

Comparaciones de HSA, FSA y HRA

	HSA	FSA PARA LA ATENCIÓN DE LA SALUD	HRA
¿Qué significa?	Cuenta de Ahorros para la Salud	Cuenta de Gastos Flexibles para la Atención de la Salud	Cuenta de Reembolso de Salud
¿De quién es?	Empleado	Empresa	Empresa
¿Quién financia la cuenta?	Empleado, empresa y otros	Generalmente, el empleado, pero la empresa puede contribuir	Sólo el empleado
¿Qué tipo de plan de salud correspondiente está permitido?	Podrá contribuir quien abra y mantenga un plan de salud con deducible alto que califique.	Una FSA para todos los fines de atención de la salud es compatible con cualquier tipo de cobertura de plan de salud. Una FSA para fines limitados de atención de la salud generalmente se acompaña de una HSA vinculada a un plan de salud con deducible alto que califique.	Una HRA se permite con cualquier tipo de plan de salud.
¿Se pueden transferir las cantidades que no se usen?	Sí. El titular es dueño de la cuenta y de todas las contribuciones que se hagan a la cuenta, independientemente del origen o del momento de la contribución.	Sí, según el diseño del plan, un plan puede permitir que se transfieran hasta \$500 para futuros años del plan. Es una característica opcional del plan. Si el plan no permite las transferencias, se pierde el saldo restante al final del año del plan.	Sí. La empresa puede optar por permitir que los fondos sin usar se transfieran de un año al otro. Sin embargo, la transferencia no es obligatoria.
¿Es transferible la cuenta entre empresas?	Sí. El empleado es dueño de la cuenta.	No. Las FSA no se pueden transferir a una nueva empresa.	No. Una HRA puede estar diseñada para permitir que ex empleados usen sus fondos, pero no se puede transferir a una nueva empresa.
¿Acumula intereses?	Es posible que se acumulen intereses en una HSA, según la custodia y el tipo de cuenta de depósito.	No acumula intereses.	No acumula intereses.
¿La cuenta está sujeta a la continuación de COBRA?	No. Una HSA no es un plan de beneficios de salud sujeto a continuación.	Se aplican los derechos de COBRA.	Se aplican los derechos de COBRA.
¿Cómo se financia?	El dinero se deposita directamente en la cuenta. Las contribuciones pueden provenir del empleado u otra persona después de impuestos, de la empresa o a través de una deducción salarial antes de impuestos.	Según la elección anual del empleado, la empresa designa una cantidad específica que se deducirá del cheque del salario del empleado antes de impuestos.	La empresa contribuye una cantidad fija de referencia.
¿Cuál es la cantidad de la contribución?	Los límites anuales de contribución son establecidos por el IRS e indexados según la inflación. Para ver detalles, consulte las Pautas de Deducible/Contribución del IRS.	El IRS establece la cantidad máxima anual de contribución del empleado. Esta cantidad está sujeta a los cambios anuales con los Ajustes del Costo de Vida (Cost Of Living Adjustments, COLA) del IRS.	Sin restricciones. Para las HRA, la empresa determina la cantidad mínima y la máxima.
¿Hay una disposición de contribución "compensatoria" para los trabajadores de mayor edad?	Los empleados mayores de 55 años pueden contribuir más a la cuenta por año hasta que se inscriban en Medicare. Para ver detalles, consulte las Pautas de Deducible/Contribución del IRS.	No disponible.	No disponible.
¿Se puede financiar la cuenta con una deducción salarial antes de impuestos?	Sí.	Sí.	No, solamente la financia la empresa.
¿Se permite tener el derecho pleno sobre la cuenta?	Una HSA es una cuenta bancaria propiedad del empleado. Los fondos están disponibles a medida que se acumulan en la cuenta.	Los fondos se pueden usar en gastos de atención de la salud elegibles desde el primer día del año del plan.	El diseño del plan puede o no imponer un esquema de derechos plenos sobre la cuenta.

	HSA	FSA PARA LA ATENCIÓN DE LA SALUD	HRA
¿Cuáles son las ventajas impositivas para los empleados?	Las contribuciones son deducibles de impuestos; las ganancias de intereses y capital en inversiones están exentas de impuestos. Las extracciones para pagar gastos médicos calificados están exentas de impuestos, aunque es posible que se apliquen impuestos estatales.	Las contribuciones del empleado están exentas del impuesto federal sobre los ingresos, así como de la mayoría de los impuestos estatales y locales. Los reembolsos están exentos de impuestos.	Los reembolsos están exentos del impuesto federal sobre los ingresos.
¿Qué gastos de atención de la salud se pueden pagar con la cuenta?	Los fondos se pueden usar para pagar gastos médicos calificados según se definen en la Sección 213(d) del Código de Impuestos Internos (Internal Revenue Code, IRC), excepto las primas del seguro de salud, con excepciones específicas.	Los fondos se pueden usar para pagar gastos de atención de la salud elegibles según se definen en la Sección 213(d) del IRC, excepto las primas del seguro de salud.	Los fondos se pueden usar para pagar gastos de atención de la salud elegibles según se definen en la Sección 213(d) del IRC, incluidas las primas del seguro de salud y del seguro de atención a largo plazo. Las primas de los planes empresariales antes de impuestos no están sujetas a la Sección 213(d) del IRC, aunque son deducibles de impuestos.
¿Las personas menores de 65 años pueden usar los fondos para gastos que no sean de atención de la salud?	Las distribuciones que no sean de atención de la salud se deben incluir en los ingresos brutos y están sujetas a una multa impositiva del 20%. Se aplica una excepción a la multa del 20% a las distribuciones por gastos no calificados de aquellas personas discapacitadas o fallecidas*.	No. Una FSA para la atención de la salud solamente se puede usar para pagar gastos de atención de la salud elegibles.	No. Los fondos solamente se puede usar para pagar gastos de atención de la salud elegibles.
¿Las personas mayores de 65 años pueden usar los fondos para gastos que no sean de atención de la salud?	Sí. Las distribuciones que no sean de atención de la salud se deben incluir en los ingresos brutos, pero no están sujetas a una multa impositiva del 20% adicional*.	No. La porción de atención de la salud de una FSA solamente se puede usar para pagar gastos de atención de la salud elegibles.	No. Los fondos solamente se puede usar para pagar gastos de atención de la salud elegibles.
¿Se puede usar la cuenta para reembolsar las primas de COBRA?	Sí. Las distribuciones para pagar las primas de COBRA están exentas de impuestos.	No. Una FSA para la atención de la salud no puede reembolsar a los participantes las primas pagadas por el seguro de salud. Esto incluye las primas por la cobertura de salud de un plan mantenido por la empresa o por el cónyuge o dependiente del empleado.	Sí. Las primas de COBRA se pueden reembolsar de la cuenta.
¿Un gasto de atención de la salud debe incurrirse durante el año del plan en que se hizo la contribución?	No. Los gastos son elegibles para reembolso una vez establecida una HSA.	Sí, si el plan no ofrece transferencia o período de gracia.	No. Sin embargo, no se pueden hacer reembolsos por gastos incurridos antes de que se haya establecido la cuenta.
¿La cantidad anual de la contribución está disponible el primer día de cobertura?	Solamente se puede usar la cantidad disponible actualmente en la HSA para pagar o reembolsar gastos calificados.	Sí. La cantidad total elegida por el empleado para el año del plan debe estar disponible desde el primer día, independientemente de la cantidad contribuida.	Los fondos de la HRA designados por la empresa pueden estar disponibles el primer día del año del plan. Sin embargo, los fondos se pueden prorratear durante el año si la empresa decide hacerlo.
¿Se requiere la verificación de los gastos de parte de terceros?	No. Si el IRS realiza una auditoría, el empleado debe demostrar que los fondos de la HSA se usaron solamente para pagar gastos médicos calificados.	Sí. Cada solicitud de reembolso debe estar verificada antes de que pueda hacer el reembolso.	Sí. Cada solicitud de reembolso debe estar verificada antes de que pueda hacer el reembolso.
¿Se puede integrar la cuenta con otras cuentas?	Sí. Una HSA se puede combinar con una HSA para fines limitados de atención de la salud para usarse en gastos dentales y de la vista elegibles.	Una FSA para la atención de la salud es compatible con una HRA, pero solamente una FSA para fines limitados de atención de la salud se puede integrar con una HSA.	Una HRA es compatible con una FSA, pero solamente una HRA para fines limitados se puede integrar con una HSA.

* Los fondos de la HSA usados para gastos médicos no calificados están sujetos a impuestos y a una multa del 20% si el titular de la HSA es menor de 65 años. Después de los 65 años, los fondos de la HSA para gastos médicos no calificados están sujetos a impuestos (pero no a una multa).

Las cuentas de ahorros para la salud (HSA) son cuentas individuales ofrecidas o administradas por Optum Bank®, Miembro de la Corporación Federal de Seguros de Depósito (Federal Deposit Insurance Corporation, FDIC), y están sujetas a elegibilidad y restricciones, que incluyen, entre otras, restricciones en las distribuciones para gastos médicos calificados que se establecen en la sección 213(d) del Código de Impuestos Internos. Es posible que se apliquen impuestos estatales. Las tarifas pueden reducir las ganancias de las cuentas. Las cuentas FSA y HRA son administradas por OptumHealth Financial Services, Inc. y están sujetas a elegibilidad y restricciones. Esta comunicación no pretende constituir asesoramiento legal o impositivo. Para recibir asesoramiento personal sobre elegibilidad, tratamiento de impuestos y restricciones, comuníquese con un profesional legal o especialista en impuestos competente. Las leyes y normas federales y estatales están sujetas a cambios.



OPTUM®

optum.com

11000 Optum Circle, Eden Prairie, MN 55344

Todas las marcas comerciales y logotipos de Optum son propiedad de Optum, Inc. Todas las demás marcas o nombres de productos son marcas comerciales o registradas de sus respectivos propietarios. Dado que mejoramos continuamente nuestros productos y servicios, Optum se reserva el derecho de cambiar las especificaciones sin previo aviso. Optum es una empresa que promueve la igualdad de oportunidades.

© 2016 Optum, Inc. Todos los derechos reservados. PRJ2053 59280-102016