# *EL PASO ISD 2027*
# GUÍA DE BENEFICIOS



SCAN ME

https://ffbenefits.ffga.com/elpasoisd

FFGA
Benefit Solutions *Simplified*


FRANK MARTINEZ
SR. EXECUTIVE PARTNER
915-861-4706
frank.martinez@ffga.com

EL PASO ISD
EMPLOYEE BENEFITS
915-230-2060
www.episd.org/benefits

# Índice


Página 3 - CENTRO DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS
Páginas 4-5 - CÓMO INSCRIBIRSE
Página 6 - ELEGIBILIDAD Y COBERTURA DE BENEFICIOS
Página 7 - PLAN DE LA SECCIÓN 125
Páginas 8-12 - MÉDICO
Página 13 - HSA
Página 14 - FSA
Página 15 - RECURSOS DE FSA
Página 16 - DENTAL
Página 17 - VISIÓN
Página 18 - SEGURO DE VIDA A TERMINAL Y AD&D
Página 19 - TEXAS LIFE
Página 20 - SEGURO POR DISCAPACIDAD
Página 21 - SEGURO CONTRA ENFERMEDADES GRAVES
Página 22 - SEGURO CONTRA ACCIDENTES
Página 23 - SEGURO DE INDEMNIZACIÓN HOSPITALARIA
Página 24 - PROTECCIÓN CONTRA ROBO DE IDENTIDAD
Página 25 - PLANES DE JUBILACIÓN 457(b)
Página 26 - PLANES DE JUBILACIÓN 403(b)
Página 27 - FINPATH
Página 28-29- EAP
Página 30- COBRA
Página 31- PREGUNTAS FRECUENTES
Página 32- MEDICARE
Página 33- APLICACIÓN MY FFGA BENEFITS +
Página 34- INFORMACIÓN DE CONTACTO PARA BENEFICIOS


*Esta guía contiene un resumen de los beneficios que ofrece su empleador. Si hubiese un conflicto entre los términos de este resumen de beneficios y los contratos reales, prevalecerán los términos de los contratos.*

# Centro de Beneficios para Empleados

## ¡Una guía para sus beneficios!

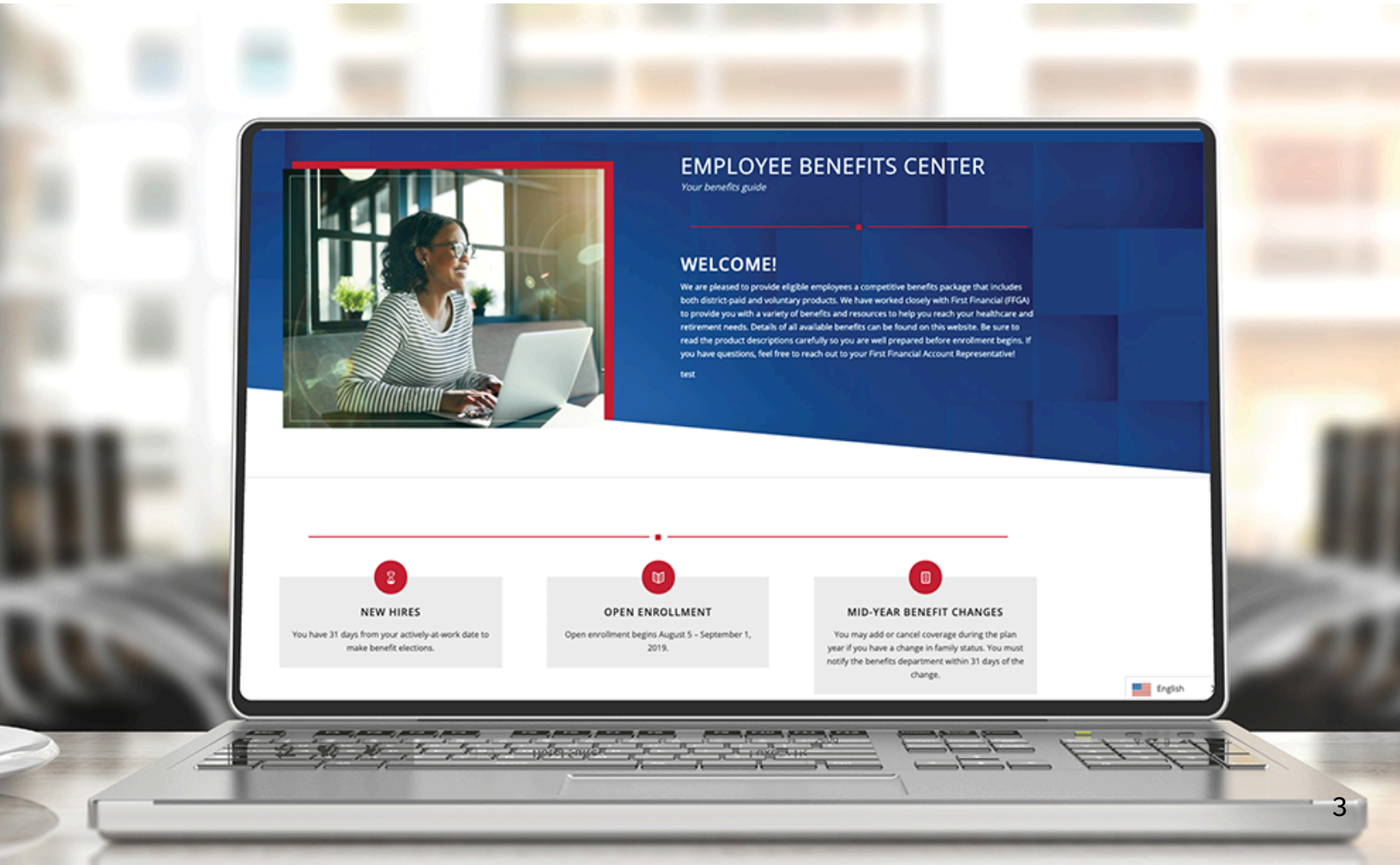
El Paso ISD  y FFGA se complacen en ofrecerle un sitio web personalizado con información sobre sus beneficios. Visite el Centro de Beneficios para Empleados para ver las opciones de beneficios actuales para su empleador, así como para encontrar formularios de reclamación, números de teléfono importantes e información de inscripción.

No es necesario registrarse para acceder al sitio. Simplemente ingrese la URL que aparece a continuación en su navegador y será dirigido a su Centro de Beneficios para Empleados.

SCAN ME!

*¡Escanee el código QR para obtener más información sobre los planes que están disponibles este año del plan!*

https://ffbenefits.ffga.com/elpasoisd



# Cómo inscribirse en el sitio

## La inscripción a los beneficios es obligatoria.

**Inscripción en el sitio**

Cuando llegue el momento de inscribirse en sus beneficios, su representante de cuenta de FFGA estará presente para ayudarle a elegir sus opciones. A continuación, se muestra el horario de asistencia presencial.

El Paso ISD Open Enrollment Assistance Schedule

| Date | Location | Time |
|---|---|---|
| Monday, October 26 | Burges HS | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Tuesday, October 27 | Delta Operations Center (DOC) | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Wednesday, October 28 | Bobby Joe Hill PK-8 | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Wednesday, October 28 | El Paso HS | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Thursday, October 29 | Transportation Westside Annex | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Friday, October 30 | Central Office | 12:00 PM - 6:00 PM |
| Monday, November 2 | Franklin HS | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Tuesday, November 3 | Richardson MS | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Wednesday, November 4 | Jefferson HS | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Thursday, November 5 | Wally Hartley PK-8 | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Friday, November 6 | Transportation Northeast Annex | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Saturday, November 7 | PDC | 9:00 AM - 2:00 PM |
| Monday, November 9 | Chapin HS | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Tuesday, November 10 | Bowie HS | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Thursday, November 12 | Navarrete MS | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Friday, November 13 | Coronado HS | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Saturday, November 14 | PDC | 9:00 AM - 2:00 PM |
| Monday, November 16 | Austin HS | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Tuesday, November 17 | Irvin HS | 10:00 AM - 6:00 PM |
| Wednesday, November 18 | Andress HS | 10:00 AM - 6:00 PM |

# Cómo inscribirse

## La inscripción a los beneficios es obligatoria.

### Inscripción en línea

Para comenzar la inscripción en línea, visite https://ffga.benselect.com/Enroll/login.aspx.

**Inscríbete ahora**

1. En su navegador, vaya a portal.episd.org; esto le llevará a la pantalla de inicio de sesión de Rapid Identity.
2. Ingrese su usuario del distrito
3. Ingrese su contraseña
4. Inicie sesión en la aplicación Rapid Identity para obtener el código de acceso. Si no tiene la aplicación Rapid Identity, es posible que deba descargarla en este momento.
    - 5. Una vez que haya iniciado sesión, verá la pantalla de sus aplicaciones.
    - 6. Haga clic en FFGA; esto lo llevará directamente al portal de beneficios.

#### Ver los beneficios actuales

Después de iniciar sesión, llegará a la pantalla de bienvenida. Sus beneficios actuales y deducciones de primas aparecerán en esta pantalla.

#### Ver/agregar dependientes

Haga clic en Siguiente para ver a sus dependientes. Es muy importante asegurarse de que los números de seguro social y las fechas de nacimiento que se muestran sean correctos. Si planea agregar dependientes, deberá ingresar su nombre legal, números de seguro social y fechas de nacimiento.

#### Comenzar a hacer elecciones

Haga clic en Siguiente nuevamente para comenzar a elegir sus beneficios. Recuerde, no se pueden realizar cambios en sus elecciones durante el año del plan a menos que tenga un cambio calificado a mitad de año según la Sección 125 o un evento de inscripción especial.

### Instrucciones del Centro de Asistencia para la Inscripción

Llame al 855-765-4473 y siga las indicaciones para conectarse con su oficina local de FFGA. El horario de atención es de 8 a.m. a 5 p.m. (hora local) de lunes a viernes. Existe la opción de dejar un mensaje de voz para que un representante le devuelva la llamada. Las llamadas telefónicas se devolverán lo antes posible o el siguiente día hábil si es fuera del horario de atención.

# Elegibilidad para Beneficios y Cobertura

## Cobertura de los Empleados

## Elegibilidad

Los empleados elegibles deben estar trabajando activamente en la fecha de vigencia del plan para que los nuevos beneficios entren en vigencia.

## La inscripción es obligatoria.

Cuando llegue el momento de inscribirse en sus beneficios, su Representante de Cuenta de FFGA estará disponible para ayudarle a realizar sus elecciones. Sus elecciones se pueden realizar en cualquier momento durante la inscripción anual en línea desde la computadora de su trabajo o de su hogar, o por teléfono.

Antes de inscribirse, tómese el tiempo para informarse sobre los beneficios disponibles y qué opciones funcionarían mejor para usted y su familia visitando el Centro de Beneficios para Empleados.

**Si no se completa el período de inscripción abierta, se perderá la cobertura médica, así como las contribuciones a las cuentas HSA/FSA.**

### Cambios en las prestaciones a mitad de año

Puede agregar o cancelar la cobertura durante el año del plan si tiene un cambio en su estado familiar. Debe notificar al departamento de beneficios dentro de los 31 días posteriores al cambio. Envíe un correo electrónico a employeebenefits@episd.org con su nombre y número de identificación para solicitar el cambio.

### Los eventos de vida calificados incluyen:

- Cambios en el hogar, incluidos matrimonio, divorcio, separación legal, anulación, fallecimiento del cónyuge, nacimiento, adopción, colocación en adopción o fallecimiento de un hijo dependiente
- Pérdida de cobertura médica, atribuible al empleo de su cónyuge, pérdida de la cobertura médica existente, incluidos los planes laborales, individuales y estudiantiles, pérdida de elegibilidad para Medicare, Medicaid o CHIP, cumplir 26 años y perder la cobertura a través del plan de uno de los padres

### Rechazo de la cobertura

Si es elegible para recibir beneficios, pero desea RECHAZAR la cobertura, complete la inscripción en línea, ya sea en la computadora de su trabajo o de su hogar. En cada opción, deberá seleccionar "renunciar". **De todas formas, tendrá que completar la información del beneficiario.**

# Planes de la Sección 125

## Información y Reglas de los Planes de la Sección 125

Un Plan de la Sección 125 proporciona una manera de ahorrar impuestos para pagar los gastos elegibles de atención médica o de cuidado de dependientes. Los fondos se deducen automáticamente de su cheque de pago antes de impuestos.

### Así es cómo funciona

Un Plan de la Sección 125 reduce sus impuestos y aumenta su salario neto al permitirle deducir el costo de los beneficios elegibles de sus ganancias antes de impuestos. Además, el plan está disponible para usted sin costo alguno y usted ya es elegible – todo lo que tiene que hacer es inscribirse.

### ¿Es adecuado para mí?

Los ahorros que usted puede conseguir con un Plan de la Sección 125 se detallan en el ejemplo a continuación. Por ejemplo, potencialmente podría llevarse a casa alrededor de $70 más cada mes si participa en el Plan de la Sección 125 de su empleador – ¡eso constituye un ahorro de $840 al año!

No puede cambiar sus elecciones de beneficios para el año del plan a menos que la oficina de beneficios reciba una notificación por escrito dentro de los 31 días posteriores al cambio de situación. Si no se notifica a la oficina de beneficios dentro de los 31 días posteriores al cambio de situación, no se puede realizar ningún cambio de beneficios hasta la próxima inscripción abierta anual.

Los cambios de situación familiar especificados por el IRS incluyen:

- Cambio en el estado civil
- Cambio en el número de dependientes
- Terminación o comienzo del empleo
- El dependiente satisface o deja de satisfacer sus requisitos de elegibilidad
- Cambio de residencia o lugar de trabajo que afecta la elegibilidad para la cobertura

| Ejemplo de cheque de pago del Plan de la Sección 125 | | |
|---|---|---|
| | Sin S125 | Con S125 |
| Salario mensual | $2,000 | $2,000 |
| Menos deducciones médicas | -N/A | -$250 |
| Ingresos brutos disponibles | $2,000 | $1,750 |
| Menos impuestos (fed./est. a. 20%) | -$400 | -$350 |
| Menos FICA calculado (7.65%) | -$153 | -$133 |
| Menos deducciones médicas | -$250 | -N/A |
| Salario neto | $1,197 | $1,267 |
| **¡Podría ahorrar $70 mensuales en impuestos pagando sus beneficios antes de impuestos!** | | |

** Las cifras del ejemplo de cheque de pago anterior son sólo para fines ilustrativos.*

# Cobertura médica

## Cigna



Sus planes médicos se ofrecen a través de Cigna. Desde opciones dentro y fuera de la red hasta una cobertura integral de medicamentos recetados y programas especiales de salud y bienestar, el plan médico del Distrito Escolar Independiente de El Paso (El Paso ISD) ha sido diseñado para satisfacer de manera flexible las necesidades de los empleados del distrito y sus familias.

Las tarjetas de identificación físicas no se enviarán por correo; descargue su tarjeta de identificación digital a través de la aplicación myCigna.

Cigna - www.cigna.com - 1-800-244-6224

### Plan de atención médica autofinanciado impulsado por el consumidor (CDHP)

- Plan con deducible alto: debe alcanzar el deducible antes de que el plan cubra los gastos
- Beneficios dentro y fuera de la red: deducible fuera de la red/máximo de desembolso personal separado
- La red de proveedores es con Cigna
- Plan PPO
- El deducible se aplica a gastos médicos y farmacéuticos.
- El empleado puede optar por aportar fondos a una Cuenta de Ahorro para la Salud.
- Consultas de telemedicina de bajo costo a través de MDLive: 888-632-2738
- Representante local en el sitio: Ana Luna 915-230-2068 aluna2@episd.org
- Entrenador de salud local en el lugar para ayudar en el manejo de enfermedades crónicas: Cecilia Bueno 915-230-2067 caquino@episd.org

### Plan PPO Tradicional

- Plan de copago: pague tarifas fijas por visitas al consultorio y medicamentos recetados
- Deducible más bajo dentro de la red
- Beneficios dentro y fuera de la red: deducible fuera de la red/máximo de desembolso personal separado
- Compatible con cuentas de gastos flexibles
- No se requiere médico de atención primaria
- No se requiere referencias para visitas de especialistas
- Consultas de telemedicina sin costo a través de MDLive - 888-632-2738
- Representante local en el sitio: Ana Luna 915-230-2068 aluna2@episd.org
- Entrenador de salud local en el lugar para ayudar en el manejo de enfermedades crónicas: Cecilia Bueno 915-230-2067 caquino@episd.org

# 2027 Cigna

EPISD EMPLOYEE BENEFITS

EL PASO INDEPENDENT SCHOOL DISTRICT

| Plan Features | CDHP (High Deductible) | | TRADITIONAL (COPAY) | |
|---|---|---|---|---|
| | In Network | Out of Network | In Network | Out of Network |
| Deductible (Plan Year) (Individual/Family) | $3,500/ $6,600 | $8,500/ $17,000 | $2,500/ $5,000 | $7,500/ $15,000 |
| Out of Pocket Max (Individual/Family) | $8,300/ $16,600 | $15,000/ $30,000 | $8,050/ $16,100 | $17,000/ $34,000 |
| Coinsurance | 30% | 50% | 30% | 50% |
| **Office Visit Copay** | | | | |
| Primary Care | 30% after deductible | 50% after deductible | $30 co-pay | 50% after deductible |
| Specialty Care | 30% after deductible | 50% after deductible | $50 co-pay | 50% after deductible |
| Urgent Care | 30% after deductible | 50% after deductible | $50 co-pay | 50% after deductible |
| Diagnostic Lab | 30% after deductible | 50% after deductible | 30% after deductible | 50% after deductible |
| **Prescription Copay** | | | | |
| Deductible | Plan Year Deductible | Plan Year Deductible | Plan Year Deductible | Plan Year Deductible |
| 30 Day Supply Retail | Generic 20% after deductible<br>Preferred 25% after deductible<br>Non-Preferred 50% after deduct. | 50% after deductible | Generic $15<br>Preferred 30%<br>Non-Preferred 50% | 50% After Ded. |
| 90 Day Supply Retail or Home Delivery | Generic 20% after deductible<br>Preferred 25% after deductible<br>Non-Preferred 50% after deduct. | 50% after deductible<br>Home Delivery not covered | Generic $30<br>Preferred 30%<br>Non-Preferred 50% | 50% After Ded |
| **Immediate Care** | | | | |
| Telemedicine Virtual Visit-MDLive | $0 for Acute Care Virtual Visits | Not Covered | $0 for Acute Care Virtual Visits | Not Covered |
| Radiology | 30% after deductible | 50% after deductible | 30% after deductible | 50% after deductible |
| Hospital (Inpatient/Outpatient) | 30% after deductible | 50% after deductible | 30% after deductible | 50% after deductible |
| Urgent Care Facility | 30% after deductible | 50% after deductible | $50 Copay + 30% after deductible | 50% after deductible |
| Emergency Room Hospital/Free Standing | 30% after deductible | 30% after deductible | $500 Copay + 30% after deductible | $500 copay + 40% after deductible |

## Consumer Driven Healthcare Plan (CDHP)

- Compatible with Health Savings Account (HSA) and Flexible Spending Account (FSA)
- Nationwide network
- No requirement for primary care physician
- No referrals for specialists
- Preventive care covered at 100%

## Traditional PPO Plan (Co-Pay Driven)

- Lower deductible
- Compatible with Flexible Spending Account (FSA)
- Nationwide network
- No requirement for primary care physician
- No referrals for specialists
- Preventive care covered at 100%

# Primas Médicas

*Las tarifas a continuación reflejan el costo para los empleados que reciben cheques durante todo el año.*

| Plan CDHP autofinanciado de EPISD | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Total | Contribución de EPISD | Costo de Empleado Mensual | Costo de Empleado Semimensual |
| Solo empleados | $790.77 | $616.77 | $70.00 | $35.00 |
| Empleado + Cónyuge | $1.728,77 | $616.77 | $1,063.00 | $531.50 |
| Empleado + Hijos | $1.233,77 | $616.77 | $617.00 | $308.50 |
| Empleado + Familia | $2.074,77 | $616.77 | $1,409.00 | $704.50 |

| Plan PPO tradicional autofinanciado de EPISD | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Total | Contribución de EPISD | Costo de Empleado Mensual | Costo de Empleado Semimensual |
| Solo empleados | $951.77 | $616.77 | $165.00 | $82.50 |
| Empleado + Cónyuge | $1,847.77 | $616.77 | $1,200.00 | $600.00 |
| Empleado + Hijos | $1.343,77 | $616.77 | $727.00 | $363.50 |
| Empleado + Familia | $2,239.77 | $616.77 | $1,574.00 | $787.00 |

# Primas médicas

*Las tarifas a continuación reflejan el costo para los empleados que no reciben cheques durante todo el año (por ejemplo, conductores de autobús, monitores de autobús y trabajadores de servicios de alimentación).*

| Plan CDHP autofinanciado de EPISD | | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Contribución de EPISD | Costo del empleado: 20 cheques |
| Solo empleados | $790.77 | $616.77 | $42.00 |
| Empleado + Cónyuge | $1.728,77 | $616.77 | $637.80 |
| Empleado + Hijos | $1.233,77 | $616.77 | $370.20 |
| Empleado + Familia | $2.074,77 | $616.77 | $845.40 |

| Plan PPO tradicional autofinanciado de EPISD | | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Contribución de EPISD | Costo del empleado: 20 cheques |
| Solo empleados | $951.77 | $616.77 | $99.00 |
| Empleado + Cónyuge | $1,847.77 | $616.77 | $720.00 |
| Empleado + Hijos | $1.343,77 | $616.77 | $436.20 |
| Empleado + Familia | $2,239.77 | $616.77 | $845.40 |

# Recursos de Cigna

## Servicio 24/7/365 - 800-244-6224

**Cuando *nos necesite, simplemente llame al número gratuito impreso en el reverso de su tarjeta de identificación de Cigna las 24 horas del día, los siete días de la semana, los 365 días del año.***

- Solicite una tarjeta de identificación, actualice la información y verifique el estado de su reclamo
- Encuentre un defensor de la salud para que le ayude a mejorar problemas de salud específicos.
- Hable con un representante de servicio que hable español o con alguien que pueda traducir uno de los 200 idiomas.

## Atención preventiva cubierta al 100% dentro de la red

***Tener y mantenerse saludable es importante. Es por eso que ciertos servicios de atención preventiva están cubiertos al 100% cuando utiliza un médico de la red. Estos pueden incluir:***

- Prueba de cáncer de colon
- Mamografías de rutina y citología vaginal
- Exámenes de presión arterial, colesterol y diabetes
- Vacunas para niños dependientes cubiertos
- Chequeos de bienestar
- Vacunas anuales contra la gripe

*Obtener servicios preventivos puede hacerlo elegible para obtener incentivos de tarjetas de regalo.

## Telesalud

***Cigna Telehealth Connection a través de MDLive le ayuda a obtener la atención que necesita, incluida la mayoría de las recetas (cuando corresponda), para una amplia gama de afecciones menores.***

- **Elija cuándo**: 24/7/365, día o noche, días laborables, fines de semana y festivos.
- **Elige dónde**: casa, trabajo o mientras viaje
- **Elige cómo**: Teléfono o video llamada

## Línea de apoyo para veteranos de Cigna: 855-244-6211

***Esta línea directa gratuita está disponible las 24 horas, los 7 días de la semana, los 365 días del año para todos los veteranos, sus familias y cuidadores. No es necesario ser cliente de Cigna. Cigna está listo para conectar con usted para:***

- Servicios de salud mental
- Recursos para el manejo del dolor
- Asesoramiento sobre consumo de sustancias
- Apoyo financiero
- Comida, ropa, vivienda

## La aplicación myCigna

***La app myCigna te ayuda a personalizar, organizar y acceder a la información importante de tu plan desde tu teléfono o tableta. Usa la app myCigna e inicia sesión en cualquier momento y lugar para:***

- Gestionar y realizar seguimiento de reclamaciones
- Ver, enviar por fax o correo electrónico la información de la tarjeta de identificación
- Encuentre médicos dentro de la red y compare información de costos y calidad
- Revise su cobertura
- Realice un seguimiento de los saldos de sus cuentas y deducibles
- Envíe recibos para el reembolso de su HSA de Cigna

# Cuenta de Ahorros para la Salud

Cigna | www.cigna.com | 1-920-803-4100

Una Cuenta de Ahorros para la Salud (HSA) es una excelente manera de ayudarle a controlar sus costos de atención médica. Funciona en conjunto con un Plan de Salud con Deducible Alto (HDHP) calificado para combinar ahorros libres de impuestos destinados a gastos médicos calificados. Una HSA le permite ahorrar dinero para pagar deducibles más altos asociados con un HDHP de prima mensual más baja. El dinero que ahorra en primas de seguro mensuales está reservado para gastos médicos elegibles en los que incurra en el futuro. Los gastos elegibles incluyen cosas como copagos y deducibles, recetas, gastos de visión, atención dental, terapia y suministros médicos.

| Aspectos destacados de la cuenta de ahorros para la salud | • Saldos se acumulan año por año y acumulan interés .<br>• Portátil– se quedara con su cuenta, aunque se salga de trabajar .<br>• Ventajas de Impuestos: invierta dinero en fondos mutuos para aumentar sus ahorros fiscales para futuros costos de atención médica o jubilación.<br>• Pague sus gastos con la tarjeta de débito que le da acceso inmediato a su dinero al momento de la compra.<br>• Los gastos también se pueden reembolsar a través de nuestro portal en línea, pagando su factura en línea directamente a su proveedor o enviando un formulario de solicitud de distribución.<br>• No se requieren recibos para el reembolso, pero asegúrese de guardarlos para propósito de sus impuestos. |
|---|---|

## ¿Quién puede participar en una HSA?

- Debe estar inscrito en un plan de salud con deducible alto calificado (CDHP).
- No puede estar inscrito en Tricare o Medicare, incluida la Parte A, ni estar cubierto por el plan de atención médica tradicional (no HDHP) de su cónyuge.
- No puede participar en una Cuenta de Gastos Flexibles (FSA) de propósito general ni en un Acuerdo de Reembolso de Salud.
- Se permiten cuentas de gastos flexibles con fines limitados (solamente gastos dentales y de visión).
- No puede participar si su cónyuge tiene una FSA o HRA de propósito general en su lugar de trabajo.
- No puede participar si aparece como dependiente en la declaración de impuestos de otra persona.

| | 2026 | 2027 |
|---|---|---|
| Límites de contribución a la cuenta HSA | • Solo para uso personal: $4,400<br>• Familia: $8,750 | • Solo para uso personal: $4,500<br>• Familia: $9,000 |
| Contribuciones de recuperación de $1,000 (55 años o más) | | |

# Cuentas de gastos flexibles

First Financial Administrators, Inc. | www.ffga.com |1-866-853-3539
Apartado de correos 161968 | Altamonte Springs, F.L. 32716

## FSA de Atención Médica

Una Cuenta de Gastos Flexibles Médicos (FSA de Atención Médica) es un programa aprobado por el IRS que le ayuda a ahorrar impuestos y a pagar los gastos médicos de bolsillo que no cubre su plan médico. Si su plan incluye un período de gracia, tendrá tiempo adicional para generar y reclamar los fondos no utilizados en el nuevo año del plan. Tenga en cuenta que los saldos restantes después del período de gracia se perderán según la regla de "úselo o piérdalo".

Su monto máximo de contribución es $3,400.

### Aspectos destacados de la FSA médica

- Las contribuciones se deducen automáticamente de su cheque de pago antes de impuestos, lo que ayuda a reducir sus ingresos imponibles y aumentar sus ingresos disponibles.
- Su elección completa estará disponible para usted al comienzo del año del plan.
- Sea conservador – cualquier dinero que quede en su cuenta al final del año del plan se perderá.
- Use su tarjeta de beneficios para pagar los gastos calificados por adelantado para que no tenga que gastar dinero de su bolsillo.
- Guarde todos los recibos en caso de que necesite fundamentar una reclamación a efectos fiscales.

**NOTA: El IRS requiere pruebas de que todos los gastos son elegibles. Guarde todos los recibos en caso de que necesite justificar una reclamación a efectos fiscales. Su recibo debe incluir la fecha de la compra o del servicio, el monto que debía pagar después del seguro, la descripción del producto o servicio, el nombre del comerciante o proveedor y el nombre del paciente.**

## FSA para el Cuidado de Dependientes

Con una Cuenta de Gastos Flexibles para el Cuidado de Dependientes, usted puede apartar parte de su sueldo antes de impuestos para pagar los gastos elegibles del cuidado de dependientes, como cuidado de niños, niñeras y cuidado diurno para adultos.

Puede asignar hasta $7,500 por año fiscal para el reembolso de los servicios de cuidado de dependientes.
Si está casado y presenta una declaración de impuestos por separado, el límite es de $3,750.

### Puntos destacados de la FSA para el Cuidado de Dependientes

- Los dependientes elegibles deben ser declarados como una exención en su declaración de impuestos.
- Los dependientes elegibles deben ser hijos menores de 13 años o un adulto dependiente incapaz de cuidarse a sí mismo.
- Los fondos están disponibles a medida que se realizan contribuciones a su cuenta.
- Guarde todos los recibos en caso de que necesite fundamentar una reclamación a efectos fiscales.
- Los saldos se perderán al final del período de "runoff" o de gracia.

# Recursos de la FSA

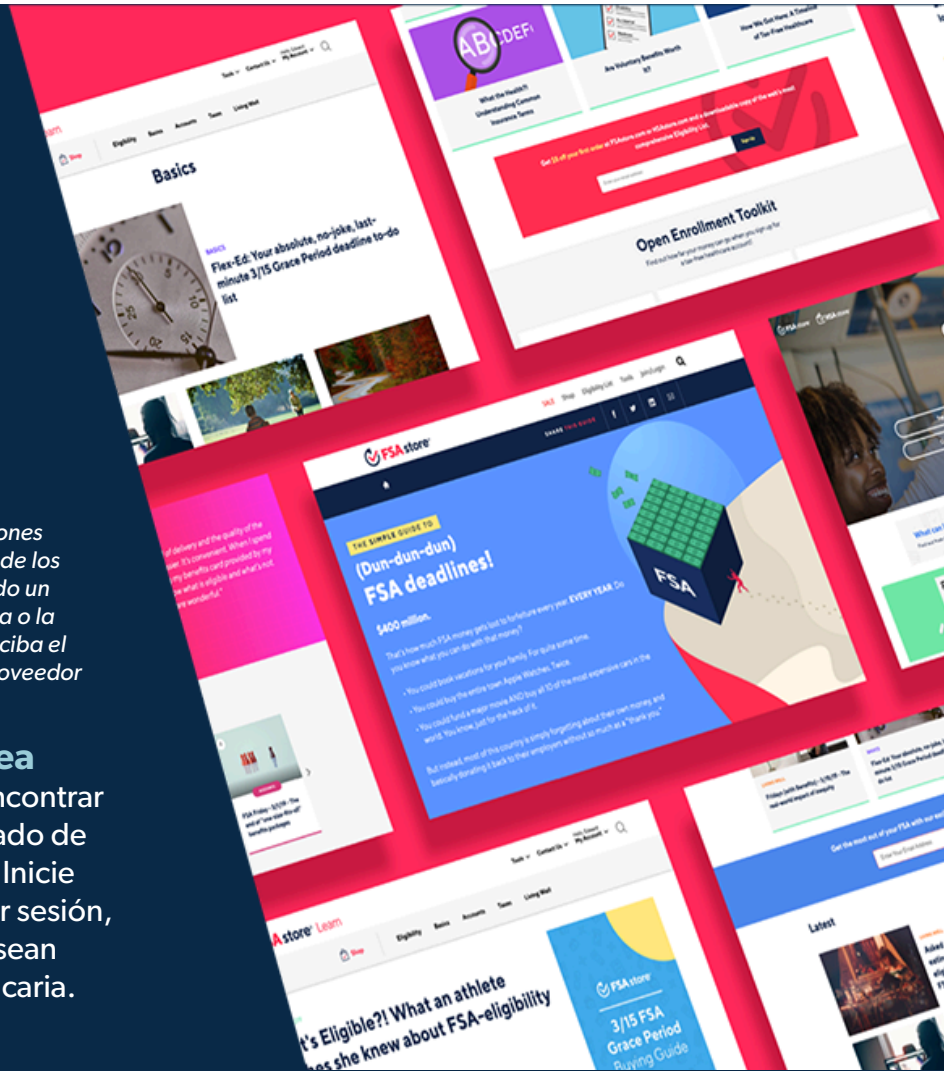
## Tarjeta de Beneficios

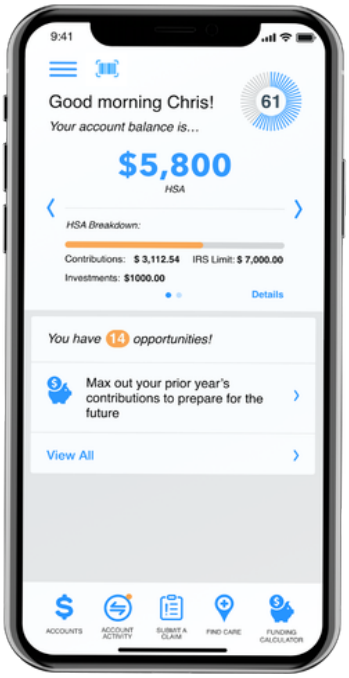
La Tarjeta de Beneficios de FFGA está disponible para todos los empleados que participan en una FSA de Atención Médica y/o una FSA para el Cuidado de Dependientes. La Tarjeta de Beneficios le proporciona acceso inmediato a su dinero en el punto de compra. Las tarjetas están disponibles para los empleados participantes, su cónyuge y sus dependientes elegibles que tengan al menos 18 años de edad.

*El IRS requiere la validación de la mayoría de las transacciones para las FSA. Deberá presentar recibos para la validación de los gastos cuando se le solicite. Si no lo justifica proporcionando un recibo a FFGA dentro de los 60 días posteriores a la compra o la fecha del servicio, su tarjeta se suspenderá hasta que se reciba el recibo necesario o la explicación de los beneficios de su proveedor de seguros.*

## Vea los detalles de su cuenta en línea

Regístrese para ver el saldo de su cuenta, encontrar formularios de reclamación y verificar el estado de reclamaciones en nuestro sitio web seguro. Inicie sesión en www.ffga.com. Después de iniciar sesión, puede registrarse para que los reembolsos sean depositados directamente en su cuenta bancaria.




## Aplicación FF Mobile Account

Con la Aplicación FF Mobile Account, puede presentar reclamaciones, ver el saldo y el historial de la cuenta, verificar el estado de las reclamaciones, ver alertas, cargar recibos y documentación, ¡y más! La aplicación FF Mobile Account está disponible para dispositivos Apple® y Android™ en App Store o Google Play Store.

## Tienda de la FSA

FFGA se ha asociado con la Tienda de la FSA para ofrecerle una tienda en línea fácil de usar para comprender y administrar mejor su cuenta. Puede comprar artículos médicos elegibles como vendajes y solución de lentes de contacto, buscar productos y servicios utilizando la Lista de Elegibilidad y visitar el Centro de Aprendizaje para encontrar respuestas a las preguntas más frecuentes. Visite la tienda en http://www.ffga.com/individuals/#stores para obtener más detalles y ofertas especiales.

FSA store®
Everything Flex Spending.

# Seguro dental

## MetLife



Metlife | www.metlife.com/dental | 800-942-0854

Cuidar su salud bucal no es un lujo, es una necesidad para una salud óptima a largo plazo. El seguro dental puede reducir considerablemente sus costos en procedimientos preventivos, restaurativos y de emergencia. Revise los beneficios del plan para ver cuál es la mejor opción para sus necesidades dentales y las de su familia.

**Aspectos destacados del plan PPO bajo:**

- Libertad de elegir dentistas dentro o fuera de la red
- Los costos de bolsillo son más bajos si elige de la lista de proveedores preferidos de dentistas dentro de la red de Metlife
- Deducible anual de $50 por persona o $150 por familia, beneficio máximo por año calendario de $1,000 por persona
- Los proveedores dentro de la red han acordado la tarifa contratada, lo que reduce sus gastos de bolsillo al permanecer dentro de la red.
- Ortodoncia con un máximo de por vida de $1,000 por persona

**Aspectos destacados del plan PPO alto:**

- Libertad de elegir dentistas dentro o fuera de la red
- Los costos de bolsillo son más bajos si elige de la lista de proveedores preferidos de dentistas dentro de la red de Metlife
- Deducible anual de $50 por persona o $150 por familia, beneficio máximo por año calendario de $1,500 por persona
- Los proveedores dentro de la red han acordado la tarifa contratada, lo que reduce sus gastos de bolsillo al permanecer dentro de la red.
- Ortodoncia con un máximo de por vida de $2,000 por persona

| Primas dentales semimensuales | | |
|---|---|---|
| | Plan bajo | Alto Plan |
| Solo empleados | $9.76 | $18.08 |
| Empleado + Cónyuge | $19.53 | $36.18 |
| Empleado + Hijos | $19.91 | $36.91 |
| Empleado + Familia | $29.69 | $55.00 |

# Seguro de visión

Superior Vision por Metlife | www.metlife.com/vision | 833-393-5433

El cuidado adecuado de la vista es esencial para su bienestar general. Los exámenes oculares regulares a cualquier edad le ayudarán a prevenir enfermedades oculares y a mantener una visión saludable durante años. Los empleados de EPISD ahora tendrán acceso a la red Superior Vision a través de Metlife. ¡Este cambio le permitirá acceder a aún más proveedores dentro de la red que antes!

Su empleador le proporciona un plan de visión para atender sus necesidades y las de su familia. A continuación, se presentan algunos aspectos destacados de su plan de visión.

- Beneficios más completos con proveedores dentro de la red
- Copago de $20 para exámenes de la vista
- Copago de $20 para anteojos o lentes de contacto
- $150 de subsidio para marcos y $175 de subsidio para lentes de contacto
- Ahorre utilizando los centros de visión de Costco o Sam's Club
- Este plan permite examen de la vista, marcos nuevos y lentes de contacto cada 12 meses.
- El plan cubre 2 pares de anteojos, lentes de contacto dobles o 1 de cada uno cada 12 meses

| Prima semimensual de Vision | |
|---|---|
| Solo empleados | $3.58 |
| Empleado + Cónyuge | $7.15 |
| Empleado + Hijos | $7.33 |
| Empleado + Familia | $10.10 |



# Seguro de vida a término y AD&D

## Pagado por el empleador y voluntario

Hartford | https://www.thehartford.com/employee-benefits | 866-294-7987

### Seguro de vida a término y por muerte accidental y desmembramiento pagado por el empleador

El seguro de vida protege a sus seres queridos. Paga un beneficio para que puedan pagar los gastos del funeral, pagar deudas y mantener su nivel de vida actual.Es una de las mejoresformas de mostrarles que usted se preocupa por ellos. Su empleador proporciona a todos los empleados elegibles una póliza de $20,000. Su empleador paga el 100% del costo de esta póliza. Se trata de una póliza de vida a término que está en vigor mientras esté empleado y trabaje más de 10 horas.

### Seguro de vida a término voluntario

El seguro de vida voluntario es una cobertura de vida a término que usted puede comprar además del plan de seguro básico de vida proporcionado por su empleador. Lo cubrirá por un período específico mientras esté empleado. Los montos de los planes se ofrecen en niveles para que pueda elegir el monto de cobertura que mejor se adapte a usted y su familia. Como se trata de un plan grupal,las primas suelen ser más bajas, así que es más económico obtener la tranquilidad que ofrece un seguro de vida. Se aplican limitaciones. Consulte la póliza para obtener más detalles. Si está escogiendo cobertura por primera vez o está subiendo su cobertura más arriba de un nivel, Evidencia de cubertura será necesitará para ser aprobado. Los niveles de cubertura son 1.5, 2,3 veces de su salario anual. Visite el Centro de Beneficios en ffbenefits.ffga.com/elpasoisd para obtener más detalles.



# Vida permanente

## Texas Life



Texas Life | www.texaslife.com | 800-283-9233

### Seguro de vida con Texas Life: seguro de vida permanente y portátil

La tranquilidad que ofrece el seguro de vida permanente y voluntario es incomparable. Es un compañero sólido para su plan de seguro de vida grupal. Texas Life ofrece un seguro de vida que usted puede conservar durante toda la vida. El plan es fácil de comprar, pagar y mantenergracias a la conveniencia de la deducciónde nómina. La cobertura es asequible y confiable. Además, Texas Life tiene más de un siglo de experiencia en la protección de familias y la tranquilidad que sólo puede dar un seguro de vida permanente.

**Puntos destacados del Seguro de Vida Permanente de Texas Life**

- Usted es el dueño de la póliza, incluso si cambia de trabajo o se jubila.
- La póliza permanece vigente hasta su muerte o hasta los 121 años si paga la prima necesaria a tiempo.
- Es una póliza de vida universal y permanente, lo que significa que puede estar tranquilo sabiendo que sus seres queridos estarán bien atendidos cuando usted ya no esté.
- Disponible todos los años mediante emisión exprés.
- Cláusula adicional por enfermedad crónica
- Cláusula adicional por enfermedad terminal
- Para obtener más información sobre el plan, visite el centro de beneficios para empleados en ffbenefits.ffga.com/elpasoisd

# Seguro de discapacidad

Hartford | www.thehartford.com/employee-benefits | 866-294-7987

## ¿Por qué necesito un seguro de discapacidad?

¿Alguna vez se ha preguntado qué pasaría con sus ingresos si sufriera una lesión accidental, una enfermedad o quedara embarazada? Por eso necesita una cobertura por discapacidad. Esta reemplaza una parte de sus ingresos durante el periodo en que no pueda trabajar debido a esas razones. Puede elegir entre cuatro planes de eliminación: 0/7, 14, 30 y 60 días. El periodo de eliminación es el tiempo que debe esperar antes de que su plan le pague los beneficios por discapacidad. Los montos de los beneficios comienzan en $200 al mes y pueden llegar hasta el 66 y 2/3% de su salario mensual.

¿Cómo decide si necesita un seguro de discapacidad? Considere estas preguntas al tomar su decisión:

- ¿Cuánto tiempo de excedencia laboral tiene usted?
- ¿Tiene ahorros?
- ¿Tiene otros ingresos con los que pueda contar, como los de su cónyuge o la manutención de sus hijos?
- ¿Qué tan cerca está de jubilarse?
- ¿Puede solicitar beneficios del Seguridad Social por Discapacidad o Jubilación por Discapacidad?
- ¿Cuáles son sus otras fuentes de ingresos?



# Seguro contra Enfermedades Graves

CIGNA | https://mycigna.com | 800-754-3207

## Prepárese para lo inesperado

Si ha oído hablar de ataques cardíacos, accidentes cerebrovasculares, trasplantes de órganos o parálisis, entonces está familiarizado con las enfermedades graves. Es probable que usted o alguien que conozca haya experimentado uno de estos eventos que le cambiaron la vida. Muchas veces, una enfermedad grave tiene un impacto poderoso en la vida de las personas, afectando su sustento y sus finanzas.

Un plan de enfermedades graves puede ayudar con los costos de tratamiento de enfermedades cubiertas. Los beneficios se le pagan directamente a usted, a menos que se haya asignado de otra forma, lo que le da la opción de decidir cómo gastar el dinero. Además, hay planes disponibles para brindarle cobertura a usted, su cónyuge y sus hijos dependientes.

Las enfermedades críticas cubiertas con beneficios iniciales y recurrentes del 100% incluyen:
-Tumor cerebral benigno
-Cáncer invasivo
-Injerto de derivación de la arteria coronaria
- Enfermedad de Alzheimer*no se paga ningún beneficio recurrente
-Ataque al corazón
- Accidente cerebrovascular
- Insuficiencia renal
- Insuficiencia orgánica grave

También hay muchas enfermedades que tienen un beneficio reducido pagadero en caso de diagnóstico a través de este plan. Con las enfermedades a continuación, el plan pagará un beneficio de diagnóstico inicial del 25% y no tiene ningún beneficio recurrente disponible.

-Cáncer no invasivo
-Enfermedades infantiles como parálisis cerebral, labio leporino/paladar hendido, fibrosis quística, diabetes tipo 1, síndrome de Down, anemia de células falciformes, espina bífida.
-Enfermedades infecciosas si se tratan en un hospital durante 5 días consecutivos, incluidas covid 19, difteria, rabia y malaria. Consulte la información en su centro de beneficios para empleados para conocer todas las infecciones y enfermedades cubiertas.
-Enfermedades progresivas como ELA, esclerosis múltiple, distrofia muscular, enfermedad de Parkinson avanzada, lupus eritematoso sistémico.

La cobertura es portátil y está disponible para usted, su cónyuge e hijos. Opciones de beneficios de cobertura disponibles de $10,000, $20,000 o $30,000. El precio se basa en la edad y la cobertura seleccionada. Consulte la tabla completa de tarifas en el Centro de Beneficios para Empleados: ffbenefits.ffga.com/elpasoisd.

**Ejemplo de cómo se pagan los beneficios utilizando un monto de beneficio de $10,000**

| Covered condition/illness | Payment |
|---|---|
| Heart Attack – First verified diagnosis | Initial benefit payment of $10,000 or 100% |
| Kidney Failure – First verified diagnosis, 2 years later | Initial benefit payment of $10,000 or 100% |
| Heart Attack – Second verified diagnosis, 4 years later | Recurrence benefit payment of $10,000 or 100% |

# Seguro contra Accidentes

Metlife | mybenefits.metlife.com | 800-438-6388

Los costos asociados con una lesión pueden acumularse. Entre las visitas al hospital, los exámenes y el tratamiento, los gastos de bolsillo pueden ponerlo en una situación económica difícil. Un plan de seguro contra accidentes le paga los beneficios directamente a usted para que pueda determinar dónde gastar el dinero. Es reconfortante saber que una póliza de seguro contra accidentes puede estar disponible en todas las etapas de su atención, desde el tratamiento inicial hasta la atención de seguimiento. La cobertura de accidentes está disponible para usted a través de deducciones de la nómina y puede proporcionar un beneficio por los costos asociados con:

La cobertura de accidentes está disponible para usted a través de la deducción de nómina. Hay 2 planes para elegir, un plan bajo y un plan alto que brindan beneficios además de cualquier otro pago de seguro que pueda recibir.

Algunos de los seguros/servicios cubiertos por este plan son:

| Benefit Type | Low Plan Benefits | High Plan Benefits |
|---|---|---|
| Fracture – depends on fracture and type of repair | $100 - $8,000 | $200 - $10,000 |
| Dislocation- depends on dislocation and type of repair | $100 - $8,000 | $200 - $10.000 |
| Second or Third Degree Burn | $100 - $10,000 | $125 - $15,000 |
| Concussion | $400 | $800 |
| Laceration – depends on length of cut and repair | $50 - $400 | $75 - $700 |
| Broken Tooth | Crown $200, Filling $50, Extraction $100 | Crown $300, Filling $100, Extraction $150 |
| Ambulance | | |
| Ambulence | Ground $400/Air $1,200 | Ground $500/Air $1,500 |
| Emergency Care | $50 - $250 | $75 - $300 |
| Non Emergency Care | $50 | $75 |
| Physician Follow Up | $100 | $125 |
| Surgical Repair | $200 - $2,000 | $250 - $2,500 |
| Medical Appliance | $100 - $1,000 | $200 - $1,250 |

Benefit payment example on the low plan due to a fall at a park.

| | |
|---|---|
| Emergency Care - $100 | Fracture of Leg - $1,000 |
| Surgical Repair - $500 | Medical Appliance - $300 |
| Physician Follow up - $200 total ($100 X 2 follow ups) | |
| Total Benefit Paid: $2,100 | |

Para obtener una lista de todos los beneficios cubiertos asociados con el plan de accidentes, visite el sitio web del centro de beneficios para empleados en ffbenefits.ffga.com/elpasoisd.

| Primas semimensuales | | |
|---|---|---|
| | Plan bajo | Plan Alto |
| Solo empleados | $2.68 | $3.85 |
| Empleado + Cónyuge | $5.35 | $7.70 |
| Empleado + Hijos | $6.52 | $9.38 |
| Empleado + Familia | $7.67 | $11.03 |

# Seguro de indemnización hospitalaria

CIGNA | https://mycigna.com | 800-754-3207

Las hospitalizaciones son costosas. Si usted o un miembro de su familia se encuentran en el hospital debido a un accidente o una enfermedad repentina, es posible que tengan dificultades económicas, incluso si tienen un buen plan médico. Con un plan de indemnización hospitalaria, puede estar seguro de que esos gastos adicionales no serán una carga financiera.

A diferencia de los planes médicos, no hay deducibles por cumplir con un plan de indemnización hospitalaria. Tan pronto como incurra en un evento calificado, puede presentar una reclamación y comenzar a recibir beneficios. Esta no es una cobertura médica, sino un gran compañero para ayudar a compensar los costos incurridos con la admisión hospitalaria.

Los beneficios del seguro se pagan cuando usted tiene una estadía en el hospital planificada o no planificada por una enfermedad, lesión, cirugía o tener un bebé. El plan paga una suma global para la admisión con un beneficio diario durante una estadía en el hospital cubierta.

Hay dos planes para elegir y puede elegir cobertura para usted, su cónyuge e hijos. Ambas opciones son portátiles. El dinero se puede utilizar para costos médicos, deducibles del seguro, comestibles, transporte, cuidado de niños, ¡la elección depende de usted!

| Benefit | Low Plan | High Plan |
|---|---|---|
| Hosptial Stay - Admission | $500 | $1,000 |
| Hosptial Stay - Daily | $150 | $200 |
| Hosptial Stay - (ICU) Daily | $300 | $400 |
| Newborn Routine Care | $100 | $100 |
| Observation Unit | $100 | $100 |
| Substance Abuse Stay - Daily | $100 | $200 |
| Mental Disorder Stay - Daily | $100 | $200 |
| Rehabilitation Unit Stay - Daily | $100 | $200 |
| Hosptial Stay - ICU Admission | $1,000 | $2,000 |

| Primas semimensuales | | |
|---|---|---|
| | Plan bajo | Plan Alto |
| Solo empleados | $3.61 | $7.07 |
| Empleado + Cónyuge | $8.28 | $16.28 |
| Empleado + Hijos | $5.64 | $11.00 |
| Empleado + Familia | $9.55 | $18.68 |

# Protección contra el robo de identidad

iLock360| www.ilock360.com | 855-287-8888

Millones de estadounidenses informan que les roban su identidad cada año. Las personas están en línea y en dispositivos móviles más que en cualquier otro momento de la historia, por lo que no sorprende que el robo de identidad esté en aumento. Y va más allá del simple robo de su número de tarjeta de crédito. Si bien el fraude con tarjetas de crédito es uno de los tipos de robo de identidad más reportados, también incluye fraude bancario, crediticio, telefónico y fiscal.

El seguro contra robo de identidad no evitará que le roben su identidad. Pero estará allí para avisarle si se detecta alguna actividad sospechosa bajo su nombre. El plan incluye monitoreo de agencias de crédito, uso del número de seguro social y protección de billetera perdida. Las cuentas se controlan a diario para que pueda estar tranquilo sabiendo que su identidad está protegida incluso mientras duerme. Cuanto antes pueda tomar medidas para cerrar sus cuentas, más rápido podrá recuperar su identidad.

Se necesitan años para establecer una buena reputación con los prestamistas de crédito y los empleadores. Asegúrese de que siga siendo suyo aprovechando el seguro contra robo de identidad que ofrece su empleador.

El plan iLock360 Plus cubre 1 de las principales agencias de crédito, mientras que el plan Premium cubre 3 de las principales agencias de crédito. Los niños están cubiertos hasta los 18 años.

| Primas semimensuales | | |
|---|---|---|
| | Plan Plus | Plan Premium |
| Solo empleados | $4.00 | $7.50 |
| Empleado + Cónyuge | $7.50 | $11.00 |
| Empleado + Hijos | $6.50 | $10.00 |
| Empleado + Familia | $10.00 | $13.50 |



# Planes de jubilación 457(b)



Servicios TCG/HUB | www.tcgservices.com | 800-943-9179
Carol Martinez, Representante del Plan Local | 915-539-4286

Un plan 457(b) es un Plan de Jubilación con Impuestos Diferidos disponible para empleados de agencias gubernamentales estatales y locales, incluidos los empleados de escuelas públicas. Son similares a los planes 401(k) porque le permiten colocar un porcentaje de su salario en un plan patrocinado por el empleador que le ayuda a ahorrar para la jubilación. No tendrá que pagar impuestos sobre lo que aporte o sus ganancias realizadas hasta que retire el dinero.

### Beneficios

- Opciones de inversión: anualidades fijas, anualidades variables o fondos mutuos
- Flexibilidad: comience, detenga y ajuste sus contribuciones según lo permita el plan de su empleador
- Recibir estados de cuenta periódicos
- No hay penalización federal del 10% sobre intereses o ganancias por retiro anticipado
- No hay impuestos federales sobre el dinero que deposita en el plan hasta que llegue el momento de realizar retiros

Su representante local de TCG/HUB está disponible para ayudarle y responder a sus preguntas. Carol Figueroa, 915-539-4286 o cfigueroa@tcgservices.com. Puede programar una cita con Carol en tcgservices.com/cfigueroa.

| Límites de contribución | |
|---|---|
| **2026** | **2027** |
| $24,500 | TBD |

Los participantes que tengan 50 años o más en cualquier momento durante el año calendario se les permite contribuir con $8,000 adicionales.



*Toda inversión conlleva riesgos. El rendimiento pasado no garantiza rentabilidades futuras.*

# Planes de jubilación 403(b)

Servicios TCG/HUB | www.tcgservices.com | 800-943-9179
Carol Martinez, Representante del Plan Local | 915-539-4286

El plan 403(b) puede ser una excelente manera de ahorrar para la jubilación. Puede complementar un plan de pensiones tradicional u otros planes de jubilación, o bien, actuar como plan independiente. El 403(b) es un plan de jubilación con impuestos diferidos disponible para empleados de instituciones educativas y ciertas organizaciones sin fines de lucro, según lo dispuesto en la sección 501(c)(3) del Código de Impuestos Internos (IRS). Las contribuciones y las ganancias de inversión en un 403(b) se acumulan con impuestos diferidos hasta el retiro (que se supone es la jubilación), momento en el que tributan como ingresos ordinarios. El nombre del plan 403(b) se deriva de la sección del código del IRS que lo rige.

## Cómo funciona un 403(b)

Los empleados se inscriben y participan a través de su empleador. Las contribuciones a un plan 403(b) se realizan antes de impuestos mediante un Acuerdo de Reducción Salarial. Este acuerdo permite al empleado participante aceptar una reducción salarial. El monto de la reducción se destina a inversiones ofrecidas por el empleador y seleccionadas por el empleado. Estas contribuciones se denominan aplazamientos electivos y se excluyen de la base imponible del empleado. Las contribuciones se acumulan con impuestos diferidos hasta el momento de la jubilación, cuando los retiros tributan como ingresos ordinarios. Se debe seleccionar un proveedor autorizado.

## Beneficios

- Crecimiento con impuestos diferidos: sin impuestos anuales sobre las ganancias
- Opciones de inversión: anualidades fijas, anualidades variables o fondos mutuos
- Tasas de interés competitivas
- Flexibilidad: comience, detenga y ajuste sus contribuciones según lo permita el plan de su empleador.
- Recibir estados de cuenta periódicos

Su representante local de TCG/HUB está disponible para ayudarle y responder a sus preguntas. Carol Figueroa, 915-539-4286 o cfigueroa@tcgservices.com. Puede programar una cita con Carol en tcgservices.com/cfigueroa.

| Límites de contribución | |
|---|---|
| **2026** | **2027** |
| $24,500 | TBD |

Los participantes que tengan 50 años o más en cualquier momento durante el año calendario se les permite contribuir con $8,000 adicionales.

*Toda inversión conlleva riesgos. El rendimiento pasado no garantiza rentabilidades futuras.*

finpath™

# Empowering the shift from surviving to thriving




In the United States, 7 in 10 Americans report high levels of financial stress. We're here to change that.

If you've ever felt like you're living paycheck to paycheck or like your dollar can go farther, we have just the tools to make a difference. And it's all available at **no cost to you**.

## Meet FinPath

FinPath is a financial education program paid for by your employer to help you take control of your finances and reduce your financial stress. With FinPath, focusing on your financial goals and getting answers to your questions is easy.

Here's what you get:

### Unlimited 1:1 Coaching

Personalized, confidential coaching sessions tailored to your financial needs

### Financial Health Tools

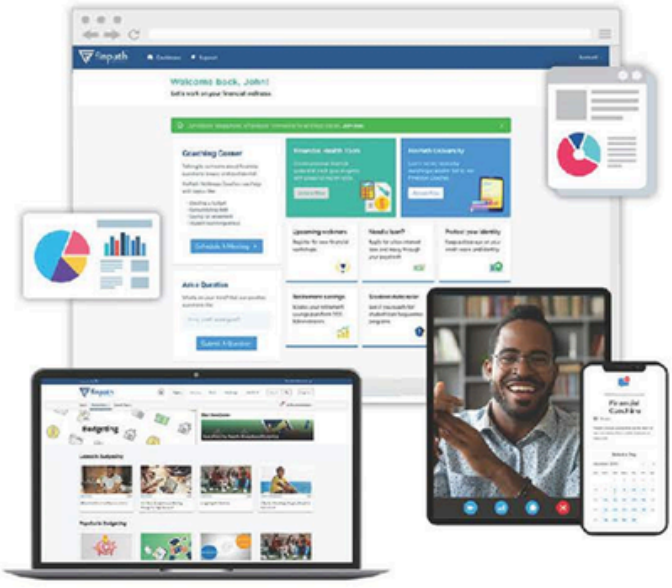
Over 30+ tools to help you budget, reduce debt, plan for emergencies, and more!

### FinPath University

Participate in live and self-paced courses accessible anytime, anywhere

### FinPath Perks

Get rewarded by building better financial habits through monthly gift card raffles, including a $1,000 giveaway



## Activate your free account in 3 easy steps!

1. Head to **finpathwellness.com/register**
2. Enter your **work email address**
3. Check your email for your unique **activation link**

**Have Questions? Get Answers.**

833-777-6545

finpathwellness.com/support

# Programa de asistencia al empleado

ComPsych | www.guidanceresources.com | 877-277-0073

La vida nos lleva por muchos caminos. Entre los hijos, las relaciones personales, las actividades extracurriculares y el tiempo en familia, parece que no tenemos tiempo suficiente para abarcarlo todo. Cuando la vida lo estrese, llame a la línea de asistencia al empleado que ofrece su empresa. Ofrece acceso 24/7 a profesionales que pueden ayudarte a afrontar con éxito sus problemas emocionales.

Un programa de asistencia al empleado, o EAP, es un programa gratuito y voluntario que ofrece su empleador. Con una sola llamada, tendrá acceso a asesoramiento a corto plazo y evaluaciones confidenciales cuando tenga un problema personal o laboral.

Los programas de asistencia al empleado abordan una amplia gama de problemas, como el bienestar mental y emocional, el abuso de sustancias y el duelo, las presiones laborales, las cuestiones relacionadas con la jubilación, el cuidado infantil y el cuidado de personas mayores. Los consejeros se rigen por los más altos estándares éticos y están capacitados para mantener la confidencialidad de su situación. Trabajan con usted para determinar la mejor manera de abordar sus necesidades y guiarlo hacia una dirección positiva.

Servicios cubiertos incluyen:

- Asesoramiento confidencial
- Apoyo para el trabajo y el estilo de vida
- Asesoramiento legal
- Recursos financieros
- Herramientas y soporte digital



ComPsych | GuidanceResources®

EL PASO INDEPENDENT SCHOOL DISTRICT

# Life is challenging. We can HELP.

## We're your GuidanceResources® program.

Talk to us for the tools you need to handle any of life's challenges, big or small.



## Our Services:

### Confidential Counseling

- Anxiety, depression, stress
- Grief, loss, life adjustments
- Relationship/marital conflicts

### Financial Resources

- Financial planning, retirement, taxes
- Relocation, mortgages, insurance
- Budgeting, debt, bankruptcy

### Work and Lifestyle Support

- Child, elder, and pet care
- Moving and relocation
- Shelters, government assistance

### Digital Tools and Support

- Immediate connection to counseling, work-life support, and more
- Personalized guided behavioral health and well-being programs
- Interactive articles, videos, on-demand trainings, digital self-care tools
- Accessible resources for anxiety, stress, mindfulness, sleep, and more

### Legal Guidance

- Divorce, adoption, family law
- Wills, trusts, estate planning
- Free consultation and discounted local representation

Explore your program: Scan for video tour!

## Confidential 24/7 support, when and where you need it.

Call 877.277.0073 to speak to a highly trained, caring professional.
Go to guidanceresources.com and enter your company ID: ELPASOISD

Assistance is always confidential. View our privacy notice at guidanceresources.com/privacy

24/7 Live Assistance

Call: 877.277.0073
App: GuidanceNow℠
Online: guidanceresources.com

TRS: Dial 711
Web ID: ELPASOISD

Scan for more resources

Copyright © 2026 ComPsych. All rights reserved. This information is for educational purposes only. EN(US)

# COBRA

First Financial Administrators, Inc. | www.ffga.com | 800-523-8422, option 4

La vida está llena de eventos inesperados que pueden afectar su cobertura de seguro médico. Según la Ley Ómnibus de Conciliación Presupuestaria Consolidada, más conocida como COBRA, usted tiene derecho a continuar con su cobertura de salud grupal, como el seguro médico, dental, de visión y las cuentas de gastos flexibles por un tiempo limitado.

## Puntos destacados de COBRA

- Continuación temporal de la cobertura que generalmente dura 18 meses debido a la terminación del empleo o la reducción de horas de trabajo, divorcio, muerte o un hijo que ya no califica como dependiente. Ciertos eventos calificados, o un segundo evento calificado durante el período inicial de cobertura, pueden permitir que un beneficiario reciba un máximo de 36 meses de cobertura.
- Usted o un miembro de su familia son responsables de notificar a su empleador sobre un divorcio, separación legal o pérdida de la condición de dependiente de un hijo dentro de los 60 días posteriores al evento. En caso de despido, fallecimiento o reducción de horas, su empleador será responsable de informarle al proveedor que usted tiene derecho a continuar con la cobertura bajo COBRA.
- Los beneficios seguirán siendo idénticos a los que tenía mientras estaba empleado. Sin embargo, usted será responsable de pagar la prima completa, más los cargos aplicables.

**First Financial Administrators, Inc. ofrece servicios de administración de COBRA para los siguientes planes: Seguro médico, dental, de la vista y cuenta de gastos flexibles (FSA).**



# Preguntas frecuentes

**¿Qué es Express Issue?**
Emisión Express se refiere a un mínimo de preguntas en una solicitud, no más de 3, para calificar para los beneficios.

**¿Qué es la Emisión Garantizada (GI)?**
También conocida como Aceptación Garantizada (GA), significa que no se le puede rechazar por motivos de salud. La Emisión Garantizada suele ofrecerse durante la inscripción inicial a los beneficios.

**¿Qué es una "condición preexistente"?**
Una condición preexistente es una enfermedad o condición física para la cual existían síntomas o se recomendó o recibió consejo o tratamiento médico antes de la fecha efectiva de la cobertura.

**¿Qué es un deducible?**
Un deducible es lo que debe pagar por su atención médica antes de que su seguro pague su parte. La mayoría de los planes tienen deducibles, que se reinician cuando comienza su "AÑO DEL PLAN". Por ejemplo, si su plan tiene un deducible de $1,000 y se somete a una cirugía que cuesta $5,000, pagará $1,000 antes de que su aseguradora le ayude a cubrir sus facturas.

**¿Qué es un copago?**
Un copago es una cantidad fija que paga por servicios cubiertos, como una receta médica o una consulta médica. Algunos planes de salud también aplican un coseguro a ciertos servicios. Con este, paga un porcentaje del costo total de la atención. Por ejemplo, si tiene un coseguro del 20% y su consulta médica cuesta $300, pagaría $60 (si ya alcanzo su deducible).

**¿Qué significa máximo de desembolso personal?**
Su máximo de gastos de bolsillo es el monto máximo que debe pagar anualmente por sus servicios médicos o medicamentos recetados antes de que su seguro cubra toda su atención. Este monto no incluye las primas. La Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio limita los máximos de gastos de bolsillo. En 2021, para un adulto que utilice proveedores de la red, no puede superar los $8,550, y para una familia, no puede superar los $17,100.

**¿Qué significa EOB?**
Después de consultar con su médico o someterse a un procedimiento en un hospital, recibirá una Explicación de Beneficios (EOB) que explica cuánto de los cargos pagará su seguro. La EOB no es una factura en sí misma, pero puede indicarle cuánto podría cobrarle su médico. Busque la frase "pagado por el paciente" para ver cuánto podría adeudar después de que su seguro pague.

**Antes de hacerse ciertas pruebas o procedimientos, ¿necesita autorización de su plan de seguro médico?**
Si su médico le indica que necesita una prueba o un procedimiento, es posible que su plan de salud tenga que autorizarlo para que el seguro lo cubra. Este permiso se denomina preautorización. El resumen de beneficios de su plan indica qué atención médica debe preautorizarse. Si no la recibe cuando es necesaria, su plan de salud no cubrirá su parte de los costos.

Cuentas de cuidado diurno para dependientes

**Si contribuyo a una cuenta de cuidado diurno para dependientes, ¿puedo también deducir mis gastos de guardería de mis impuestos?**
No, no puede. Si usa la Cuenta de Cuidado de Dependientes, ahorrará dinero por adelantado en sus impuestos. Las deducciones por cada nómina se deducen de su nómina antes de que pague impuestos sobre sus ingresos. Por lo tanto, sus ingresos tributables son menores y usted paga menos impuestos.

**¿Qué tipos de cuidados cubre esto?**
· Cuidado antes y después de la escuela · Gastos de preescolar/guardería · Programas de día extendido · Servicios de au pair (cantidades pagadas por el cuidado real del dependiente) · Niñera (dentro o fuera del hogar) · Servicios de niñera (cantidades pagadas por el cuidado real del dependiente) · Campamento de día de verano para su hijo calificado menor de 13 años · Cuidado de día para personas mayores para una persona calificada

**¿Puedo utilizar la cuenta de Cuidado de Día para Dependientes para financiar el cuidado de personas mayores para mi madre/padre/cónyuge?**
Sí, puede usar su cuenta de Cuidado Diurno para Dependientes para financiar el cuidado de personas que califiquen como sus dependientes y que vivan con usted durante más de la mitad del año (y para quienes usted sea el padre con custodia en caso de divorcio), su cónyuge u otro dependiente fiscal que sea incapaz de cuidarse a sí mismo y viva con usted durante más de la mitad del año.

# Medicare y los 65 años



FFMS | https://www.ffga.com/medicare-solutions | 800-523-8422

Preguntas a considerar antes de jubilarse

- ¿**Planeo** jubilarme?
- ¿Soy **elegible** para inscribirme?
- ¿**Cuándo** puedo inscribirme?
- ¿Realmente **quiero** inscribirme?
- ¿**Debo** inscribirme ahora o esperar?
- ¿Qué sucede si **no** me inscribo cuando sea elegible?

**medicaresolutions@ffga.com**

Ya sea que tenga intención de jubilarse o no, estas preguntas y más pueden surgir a medida que se acerque a los 65 años.

Planificar su futuro es importante y no tiene que hacerlo solo. Deje que los expertos de First Financial le ayuden en este proceso.




# Administre sus beneficios en cualquier momento y lugar.

¡Toda la información de sus beneficios en un solo lugar!

My FFGA Benefits es su nuevo compañero de beneficios, al alcance de su mano.

## ENCUENTRE NUESTRA APLICACIÓN AQUÍ

www.ffga.com/my-ffga-benefits

**El Paso ISD**
**GROUP ID: 00181**

### Vea los beneficios disponibles e inscríbase

Navegue a su Centro de Beneficios para Empleados para inscribirse y acceder a folletos de productos, vídeos, formularios de reclamación e información de contacto de las aseguradoras.

### Iniciar sesión en FSA/HSA

Descargue la aplicación FF Mobile Account y acceda a su FSA/HSA administrada a través de FFGA.

### Mi cartera

Guarde la información del proveedor, los detalles familiares y de salud y las tarjetas de las aseguradoras para que pueda acceder rápidamente cuando sea necesario.

### Contáctenos

Encuentre información de contacto de su administrador de cuentas de First Financial y de su oficina local para obtener asistencia adicional.

# Información del contacto

FFGA
Frank Martinez, Sr. Executive Administrator
915-861-4706
frank.martinez@ffga.com

EL PASO ISD BENEFITS OFFICE
1100 N. Stanton St. 3rd Floor
El Paso, Texas 79902
915-230-2060
www.episd.org/benefits
employeebenefits@episd.org

| Producto | Aseguradora | Sitio web | Teléfono |
|---|---|---|---|
| Médico | Cigna | www.cigna.com | 800-244-6224 |
| Cuenta de Ahorros para la Salud | Cigna | www.cigna.com | 920-803-4100 |
| Ana Luna | Representante de Cigna en el sitio | aluna2@episd.org | 915-230-2068 |
| Cecilia Bueno | Enfermera registrada de Cigna en el sitio | caquino@episd.org | 915-230-2067 |
| Programa de asistencia al empleado (EAP) | ComPsych | www.guidanceresources.com | 877-277-0073 |
| Dental | Metlife | www.metlife.com/dental | 800-942-0854 |
| Visión | Metlife | www.metlife.com/visión | 833-393-5433 |
| Cuentas de gastos flexibles | FFGA | www.ffga.com | 866-853-3539 |
| Seguro de vida a término | The Hartford | www.thehartford.com/employee-benefits | 866-294-7987 |
| Seguro de discapacidad | The Hartford | www.thehartford.com/employee-benefits | 866-294-7987 |
| Seguro de vida permanente | Texas Life | www.texaslife.com | 800-283-9233 |
| Seguro contra accidentes | Metlife | www.mybenefits.metlife.com | 800-438-6388 |
| Seguro de enfermedades graves | Cigna | www.mycigna.com | 800-754-3207 |
| Indemnización hospitalaria | Cigna | www.mycigna.com | 800-754-3207 |
| Seguro contra robo de identidad | iLock360 | www.ilock360.com | 855-287-8888 |
| Carol Martínez | TCG 457/403 Jubilación | www.tcgservices.com | 915-539-4286 |

# Notas