 1-866-QUIT-4-LIFE (1-866-784-8454). Los miembros adultos de su familia que tienen cobertura médica de la ciudad se pueden inscribir.
- Realice actividad física y coma alimentos ricos en nutrientes. Muchas enfermedades y afecciones se pueden prevenir, y los hábitos saludables reducen sus costos futuros de atención médica y mejoran su calidad de vida actual.
- Realícese chequeos y exámenes médicos. Sométase con regularidad a exámenes físicos programados por su médico, dentista, oftalmólogo, etc. Aproveche los exámenes médicos gratuitos, las vacunas contra la gripe y asista a las ferias de beneficios de la ciudad.

Planes con cobertura médica, odontológica y oftalmológica

	La cobertura para la atención médica se encuentra disponible a través de Seattle Fire Fighters Healthcare Trust.
--	--

Planes de seguro opcionales

Seguros opcionales

A continuación, se presenta una lista de sus seguros opcionales. La ciudad ofrece un seguro de vida y comparte el costo del seguro de vida básico con usted. El empleado paga la totalidad de las primas por muerte accidental y desmembramiento.

Puede adquirir cobertura de seguro adicional en un plazo de 30 días a partir de su fecha de contratación, durante el periodo de inscripción abierta o en un plazo de 30 días a partir de un cambio en el estado familiar que cumpla los requisitos.

- Seguro de vida para usted y sus familiares
- Seguro por muerte accidental y desmembramiento (Accidental Death and Dismemberment, AD&D) para usted y sus familiares

Nota: El sindicato de bomberos Local 27 brinda seguro por discapacidad a largo plazo. La inscripción es obligatoria. Llame al (206) 285-1271 para obtener más detalles.

Seguro opcional: seguro de vida grupal a plazos

Seguro de vida grupal a término (Group Term Life, GTL)

Su seguro de vida es emitido por Securian Life Insurance Company, una filial de Securian Financial Group, Inc. (Securian Financial). La ciudad ofrece dos niveles de seguro de vida a plazos opcional: básico y complementario. La City y usted pagan por el seguro de vida básico; usted paga el costo total del seguro de vida complementario. Se puede inscribir en un seguro de vida grupal a término dentro de los 30 días posteriores a la fecha de contratación, durante un periodo de inscripción abierta o dentro de los 30 días posteriores a un cambio en el estado familiar que cumpla los requisitos. Para obtener más información, consulte el Certificado de cobertura.

Seguro de vida básico

Esta cobertura opcional le brinda dos opciones de importes de beneficios del seguro de vida a término. La primera opción equivale a una vez y media su sueldo anual, y la segunda, a \$50,000 fijos. La City aporta el 40 % del costo, y usted paga el 60 % restante. Dentro de las pautas del importe de cobertura que se muestran a continuación, seleccione la opción de seguro de vida básico que le interese solicitar. A continuación, se muestra una tabla con información sobre el costo mensual del seguro de vida básico a plazos.

	Coseguro	Máximo*
Opción A	1.5 veces su sueldo anual redondeado al siguiente múltiplo más alto de \$1,000, si aún no es un múltiplo de \$1,000.	\$2,500,000 cuando se combina con un seguro de vida complementario.
Opción B	\$50,000	\$50,000

* Las normas del Servicio de Impuestos Interno (Internal Revenue Service, IRS) establecen que el valor del seguro de vida básico superior a \$50,000, que paga la ciudad, está sujeto a impuestos. Usted puede limitar el importe de la cobertura de su plan básico del seguro de vida a término a \$50,000 para evitar los impuestos adicionales. El importe sobre el que paga impuestos se mostrará en su segunda nómina todos los meses.

Si se inscribe en el plan básico del seguro de vida a término en calidad de empleado nuevo, se le garantiza una cobertura de hasta \$1,000,000 cuando se combina con un seguro de vida complementario. Sin embargo, si se inscribe más adelante durante un periodo de inscripción abierta, deberá completar y enviar un formulario de [evidencia de asegurabilidad](#) en línea (declaración de antecedentes médicos) dentro de los 90 días posteriores al final del periodo de inscripción. Consulte las instrucciones de envío en línea [aquí](#). Securian Financial debe aprobar el formulario antes de que su seguro de vida entre en vigencia.

Si se produce un cambio calificado en su estado familiar durante el año, puede elegir o aumentar su seguro de vida básico grupal a término 1.5 veces su sueldo anual hasta \$50,000 sin necesidad de presentar un formulario de evidencia de asegurabilidad. En el caso de un importe superior a \$50,000, se deberá presentar el formulario de evidencia de asegurabilidad (Evidence of Insurability, EOI).

Seguro opcional: seguro de vida grupal a plazos

Importe necesario para la cobertura

Encuentre el importe del seguro de vida más adecuado para usted y su familia. Elegir la cobertura de seguro adecuada puede ser abrumador. Utilice la herramienta en línea para tomar decisiones de beneficios de Securian Financial, Benefit Scout, para que usted y su familia puedan elegir su seguro con confianza. Para comenzar, visite Lifebenefits.com/Seattle.

¿Cuánto costará la cobertura?

El importe de su cobertura equivale a su sueldo anual, redondeado al próximo incremento de \$1,000, multiplicado por 1.5. Su prima mensual equivale a \$0.045 por cada \$1,000 de cobertura.

Para calcular su seguro de vida básico, utilice la siguiente tabla:

1. Sueldo anual = línea 1	Línea 1: _____
2. Redondee el importe de la línea 1 al \$1,000 más próximo = línea 2	Línea 2: _____
3. Multiplique el importe de la línea 2 por 1.5 = línea 3	Importe de la cobertura Línea 3: _____
4. Divida el importe de la línea 3 por \$1,000 = línea 4	Línea 4: _____
5. Multiplique el importe de la línea 4 por la tarifa del plan de 0.045 = línea 5	Prima mensual Línea 5: _____

Por ejemplo, si su sueldo anual es de \$78,600 por año, redondee a \$79,000. Para determinar el importe de su cobertura, multiplique \$79,000 por 1.5 = \$118,500. \$118,500 es el importe de su cobertura. Divida el importe de su cobertura por \$1,000 ($\$118,500 / \$1,000 = 118.50$). Multiplique 118.50 por la tarifa del plan de 0.045 ($118.50 \times 0.045 = \$5.33$). Su prima es de \$5.33 por mes.

Características y beneficios

Asistencia para viajes

Este servicio le brinda a usted y a sus dependientes acceso a la atención médica adecuada y otros servicios de emergencia cuando viaja 100 millas o más desde su hogar. El servicio de asistencia para viajes también ofrece una amplia variedad de servicios profesionales de coordinación e información médica, legal y de asistencia para viajes las 24 horas para que su viaje transcurra sin problemas. Para obtener más información, haga clic [aquí](#). Para acceder, ingrese a LifeBenefits.com/travel.

Seguro opcional: seguro de vida grupal a plazos

Características y beneficios

(continuación)

Recursos de planificación de la herencia

Obtenga el apoyo que necesita para asegurarse de que los asuntos de su familia estén en orden, incluida la planificación de la atención para la etapa final de la vida, la creación de instrucciones clave y los arreglos finales para los servicios funerarios. Para acceder a los recursos de planificación de la herencia, ingrese en [Securian.com/legacy](https://securian.com/legacy).

Asesoramiento financiero para los beneficiarios

Los beneficiarios tendrán acceso a orientación profesional para tomar decisiones financieras acertadas con respecto a los ingresos de la póliza. Securian Financial invitará a los beneficiarios que reciban \$25,000 o más a aprovechar este programa cuando se pague el reclamo del seguro de vida.

Conversión

En esta póliza, se incluye un privilegio de conversión que le permite continuar con cierto nivel de cobertura si deja de trabajar para la City. La conversión está garantizada, lo que significa que puede continuar con la póliza independientemente de cualquier afección médica existente. Debido a esta disposición, es más costoso que su cobertura de empleado activo, pero podría permitirle mantener la cobertura en caso de que no reúna los requisitos para una nueva cobertura de seguro de vida. Para ser elegible, debe presentar su solicitud dentro de los 30 días de dejar de trabajar para la City.

Pago anticipado de beneficios

Si tiene una enfermedad terminal con una expectativa de vida de 24 meses o menos, puede ser elegible para recibir hasta el 100 % del importe nominal, con un máximo de 1 millón de dólares (seguro de vida básico y complementario combinados).

Para obtener información adicional, consulte los enlaces a continuación.

Recursos

Certificado de cobertura

[Certificado de cobertura](#)

Evidencia de asegurabilidad

[Evidencia de asegurabilidad](#)

Presentar un reclamo

Para presentar un reclamo, comuníquese con la Unidad de Beneficios a través de Benefits.Unit@seattle.gov o al (206) 615-1340.

Seguro opcional: seguro de vida grupal a plazos

Costos del plan básico del seguro de vida grupal*

Costos del seguro de vida básico (basado en el sueldo anual del empleado)	Sueldo anual del empleado	Importe del seguro	Prima mensual del empleado	Prima mensual de la ciudad	Prima mensual total
	\$30,000.01-\$31,000	\$46,500	\$2.09	\$1.40	\$3.49
	\$31,000.01-\$32,000	\$48,000	\$2.16	\$1.44	\$3.60
	\$32,000.01-\$33,000	\$49,500	\$2.23	\$1.49	\$3.71
	GTL limitado	\$50,000	\$2.25	\$1.50	\$3.75
	\$33,000.01-\$34,000	\$51,000	\$2.30	\$1.53	\$3.83
	\$34,000.01-\$35,000	\$52,500	\$2.36	\$1.58	\$3.94
	\$35,000.01-\$36,000	\$54,000	\$2.43	\$1.62	\$4.05
	\$36,000.01-\$37,000	\$55,500	\$2.50	\$1.67	\$4.16
	\$37,000.01-\$38,000	\$57,000	\$2.57	\$1.71	\$4.28
	\$38,000.01-\$39,000	\$58,500	\$2.63	\$1.76	\$4.39
	\$39,000.01-\$40,000	\$60,000	\$2.70	\$1.80	\$4.50
	\$40,000.01-\$41,000	\$61,500	\$2.77	\$1.85	\$4.74
	\$41,000.01-\$42,000	\$63,000	\$2.84	\$1.89	\$4.73
	\$42,000.01-\$43,000	\$64,500	\$2.90	\$1.94	\$4.84
	\$43,000.01-\$44,000	\$66,000	\$2.97	\$1.98	\$4.95
	\$44,000.01-\$45,000	\$67,500	\$3.04	\$2.03	\$5.06
	\$45,000.01-\$46,000	\$69,000	\$3.11	\$2.07	\$5.18
	\$46,000.01-\$47,000	\$70,500	\$3.17	\$2.12	\$5.29
	\$47,000.01-\$48,000	\$72,000	\$3.24	\$2.16	\$5.40
	\$48,000.01-\$49,000	\$73,500	\$3.31	\$2.21	\$5.51
	\$49,000.01-\$50,000	\$75,000	\$3.38	\$2.25	\$5.63
	\$50,000.01-\$51,000	\$76,500	\$3.44	\$2.30	\$5.74
	\$51,000.01-\$52,000	\$78,000	\$3.51	\$2.34	\$5.85
	\$52,000.01-\$53,000	\$79,500	\$3.58	\$2.39	\$5.96
	\$53,000.01-\$54,000	\$81,000	\$3.65	\$2.43	\$6.08
	\$54,000.01-\$55,000	\$82,500	\$3.71	\$2.48	\$6.19
	\$55,000.01-\$56,000	\$84,000	\$3.78	\$2.52	\$6.30
	\$56,000.01-\$57,000	\$85,500	\$3.85	\$2.57	\$6.41
	\$57,000.01-\$58,000	\$87,000	\$3.92	\$2.61	\$6.53
	\$58,000.01-\$59,000	\$88,500	\$3.98	\$2.66	\$6.64
	\$59,000.01-\$60,000	\$90,000	\$4.05	\$2.70	\$6.75
	\$60,000.01-\$61,000	\$91,500	\$4.12	\$2.75	\$6.86
	\$61,000.01-\$62,000	\$93,000	\$4.19	\$2.79	\$6.98
	\$62,000.01-\$63,000	\$94,500	\$4.25	\$2.84	\$7.09
	\$63,000.01-\$64,000	\$96,000	\$4.32	\$2.88	\$7.20
	\$64,000.01-\$65,000	\$97,500	\$4.39	\$2.93	\$7.31
	\$65,000.01-\$66,000	\$99,000	\$4.46	\$2.97	\$7.43
	\$66,000.01-\$67,000	\$100,500	\$4.52	\$3.02	\$7.54

* El costo es de \$0.075 por \$1,000: El costo del empleado es el 60 % o \$0.045/\$1,000; el costo de la City es el 40 % o \$0.030/\$1,000.

Seguro opcional: seguro de vida grupal a plazos

Costos del plan básico del seguro de vida grupal* (continuación)					
Sueldo anual del empleado	Importe del seguro	Prima mensual del empleado	Prima mensual de la ciudad	Prima mensual total	
\$67,000.01-\$68,000	\$102,000	\$4.59	\$3.06	\$7.65	
\$68,000.01-\$69,000	\$103,500	\$4.66	\$3.11	\$7.76	
\$69,000.01-\$70,000	\$105,000	\$4.73	\$3.15	\$7.88	
\$70,000.01-\$71,000	\$106,500	\$4.79	\$3.20	\$7.99	
\$71,000.01-\$72,000	\$108,000	\$4.86	\$3.24	\$8.10	
\$72,000.01-\$73,000	\$109,500	\$4.93	\$3.29	\$8.21	
\$73,000.01-\$74,000	\$111,000	\$5.00	\$3.33	\$8.33	
\$74,000.01-\$75,000	\$112,500	\$5.06	\$3.38	\$8.44	
\$75,000.01-\$76,000	\$114,000	\$5.13	\$3.42	\$8.55	
\$76,000.01-\$77,000	\$115,500	\$5.20	\$3.47	\$8.66	
\$77,000.01-\$78,000	\$117,000	\$5.27	\$3.51	\$8.78	
\$78,000.01-\$79,000	\$118,500	\$5.33	\$3.56	\$8.89	
\$79,000.01-\$80,000	\$120,000	\$5.40	\$3.60	\$9.00	
\$80,000.01-\$81,000	\$121,500	\$5.47	\$3.65	\$9.11	
\$81,000.01-\$82,000	\$123,000	\$5.54	\$3.69	\$9.23	
\$82,000.01-\$83,000	\$124,500	\$5.60	\$3.74	\$9.34	
\$83,000.01-\$84,000	\$126,000	\$5.67	\$3.78	\$9.45	
\$84,000.01-\$85,000	\$127,500	\$5.74	\$3.83	\$9.56	
\$85,000.01-\$86,000	\$129,000	\$5.81	\$3.87	\$9.68	
\$86,000.01-\$87,000	\$130,500	\$5.87	\$3.92	\$9.79	
\$87,000.01-\$88,000	\$132,000	\$5.94	\$3.96	\$9.90	
\$88,000.01-\$89,000	\$133,500	\$6.01	\$4.01	\$10.01	
\$89,000.01-\$90,000	\$135,000	\$6.08	\$4.05	\$10.13	
\$90,000.01-\$91,000	\$136,500	\$6.14	\$4.10	\$10.24	
\$91,000.01-\$92,000	\$138,000	\$6.21	\$4.14	\$10.35	
\$92,000.01-\$93,000	\$139,500	\$6.28	\$4.19	\$10.46	
\$93,000.01-\$94,000	\$141,000	\$6.35	\$4.23	\$10.58	
\$94,000.01-\$95,000	\$142,500	\$6.41	\$4.28	\$10.69	
\$95,000.01-\$96,000	\$144,000	\$6.48	\$4.32	\$10.80	
\$96,000.01-\$97,000	\$145,500	\$6.55	\$4.37	\$10.91	
\$97,000.01-\$98,000	\$147,000	\$6.62	\$4.41	\$11.03	
\$43,000.01-\$44,000	\$148,500	\$6.68	\$4.46	\$11.14	
\$41,000.01-\$42,000	\$151,500	\$6.82	\$4.55	\$11.37	
\$41,000.01-\$42,000	\$153,000	\$6.89	\$4.59	\$11.48	
\$41,000.01-\$42,000	\$154,500	\$6.95	\$4.64	\$11.59	
\$103,000.01-\$104,000	\$156,000	\$7.02	\$4.68	\$11.70	

* El costo es de \$0.075 por \$1,000: El costo del empleado es el 60 % o \$0.045/\$1,000; el costo de la City es el 40 % o \$0.030/\$1,000.

Seguro opcional: seguro de vida grupal a plazos

Costos del plan básico del seguro de vida grupal* (continuación)				
Sueldo anual del empleado	Importe del seguro	Prima mensual del empleado	Prima mensual de la ciudad	Prima mensual total
\$104,000.01-\$105,000	\$157,500	\$7.09	\$4.73	\$11.82
\$105,000.01-\$106,000	\$159,000	\$7.16	\$4.77	\$11.93
\$106,000.01-\$107,000	\$160,500	\$7.22	\$4.82	\$12.04
\$107,000.01-\$108,000	\$162,000	\$7.29	\$4.86	\$12.15
\$108,000.01-\$109,000	\$163,500	\$7.36	\$4.91	\$12.27
\$109,000.01-\$110,000	\$165,000	\$7.43	\$4.95	\$12.38
\$110,000.01-\$111,000	\$166,500	\$7.49	\$5.00	\$12.49
\$111,000.01-\$112,000	\$168,000	\$7.56	\$5.04	\$12.60
\$112,000.01-\$113,000	\$169,500	\$7.63	\$5.09	\$12.72
\$113,000.01-\$114,000	\$171,000	\$7.70	\$5.13	\$12.83
\$114,000.01-\$115,000	\$172,500	\$7.76	\$5.18	\$12.94
\$115,000.01-\$116,000	\$174,000	\$7.83	\$5.22	\$13.05
\$116,000.01-\$117,000	\$175,500	\$7.90	\$5.27	\$13.17
\$117,000.01-\$118,000	\$177,000	\$7.97	\$5.31	\$13.28
\$118,000.01-\$119,000	\$178,500	\$8.03	\$5.36	\$13.39
\$119,000.01-\$120,000	\$180,000	\$8.10	\$5.40	\$13.50
\$120,000.01-\$121,000	\$181,500	\$8.17	\$5.45	\$13.62
\$121,000.01-\$122,000	\$183,000	\$8.24	\$5.49	\$13.73
\$122,000.01-\$123,000	\$184,500	\$8.30	\$5.54	\$13.84
\$123,000.01-\$124,000	\$186,000	\$8.37	\$5.58	\$13.95
\$124,000.01-\$125,000	\$187,500	\$8.44	\$5.63	\$14.07
\$125,000.01-\$126,000	\$189,000	\$8.51	\$5.67	\$14.18
\$126,000.01-\$127,000	\$190,500	\$8.57	\$5.72	\$14.29

* El costo es de \$0.075 por \$1,000: El costo del empleado es el 60 % o \$0.045/\$1,000; el costo de la City es el 40 % o \$0.030/\$1,000.

Seguro opcional: seguro de vida grupal a plazos

Costos del plan básico del seguro de vida grupal* (continuación)				
Sueldo anual del empleado	Importe del seguro	Prima mensual del empleado	Prima mensual de la ciudad	Prima mensual total
\$127,000.01-\$128,000	\$192,000	\$8.64	\$5.76	\$14.40
\$128,000.01-\$129,000	\$193,500	\$8.71	\$5.81	\$14.52
\$129,000.01-\$130,000	\$195,000	\$8.78	\$5.85	\$14.63
\$130,000.01-\$131,000	\$196,500	\$8.84	\$5.90	\$14.74
\$131,000.01-\$132,000	\$198,000	\$8.91	\$5.94	\$14.85
\$127,000.01-\$128,000	\$192,000	\$8.64	\$5.76	\$14.40
\$128,000.01-\$129,000	\$193,500	\$8.71	\$5.81	\$14.52
\$129,000.01-\$130,000	\$195,000	\$8.78	\$5.85	\$14.63
\$130,000.01-\$131,000	\$196,500	\$8.84	\$5.90	\$14.74
\$131,000.01-\$132,000	\$198,000	\$8.91	\$5.94	\$14.85
\$132,000.01-\$133,000	\$199,500	\$8.98	\$5.99	\$14.97
\$133,000.01-\$134,000	\$201,000	\$9.05	\$6.03	\$15.08
\$134,000.01-\$135,000	\$202,500	\$9.11	\$6.08	\$15.19

* El costo es de \$0.075 por \$1,000: El costo del empleado es el 60 % o \$0.045/\$1,000; el costo de la City es el 40 % o \$0.030/\$1,000.

Seguro opcional: seguro de vida grupal a plazos

Seguro de vida grupal a plazos complementario

La ciudad ofrece una opción de seguro de vida adicional: el seguro de vida grupal a plazos (Group Term Life, GTL) complementario. Si está inscrito en el GTL básico, puede adquirir el GTL complementario para usted y los miembros de su familia elegibles: cónyuge/pareja de hecho (Domestic Partner, DP) e hijos hasta los 26 años.

Las pautas del importe de la cobertura se detallan en el siguiente cuadro:

	Coseguro	Importe incremental	Emisión garantizada (GI)*	Máximo
Empleado	\$5,000	\$5,000	El menor de los siguientes importes: 4 veces su sueldo anual redondeado a la cifra inferior a \$5,000 o \$1,000,000 si se combina con un seguro de vida básico.	El menor de los siguientes importes: 4 veces su sueldo anual, redondeado a la cifra inferior a \$5,000 o \$2,500,000 si se combina con un seguro de vida básico.
Cónyuge/DP			\$50,000	
Hijo/hijos (hasta los 26 años)			\$2,000, \$5,000 o \$10,000	

* Consulte el Certificado de cobertura para obtener información detallada y específica sobre la emisión garantizada (Guaranteed Issue, GI) y los límites de cobertura.

Comuníquese con su representante de beneficios dentro de los 30 días posteriores a un aumento de sueldo si está inscrito en el importe máximo del seguro de vida complementario y desea aumentarlo.

Requisitos de elegibilidad

Empleado:

- Debe ser un empleado fijo.
- Debe elegir o estar inscrito en el GTL básico.
- Tiene garantizada la cobertura (en el nivel de emisión garantizada [Guaranteed Issue, GI] que se indica en el cuadro anterior) si se inscribe dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que es elegible por primera vez. Sin embargo, si se inscribe más adelante durante un periodo de inscripción abierta, deberá completar un formulario de [evidencia de asegurabilidad](#) en línea (declaración de antecedentes médicos) dentro de los 90 días posteriores al final del periodo de inscripción. Consulte las instrucciones de envío en línea [aquí](#). Securian Financial debe aprobar el formulario de evidencia de asegurabilidad antes de que su seguro de vida entre en vigencia.

Si se produce un cambio en su estado familiar durante el año, puede elegir o aumentar nuevamente su seguro de vida complementario hasta \$50,000. Puede elegir o aumentar el seguro siempre que el importe combinado (seguro de vida básico y complementario) no supere el millón de dólares.

Seguro opcional: seguro de vida grupal a plazos

Requisitos de elegibilidad (continuación)

Dependiente:

- El empleado también debe elegir o estar inscrito en el GTL básico.
- “Cónyuge” se refiere a la persona con la que está legalmente casado o su pareja de hecho designada en la Declaración jurada de matrimonio/pareja de hecho archivada en su carpeta de Beneficios.
- “Hijo” se refiere a su hijo, hijastro, hijo de su pareja de hecho, hijo con custodia otorgada por la corte o hijo adoptado legalmente (**Nota:** No se requiere evidencia de asegurabilidad para el seguro de vida para niños).

Si se produce un cambio en su estado familiar durante el año, puede elegir o aumentar nuevamente su cobertura de seguro de vida complementario para niños.

- El cónyuge/DP tiene garantizada la cobertura (en el nivel de GI que se indica en el cuadro anterior) si se inscribe dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que es elegible por primera vez. Sin embargo, si se inscribe más adelante durante un periodo de inscripción abierta, su cónyuge/pareja de hecho deberá completar un formulario de [evidencia de asegurabilidad](#) en línea (declaración de antecedentes médicos) dentro de los 90 días posteriores al final del periodo de inscripción. Consulte las instrucciones de envío en línea [aquí](#). Securian Financial debe aprobar el formulario antes de que el seguro de vida entre en vigencia.

Si se produce un cambio en su estado familiar durante el año, puede elegir o aumentar nuevamente su seguro de vida complementario para el cónyuge/pareja de hecho en un incremento de \$5,000 siempre que el importe resultante no exceda el importe de emisión garantizada de \$50,000 o el 100 % del importe del empleado en concepto del seguro de vida básico y complementario vigente combinado.

Seguro opcional: seguro de vida grupal a plazos

Costo de la prima

Usted paga la totalidad de la prima de la cobertura del seguro de vida complementario a plazos y, para que los miembros de su familia tengan cobertura, primero se debe inscribir en el seguro de vida básico.

Los costos del seguro de vida complementario a plazos para usted y su cónyuge/pareja de hecho se basan en su edad (la edad del empleado). Los costos para otorgar cobertura a los hijos elegibles son fijos y la prima mensual es la misma independientemente de a cuántos hijos se les otorgue cobertura.

En las siguientes tablas, se muestra el costo del seguro GTL complementario:

GTL complementario para el empleado y el cónyuge/pareja de hecho	
Edad del empleado	Costo mensual por \$1,000 de cobertura
Entre 18 y 29	\$.024
Entre 30 y 34	\$.035
Entre 35 y 39	\$.047
Entre 40 y 44	\$.066
Entre 45 y 49	\$.112
Entre 50 y 54	\$.171
Entre 55 y 59	\$.266
Entre 60 y 64	\$.407
Más de 65	\$.708
GTL complementario para niños (un único importe de cobertura y costo mensual cubre a todos los hijos elegibles)	
Importe de la cobertura	Costo mensual
\$2,000	\$0.36
\$5,000	\$0.90
\$10,000	\$1.80

Ejemplo: Cómo calcular el costo del GTL complementario

GTL complementario del empleado		GTL complementario del cónyuge/DP	
Importe seleccionado	1. \$100,000	Importe seleccionado	1. \$40,000
Importe de la línea 1 dividido \$1,000	2. 100	Importe de la línea 1 dividido \$1,000	2. 40
Seleccione la tarifa que desee en la parte superior	3. \$.066	Seleccione la tarifa que desee en la parte superior	3. \$.066
Importe de la línea 2 multiplicado por el importe de la línea 3	4. \$6.60	Importe de la línea 2 multiplicado por el importe de la línea 3	4. \$2.64
Prima mensual:	\$6.60	Prima mensual:	\$2.64

Seguro opcional: seguro por AD&D

AD&D	Para ampliar su seguro de vida básico y complementario, puede comprar un seguro por muerte accidental y desmembramiento (AD&D) para usted, su cónyuge o pareja de hecho y sus hijos. El seguro por AD&D paga un beneficio por muerte (suma principal o importe total del seguro) si la persona asegurada muere debido a un accidente que tiene cobertura. Además, paga un porcentaje del beneficio por muerte si la persona que está cubierta pierde una extremidad, la vista, el habla, la audición o queda paralizada. Por ejemplo, una persona que está cubierta por el seguro por AD&D recibiría el 50 % de la suma principal (importe total del seguro) si perdiera una extremidad debido a una lesión relacionada con un accidente que tiene cobertura. Puede establecerse una cobertura en incrementos de \$25,000 hasta \$500,000. La cobertura de los miembros de su familia es un porcentaje del importe de su cobertura. Por ejemplo, John Smith tiene cobertura de “Empleado y su familia” para él y sus dos hijos (sin cónyuge). Si uno de sus hijos muere, recibe un pago del 20 % de la suma principal. Si John tuviera cónyuge, recibiría el 15 % de la suma principal si su hijo falleciera. Los gráficos que muestran los costos y los porcentajes de pago se encuentran en la siguiente página.
Cómo decidir si necesita el seguro por AD&D	Si no tiene un seguro de vida u otros planes de seguro para cubrir a su familia en caso de que le suceda algo, puede considerar comprar una cobertura por AD&D. Empleados nuevos: Recuerde que dispone de 30 días a partir de la fecha de contratación para inscribirse en los planes de seguro médico, dental, de la vista y los planes opcionales.

Seguro opcional: seguro por AD&D

Costos del seguro por muerte accidental y desmembramiento

Costo del seguro por AD&D para la cobertura de “Empleado únicamente” y “Empleado y su familia”

Costo mensual para el empleado:		
Suma principal:	Empleado únicamente:	Empleado y su familia
\$25,000	\$.75	\$1.00
\$50,000	\$1.50	\$2.00
\$75,000	\$2.25	\$3.00
\$100,000	\$3.00	\$4.00
\$125,000	\$3.75	\$5.00
\$150,000	\$4.50	\$6.00
\$175,000	\$5.25	\$7.00
\$200,000	\$6.00	\$8.00
\$225,000	\$6.75	\$9.00
\$250,000	\$7.50	\$10.00
\$275,000	\$8.25	\$11.00
\$300,000	\$9.00	\$12.00
\$325,000	\$9.75	\$13.00
\$350,000	\$10.50	\$14.00
\$375,000	\$11.25	\$15.00
\$400,000	\$12.00	\$16.00
\$425,000	\$12.75	\$17.00
\$450,000	\$13.50	\$18.00
\$475,000	\$14.25	\$19.00
\$500,000	\$15.00	\$20.00

Importes de pago si se selecciona la cobertura de “Empleado y su familia”

La familia incluye al empleado y:	Porcentaje de la suma principal que recibe si su cónyuge/pareja fallece	Porcentaje de la suma principal que recibe si un hijo fallece
Cónyuge/DP únicamente (sin hijos)	60 %	0 %
Cónyuge/DP e hijos	50 %	15 %
Hijos únicamente (sin cónyuge/DP)	0 %	20 %

Seguro opcional: cuentas de gastos flexibles

Cuentas de gastos flexibles

Navia Benefit Solutions administra los planes de la cuenta de gastos flexibles (FSA) de la City. Las FSA le permiten reservar dinero antes de impuestos de su nómina para la FSA de atención médica (mínimo anual de \$120, máximo anual de \$3,200) para pagar gastos elegibles que no están cubiertos a través de otros programas de beneficios y gastos relacionados con el trabajo elegibles para el plan de la FSA de asistencia diurna (hasta \$5,000 por hogar). Cuando deposita dinero en una FSA, no paga impuestos federales ni del Seguro Social. Como resultado, su ingreso sujeto a impuestos se reduce y sus impuestos son más bajos.

Se puede inscribir en las FSA: (1) dentro de los 30 días posteriores a su fecha de contratación a través de [Workday](#), (2) durante un periodo de inscripción abierta o (3) dentro de los 30 días posteriores a un cambio en el estado familiar que cumpla los requisitos. **Para continuar participando, debe volver a inscribirse todos los años durante el periodo de inscripción abierta.**

Existen dos tipos de planes de la FSA:

Cuenta FSA de atención médica

FSA de atención médica: le permite reservar dinero (máximo anual de \$3,200 por empleado) para pagar los gastos elegibles que no están cubiertos por sus planes de salud (p. ej., deducibles, copagos o costos de ortodoncia que exceden el máximo del plan). Las primas de atención médica no son gastos elegibles porque ya se deducen de su nómina antes de impuestos. Debe presentar los recibos para obtener el reembolso antes del 31 de marzo del año siguiente. Para conocer los gastos elegibles, ingrese en www.naviabenefits.com.

Navia Benefit Solutions transferirá hasta \$640 del saldo sin usar de la FSA de atención médica de 2025 a las cuentas de 2026. Los saldos no utilizados que **superen** el límite de transferencia se perderán. Si no elige una FSA de atención médica para 2026, perderá el saldo de la cuenta de 2025 que sea inferior a \$120.

Cuenta FSA de asistencia diurna

FSA de asistencia diurna: le permite reservar dinero antes de impuestos para pagar los gastos elegibles de asistencia diurna de su hijo, cónyuge con discapacidad o padre dependiente fiscal (o cualquier persona que califique como dependiente en su formulario de impuestos del IRS), mientras usted y su cónyuge/pareja de hecho trabaja o busca empleo, o si su cónyuge que no trabaja se convierte en estudiante de tiempo completo (máximo anual de \$5,000 por hogar). Los fondos de la FSA de asistencia diurna que no se hayan utilizado no se transferirán al siguiente año del plan.

Para obtener información detallada sobre las FSA, consulte la [Guía del plan de la FSA](#).

Seguro opcional: cuentas de gastos flexibles

Ejemplos de acontecimientos de la vida que cumplen los requisitos (no se incluyen todos)

Comuníquese con la Unidad de Beneficios si tiene alguna pregunta.

Si experimenta un acontecimiento de vida que cumple los requisitos como se describe a continuación, comuníquese con la Unidad de Beneficios a través de Benefits.Unit@seattle.gov dentro de los 30 días posteriores al acontecimiento para averiguar si es elegible para realizar un cambio en su FSA de atención médica o asistencia diurna.

- Reincorporación al trabajo después de una licencia (*Nota: la reincorporación tras una licencia es el acontecimiento para un nacimiento o adopción e indica el periodo de 30 días para elegir la FSA para el cuidado de dependientes*).
- Cambio de estado civil legal, lo que modifica su cantidad de dependientes elegibles (matrimonio, divorcio, etc.).
- Nacimiento de un hijo, adopción de un hijo elegible o colocación para adopción, o muerte de un dependiente.
- Cambio en su situación laboral o en la de su cónyuge/pareja de hecho que influya en sus necesidades de asistencia diurna.
- Cambio de las necesidades de asistencia diurna. Los ejemplos incluyen un niño que alcanza la edad máxima de 13 años, un cambio en el costo o la cobertura de la asistencia diurna o un cambio de proveedor de atención.

A medida que incurre en gastos elegibles, usted presenta facturas y recibos, y recibe un reembolso hasta el importe que elija que se retenga de sus nóminas durante todo el año. Existen restricciones sobre el importe que puede aportar y los tipos de gastos que se pueden reembolsar. Para conocer los gastos elegibles de asistencia diurna, ingrese a www.naviabenefits.com.

Configure su cuenta en línea

Cree su cuenta en línea utilizando su dirección de correo electrónico personal y el **código de la empresa: CS1**, compre en FSA Store, envíe un reclamo de reembolso, administre su tarjeta de beneficios Navia y mucho más en www.naviabenefits.com. Si tiene problemas con los reclamos o desea presentar una apelación, llame al (206) 425-452-3500 o al 1-800-669-3539. Para conocer los gastos elegibles, ingrese a www.naviabenefits.com.

Kinside

Todos los empleados de la ciudad de Seattle tienen acceso a la red nacional de cuidado infantil de Kinside. Explore las vacantes actualizadas en centros preescolares, programas extracurriculares, campamentos de verano y mucho más. Pague a proveedores en línea y aproveche hasta un 20 % de descuento en servicios de cuidado infantil. Pague a su proveedor en línea con el dinero de su FSA de asistencia diurna. ¿No tiene una FSA? También puede pagar en línea mediante la cámara de compensación automatizada (Automated Clearing House, ACH). Se acabaron los reclamos engorrosos.

1. **Cree una cuenta:** Si ya tiene una cuenta de gastos flexibles, inicie sesión a través de su cuenta en línea en naviabenefits.com. Los empleados que no están inscritos en una FSA deben visitar join.kinside.com/city-of-seattle para crear una cuenta con su dirección de correo electrónico de empleado de la City of Seattle.

Seguro opcional: cuentas de gastos flexibles

Tarjeta de beneficios

2. **Comience su búsqueda:** Ingrese la dirección de su domicilio para conocer los servicios de asistencia diurna, los centros de cuidado extracurricular, los campamentos de verano y los centros preescolares más cercanos a usted, consultar perfiles, descuentos y mucho más. Chatee con un encargado para que lo ayude a buscar las opciones de atención adecuadas para su familia.
3. **¿Tiene algún lugar en mente?** Disfrute de recorridos con un solo clic y ahorre en la inscripción en proveedores asociados. Un encargado puede ayudarlo con la reserva y la inscripción.

La tarjeta de beneficios de Navia es una tarjeta de débito que le permite acceder de manera directa a los fondos de su FSA de atención médica en lugar de pagar de su bolsillo y esperar el reembolso. Navia le enviará automáticamente una tarjeta de beneficios a través del correo de los EE. UU.

Indemnización laboral

Si se lesiona en el trabajo, estará cubierto por el programa de indemnización laboral autoasegurada de la City. Usted cuenta con cobertura desde que empieza a trabajar. Para obtener más información sobre este programa, comuníquese con el representante de Recursos Humanos de su departamento.

Programas de bienestar

Programa de Asistencia a los Empleados (EAP)	La City of Seattle colabora con ComPsych, un proveedor de servicios del Programa de Asistencia a los Empleados (EAP). El EAP brinda asesoramiento confidencial y apoyo de salud mental para tratar problemas como trastornos de la alimentación, estrés, inquietudes sobre las relaciones familiares, problemas relacionados con el trabajo, problemas financieros y problemas con el consumo de alcohol y drogas. En ComPsych, se ofrece ayuda para usted y los miembros de su familia las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Los servicios también incluyen derivaciones para el cuidado infantil, información sobre el cuidado de ancianos, asesoramiento financiero y legal, y entrenamiento para el bienestar. Los empleados y miembros de la familia pueden recibir seis visitas por problema por año, ya sea en persona o virtual. Los empleados pueden usar seis horas remuneradas sin licencia por año para las visitas del EAP. (Comuníquese con su supervisor para programar el horario si desea usar las horas remuneradas y verificar cómo codificar su hoja de tiempo.) Para comunicarse con ComPsych, llame al 1-888-272-7252. Servicio de Retransmisión de Telecomunicaciones (Telecommunications Relay Service, TRS): Marque 711 En línea en www.guidanceresources.com; Identificación de registro web: SeattleEAP.
WW (anteriormente conocido como Weight Watchers)	La City of Seattle ofrece ahorros especiales en soluciones seleccionadas para bajar de peso. Ahorre 50 % en los programas de WW; obtenga un reembolso adicional de \$30 cada año por asistir a reuniones por recomendación de su médico. Los empleados fijos de la City y sus dependientes adultos que tienen cobertura médica de la City se pueden inscribir. Inscríbase en ww.com/us/cityofseattle con la identificación de empleador: 62344, código de acceso del empleador: WW62344. Incluya el número de empleado, los últimos cuatro dígitos del número de Seguro Social del participante y la información de la tarjeta de crédito. La dirección de todos los miembros de WW de la Ciudad de Seattle es 700 Fifth Avenue, Seattle, WA 98104. Para conocer los precios y el formulario de reembolso, ingrese a https://www.seattle.gov/human-resources/benefits/employees-and-covered-family-members/well-being-programs.
Quit for Life	La Ciudad de Seattle se compromete a ayudar a los empleados a dejar de fumar, por lo que la Ciudad subsidia en su totalidad el costo del programa Quit For Life. Los empleados (y los miembros adultos elegibles de su familia) no pagan nada por el programa. Incluso el costo de los parches/chicles de nicotina está cubierto. Para inscribirse, llame a Quit for Life al 1-866-QUIT-4-LIFE (1-866-784-8454).

Programas de vida laboral

Seattle Shares	Seattle Shares es el programa de voluntariado y donaciones de los empleados de la Ciudad de Seattle. Se alienta a los empleados a donar a través de nuestro socio, United Way of King County (UWKC) durante nuestra campaña anual. Además, se alienta a los empleados a donar directamente a la organización benéfica de su elección. Los empleados pueden ingresar en charitynavigator.org para buscar organizaciones benéficas o hacer donaciones a través del portal del navegador de organizaciones benéficas. Consulte inweb/seattleshares para obtener más información.
Sesiones rápidas de mentoría del programa Career Quest:	Las Mentorías Flash de Career Quest son reuniones únicas que ayudan a los empleados a entablar relaciones y expandir sus redes profesionales en todos los departamentos de la City of Seattle. Los aprendices pueden trabajar con mentores para revisar currículos, prepararse para entrevistas y obtener información valiosa sobre su carrera profesional, mientras que los mentores se benefician al mejorar sus habilidades de liderazgo y compartir conocimientos. Para ser elegible, debe ser un empleado regular (a tiempo completo o parcial) de la City of Seattle o un pasante universitario remunerado. Buscamos personas que estén ansiosas por aprender, dispuestas a compartir conocimientos, colaborativas y curiosas. Regístrese hoy como mentor, aprendiz o ambos.
Office of the Employee Ombud	La Office of the Ombud es un recurso confidencial, informal e independiente que presta servicio a todos los empleados actuales de la City of Seattle. La misión de la Office of the Employee Ombud es garantizar que los empleados puedan acceder a un recurso para abordar informalmente las inquietudes del lugar de trabajo de manera justa y equitativa. Para presentar una denuncia anónima, utilice el sitio seguro en EthicsPoint (https://oeointake.seattle.gov). Una vez que recibamos su denuncia, el personal de la Ombud Office puede comunicarse con usted a través del portal de EthicsPoint o por teléfono o correo electrónico. Si no desea utilizar EthicsPoint, también puede llamar a nuestra línea de admisión de casos al 206-233-7850 o enviar un correo electrónico a la oficina a ombud@seattle.gov.
MyTrips	La ciudad de Seattle invita a los empleados a utilizar otras alternativas a la de conducir solos para ir al trabajo. Los bomberos, aunque no son elegibles para una tarjeta regional para todos (One Regional Card for All, ORCA) subsidiada por la ciudad, en algunos casos, pueden viajar en transporte público de forma gratuita al mostrar su placa. Los bomberos que utilizan el transporte público son elegibles para utilizar los otros elementos de su programa de opciones de transporte para empleados. Para obtener más información sobre su programa, visite el sitio web de los beneficios de transporte para empleados: mytrips.seattle.gov. Consulte esta tabla para ver la política de transporte gratuito para los oficiales jurados.

Política de licencias

Vacaciones

Las vacaciones se ganan en función de la cantidad de horas (no horas extra) que se cobran cada periodo de pago. Las horas de vacaciones se acumulan sobre un máximo de 80 horas por periodo de pago. (Consulte la tabla de acumulación de días de vacaciones a continuación). Cerca de 2,088 horas de la categoría de pago regular equivalen a un año de empleo a tiempo completo. Su tasa de acumulación de días de vacaciones es de 12 días por año durante los primeros 4 años de servicio. La tasa de acumulación aumenta gradualmente a 20 días por año después de 20 años de servicio, con un día adicional por año de servicio después de eso hasta un máximo de 30 días.

Puede acumular dos veces sus vacaciones anuales sin recibir ningún tipo de sanción. La cantidad de días de vacaciones que ha ganado y no ha utilizado figura en su nómina quincenal. También puede consultar esta información en [Workday](#).

Siga el protocolo de su departamento para solicitar y tomarse vacaciones.

El saldo de sus vacaciones que no haya utilizado se cobrará cuando deje de trabajar para la City, a menos que su sindicato haya elegido participar en la Asociación de Beneficiarios de Empleados Voluntarios (Voluntary Employees' Beneficiary Association, VEBA) o usted sea elegible para diferir su licencia por vacaciones a compensación diferida. Consulte con su representante de Recursos Humanos.

Empleados representados: consulte sus convenios colectivos para conocer las disposiciones relacionadas con las políticas de licencias.

Si alguno de estos datos difiere del convenio sindical, este último prevalecerá.

Horas de la categoría de pago regular	Años de servicio	Días por año	Horas por año	Saldo máximo
Menos de 08321	De 0 a 4	12	96	192
De 08321 a 18720	De 5 a 9	15	120	240
De 18721 a 29120	De 10 a 14	16	128	256
De 29121 a 39520	De 15 a 19	18	144	288
De 39521 a 41600	20	20	160	320
De 41601 a 43680	21	21	168	336
De 43681 a 45760	22	22	176	352
De 45761 a 47840	23	23	184	368
De 47841 a 49920	24	24	192	384
De 49921 a 52000	25	25	200	400
De 52001 a 54080	26	26	208	416
De 54081 a 56160	27	27	216	432
De 56161 a 58240	28	28	224	448
De 58241 a 60320	29	29	232	464
60321 y más	30	30	240	480

Política de licencias

Licencia por enfermedad

La licencia por enfermedad es un programa que paga su sueldo si se debe ausentar del trabajo debido a sus citas médicas, a una enfermedad, lesión o discapacidad personal, lo que lo hace temporalmente incapaz de realizar su trabajo, o si se debe ausentar debido a citas médicas, una enfermedad, lesión o discapacidad de su cónyuge o pareja de hecho, padre, abuelo, hermano, nieto o hijo dependiente. También puede solicitar una licencia por enfermedad para el cuidado no médico de un recién nacido o un niño recientemente dado en adopción, en acogida o bajo tutela legal, el cierre de su lugar de trabajo o la escuela o centro de atención de su hijo por parte de un funcionario de salud pública, y por motivos relacionados con casos de violencia doméstica, agresión sexual o acoso. Usted es elegible para usar las horas de licencia por enfermedad disponibles después de cumplir 30 días de empleo.

Los empleados de tiempo completo acumulan 12 días o 96 horas de licencia por enfermedad por año calendario, a una tasa de .046 horas por hora en una categoría de pago regular. Si se ausenta más de 4 días laborables consecutivos, debe presentar la documentación médica correspondiente que corrobore su ausencia. Es posible que también deba proporcionar una certificación de reincorporación al trabajo. Cuando se jubila a través del City of Seattle Retirement System, es elegible para recibir un equivalente en efectivo del 25 por ciento de las horas de licencia por enfermedad que no haya utilizado, a menos que su sindicato haya elegido participar en la VEBA o usted sea elegible para diferir su licencia por enfermedad a compensación diferida. Consulte con su representante de Recursos Humanos.

Transferencia de la licencia por enfermedad

La City cuenta con un programa de transferencia de licencia por enfermedad. Puede solicitar que otros empleados le donen hasta 560 horas de licencia por enfermedad por un mismo incidente si cumple todos los siguientes requisitos:

Para obtener más información sobre la transferencia de licencias por enfermedad, consulte el Reglamento del personal 7.7.5 y las políticas de su departamento.

- Ha agotado, o agotará en el periodo de pago actual, sus saldos de licencia con goce de sueldo debido a una enfermedad, lesión, impedimento o afección física o mental personal que probablemente lo obligue a tomarse una licencia sin goce de sueldo o dejar de trabajar para la City.
- Proporciona un certificado médico de su proveedor de atención médica que corrobore la naturaleza y la duración prevista de su afección y la necesidad de ausentarse del trabajo.
- Ha utilizado su saldo de licencia por enfermedad con prudencia.
- No es elegible para los beneficios en virtud del capítulo 4.44 del Código Municipal de Seattle (Seattle Municipal Code, SMC) o en virtud de las Leyes Estatales de Asistencia Médica y Seguros Industriales.

Además, puede donar ocho o más horas de licencia por enfermedad a un empleado destinatario autorizado, siempre que la donación no provoque que el saldo de su licencia por enfermedad disminuya a 240 horas.

Política de licencias

Días festivos

La mayoría de los empleados de la ciudad son elegibles para recibir 12 días festivos oficiales con goce de sueldo y 2 días personales con goce de sueldo por año. Para calificar para un día festivo con goce de sueldo, debe estar en una categoría de pago regular ya sea el día anterior o el día posterior al día festivo. Sin embargo, si regresó el día después de un día festivo, pero se le otorgó una licencia sin goce de sueldo durante más de 4 días inmediatamente antes de día festivo, no sería elegible para recibir el pago del día festivo. Para obtener más información sobre las políticas de licencia por días festivos, consulte el Reglamento del personal 7.6 en seattle.gov/human-resources/rules-and-resources/personnel-rules y cualquier contrato sindical vigente.

A continuación, se muestra el calendario de días festivos de 2024*.

Día de Año Nuevo	Miércoles 1 de enero de 2025
Día de Martin Luther King Jr.	Lunes 20 de enero de 2025
Día del Presidente	Lunes 17 de febrero de 2025
Día de los Caídos	Lunes 26 de mayo de 2025
Día de la Emancipación	Jueves 19 de junio de 2025
Día de la Independencia (oficial)	Viernes 4 de julio de 2025
Día del Trabajo	Martes 2 de septiembre de 2025
Día de los Pueblos Indígenas	Lunes 13 de octubre de 2025
Día de los Veteranos	Martes 11 de noviembre de 2025
Día de Acción de Gracias	Jueves 27 de noviembre de 2025
Día siguiente al Día de Acción de Gracias	Viernes 28 de noviembre de 2025
Día de Navidad (oficial)	Jueves 25 de diciembre de 2025

El día festivo del Día de Año Nuevo de 2026 será el 1 de enero de 2026.

Debe usar sus días festivos personales (optativos) durante el año calendario; de lo contrario, los perderá.

Día de emergencia

Algunos acuerdos sindicales prevén un día de emergencia para que el empleado se ocupe de una situación personal urgente. Consulte su convenio colectivo para obtener más información.

Política de licencias

Días festivos optativos	Se le acreditarán dos días festivos optativos (personales) el 1 de enero de cada año. Las personas con diez o más años de crédito de servicio reciben cuatro días festivos optativos personales. Puede tomarlos en incrementos de día completo en cualquier momento tras la aprobación del supervisor. Los días festivos personales no se pueden transferir de un año a otro ni se pueden cobrar al final del año. ¡Úselos o los perderá! Los empleados que trabajan en un horario de 4/10 o 9/80 reciben un pago de ocho horas por día festivo. Deben cubrir la diferencia con vacaciones o tiempo compensatorio, tomarlo sin goce de sueldo o trabajar horario flexible. Para obtener más información, consulte los Reglamentos del personal 7.6 en seattle.gov/human-resources/rules-and-resources/personnel-rules. Los empleados representados también deben consultar sus convenios colectivos para conocer las disposiciones relacionadas con los días festivos personales.
Licencia por duelo	Todos los empleados, incluidos los empleados temporales, tienen derecho a cinco días de licencia con goce de sueldo debido al fallecimiento de un familiar cercano. Tras la aprobación del supervisor, puede tomarse vacaciones o una licencia discrecional de hasta 5 días por la muerte de un “familiar que no sea un pariente cercano”, como una tía, un amigo, un compañero de trabajo u otra persona que no sea un familiar cercano.
Licencia por razones médicas y familiares	La Ciudad proporciona hasta 90 días calendario de licencia por razones médicas y familiares sin goce de sueldo por año calendario continuo de 12 meses. Las horas se prorratan para los empleados a tiempo parcial. Los empleados son elegibles para usar la licencia después de cumplir seis meses de empleo. Los empleados elegibles pueden optar por utilizar su licencia acumulada con goce de sueldo, como vacaciones, licencia por enfermedad, día festivo optativo, etc., durante un período de licencia por razones médicas y familiares (Family and Medical Leave, FML) aprobado por la Ciudad. La licencia por FML de la ciudad es una licencia protegida, que permite la reincorporación al puesto de trabajo, la continuación de los beneficios del seguro médico y la protección contra represalias. Cuando utilice la licencia por razones médicas y familiares para el cuidado no médico de su hijo recién nacido o de un hijo que haya recibido en acogida o adopción, debe proporcionar un aviso con 30 días de anticipación, cuando sea posible. Cualquier uso de la licencia por razones médicas y familiares intermitente para el cuidado no médico de su nuevo hijo debe ser de mutuo acuerdo entre usted y su supervisor. Debe presentar un registro de nacimiento o colocación que certifique la fecha de dichos acontecimientos. Cuando se toma una licencia por razones médicas y familiares para atender su propia afección de salud grave o la de un miembro elegible de su familia, debe proporcionar la mayor cantidad de avisos posible. Además, debe presentar un certificado de su proveedor de atención médica que corrobore la afección de salud grave.

Política de licencias

Licencia para actuar como jurado

Además, si solicita la licencia por razones médicas y familiares debido a su propia afección de salud grave, necesitará la autorización de su proveedor de atención médica para volver al trabajo. Para solicitar esta licencia, comuníquese con el [coordinador de licencias y de la Ley para Estadounidenses con Discapacidades \(Americans with Disabilities Act, ADA\) de su departamento.](#)

Si presta servicio como jurado durante el horario habitual de trabajo, se le pagarán las horas regulares al entregar a la ciudad cualquier compensación que reciba de la corte, menos la asignación por transporte.

La City ofrece los siguientes programas de licencia con y sin goce de sueldo para los empleados que necesitan ausentarse del trabajo debido a acontecimientos militares:

Licencia por servicio militar

- Licencia por servicio militar con goce de sueldo: La City proporciona hasta 21 días hábiles, sin incluir los días libres habituales, de licencia con goce de sueldo por año fiscal (de octubre a septiembre) sin la posibilidad de perder créditos de servicio para los empleados que son miembros de las US Armed Forces, la National Guard o las Reserves, y necesitan tomarse una licencia para prestar servicio o realizar entrenamientos o simulacros militares requeridos. Esta licencia proporciona a los empleados su pago y los beneficios de la City a la misma tasa de pago y en virtud de las mismas condiciones que si estuvieran en el trabajo.
- Licencia (Leave of Absence, LOA) por servicio militar: La licencia por servicio militar sin goce de sueldo proporciona a los empleados una licencia sin goce de sueldo para prestar servicio activo en las fuerzas militares de los Estados Unidos. También garantiza la reincorporación a su puesto tras prestar servicio activo, siempre que se cumplan los criterios establecidos.
- Licencia por servicio militar del cónyuge (LOA del cónyuge): Se refiere a una licencia sin goce de sueldo de 15 días que se concede a los empleados cuyo cónyuge es miembro de las Armed Forces, la National Guard o las Reserves, y que ha recibido un llamado u orden inminente para prestar servicio activo y previo al despliegue, o cuyo cónyuge militar está de licencia por despliegue.
- Licencia por razones médicas y familiares (Family Medical Leave, FML) por una obligación militar: Los empleados elegibles reciben hasta 90 días (13 semanas) de licencia por razones médicas y familiares sin goce de sueldo y con derecho de reincorporación durante un periodo continuo de 12 meses por una “obligación calificada” producto de un despliegue en el extranjero del cónyuge, padre, hijo o hija.
- Licencia por razones médicas y familiares (FML) por una licencia para la atención de un familiar herido de guerra: Los empleados reciben hasta 26 semanas de licencia por razones médicas y familiares sin goce de sueldo y con derecho de reincorporación durante un periodo continuo de 12 meses para cuidar a su cónyuge, padre, hijo o pariente más cercano que sea un miembro del servicio militar cubierto que tenga una lesión o enfermedad grave. Los militares cubiertos pueden ser militares en servicio activo o veteranos de las fuerzas armadas.

Política de licencias

Licencia para cuidar a un familiar con goce de sueldo

La ciudad proporciona a los empleados elegibles hasta cuatro semanas (160 horas) de licencia con goce de sueldo para cuidar a un familiar calificado que tenga una afección de salud grave en virtud de una licencia por razones médicas y familiares aprobada. Las horas se prorratan para los empleados a tiempo parcial. Los empleados son elegibles para tomarse la licencia tras completar seis meses consecutivos de empleo en un puesto con beneficios o una asignación temporal y si no han agotado las horas de FML a las que tienen derecho. El uso de la licencia para cuidar a un familiar con goce de sueldo se descontará de las horas a las que tiene derecho por la licencia por razones médicas y familiares. Para solicitar esta licencia, comuníquese con el [coordinador de licencias y de ADA de su departamento](#).

Licencia por maternidad/paternidad con goce de sueldo

El programa de licencia por maternidad/paternidad con goce de sueldo de la City of Seattle proporciona a los empleados elegibles hasta 12 semanas de licencia con goce de sueldo para crear un vínculo con su hijo recién nacido. Estas horas se prorratan para los empleados a tiempo parcial. Los empleados se vuelven elegibles para usar esta licencia tras completar 6 meses de empleo en un puesto elegible para recibir beneficios y si experimentan uno de los siguientes acontecimientos que cumplen los requisitos:

- Nacimiento de un niño; colocación de un niño en adopción; colocación de un niño en hogar de acogida; colocación de un niño en tutela legal.

El empleado, además de solicitar la licencia, debe presentar a la City un registro de nacimiento o colocación. El empleado debe tomarse la licencia antes del primer aniversario del nacimiento o colocación del niño. Para solicitar esta licencia, comuníquese con el [coordinador de licencias y de ADA de su departamento](#).

Licencia sabática

Puede ser elegible para solicitar una licencia sabática sin goce de sueldo de hasta 12 meses después de completar el equivalente a siete años de empleo fijo continuo de tiempo completo en la ciudad. Una licencia sabática se diferencia de una licencia personal en que se garantiza la reincorporación a su puesto de trabajo. (Esta garantía no es mayor que si no estuviera de licencia). Además, recibirá beneficios de atención médica a razón de un mes de cobertura por cada año de empleo completado, hasta un máximo de 12 meses. También puede cobrar cualquier licencia por enfermedad que no haya utilizado superior a 240 horas al 25 % de su valor actual.

Para obtener información adicional, consulte los **Reglamentos del personal** en seattle.gov/human-resources/rules-and-resources/personnel-rules.

Para solicitar cualquiera de estos programas de licencia, comuníquese con el [coordinador de licencias y de ADA de su departamento](#).

Licencia por Razones Médicas y Familiares con Goce de Sueldo del estado de Washington

La Licencia por Razones Médicas y Familiares con Goce de Sueldo de Washington es un programa de seguro financiado a través de las primas que pagan la City of Seattle y los empleados. Se ofrece una licencia con goce de sueldo parcial para acontecimientos médicos, familiares y relacionados con el ejército que cumplan los requisitos. El programa cubre entre 12 y 18 semanas de licencia con goce de sueldo por un acontecimiento que cumpla los requisitos, según las circunstancias. Para obtener más información, visite el sitio web del Washington State Employment Security Department en <https://www.paidleave.wa.gov/>.

Para solicitar este beneficio estatal con el [Employment Security Department](#) (ESD) del estado de Washington, puede comunicarse directamente con el ESD al 1 (833) 717-2273 o enviar su solicitud en línea a través de www.paidleave.wa.gov.

Derechos y responsabilidades de los empleados

Su entorno de trabajo

Como empleado de la Ciudad, usted tiene varios derechos y responsabilidades.

Tiene derecho a un entorno de trabajo libre de discriminación y acoso por motivos de raza, género, edad, nacionalidad, color, credo, identidad de género, religión, ascendencia o presencia de cualquier discapacidad sensorial, mental o física. Debe informar a la autoridad competente de cualquier incidente de acoso o discriminación ilegal que sufra o del que sea testigo. Para conocer el procedimiento de notificación e investigación de las denuncias de acoso laboral, ingrese a <http://sdhrweb/safety/workplaceviolence.asp>.

Empleo

Su puesto (trabajo) puede representarse en virtud de un convenio colectivo entre la ciudad y un sindicato autorizado. En caso afirmativo, tendrá todos los derechos y condiciones de empleo descritos en dicho convenio. Las disposiciones de su convenio colectivo prevalecerán sobre cualquier política, procedimiento o reglamento del personal con los que haya discrepancias.

Tiene derecho a competir abiertamente por los puestos de trabajos de la ciudad para los que está calificado. Puede utilizar el tiempo y los equipos de la ciudad (p. ej., computadoras y fotocopadoras) de manera razonable para participar en los procesos de solicitud de empleo, entrevistas y pruebas de la ciudad.

Tenga en cuenta lo siguiente: Hemos hecho todo lo posible para garantizar que esta información sea precisa. Si existe alguna discrepancia entre este folleto, los contratos de seguro, otros documentos legales o los términos de un convenio colectivo autorizado, siempre prevalecerán los contratos, los documentos legales y los convenios colectivos vigentes. La ciudad de Seattle tiene la intención de continuar con estos planes de manera indefinida. No obstante, se reserva el derecho de modificarlos o rescindirlos en cualquier momento, en su totalidad o en parte, por cualquier motivo, de acuerdo con los procedimientos de modificación y rescisión descritos en los documentos legales. Este folleto no crea un contrato laboral con la City of Seattle.

Jubilación

Plan de ahorro de compensación diferida

Puede participar en el Plan voluntario de compensación diferida de la City of Seattle administrado por Nationwide. Se puede inscribir en cualquier momento del año. El plan le permite ahorrar una parte de su nómina para complementar sus ingresos de jubilación. Los aportes se realizan a través de deducciones de nómina antes o después de impuestos (cuenta Roth), y usted adquiere de inmediato el 100 % de los aportes que realice. Puede elegir entre varias opciones de inversión para diversificar sus ahorros.

Para obtener más información, comuníquese con un asesor educativo sobre compensación diferida en Seattle Municipal Tower (piso 16, suite 1635) al 206-447-1924. Los asesores educativos están disponibles de lunes a viernes durante el horario comercial habitual. O bien, comuníquese con Nationwide al 855-550-1757. Los representantes del servicio de atención al cliente están disponibles de lunes a viernes de 5:00 a. m. a 8:00 p. m., y los sábados de 6:00 a. m. a 3:00 p. m. (hora del Pacífico). También puede acceder a su cuenta las 24 horas del día, los 7 días de la semana en el [sitio web del Plan](#).

- Para iniciar, cancelar o cambiar el importe de sus aplazamientos (aportes) en cualquier momento, ingrese en www.cityofseattledeferredcomp.com o llame al 855-550-1757.
- Puede aportar un mínimo de \$10 por periodo de pago y hasta el 50 % de su ingreso imponible anual hasta el límite anual publicado en www.cityofseattledeferredcomp.com
- Usted no paga impuestos federales sobre la renta por su dinero antes de impuestos hasta que lo retira.
- Puede solicitar un préstamo, que no supere los \$50,000 o la mitad del saldo de su cuenta, el importe que sea menor.
- Solo podrá retirar su dinero cuando deje de prestar servicios para la City, independientemente de su edad.
- Los retiros por dificultades económicas están disponibles, sujetos a las normas del IRS y la aprobación del Comité de Fideicomiso del Plan.
- Puede aportar una parte de su saldo de licencia por enfermedad (si es elegible) y todo su pago de vacaciones a su cuenta cuando se jubile hasta el límite anual diferido no utilizado para el año en que se jubila.
- También puede consolidar planes de jubilación anticipada (457, 403[b], 401[k], 401[a] e IRA) en su cuenta del Plan de compensación diferida.

Año	Límite de aportes regulares	Límite de aporte adicional para empleados mayores de 50 años
2025	\$23,500	\$7,500

Jubilación

Washington State Department of Retirement Systems

Es obligatorio estar afiliado al Washington State Department of Retirement Systems si es miembro de LEOFF 1 o LEOFF 2. Para obtener información sobre su plan, comuníquese con el Washington State Department of Retirement Systems al (360) 664-7000 o al (800) 857-6657, visite su sitio web en www.drs.wa.gov/member/systems/leoff/ o envíe un correo electrónico al Department of Retirement Systems a través de recep@drs.wa.gov.

A quién contactar si tiene preguntas

Si tiene preguntas, comuníquese con las siguientes organizaciones por teléfono u obtenga información a través de sus sitios web. Se puede comunicar con la Unidad de Beneficios del Department of Human Resources de Seattle al 206-615-1340.

Representante local de jubilación de Nationwide	855-550-1757 206-447-1924	www.cityofseattledeferredcomp.com
Programa de Asistencia a los Empleados: ComPsych	1-888-272-7252 TRS: Marque 711	www.guidanceresources.com Identificación de registro web: SeattleEAP
Seguro de vida y por AD&D		Representante de beneficios de su departamento
Cuentas de gastos flexibles de atención médica/asistencia diurna	800-669-3539	naviabenefits.com
Unidad de Beneficios de la Ciudad	206-615-1340	seattle.gov/human-resources/benefits
Workday		https://www.myworkday.com/seattle/d/home.html