



9 de noviembre de 2009

PERSONAL ADMINISTRATIVO
PERSONAL DOCENTE A TAREA COMPLETA

POLITICA INSTITUCIONAL SOBRE EL SEGURO MEDICO Y LEY COBRA

La Universidad Central de Bayamón en su preocupación por el bienestar del empleado y de su familia provee a los mismos con un seguro medico grupal. Este seguro médico es para el empleado, conyugues y dependientes. Para el mismo cualifica todo empleado que haya aprobado su periodo probatorio satisfactoriamente y que sea de carácter regular. Para este seguro no cualifican empleados temporeros, empleados a tarea parcial y/o por contrato.

La institución provee un seguro médico grupal con cubierta básica, dental y farmacia a todos los participantes del mismo. El empleado debe acogerse al seguro de forma voluntaria y en la fecha estipulada para la renovación. El empleado que se acoja al mismo recibirá una aportación patronal según los años de servicio, según se desglosa a continuación.

Tipo de Contrato	Aportación Patronal por Años de Servicio					
	0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5 ó mas
Individual	\$142.00	\$152.00	\$162.00	\$172.00	\$182.00	\$192.00
Pareja	\$142.00	\$152.00	\$162.00	\$172.00	\$182.00	\$192.00
Familiar	\$142.00	\$152.00	\$162.00	\$172.00	\$182.00	\$192.00

Ley COBRA

El derecho a recibir la extensión de beneficios bajo COBRA fue creada por la ley federal, "Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act" (COBRA) del 1985. La extensión de beneficios COBRA estará disponible para el empleado cuando por alguna razón pierda la cobertura de su seguro médico. También estará disponible para los miembros de su familia que estén cubiertos por su seguro médico y por alguna razón pierdan el derecho a estar cubiertos por el mismo.

¿Qué es la Extensión de Beneficios COBRA?

La extensión de beneficios bajo COBRA es la continuación de su cubierta de seguro médico cuando su cubierta de seguro médico haya terminado por alguna

causa conocida como un "evento cualificado". Eventos cualificados específicos son mencionados mas adelante. Después de un evento cualificado, la extensión de beneficios bajo COBRA debe ser ofrecida a cada persona que sea un "beneficiario cualificado". Empleado, conyugue, y sus hijos dependientes pueden ser beneficiarios cualificados si están cubiertos por el seguro médico al momento de perder la cobertura del mismo debido a un evento cualificado. Bajo la cubierta del seguro, los beneficiarios cualificados que eligen la extensión de beneficios COBRA deben pagar por la misma.

El empleado se convertirá en un beneficiario cualificado, si pierde su cubierta de seguro médico, si alguno de los siguientes eventos cualificados ocurriese:

- Terminación del empleo por cualquier razón que no sea conducta inapropiada, o
- Reducción de horas en el empleo.

Los conyugues se convertirán en beneficiarios cualificados si el empleado pierde su cobertura de seguro médico cuando alguno de los siguientes eventos cualificados ocurre:

- Muerte del empleado(a);
- Reducción de horas en el empleo de su conyugue;
- Terminación del empleo de su conyugue, por cualquier razón que no sea conducta inapropiada;
- Si su conyugue obtiene el derecho a beneficio de Medicare (Parte A, Parte B, o ambas); o
- Por divorcia o separación legal del empleado.

Los hijos dependientes se convertirán en beneficiarios cualificados si el empleado pierde la cobertura de su seguro médico si uno de los siguientes eventos cualificados ocurre:

- Muerte del padre (madre) empleado(a);
- Reducción de horas en el empleo del padre (madre) empleado(a);
- Terminación del empleo del padre (madre) empleado(a), por cualquier razón que no sea conducta inapropiada;
- Si el padre (la madre) empleado(a) obtiene el derecho a beneficio de Medicare (Parte A, Parte B, o ambas);
- Si los padres están divorciados o legalmente separados; o
- Si el menor deja de ser elegible para continuar bajo la cobertura del Plan como un dependiente.

¿Cuándo Estará Disponible para el Empleado la Extensión de Beneficios Bajo COBRA?

El Compañía aseguradora ofrecerá la extensión de beneficios bajo COBRA a los beneficiarios cualificados solo cuando el administrador del Plan sea notificado de que un evento cualificado ha ocurrido. Cuando un evento cualificado es la terminación del empleo o reducción de horas en el empleo, muerte del empleado o si el empleado(a) obtiene el derecho a beneficiarse de Medicare (Parte A, Parte B, o ambas), el (la) empleado(a), el patrono debe notificar al administrador del seguro médico sobre el evento cualificado.

Usted Debe Notificar Algunos Eventos Cualificados

Para otros eventos cualificados (divorcio o separación legal del empleado(a) y su conyugue o si un dependiente pierde la elegibilidad a estar cubierto por el Plan como un menor dependiente), el empleado debe notificar al administrador del Plan dentro de 60 días después de ocurrido el evento cualificado. El empleado debe notificar a la: Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Central de Bayamón. **Además, debe proveer la dirección a la cual se les puede enviar información a estos beneficiarios cualificados.**

¿Cómo es Provista la Extensión de Beneficios Bajo COBRA?

Una vez el administrador del seguro médico recibe la notificación de un evento cualificado ha ocurrido, la extensión de beneficios bajo COBRA será ofrecida a cada uno de los beneficiarios cualificados. Cada beneficiario cualificado tendrá derecho, independientemente, a elegir la extensión de beneficios bajo COBRA. Los empleados cubiertos pueden elegir la extensión de beneficios bajo COBRA independientemente de sus conyugues, y los padres pueden elegir la extensión de beneficios bajo COBRA independientemente de sus hijos.

La extensión de beneficios bajo COBRA es una extensión de beneficios temporera. Cuando un evento cualificado es la muerte del empleado, el empleado obtiene el derecho a beneficios de Medicare (Parte A, Parte B, o ambas), divorcio o separación legal, o un menor dependiente pierde su elegibilidad como menor dependiente, la extensión de beneficios bajo COBRA puede durar hasta un máximo de 36 meses. Cuando el evento cualificado es la terminación del empleo o reducción de horas de empleo, y el empleado obtiene el derecho a beneficios de Medicare (Parte A, Parte B, o ambas) antes de 18 meses de que ocurriese el evento cualificado, la extensión de beneficios bajo COBRA para los beneficiarios cualificados que no sea el empleado puede durar hasta 36 meses después de la fecha de obtener el derecho a beneficios de Medicare. Por otra parte, cuando el evento cualificado es la terminación del empleo o reducción de horas en el empleo, la extensión de beneficios bajo

COBRA durará hasta un máximo de 18 meses. Hay dos formas por las cuales este periodo de 18 meses de extensión de beneficios bajo COBRA puede ser extendido.

Extensión de Beneficios Bajo COBRA al Periodo de los 18 Meses por una Incapacidad

Si el empleado o cualquiera en su familia cubierto bajo el seguro médico es incapacitado por la Administración del Seguro Social y el empleado notifica al Administrador del Plan, el empleado y su familia pueden obtener el derecho a recibir una extensión de 11 meses adicionales a la extensión de beneficios bajo COBRA, para un total de 29 meses. La incapacidad tiene que haber comenzado en algún momento antes de los 60 días de extensión de beneficios bajo COBRA y debe durar, por lo menos, hasta el final de los 18 meses de la extensión de beneficios bajo COBRA.

Extensión de Beneficios de 18 Meses Debido a un Segundo Evento Cualificado

Si en la familia ocurre un segundo evento cualificado dentro de los 18 meses de extensión de beneficios bajo COBRA, su conyugue y hijos dependientes pueden obtener una extensión de beneficios adicional de 18 meses, para un máximo de 36 meses, si la notificación del segundo evento cualificado es debidamente notificada al administrador del seguro. Esta extensión de beneficios estará disponible para el conyugue y cualquiera de los hijos dependientes que estén recibiendo la extensión de beneficios cuando el empleado muere, cuando el empleado obtiene el derecho a beneficios de Medicare (Parte A, Parte B, o ambas), o se divorcia o se separa legalmente, o si un menor dependiente deja de ser elegible bajo el Plan como menor dependiente, pero solo si el evento ocasionó que el conyugue o los menores dependientes perdieran su cobertura bajo el seguro médico y el primer evento cualificado no ha ocurrido.

Mantener al Plan Informado de los Cambios de Dirección

Con el propósito de proteger los derechos de la familia, el empleado debe mantener al administrador del seguro médico informado de cualquier cambio en la dirección de los miembros de la familia. También debe mantener una copia, para su expediente, de cualquier notificación que el empleado envíe al administrador del seguro.

Información del Administrador del Plan

Cualquier duda o notificación puede ser dirigida a:

Hewitt Associates Inc.
Unidad COBRA
Tel. 787-767-5525 x. 203
Fax. 787-767-5503

Vigencia:

Esta política tendrá vigencia inmediata, y deroga cualesquiera otras directrices, normas, políticas o procedimientos que estén en conflicto con lo aquí dispuesto.

Aprobado:


Nilda Nadal Carreras
Presidenta