

---

**RESUMEN DEL PLAN**

**DEL SINDICATO DE TRABAJADORES**

**CERVECEROS Y DE BEBIDAS SIN ALCOHOL**

**PLAN DE JUBILACIÓN LOCAL 812**

*Las cláusulas del plan entran en vigencia a partir del 1 de enero de 2014*

---

**ADMINISTRADOR DEL PLAN**

**Consejo de Administración del Sindicato de Trabajadores Cerveceros y de Bebidas sin Alcohol,**

**Fondo Jubilatorio Local 812**

445 Northern Blvd., Suite 30

Great Neck, NY 11021

Teléfono (516) 303-1455

[www.teamsterslocal812.com](http://www.teamsterslocal812.com)

ADMINISTRADORES DEL SINDICATO

Joseph Vitta  
John Visconti  
James Surdi

ADMINISTRADORES DEL EMPLEADOR

Michael Lorenca  
Rod Brayman  
Lawrence Dietrich

**CONSEJO**

Cary Kane, LLP

**AUDITOR**

Novak Francella, LLC

**CONSULTOR Y ACTUARIO**

The Segal Company

---

**Estimado participante:**

Nos complacemos en presentarle este cuadernillo donde se describe su Plan de Jubilación Local 812 para el Sindicato de Trabajadores Cerveceros y Bebidas sin Alcohol, al que nos referimos como el Plan o el Fondo. Es realmente importante que lea este cuadernillo cuidadosamente ya que contiene información importante respecto de las características más importantes del Plan. Es necesario que comprenda que ninguna explicación general puede proporcionarle adecuadamente todos los detalles del Plan. Puede determinar sus derechos únicamente refiriéndose al texto completo del Plan.

Creemos que este Plan representa una valiosa garantía de ingreso por jubilación para usted y su familia. El consejo de Administración se compromete al éxito operativo continuo de este Plan. Le sugerimos compartir este cuadernillo con su familia, ya que pueden estar interesados en el Plan. También le sugerimos que conserve este cuadernillo para referencia futura y que su familia sepa dónde está.

A lo largo de los años, el Plan ha sido revisado para que refleje las muchas mejoras en los beneficios que fueron realizadas desde la creación del Plan de Jubilación. Estamos extremadamente orgullosos de que bajo nuestra administración hayamos podido realizar aumentos substanciales en los beneficios proporcionados bajo el Plan, transformando un plan que en un momento brindó un beneficio máximo de \$3.00 por mes para cada año de servicio en 1963 a brindar un beneficio máximo de \$100 por mes para cada año de servicio desde 2001.

Este cuadernillo describe los términos del Plan vigente según la enmienda del 1 de enero de 2014. Si usted se jubiló antes del 1 de enero de 2014, sus derechos se encuentran especificados en los documentos del plan anterior.

Muy atentamente.

Saludos cordiales,  
CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN

---

## TABLA DE CONTENIDOS

I.	INTRODUCCIÓN .....	5
II.	GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	7
III.	CÓMO CONVERTIRSE EN UN PARTICIPANTE DEL PLAN.....	11
IV.	LA IMPORTANCIA DE UN EMPLEO CUBIERTO.....	13
V.	DETERMINACIÓN DE LOS NIVELES DE BENEFICIO.....	18
VI.	TIPOS Y FORMAS DE BENEFICIO .....	22
VII.	PARTICIPANTES CASADOS.....	28
VIII.	PARTICIPANTES QUE YA NO SE ENCUENTRAN EN ACTIVIDAD .....	32
IX.	BENEFICIO DE INDEMNIZACIÓN .....	34
X.	ESTADO CRÍTICO .....	36
XI.	SOLICITUD DE BENEFICIOS Y COBRO DE LA PENSIÓN .....	37
XII.	PROCEDIMIENTOS DE REVISIÓN DE RECLAMOS.....	41
XIII.	TERMINACIÓN DEL PLAN.....	43
XIV.	LEY DE SEGURIDAD DE INGRESOS DE LOS EMPLEADOS JUBILADOS (ERISA según sus siglas en inglés).....	45
XV.	CONSIDERACIONES IMPORTANTES.....	47
XVI.	APÉNDICES.....	50
	APÉNDICE A - TABLA DE BENEFICIO DE INDEMNIZACIÓN .....	51
	APÉNDICE B - FACTORES DE ANUALIDAD CONJUNTA Y DEL SOBREVIVIENTE 50% .....	53
	APÉNDICE C - FACTORES DE ANUALIDAD CONJUNTA Y DEL SOBREVIVIENTE 75% .....	54
	APÉNDICE D - FACTORES DE OPCIÓN SEGURA DE 10 AÑOS.....	55
	APÉNDICE E - MENSUAL MÁXIMO HISTÓRICO MONTOS DE LOS BENEFICIOS.....	56
	APÉNDICE F - ESCRITOS DE MUESTRA PARA LOS CÁLCULOS DEL BENEFICIO DE PENSIÓN .....	58
	APÉNDICE G - PREGUNTAS FRECUENTES .....	62

---

## I. INTRODUCCIÓN

Este cuadernillo se llama Descripción del Resumen del Plan. Su propósito es sintetizar las cláusulas más importantes del Plan de Jubilación Local 812 del Sindicato de Trabajadores Cerveceros y de Bebidas sin Alcohol (el "Plan") en vigencia a partir del 31 de diciembre de 2013. No tiene la intención de interpretar, extender o cambiar el documento del Plan de ninguna manera.

En caso de conflicto entre las cláusulas del Plan y esta Descripción del Resumen del Plan, las cláusulas del control del Plan. Los Administradores se reservan el derecho de cambiar los beneficios y las cláusulas del Plan. Además, aunque los Administradores desean continuar con el Plan de manera indefinida, se reservan el derecho de finalizarlo en cualquier momento. No confíe en declaraciones orales respecto del plan realizadas por los particulares. La única información autorizada respecto de sus beneficios son las emitidas por escrito por los Administradores. Ningún empleado, representante sindical, supervisor, administrativo de comercios, o empleado del Fondo está autorizado a vincular a los Administradores o a conversar con autoridad sobre sus derechos según el Plan.

Si tiene alguna consulta, escriba a la Oficina del Fondo o al domicilio proporcionado en la segunda página de este cuadernillo y en la sección XV; recibirá una respuesta autorizada por escrito de parte de los Administradores. Hemos incluido una lista de preguntas frecuentes y respuestas generales. Sin embargo, las respuestas pueden variar según las circunstancias particulares (ver Apéndice G).

Los Administradores gozan de la autoridad y discreción exclusivas para interpretar el Plan y determinar la elegibilidad para acceder a los beneficios y el derecho para participar del Plan. Esta autoridad incluye, pero sin limitarse a, la interpretación y aplicación de las reglas de elegibilidad, la forma en la cual el servicio es acreditado, la condición como Participante cubierto, los niveles de beneficio y la interpretación y aplicación de cualquier beneficio del Plan. Los Administradores son la autoridad definitiva sobre cualquier controversia que pudiera surgir.

Las modificaciones por escrito, también llamadas enmiendas, se realizan de manera periódica, y los resúmenes de estas modificaciones son entregados a los Participantes. Le recomendamos que conserve este material en la tapa o contratapa del cuadernillo para tenerlo siempre a mano. Si tiene alguna consulta, no dude en comunicarse con la Oficina del Fondo para verificar que usted cuenta con los cambios más actualizados.

---

El documento del Plan y cualquier enmienda están disponibles para su consulta en la Oficina del Fondo con cita previa durante los horarios comerciales. Puede recibir una copia del Plan y de las enmiendas si lo solicita por escrito. El Fondo puede cobrar un cargo razonable por las copias.

## II. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Los términos que aparecen en mayúsculas en este cuadernillo y que no se encuentren definidos de otra forma en esta sección o en cualquier otro lugar del cuadernillo, tienen los significados que se les da según el Plan. Cada vez que alguna palabra se use en masculino, será interpretada como si también hiciera referencia al género femenino en todos los casos aplicables, y cada vez que alguna de las palabras se use en singular, será interpretada como si hiciera referencia también al plural en todos los casos aplicables, y viceversa.

**Beneficiario** significa cualquier persona o personas designadas por el Participante, según la tarjeta de designación del beneficiario firmada por el Participante, para recibir beneficios por fallecimiento correspondientes según el Plan, y en función de los reglamentos y normas del presente Fondo de Jubilación. Si no existe tarjeta de beneficiario o si el beneficiario designado falleció antes que el Participante, el beneficio por fallecimiento será pagado de la siguiente manera:

- ♦ Si el cónyuge sobrevive al participante, se le pagará al cónyuge.
- ♦ Si no hay cónyuge sobreviviente, y si un menor sobrevive al participante, será pagado al menor.
- ♦ Si más de un menor sobrevive al participante, será pagado, en partes iguales, a los menores sobrevivientes.
- ♦ Si no hay cónyuge sobreviviente ni menores sobrevivientes y hay padres sobrevivientes, será pagado a los padres sobrevivientes en partes iguales.
- ♦ Si la situación no corresponde a ninguna de las anteriores, será pagado a los hermanos o hermanas sobrevivientes en partes iguales.
- ♦ Si la situación no corresponde a ninguna de las anteriores, será pagado a los abuelos sobrevivientes en partes iguales.
- ♦ Si la situación no corresponde a ninguna de las anteriores, cualquier beneficio por fallecimiento correspondiente al participante permanecerá en el Fondo y no sucederá a ningún gobierno, estado local o federal.

**Servicio interrumpido.** Si usted no trabaja un mínimo de 375 horas en Empleo Cubierto en un año calendario, se lo puede considerar como Servicio Interrumpido. Si tiene suficientes servicios interrumpidos seguidos, puede perder sus Créditos por Derechos Adquiridos y Pensión anteriores. La explicación de estas normas se encuentra en la Sección IV.

**Empleo Cubierto.** Se refiere al empleo por el cual se le pide al empleador que contribuya con el Plan. El empleo cubierto incluye cualquier periodo por el cual se solicitan las contribuciones, tales como vacaciones pagas, licencias por enfermedad pagas, días pagos por citaciones judiciales y licencias pagas por fallecimiento. Empleo cubierto también puede incluir el tiempo que dure el servicio militar. Empleo cubierto no incluye el tiempo sin goce de sueldo, para el cual no se le solicita contribución al empleador. Algunos ejemplos de licencia sin goce de sueldo o días por enfermedad sin goce de sueldo son los períodos durante los cuales usted recibe compensaciones laborales o pagos por discapacidad.

**Pensión por jubilación anticipada** se refiere a la pensión actuarialmente reducido que un participante recibirá si él o ella se jubila antes de cumplir los 60 años de edad y tiene al menos 55 años y obtuvo un mínimo de 10 créditos de pensión o al 27 de marzo de 2013 tiene un mínimo de 55 años y obtuvo al menos 10 créditos por derechos adquiridos.

**Empleador** se refiere a un empleador al que se le solicita un convenio de negociación colectiva para realizar contribuciones al Plan para sus empleados, un empleador que contrata empleados que no se encuentran dentro de la unidad de convenio colectivo representada por el sindicato y que realiza contribuciones a su favor según un acuerdo por escrito con el consentimiento de los Administradores, el Sindicato de Trabajadores Cerveceros y de Bebidas sin Alcohol, la 812 local, el Fondo o el Fondo de Salud 812 local.

**Fondo** se refiere al Sindicato de Trabajadores Cerveceros y de Bebidas sin Alcohol, al Fondo de Jubilación local 812.

**Inactivo con derechos adquiridos.** Se refiere al empleado que goza de derechos adquiridos, que ya no trabaja en un Empleo Cubierto, y todavía no recibe una pensión.

**Discapacidad.** Si no puede atender sus asuntos debido a enfermedad, accidente u otra condición, los Administradores pueden autorizar que otra persona actúe en su representación para completar el proceso de solicitud y cualquier otro requerimiento del caso con el que usted no pueda cumplir. Se debe entregar a la Oficina del Fondo una prueba de esta discapacidad al menos cada 6 meses en la forma de un certificado escrito emitido por un médico. Los Administradores también pueden autorizar que el pago de sus beneficios sea realizado a otra persona o institución durante su discapacidad. Si este es el caso, por favor pídale a alguien que se comunique con la Oficina del Fondo para obtener asistencia.

**Industria** significa cualquier industria en la que cualquier persona cubierta por el Plan haya trabajado y obtenido los beneficios del Plan, incluyendo la industria cervecera y de bebidas sin alcohol.

**Participantes casados.** A los fines de determinar si su cónyuge está habilitado para cobrar un beneficio marital, se lo considera casado si estuvo legalmente casado durante un mínimo de un año antes de la fecha de su fallecimiento.

**Pensión normal** significa la pensión que recibirá un participante cuando él o ella se jubile o después de haber alcanzado la edad normal de jubilación.

**Edad Normal de Jubilación (NRA** por sus siglas en inglés) es la edad superior a los 60 años o el quinto aniversario de participación en el Plan, contados únicamente a partir del 1 de julio de 1988. Antes del 1 de julio de 1988, la Edad Normal de Jubilación era mayor de los 60 años o el décimo aniversario de participación en el Plan. Una vez alcanzada la NRA, tiene el derecho irrenunciable de recibir una Pensión Normal, bajo el Plan.

**Participante.** Un empleado apto se convierte en Participante el 1 de enero o el 1 de julio, lo que ocurra primero, tras haber completado un periodo computable de (1) a 12 meses consecutivos durante el cual haya trabajado al menos 750 horas en Empleo Cubierto si es un empleado apto cubierto por un convenio de negociación colectiva o (2) 1,000 horas en Empleo Cubierto, si es un empleado apto no cubierto por un convenio de negociación colectiva.

**Crédito por pensión.** Cada hora que trabaje por cada año calendario en Empleo Cubierto también cuenta para su Crédito por pensión total. Una vez que haya obtenido crédito suficiente por Derechos Adquiridos para poder acceder a una pensión una vez que se jubile, la cantidad del crédito por pensión que tenga determinará el monto de su pensión. La Sección IV describe los requerimientos necesarios para ganar Crédito por Pensión.

**Plan** se refiere al Plan de Retiro 812 local del Sindicato de Trabajadores Cerveceros y de Bebidas sin Alcohol y al programa de beneficios resumidos en este cuadernillo.

**Cónyuge** significa, con vigencia a partir del 16 de setiembre de 2013, un individuo cuyo matrimonio, cuenta con validez legal en una jurisdicción cuya legislación autoriza tal matrimonio, independientemente del lugar en el cual tal individuo resida actualmente y de su género.

**Administradores** se refiere a los miembros del Consejo de Administradores del Fondo. El Consejo de Administradores está compuesto por una cantidad igual de representantes del Sindicato y de Empleadores. Colaboran sin ninguna retribución.

**Sindicato** significa el Sindicato de Trabajadores Cerveceros y de Bebidas sin Alcohol, Local 812, afiliado a la Federación Internacional de Transporte, choferes, empleados de depósitos y ayudantes de Estados Unidos de América (International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America) o cualquier sindicato o sindicatos sucesores. El término Sindicato puede referirse a "otros sindicatos locales de la Federación Internacional del Transporte" cuando se considere apropiado.

**Con derechos adquiridos.** Se lo considera en esa condición si tiene créditos por derechos adquiridos suficientes como para calificar para una pensión según este Plan. Si tiene créditos con al menos una (1) hora de servicio como participante al o a partir del 1 de julio de 1999, tiene un derecho adquirido a una pensión si cuenta al menos con cinco (5) años de créditos por derechos adquiridos. Si trabajó por última vez en un empleo cubierto a partir del 1 de julio de 1976, pero antes del 1 de julio de 1999, debió tener al menos 10 créditos por derechos adquiridos. Si trabajó por última vez en un empleo cubierto entre el 1 de enero de 1963 y el 30 de junio de 1976, debió tener al menos 15 créditos por derechos adquiridos. Según lo requiere la legislación, los participantes que no se encuentren comprendidos por un convenio de negociación colectiva que completaron al menos una hora de servicio después del 31 de diciembre de 1988 necesitan 5 créditos por derechos adquiridos.

**Crédito por derecho adquirido** se usa para determinar si usted tiene o no derecho a una pensión cuando se jubile. Debe de haber obtenido al menos 750 horas de servicio en un año calendario para ganar un crédito por derecho adquirido. Antes del 1 de julio de 1976, el requerimiento era de 1,600 horas para un crédito por derecho adquirido completo.

### III. CÓMO CONVERTIRSE EN UN PARTICIPANTE DEL PLAN

#### **¿Quién es apto?**

En general, usted es apto para convertirse en un Participante del Plan (un empleado apto)

Si usted es:

- ♦ un empleado representado por el sindicato y su empleador debe según los términos del convenio de negociación colectiva, realizar contribuciones al Plan en su representación;
- ♦ un empleado representado por otro sindicato local y su empleador realiza contribuciones al Plan en su representación según un acuerdo escrito con los Administradores;
- ♦ un empleado del sindicato;
- ♦ un empleado del Fondo;
- ♦ un empleado de cualquier fondo de bienestar social patrocinado por el sindicato; o
- ♦ un empleado contratado de un empleador que en algún punto cumpla con las condiciones para la participación, derechos adquiridos y/o acumulación de beneficios según el Fondo.

#### **Cuándo se convierte en un participante del plan**

Si es un empleado apto, se convierte en participante del plan en el primer 1 de enero o 1 de julio siguiente a:

- ♦ la fecha en la que complete 750 horas de empleo cubierto en un periodo de 12 meses consecutivos, si es un empleado apto cubierto por un convenio de negociación colectiva, o
- ♦ la fecha en la que complete 1,000 horas en un empleo cubierto durante un año calendario, si es un empleado apto no cubierto por un convenio de negociación colectiva.

El periodo de cómputo inicial para la participación en el plan comienza en la primera fecha que obtiene un crédito con una hora de servicio en un empleo cubierto como empleado nuevo, o si es el caso, en la primera fecha que obtiene un crédito con una hora de servicio en un empleo cubierto después de una interrupción de servicio de un año. Una interrupción de servicio de un año es cualquier año calendario en el cual trabaja menos de 375 horas en un empleo cubierto.

Los períodos de cómputo subsiguientes se basan en años calendario, y el primer período de cómputo de tal año calendario comienza el 1 de enero siguiente una vez completada la primera hora de servicio en empleo cubierto. Recibirá crédito por todas las horas de servicio realizadas bajo empleo cubierto.

**Inscripción**

Una vez cumplidos los requerimientos anteriores, su participación en el Plan es automática. No debe completar ningún formulario.

## IV. LA IMPORTANCIA DEL EMPLEO CUBIERTO

Sus horas de empleo cubierto son importantes en dos sentidos. Determinan el momento en el que adquiere derecho a recibir una pensión del Plan y el monto de su pensión.

### **Crédito por derecho adquirido**

Usted recibe un crédito por derecho adquirido por cada año calendario (1 de enero al 31 de diciembre) en el cual tenga al menos 750 horas de empleo cubierto. Para los años anteriores al 1 de julio de 1976 usted recibe un crédito por derecho adquirido por cada año calendario en el cual cuente con un mínimo de 1,600 horas de empleo cubierto y recibe créditos por derecho adquirido parciales según el siguiente programa:

<b>Horas de empleo cubierto en el año calendario</b>	<b>Créditos obtenidos Antes del 1 de julio de 1976</b>
1,600 o más	1
un mínimo de 1,200 pero inferior a 1,600	3/4
un mínimo de 800 pero inferior a 1,200	1/2
un mínimo de 400 pero inferior a 800	1/4

### **Adquiridos**

Alcanza este nivel una vez que haya obtenido la cantidad de créditos especificada a continuación.

<b>Año en el que deja el empleo cubierto</b>	<b>Créditos requeridos</b>
El o partir del 1 de julio de 1999	5
El o a partir del 1 de julio de 1976 pero antes del 1 de julio de 1999	10
El o a partir del martes, 1 de enero de 1963 pero antes del jueves, 1 de julio de 1976	15

Significa que una vez que haya ganado la cantidad especificada de créditos por derecho adquirido, su derecho a recibir una pensión del Plan está "adquirido", es decir, garantizado. Si ya lo adquirió, no puede perder ningún crédito por interrupción en el servicio.

Los participantes que no se encuentren cubiertos por un convenio de negociación colectiva que tienen al menos una hora de servicio en empleo cubierto con posterioridad al 31 de diciembre de 1988 necesitan 5 créditos por derecho adquirido para poder adquirir el derecho a recibir una pensión normal.

**Crédito de pensión**

Mientras sus créditos por derecho adquirido determinan si su derecho a recibir una pensión fue adquirido, sus **créditos de pensión** se usan para determinar la cantidad en dólares de su pensión. La obtención de los créditos de pensión se basa en las horas de empleo cubierto en un año calendario. Usted gana un **crédito de pensión** por cada año calendario en el que obtenga **un mínimo de 1,600 horas de empleo cubierto**.

Recibe créditos de pensión parciales según el siguiente programa:

Horas de empleo cubierto en un año calendario	Créditos de pensión obtenidos	
	1 de julio de 1976 a la actualidad	Antes del 1 de julio de 1976
mínimo 1,600 o más	1	1
un mínimo de 1,200 pero inferior a 1,600	.80	.75
un mínimo de 800 pero inferior a 1,200	.60	.50
un mínimo de 400 pero inferior a 800	.40	.25
menos de 400	0	0

**Diferencia entre crédito por derecho adquirido y crédito de pensión**

A partir del 1 de julio de 1976, usted debe tener al menos 750 horas trabajadas en un año calendario para adquirir un crédito por derecho adquirido, pero debe tener un mínimo de 1,600 horas trabajadas para obtener un crédito de pensión completo para ese año. Antes de esa fecha, tenía que trabajar un mínimo de 1,600 horas para ganar un crédito completo por derecho adquirido y 1,600 para ganar un crédito de pensión completo.

El **monto** de su pensión depende de su cantidad total de Créditos de pensión. Si, en un año en particular, usted trabaja menos de 750 horas y por lo tanto no adquiere ningún crédito por derecho adquirido, igual puede obtener crédito de pensión parcial durante ese año, debido a que 4/10 de un crédito de pensión solamente requiere de 400 horas de empleo cubierto.

**Servicio interrumpido**

Un servicio interrumpido de un año es un año calendario en el cual tiene menos de 375 horas de empleo cubierto. Un servicio interrumpido puede ser temporal o permanente, y depende de la cantidad de servicios interrumpidos de un año consecutivo que usted tenga. Si tiene un servicio interrumpido de un año, debe completar 750 horas de servicio en empleo cubierto en el período de cómputo de 12 meses consecutivos que comienza en la fecha en la que regresa a su empleo cubierto para volver a ser un participante. Volverá a ser un participante retroactivo al primer día del período de cómputo en el cual completó las 750 horas de servicio de modo tal que reciba el crédito para todo su servicio. La

legislación correspondiente a las normas de servicio interrumpido cambió el 1 de enero de 1974 y el 1 de enero de 1985, por lo tanto explicaremos las regulaciones vigentes con anterioridad y posterioridad a esas fechas.

**Vigente desde el 1 de enero de 1985** Si su interrupción de servicio es inferior a cinco años, será considerada temporaria y no perderá su crédito de pensión y su servicio adquirido obtenido antes de la interrupción. Sin embargo, si usted no tiene el estado de adquirido y tiene cinco o más interrupciones de servicio de un año continuas, la cantidad de tiempo que no estuvo trabajando se mide en comparación con el total de Créditos por derecho adquirido que obtuvo antes de la interrupción para ver si perderá algún crédito de pensión o de derecho adquirido. Si tenía al menos 10 créditos por derecho adquirido antes del 1 de julio de 1999, o si tenía al menos una hora de servicio como participante al o a partir del 1 de julio de 1999 con al menos 5 créditos por derecho adquirido, no perderá sus créditos, porque su estado ya es el de adquirido.

#### **Ejemplo de interrupción de servicio:**

Como se observa en el siguiente registro de pensión de muestra, un participante obtiene tres años de créditos por derecho adquirido desde el 1 de junio de 2005 al 31 de diciembre de 2007. En 2008, 2009, 2010 y 2011 él trabaja menos de 375 horas por año. Como trabajó un mínimo de 375 horas en 2012, no perdió los años de Crédito de pensión y crédito por derecho adquirido que ya había obtenido. Si no hubiera trabajado un mínimo de 375 horas en 2012, habría incurrido en el quinto año de servicio interrumpido y habría perdido todo el crédito de pensión y por derecho adquirido obtenido anteriormente.

#### **MUESTRA DE REGISTRO DE PENSIÓN**

Año	Ene	Feb	Mar	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sep	Oct	Nov	Dic	Horas totales	Crédito de pensión	Adquiri do Crédito	
2005	200	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	200	2120	1 00	1 00	
2006	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00	
2007	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	200	160	2080	1 00	1 00	
2008	200	0	0	0	0	160	0	0	0	0	0	0	360	0 00	0 00	
2009	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0 00	0 00	
2010	0	0	0	0	INTERRUPCIÓN DE SERVICIO						0	0	0	0	0 00	0 00
2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0 00	0 00
2012	0	0	0	0	0	0	0	0	0	120	160	160	440	0 40	0 00	
2013	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	200	160	2080	1 00	1 00	

Además, al haber trabajado un mínimo de 750 horas en 2013, el participante reparó por completo su interrupción de servicio, al tiempo que ganó Crédito de pensión y por derecho adquirido adicional.

**Vigente a partir del 1 de enero de 1976 hasta el 31 de diciembre de 1984** - si su cantidad de interrupciones de servicios consecutivas de un año es igual o superior a su crédito total por derecho adquirido, perderá todos su créditos de pensión por derecho adquirido y deberá volver a calificar para participar del Plan.

**Vigente a partir del 1 de junio de 1957 hasta el 31 de diciembre de 1975** - tuvo una interrupción de servicio permanente si no obtuvo al menos un crédito de pensión en un período de dos años calendario consecutivos. En ese momento, se canceló cualquier crédito de pensión o por derecho adquirido anterior.

### **Excepciones de la reglamentación de interrupción de servicio**

Se le otorga un **período de gracia** si abandona el empleo cubierto por discapacidad o servicio militar. No recibirá ni crédito de pensión ni crédito por derecho adquirido para los periodos no trabajados que no se encuentren cubiertos por el periodo de gracia.

En el caso de discapacidad, el periodo de gracia durará lo mismo que la discapacidad hasta un máximo de dos años. Esto significa que no perderá ningún crédito que haya obtenido con anterioridad. Si está reclamando discapacidad, debe presentar notificación escrita a los Administradores y proporcionar la documentación que será completamente analizada.

Además, si se ausenta del trabajo el 1 de enero de 1985 o a partir de entonces debido a embarazo, nacimiento de un hijo, adopción o cuidado de los niños, recibirá un crédito de hasta 375 horas correspondiente a crédito por derecho adquirido, pero únicamente para impedir una interrupción de servicio de un año. Es posible que el fondo le solicite que muestre evidencia que pruebe que su ausencia se debió a estas razones parentales.

### **Servicio Militar**

En ciertas circunstancias, el tiempo que dispense al servicio militar puede contar para ganar crédito de pensión. Debe volver al empleo cubierto con el mismo empleador dentro del plazo permitido por la ley para poder recibir el crédito. El tiempo que se le otorga para poder volver al empleo cubierto se basa en la duración de su servicio militar activo.

### **Empleo no cubierto contiguo**

Bajo ciertas circunstancias, puede tener derecho a recibir Créditos por derecho adquirido por servicios a un empleador contribuyente incluso si no se encuentra en un empleo cubierto. Por ejemplo, esto puede ocurrir si usted trabaja continuamente para un empleador pero para a ser un empleado de la gerencia en vez de ser un empleado bajo el

convenio de negociación colectiva. Aunque no se le pedirán contribuciones a su empleador y usted no obtendrá créditos de pensión, obtendrá créditos por derecho adquirido debido a su servicio contiguo. También puede ocurrir si va de una posición de gerencia a un puesto bajo el convenio de negociación colectiva. No debe comunicarse con la oficina del fondo si ingresa a la gerencia para verificar la recepción de un crédito por derecho adquirido adecuado.

## V. DETERMINACIÓN DE LOS NIVELES DE BENEFICIO

Históricamente, el Fondo mantuvo un nivel de beneficio único, que se basó en una tasa de contribución estándar aplicable a todos los participantes en un momento dado (ver Apéndice E para montos históricos de beneficio mensuales). Los beneficios que recibe al jubilarse se basan en el nivel de beneficio vigente al momento en el que trabajó por última vez, y no por el nivel de beneficio vigente para los participantes activos en el momento en el que usted comienza a recibir su pensión. Para determinar su nivel de beneficio, al que en este cuadernillo nos referimos como **tasa de acumulación, nivel de beneficio o múltiplo de beneficio**, el fondo simplemente observará la tasa de acumulación vigente al momento en que abandona (o haya abandonado) el empleo cubierto.

La tabla a continuación ilustra las distintas tasas de contribución y de acumulación disponibles durante diferentes periodos de tiempo desde el 1 de enero de 1988 al 31 de diciembre de 2013. (Para montos máximos de beneficio mensual antes del 1 de enero de 1988, vea el Apéndice E).

Tasa de contribución	Tasa de acumulación Antes del 1/1/94	Tasa de acumulación Después del 1/1/94	Tasa de acumulación Después del 01/01/99	Tasa de acumulación Después del 01/01/01
\$2.00 o más por hora	n/a	n/a	n/a	\$100.00 por crédito
\$2.00 por hora	\$50.00 por crédito	\$60.00 por crédito	\$90.00 por crédito	\$100.00 por crédito
\$1.70 por hora	\$43.50 por crédito	\$52.50 por crédito	\$52.50 por crédito	\$52.50 por crédito
\$1.50 por hora	\$39.50 por crédito	\$47.00 por crédito	\$47.00 por crédito	\$47.00 por crédito
\$1.35 por hora	\$36.00 por crédito	\$43.00 por crédito	\$43.00 por crédito	\$43.00 por crédito
\$1.00 por hora	\$30/\$25 por crédito *	\$34.00 por crédito	\$34.00 por crédito	\$34.00 por crédito
\$0.75 por hora	\$30.00 por crédito (20 créditos de pensión máximo)			
\$0.50 por hora	\$27.50 por crédito (20 créditos de pensión máximo)			

\*\$30 para los primeros 20 créditos, \$25 para los últimos 10.

Si la tasa de contribución de su empleador aumenta a \$2.00, todos sus Créditos de pensión serán calculados a la tasa de contribución de \$2.00 apropiada, siempre y cuando obtenga al menos 1,600 horas de servicio dentro del primer periodo de 12 meses comenzando desde la fecha del contrato que las contribuciones de su empleador aumentaron a una tasa de contribución de \$2.00.

En años recientes la cantidad y variedad de tas de contribución ha aumentado, al igual que los niveles de beneficio, haciendo que el proceso de determinación de la tasa de acumulación adecuada sea mucho más complicado. Cuanto más alta es la tasa de contribución, mayor es el beneficio que puede soportar. El objetivo de esta sección es ayudarlo a determinar cuáles son los niveles de beneficio que se le aplicarán cuando se jubile.

**Vigente desde el 1 de enero de 2001. Si las contribuciones son realizadas por su empleador para su beneficio a la tasa de contribución de \$2 el monto de su Pensión normal es calculado a la tasa de acumulación de \$100 por Crédito de Pensión para aquellos créditos obtenidos, el 1 de enero de 2001 o a partir de entonces.**

### **Norma especial para la "barrida" de \$100**

Para que *todos* los créditos de pensión sean pagados a \$100, incluyendo aquellos créditos obtenidos antes del 1 de enero de 2001, debe haber cumplido anteriormente con los requerimientos para el cálculo de todos los créditos de pensión al múltiplo de beneficio de \$90 y debe haber trabajado al menos una hora en un empleo cubierto el 1 de enero de 2001 o a partir de entonces. Si no cumple con estos requerimientos, solamente aquellos créditos acumulados por contribuciones realizadas a la tasa de contribución de \$2.00 el 1 de enero de 2001 o a partir de entonces, será calculado a la tasa de acumulación de \$100 por crédito. Sin embargo, si tiene un crédito de al menos 1 (una) hora de servicio el 1 de enero de 2001 o a partir de entonces, pero no cumple con los requerimientos para el cálculo de todos los créditos anteriores a la tasa de acumulación de \$90 por crédito de pensión, solamente aquellos créditos de pensión previamente acumulados a la tasa de acumulación de \$90 serán calculados a la tasa de acumulación de \$100 por crédito.

Si es un pensionado que volvió a empleo cubierto el 1 de enero de 2001 o a partir de entonces, puede obtener créditos de pensión a la tasa de acumulación de \$100, pero los créditos de pensión obtenidos con anterioridad al inicio de su pensión permanecerán en la tasa de acumulación vigente al momento en el que fueron originalmente computados y no serán recalculados.

**Norma especial para la "barrida" de \$90**

Para que *todos* los créditos de pensión sean pagados a la tasa de acumulación de \$90, incluyendo aquellos créditos obtenidos antes del 1 de enero de 1999 deben haber cumplido previamente con los requerimientos para el cálculo de todos los créditos de pensión al múltiplo de beneficio de \$60 y usted debe haber obtenido al menos 1,600 horas de servicio en empleo cubierto dentro del año calendario 1998 y se encuentren todavía en empleo cubierto al 1 de enero de 1999. Si no cumple con este requerimiento, solamente los créditos acumulados por las contribuciones hechas a la tasa de acumulación de \$2.00 al 1 de enero de 1999 o con posterioridad serán calculados a la tasa de acumulación de \$90 por crédito.

Si no pudo completar las 1,600 horas de servicio durante 1988 debido a una licencia contractual por compensación, discapacidad temporal o despido, gozará de un periodo de gracia equivalente a la duración de tal ausencia para poder obtener las 1,600 horas de servicio en empleo cubierto y poder ser apto para la "barrida" de todos los créditos de pensión del nivel de beneficio de \$90. Sin embargo, este periodo de gracia no se obtiene más allá del 31 de diciembre de 1999. Si se encuentra total y permanente discapacitado durante 1988 y tiene un beneficio por discapacidad de la seguridad social, le pedimos que se comunique con la Oficina del Fondo para proporcionarle mayor información.

**Norma especial para la "barrida" de \$60**

Para que *todos* los créditos de pensión sean pagados a la tasa de acumulación de \$60 incluyendo aquellos créditos obtenidos antes del 1 de enero de 1994, las contribuciones deben haber sido realizadas por su empleador a su favor a la tasa de contribución de \$2.00 por hora y debe haber trabajado al menos una (1) hora EN empleo cubierto el 1 de enero de 1994 o a partir de entonces, y haber cumplido con los requerimientos para la barrida de \$50 especificadas a continuación.

**Norma especial para la "barrida" de \$50**

Para que *todos* los créditos de pensión pagados a \$50 incluyendo aquellos créditos obtenidos antes del 1 de julio de 1991, debe haber trabajado 1,600 horas a una tasa de contribución de \$2.00 por hora entre el 1 de junio de 1991 y el 31 de mayo de 1992. Si no pudo completar las 1,600 horas de servicio durante el periodo de cómputo debido a una licencia contractual por compensación, discapacidad temporal o despido, se le otorgó un periodo de gracia equivalente a la duración de la ausencia para poder obtener las 1,600 horas de servicio en empleo cubierto para ser apto para esta "barrida" de todos los créditos de pensión al múltiplo de beneficio de \$50. Sin embargo, el periodo de gracia no se extiende más allá del 31 de mayo de 1993. Si

quedó total y permanentemente discapacitado entre el 1 de junio de 1991 y el 31 de mayo de 1993, trabajó al menos 8 horas en un empleo cubierto, y tiene un beneficio por discapacidad de la seguridad social, se lo considerará en cumplimiento de los requerimientos para el múltiplo de beneficio de \$50 y todos los créditos se pagarán como tal tasa de acumulación.

**Regla especial para la "barrida" de \$34 a la tasa de \$1.00**

Si las contribuciones son realizadas por su empleador a su favor a la tasa de \$1.00 por hora y trabajó al menos una (1) hora en empleo cubierto el 1 de enero de 1994 o a partir de entonces, el monto de su pensión normal será calculado a la tasa de acumulación de \$34 para el crédito de pensión.

Tenga en cuenta sin embargo, que una cláusula especial estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 1987 que decía que todos los individuos que hubieran abandonado el empleo cubierto antes de esa fecha, y por lo tanto se fueron a niveles de beneficio más bajos, recibirían aumentos del beneficio que tuvo lugar después de haberse retirado el 31 de diciembre de 1987.

Ahora que hemos determinado que usted es apto y el valor de sus créditos de pensión, podemos ver la forma en la cual los beneficios son pagados.

## VI. TIPOS DE BENEFICIOS Y FORMAS DE BENEFICIO

### CALIFICACIONES PARA CADA PENSIÓN

Hay dos tipos básicos de pensiones disponibles bajo este Plan:

- ♦ Pensión normal
- ♦ Pensión por retiro anticipado

#### **Pensión normal**

Es apto para jubilarse con pensión normal si tiene 60 años de edad o más y su condición es la de adquirido. El término "adquirido" se explica en el glosario y en la Sección IV.

#### **Pensión por retiro anticipado**

Si abandonó el empleo cubierto el 27 de marzo de 2003 o a partir de entonces, es apto para jubilarse con la pensión de retiro anticipado si tiene al menos 55 años y tiene un mínimo de 10 créditos de pensión o 10 créditos por derecho adquirido. Si abandonó el empleo cubierto antes del 27 de marzo de 2003, es apto para jubilarse con una pensión de retiro anticipado si tiene al menos 55 años y un mínimo de 10 créditos de pensión. Si elige una pensión de retiro anticipado, el monto de su beneficio será actuarialmente reducido en un 1/2 a 1% por cada mes que se jubile antes de los 60 años de edad.

### CÓMO SE CALCULAN LAS PENSIONES

Esta sección describe el método usado por el Fondo para determinar cuál será el monto de su beneficio. El primer paso es mirar la historia de empleo, que incluye las contribuciones realizadas a su favor y las horas acreditadas, para establecer que su estado es el de adquirido.

Si tiene suficiente crédito para ser adquirido, el siguiente paso es solicitar el nivel de beneficio que será usado para calcular sus pagos mensuales. Esto se relaciona con la fecha en la que obtuvo crédito por última vez bajo el fondo, los montos de los beneficios que estaban vigentes durante su empleo, y la cantidad de horas acreditadas a cada tasa de contribución. La sección V presenta una discusión detallada de cómo se determina la tasa de beneficio.

El monto de su pago de pensión mensual depende de:

- ♦ su edad al jubilarse
- ♦ la cantidad de créditos de pensión que usted tiene
- ♦ la forma de pago elegida
- ♦ su tasa de contribución

### **Cantidad de años que pueden ser acreditados**

Antes del 1 de enero de 1999 había un tope de 30 años sobre el número de créditos de pensión usados para determinar el monto de su pensión. Si acumuló al menos 1,600 horas de servicio en empleo cubierto dentro del año calendario 1988 y estaba en empleo cubierto activo el 1 de enero de 1999 (conocido como Empleo Cubierto Activo Contiguo) este tope de 30 años no se aplicará al cálculo de su pensión. Sin embargo, si no se encontraba en Empleo Cubierto Activo Contiguo el 1 de enero de 1999 y no cumplía con los requerimientos del periodo de gracia, pero volvió al trabajo en empleo cubierto el 1 de enero de 1999 o a partir de entonces puede obtener Créditos de pensión, pero los créditos de pensión obtenidos antes del 1 de enero de 1999 seguirá estando limitado a 30 años.

**Por ejemplo:** Si se separó del servicio con 32 años de crédito de pensión en 1997 y regresó al empleo en 2007, podrá obtener créditos que exceden los 30 años, pero no recibirá crédito por los dos años de exceso más allá de los 30 años de crédito de pensión que obtuvo antes de haberse separado en 1997.

### **Pensión normal**

Para una pensión normal, el cálculo se basa en su cantidad de créditos de pensión multiplicados por el nivel de beneficio al que tiene derecho.

**Por ejemplo:** Si se jubila y deja el empleo el 1 de enero de 2001 o con posterioridad, con 35 créditos de pensión y cumple con los requisitos para una barrida de todos sus créditos de pensión al múltiplo de beneficio de \$100, su pensión se calcularía de la siguiente forma:

35 créditos de pensión x \$100 = \$3,500 por mes

Este sería el monto de su pensión normal a los 60 años de edad.

### **Pensión por retiro anticipado**

Su pensión por retiro anticipado se calcula primero en la misma forma que si se estuviera jubilando a los 60 años. Luego, este monto se reduce de 1/2 a 1% (.005) por cada mes que le falta para cumplir 60 a la fecha en la que comienza su pensión por retiro anticipado. (Esta reducción del 1% por cada mes es equivalente a un 6% por año) Esta reducción es necesaria para solventar el costo de pagar su beneficio a una edad más temprana.

**Por ejemplo:** Supongamos que usted tiene 57 años y se jubila con 20 créditos de pensión en el nivel de beneficio de \$100. Sus beneficios serán calculados de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} \text{Pensión normal} &= 20 \times \$100 = \$2,000 \\ (\text{Pensión mensual si los pagos comienzan a los 60 años}) \\ 36 \text{ (meses que faltan para llegar a los 60 años)} &\times .005 = 18\% \\ 18\% \times \$2,000 &= \$360 \text{ (Reducción por retiro anticipado)} \\ \$2,000 - \$360 &= \$1,640 \text{ por mes} \end{aligned}$$

En este ejemplo, su pensión de retiro anticipado a la edad de 57 sería de \$ 1,640 por mes.

### **Pensión proporcional**

Si durante su empleo, los créditos de pensión fueran obtenidos a diferentes tasas, y no obtuvo crédito con horas suficientes a la tasa más alta para calificar y que todos sus créditos sean barridos a un nivel más alto, como se describe en la Sección V, su beneficio se basará en una combinación de tasas de acumulación.

#### **Ejemplo #1:**

Si ganó 15 créditos de pensión a la tasa de \$1.00, y en su último año de empleo trabajó 800 horas a la tasa de \$2.00, su pensión se calcularía de este modo:

$$\begin{aligned} 15 \text{ Créditos de pensión} &\times \$34^* = \$510.00 \\ .6 \text{ Crédito de pensión} &\times \$100 = \$60 \\ \text{Beneficio mensual total a los 60 años} &= \$570.00 \end{aligned}$$

\*Ver cuadro en la Sección V, "Determinación de los niveles de beneficio", para ver el nivel de beneficio asociado con una tasa de contribución específica en un año dado.

#### **Ejemplo #2:**

Si ganó 15 créditos de pensión a la tasa de \$1.00, y en su último año de empleo trabajó 800 horas a la tasa de \$1.00 y 800 horas a la tasa de \$2.00, su pensión se calcularía del siguiente modo:

$$\begin{aligned} 15 \text{ Créditos de pensión} &\times \$34 = \$510.00 \\ 1 \times \$67 &= \$67.00 \quad \leftarrow \\ \text{Beneficio mensual total a los 60 años} &= \$577.00 \end{aligned}$$

#### **Factor de tasas mixtas**

$$800 * \$34 / 1,600 = \$17.00$$

(\$34 es el múltiplo para la tasa de combinación de \$1)

$$800 * \$100 / 1,600 = \$50.00$$

(\$100 es el múltiplo para la tasa de combinación de \$2)

$$\$17.00 + \$50.00 = \$67.00$$

**67 es el factor de tasa mixta del último año calendario de empleo.**

### Tabla de Montos de Beneficio de Pensión

La siguiente tabla muestra los montos del beneficio de pensión que tendrá derecho a recibir sobre la base varios niveles de crédito de pensión en la tasa de acumulación de \$100, y su edad al momento en el que comienza el pago de su pensión.

Años de crédito de pensión	Monto de pensión con vigencia desde el 1 de enero de 2001. Comienza a la edad que se ve a continuación*					
	60	59	58	57	56	55
10	\$1,000	940	880	820	760	700
11	\$1,100	1,034	968	902	836	770
12	\$1,200	1,128	1,056	984	912	840
13	\$1,300	1,222	1,144	1,066	988	910
14	\$1,400	1,316	1,232	1,148	1,064	980
15	\$1,500	1,410	1,320	1,230	1,140	1,050
16	\$1,600	1,504	1,408	1,312	1,216	1,120
17	\$1,700	1,598	1,496	1,394	1,292	1,190
18	\$1,800	1,692	1,584	1,476	1,368	1,260
19	\$1,900	1,786	1,672	1,558	1,444	1,330
20	\$2,000	1,880	1,760	1,640	1,520	1,400
21	\$2,100	1,974	1,848	1,722	1,596	1,470
22	\$2,200	2,068	1,936	1,804	1,672	1,540
23	\$2,300	2,162	2,024	1,886	1,748	1,610
24	\$2,400	2,256	2,112	1,968	1,824	1,680
25	\$2,500	2,350	2,200	2,050	1,900	1,750
26	\$2,600	2,444	2,288	2,132	1,976	1,820
27	\$2,700	2,538	2,376	2,214	2,052	1,890
28	\$2,800	2,632	2,464	2,296	2,128	1,960
29	\$2,900	2,726	2,552	2,378	2,204	2,030
30	\$3,000	2,820	2,640	2,460	2,280	2,100
35	\$3,500	3,290	3,080	2,870	2,660	2,450
40	\$4,000	3,760	3,520	3,280	3,040	2,800

\*Supone que las contribuciones del empleador están siendo realizadas a su favor a \$2 por hora, y que usted cumple con todos los requerimientos especificados en la Sección V para el múltiplo de beneficio de \$100.

### FORMAS NORMALES DE BENEFICIO

Estos montos antes mencionados se basan en una Pensión Normal o de Retiro Anticipado para un participante que recibe su beneficio en la forma normal de beneficio, que es una anualidad de por vida que se paga una vez por mes de por vida. La forma normal del beneficio para los participantes casados es la anualidad de sobreviviente y conjunta del 50%. **Los participantes casados recibirán automáticamente una anualidad de sobreviviente y conjunta del 50%, excepto que sea rechazada tanto por el participante como por su cónyuge por escrito.** La anualidad del sobreviviente y conjunta es descrita detalladamente en la Sección VII. Si usted (y su cónyuge) no quieren esta forma normal de beneficio, pueden elegir una anualidad simple o alguna de las otras formas opcionales disponibles, que se describen a continuación.

## **FORMAS OPCIONALES DE BENEFICIO**

### **Pensión de Opción segura de 10 años (pagos mensuales garantizados de 120 meses)**

Si se jubila con una pensión normal o con retiro anticipado puede elegir esta opción. Esta opción le proporciona pagos mensuales iguales durante su vida, que son actuarialmente reducidos para compensar el costo de brindarle protección al beneficiario designado. Si usted fallece antes de recibir los 120 pagos, el resto de los pagos será abonado al beneficiario que usted designe. Cuando haya recibido los 120 pagos, continuará recibiendo pagos mensuales hasta el día de su fallecimiento, pero sin más beneficios por parte del Fondo para su beneficiario. Si fallece antes de que se haya realizado los 120 pagos, los pagos totales realizados más aquellos pagos realizados a su beneficiario después de su fallecimiento no excederán los 120.

Puede cambiar de beneficiario en cualquier momento. Sin embargo, si elige un beneficiario que no sea su cónyuge, su cónyuge puede consentir su elección por escrito, en un formulario proporcionado por la Oficina del fondo.

#### **Por ejemplo:**

Usted se jubiló y abandonó el empleo el 1 de enero de 2001 o a partir de esa fecha a los 60 años y con 30 créditos de pensión y cumple con los requerimientos para una barrida de todos sus créditos de pensión al múltiplo de beneficio por \$100, y eligió la opción de 120 pagos garantizados. Recibirá \$2,848 por mes ( $\$3,000 \times .9492 = \$2,847.60$ ) durante su vida en vez de la pensión mensual de \$3,000 que hubiera recibido de no haber elegido esta opción. El pago de \$2,848 pasará a su beneficiario si usted fallece antes de recibir los 120 pagos mensuales. Continuará hasta alcanzar el total de 120 pagos mensuales de \$2,848 realizados a usted **Y** a su beneficiario, en combinación. Esto significa que si usted fallece después de haber recibido los 60 pagos, su beneficiario recibirá los 60 restantes. Si al momento de haber recibido los 120 pagos no falleció, su beneficiario no recibirá ningún pago una vez que usted haya fallecido. **Los factores usados en esta opción para cualquier edad están en el Apéndice D en la parte posterior de este cuadernillo.**

Esta opción no se aplicará si ya optó por recibir la opción de pensión de Seguridad Social descrita a continuación, o si no rechazó adecuadamente la anualidad de sobreviviente y conjunta. **Una vez que comience a recibir los pagos de este modo, no puede revocar su decisión.**

## Opción de pensión de la Seguridad Social

**Tenga en cuenta: Como se explicó más detalladamente en la Sección X, el Plan se encuentra en "estado crítico" desde el 28 de octubre de 2010. La ley federal de pensión le solicita al Plan que suspenda la elección de la opción Seguridad Social durante un tiempo. Los Administradores han incluido la siguiente breve descripción de la Opción de Seguridad social por si el Plan sale del estado crítico y la elección de la opción de seguridad social se restituye.**

Si se jubila con una pensión normal o con retiro anticipado, es soltero o rechazó la pensión para esposo y esposa, puede optar por recibir la pensión de la seguridad social. Esta opción le brinda una pensión más elevada hasta la primera edad en la que es apto para los beneficios de la seguridad social y una pensión más baja a partir de entonces. Por lo tanto, tendrá un ingreso de un cierto nivel durante su jubilación, tomando en cuenta tanto los pagos de pensión bajo el Plan y la Seguridad Social.

**Independientemente de cualquier cambio en su beneficio de Seguridad Social, el monto de su beneficio no será recalculado. No hay beneficios para sobreviviente con esta pensión, y una vez que la empieza a recibir es irrevocable.** Antes de optar por jubilarse con una Pensión de Opción de la Seguridad Social, debería comunicarse con la oficina de distrito de seguridad social más cercana y averiguar por escrito de cuánto serán sus beneficios una vez alcanzada la edad mínima para los beneficios completos. No existe diferencia entre esperar o no hasta ese momento para empezar a recibir sus beneficios de la Seguridad Social, excepto que su ingreso no se encuentre nivelado durante los años anteriores y posteriores al comienzo de la seguridad social. Recuerde que el monto de su beneficio de seguridad social está determinado a partir de los que la Administración de la seguridad social denomina como su **sueldo mensual promedio**.

## VII. PARTICIPANTES CASADOS

Los cálculos de beneficios, créditos de pensión y créditos adquiridos son los mismos para todos los participantes, independientemente de su estado civil. Esta sección describe los requerimientos legales para que los beneficios sean pagados automáticamente en lo que se refiere en este cuadernillo como la "Anualidad de Sobreviviente y Conjunta" para todos los participantes casados.

### **Forma normal para participantes casados**

Si está casado cuando comienza su pensión, la forma normal de pago es la **anualidad de sobreviviente y conjunta del 50%**. Se pagará su pensión de esta forma automáticamente una vez completados todos los requerimientos de la solicitud. Recibirá una pensión mensual actuarialmente reducida durante su vida para cubrir el costo potencial del Fondo para pagar un beneficio sobre las vidas de dos personas. Entonces, si su cónyuge todavía vive al momento de su fallecimiento, y usted y su cónyuge estuvieron casados por al menos un año al momento de su muerte, él o ella recibirán de por vida una pensión por el 50% que usted estaba recibiendo. El monto de la reducción depende de la diferencia de edad entre usted y su cónyuge.

Con vigencia desde el 1 de julio de 2009, en vez de una anualidad de sobreviviente y conjunta del 50%, usted podrá optar por recibir una **anualidad de sobreviviente y conjunta del 75%**. que se trata de una pensión reducida durante su vida para que, tras su fallecimiento, su cónyuge (si todavía vive) reciba un mayor beneficio - una pensión del 75% de la que usted recibía de por vida.

Para que su cónyuge pueda recibir la anualidad de sobreviviente y conjunta, ustedes tienen que haber estado casados al momento en el que comenzó su pensión y durante al menos **un año** antes de su fallecimiento. **Una vez que comienza la Anualidad de sobreviviente y conjunta, no puede revocarse ni siquiera si fallece su cónyuge antes que usted, o si se divorcia.**

Si su cónyuge fallece o se divorcian antes de que comience su pensión, la anualidad de sobreviviente y conjunta no se aplicará a sus beneficios. Usted recibirá su pensión por el monto sin reducciones ajustado a cualquier opción que elija según lo explicado en la Sección VI.

**Ejemplo de Anualidad de sobreviviente y conjunta del 50%:**

Un Participante se jubila a los 60 años Su cónyuge tiene 58 Su monto normal de pensión es \$3,000 por mes. Con la reducción hecha para proporcionarle una anualidad de sobreviviente y conjunta, el participante recibe \$2,616 ( $\$3,000 \times 87.2\% = \$2,616$ ) por mes de por vida. Si él fallece, su esposa sigue cobrando el 50% de su pensión, o \$1,308 por mes de por vida.

El factor de reducción usado en el cálculo anterior se basa en la diferencia entre su edad y la de su cónyuge. Los factores están detallados en el Apéndice B al final del cuadernillo.

**Ejemplo de Anualidad de sobreviviente y conjunta del 75%:**

Un Participante se jubila a los 60 años Su cónyuge tiene 55 El monto de su pensión normal es de \$4,000 por mes. Con la reducción realizada para proporcionar una anualidad de sobreviviente y conjunta del 75%, el participante recibe \$3,220 ( $\$4,000 \times 80.5\% = \$3,220$ ) de por vida. Si fallece, su esposa seguirá cobrando el 75% de su pensión, o \$2,415 por mes de por vida.

El factor de reducción usado en el cálculo anterior se basa en la diferencia entre su edad y la de su cónyuge. Los factores están detallados en el **Apéndice C** al final del cuadernillo. Si tiene alguna consulta, comuníquese con la Oficina del Fondo por el monto de reducción que se aplica a su caso.

**Elección de una Opción de pensión alternativa**

Recuerde que su pensión se pagará automáticamente como Anualidad de sobreviviente y conjunta si está casado al momento de inicio de su pensión. La única forma de recibir un pago en una forma distinta a la de la Anualidad del sobreviviente y conjunta es rechazar la anualidad de sobreviviente y conjunta con el consentimiento de su cónyuge a través de una renuncia firmada y con firma legalizada. **Si usted y su cónyuge rechazan la anualidad de sobreviviente y conjunta, NO se realizarán pagos adicionales a nadie después de su fallecimiento, ni a su cónyuge, excepto en los casos especificados si elige la Pensión de opción segura de 10 años (120 meses de pago garantizados).**

Antes de la fecha efectiva de su pensión debe presentar una declaración escrita respecto de su estado civil. Si es falsa, los Administradores tendrán derecho a tomar las acciones que consideren adecuadas.

**Pagos en caso de divorcio**

**En algunos casos, su cónyuge puede tener derecho a un beneficio incluso si más adelante se divorcian.** Con una Orden calificada de relaciones domésticas (QDRO por sus siglas en Inglés) emitida por un tribunal estatal su ex cónyuge o sus hijos pueden acceder a ciertos derechos sobre una parte o el total de su pensión que puede ser pagada en cualquier momento a partir de que usted alcance la edad para su retiro anticipado, haya empezado o no a recibir su pensión en ese momento. La orden debe identificar claramente al beneficiario alternativo y la parte de su beneficio sobre el cual él o ella reclaman. Puede obtener una copia de los procedimientos del Plan para manejar las Órdenes calificadas de relaciones domésticas en la Oficina del fondo, sin cargo, si lo solicita por escrito.

**Si está recibiendo una anualidad de sobreviviente y conjunta y luego se divorcia, su ex cónyuge seguirá teniendo derecho al beneficio.**

**PROTECCIÓN DEL CÓNYUGE EN CASO DE FALLECIMIENTO ANTES DE JUBILARSE**

Usted y su cónyuge deben estar casados al menos un año antes de su fallecimiento para poder acceder a los siguientes beneficios para el sobreviviente.

**Si no se jubiló y tiene menos de 55 años al momento de su fallecimiento y ha obtenido derechos adquiridos a una pensión,** su cónyuge apto recibirá el 50% de la pensión que usted hubiera recibido de haber abandonado el empleo cubierto a la fecha de su fallecimiento, hubiera vivido hasta los 60 años y se hubiera jubilado con una Anualidad de sobreviviente y conjunta. Los pagos del beneficio entran en vigencia el primer día del mes siguiente a la fecha en la que hubiera cumplido 60 años. Su cónyuge puede empezar a recibir un beneficio a partir de la fecha en la que usted hubiera cumplido 55 años, si contaba al menos con 10 créditos de pensión o 10 créditos adquiridos al momento de su fallecimiento, sin embargo, el monto del beneficio se reduce por retiro anticipado. Para acceder a este beneficio debe haber trabajado una o más horas en empleo cubierto desde el 22 de agosto de 1984.

Si no trabajó al menos 1 hora desde el 22 de agosto de 1984, pero trabajó al menos 1 hora desde el 31 de diciembre de 1975, si quiere que su cónyuge reciba los beneficios de sobreviviente, debe enviar una solicitud por escrito a la Oficina del Fondo solicitando que su beneficio se pague en la Anualidad de sobreviviente y conjunta si su fallecimiento ocurre antes del inicio de su pensión.

La fecha más pronta de pago a su cónyuge será el mes posterior al mes más pronto en el que usted hubiera calificado para jubilarse, siempre y cuando la solicitud haya sido realizada antes de esa fecha.

Por último, si no trabajó al menos 1 hora en empleo cubierto desde el 31 de diciembre de 1975 y el momento de su fallecimiento, y su fallecimiento ocurre antes del inicio de su pensión, su beneficio no será pagado en la forma de Anualidad de sobreviviente y conjunta, y no habrá beneficios para el sobreviviente.

## VIII. PARTICIPANTES CON DERECHOS ADQUIRIDOS QUE YA NO SE ENCUENTRAN EN ACTIVIDAD

Si no está trabajando en empleo cubierto al momento de calificar para recibir una pensión, su beneficio se basa en la tasa de acumulación y las regulaciones vigentes en el momento en el que trabajó por última vez en un empleo cubierto. Ver Sección V.

**Ejemplo #1:** Usted ganó 20 años de crédito de pensión y cumplió con los requerimientos para una barrida de todos sus créditos de pensión al múltiplo de beneficio de \$50. Decide jubilarse a los 55 años y solicita una Pensión de retiro anticipado. Su beneficio mensual se computará de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} 20 \text{ créditos de pensión} \times \$50 &= \$1,000.00 \text{ (si los pagos comenzaran a los 60 años)} \\ 60 \text{ (meses que faltan para llegar a los 60 años)} \times .005 &= 30\% \\ \$1,000 \times 30\% &= \$300.00 \text{ (Reducción por retiro anticipado)} \\ \$1,000 - \$300 &= \$700.00 \text{ (Pensión por retiro anticipado pagadero a los 55 años)} \end{aligned}$$

**Ejemplo #2:** Usted obtuvo 25 años de crédito de pensión cuando abandonó el empleo cubierto en 1992 y su empleador contribuyó a la tasa de contribución de \$1 a su favor desde el 1 de julio de 1988 (ver la tabla en la Sección V). Usted califica para su pensión a la edad normal de jubilación (60 años) Su beneficio mensual se computará de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} 20 \text{ Créditos de pensión} \times \$30 &= \$600.00 \\ 5 \text{ Créditos de pensión} \times \$25 &= \$125.00 \\ \$600.00 + \$125.00 &= \$725.00 \text{ (Monto de pensión normal)} \end{aligned}$$

Una vez que su tasa de acumulación y el monto de beneficio se encuentran determinados, sus opciones de forma de beneficio son las mismas que para cualquier otro participante. Ver secciones VI y VII.

### COMIENZO REQUERIDO DEL BENEFICIO DE PENSIÓN

**Por ley, debe comenzar a cobrar su pensión el 1 de abril del año calendario posterior al año que cumple 70½. Esta es su "fecha de comienzo requerida" Incluso si usted es un participante activo que trabaja en un empleo cubierto, debe comenzar a cobrar su pensión en la fecha de comienzo requerida. Si tiene 70 años o más, y no comenzó a recibir su pensión, por favor comuníquese con la Oficina del Fondo inmediatamente.**

Si usted comienza a recibir su beneficio con posterioridad a su fecha de comienzo requerida, puede tener derecho a un aumento posterior. En caso de un pago inferior o superior debido a un error en el cálculo de su beneficio, los montos que deberían haberle pagado se le pagarán en una suma única incluyendo los intereses correspondientes. Recuerde que desde el 28 de octubre de 2010, debido al "estado crítico" del Fondo, mientras el Fondo continúe en estado crítico, no se permitirán pagos de beneficios de suma única que excedan el monto mensual pagado en una anualidad simple para participantes activos y ex participantes del Fondo. Para conocer mayor información sobre el estado crítico del Fondo por favor consulte la Sección X.

**Si no presenta una solicitud en tiempo y forma, la Oficina del fondo iniciará, en la medida de lo posible, el pago de su beneficio de pensión en forma de una Anualidad de Sobreviviente y conjunta del 50%.**

Una vez más, mientras las reglas para calcular sus beneficios y opciones son virtualmente las mismas que para los participantes actuales, las reglas para la calificación, la protección conyugal y los montos de los beneficios pueden presentar diferencias según la última fecha trabajada en empleo cubierto. (En el Apéndice E al final del cuadernillo pueden verse los montos máximos de beneficios mensuales aplicables a los últimos años)

## IX. BENEFICIO DE INDEMNIZACIÓN

Como se explicó más detalladamente en la Sección X, el Plan se encuentra en "estado crítico" desde el 28 de octubre de 2010. La Ley federal de pensiones impide el pago de todas las sumas en pago único, incluyendo los beneficios de indemnización y fallecimiento en este periodo. Los Administradores incluyeron la siguiente descripción resumida del Beneficio de indemnización y fallecimiento para el momento en el que el plan salga del estado crítico y estos beneficios sean reinstaurados.

### **ESTA SECCIÓN APLICA ÚNICAMENTE A AQUELLOS PARTICIPANTES QUE OBTUVIERON CRÉDITO DE PENSIÓN ANTES DEL 1 DE ENERO DE 1989.**

Si usted dejó el empleo cubierto después de haber obtenido al menos cinco créditos de pensión, puede calificar para un beneficio de indemnización, siempre y cuando haya obtenido créditos de pensión **ANTES del 1 de enero de 1989**. Ningún miembro que haya ingresado al empleo cubierto **DESPUÉS del 1 de enero de 1989** acumulará crédito por indemnización.

Para aquellos participantes que hayan obtenido créditos de pensión antes del 1 de enero de 1989 y que obtengan al menos 5 créditos de pensión antes de abandonar el empleo cubierto, el Plan brinda un beneficio por indemnización. Al menos 2 de los 5 años deben ser anteriores al 1 de junio de 1957.

El monto de su beneficio de indemnización se basará en sus créditos de pensión totales. Los créditos obtenidos antes del 1 de junio de 1957 contarán para el total. El beneficio de indemnización se pagará en una suma única. El beneficio de indemnización se determina según lo expresado en el Apéndice A.

No hay edad mínima para recibir un beneficio por indemnización. No es necesario que espere a los 55 años de edad y no hay reducciones por tomarlo con anterioridad, pero tiene que haber dejado el empleo cubierto. Sin embargo, debe realizar la solicitud antes de recibir cualquier beneficio.

Si dejó el empleo cubierto antes del 1 de enero de 1989, y se le pagó un beneficio por indemnización, luego volvió al empleo cubierto antes del 1 de enero de 1989, tuvo que haber vuelto a obtener 5 créditos de pensión antes de calificar para recibir beneficios por indemnización adicionales.

Cualquier participante que haya recibido un beneficio de indemnización antes del 1 de enero de 1989 y regrese al trabajo el 1 de enero de 1989 o a partir de entonces no recibirá ningún beneficio de indemnización por el tiempo adicional. Si el mismo participante no había recibido un beneficio de indemnización por los créditos anteriores al 1 de enero de 1989, podrá continuar acumulando crédito por lo trabajado a partir del 1 de enero de 1989 si regresara al empleo cubierto.

**TENGA EN CUENTA:** Si fallece antes de cobrar su beneficio de indemnización, su beneficiario designado podrá cobrar su beneficio de indemnización como beneficio de fallecimiento.

## X. ESTADO CRÍTICO

Como ya debe saberlo, el Fondo ha estado en "estado crítico" desde el 1 de julio de 2010. La Ley de Protección a las Pensiones de 2006 (la "PPA") requiere de un plan multiempleador por parte de los Administradores, como el Fondo, que haya sido certificado por el actuario del plan como en estado crítico para desarrollar un plan de rehabilitación con la intención de restaurar la salud financiera del plan y hacer posible que el plan salga del estado crítico dentro de un determinado periodo, según lo requerido por la ley.

En 2011, los Administradores del Fondo adoptaron un plan de rehabilitación que contiene dos programas de aumentos recomendados en la contribución y reducción en los beneficios. Estos dos programas se llaman el "Programa preferido" y el "Programa por defecto". Los empleadores contribuyentes deben adoptar el programa preferido o el programa por defecto al vencimiento de sus actuales convenios colectivos de negociación. Para los convenios colectivos de negociación que estaban vigentes cuando el Fondo entró en estado crítico, si un empleador contribuyente no adopta el programa preferido o el programa por defecto dentro de los 180 días a contar desde la fecha en la cual el convenio colectivo de negociación terminó, se le impondrá el programa por defecto.

Tanto el programa preferido como el programa por defecto requieren de aumentos en la contribución, y, a partir del 1 de enero de 2012, el programa por defecto requiere de una reducción en las acumulaciones de beneficios futuros y de beneficios ajustables.

Según los términos del plan de rehabilitación, y según los requerimientos legales, los Administradores del Fondo han eliminado todos los pagos de suma única de los beneficios en exceso del monto pagado mensualmente bajo una anualidad única, incluyendo los beneficios de indemnización y fallecimiento, y la opción de seguridad social para todos los participantes activos y con derechos adquiridos, independientemente de si un empleado está cubierto por el programa preferido o por defecto. Para los empleados de empleadores que están o estarán sujetos al programa por defecto, los administradores del fondo han eliminado la pensión de opción segura de 10 años y han subsidiado los beneficios de retiro anticipado. Si los administradores del fondo determinan que son necesarias mayores reducciones en el beneficio usted recibirá un aviso que identifique y explique los efectos de tales reducciones.

Tenga en cuenta que cualquier reducción en los beneficios no reducirá el nivel de su beneficio básico que será pagado a la edad de jubilación normal, tal como una anualidad simple o la anualidad de sobreviviente y conjunta.

---

## **XI. SOLICITUD DE BENEFICIOS Y COBRO DE LA PENSIÓN**

### **Cómo completar una solicitud de pensión**

Para poder recibir una pensión del Plan, debe completar una solicitud en la Oficina del Fondo. Se le proporcionará un formulario de solicitud cuando lo pida por escrito. Su solicitud de jubilación debe ser **presentada con al menos un mes de anticipación** a su fecha de jubilación. Se le solicitará que verifique cierta información incluyendo su edad y estado civil y que proporcione un certificado de nacimiento original, un certificado de matrimonio u otra documentación.

Mientras la legislación indica que su solicitud de pensión debe ser presentada con un mes de anticipo, se le solicita que la presente apenas defina cuál será su fecha de jubilación, pero no antes de los 180 días anteriores a esa fecha. Presentarla anticipadamente asegurará un procesamiento puntual de su solicitud y del pago de los beneficios.

En caso de fallecimiento, si su beneficiario o cónyuge está autorizado a los beneficios, él o ella deben presentar un reclamo en la Oficina del Fondo dentro de los 180 días posteriores a su fallecimiento.

### **Cuándo empiezan los beneficios de pensión**

Si ya cumplió con todos los requerimientos del Plan de jubilación incluyendo la presentación con un mes de anticipación, sus beneficios comenzarán a partir del primer mes siguiente al mes en el cual usted cumplió con los requerimientos de aptitud para una pensión. El pago no será realizado hasta no haber recibido toda la verificación. Puede diferir la recepción de los beneficios de pensión, pero debe comenzar a recibir sus beneficios de pensión antes del 1 de abril del año posterior al año calendario en el que usted cumpla 70½ (es decir, su fecha de comienzo requerida). Esta regla también se aplica a los participantes que todavía trabajan incluso si todavía siguen obteniendo créditos de pensión.

### **Retiro tardío**

Nuestro objetivo es que comiencen con el proceso de solicitud de su jubilación con tiempo y que empiecen a recibir los beneficios ni bien se los considere aptos. En ciertas circunstancias, una persona que deja el empleo cubierto pero no comienza a cobrar una pensión hasta los 60 años, puede tener derecho a un aumento en su beneficio mensual cuando él o ella comiencen a recibir su pensión.

El Fondo supondrá, si usted no nos indica lo contrario, que usted está trabajando en la industria durante aquellos meses en los cuales el Fondo no reciba contribuciones para usted pero usted no empieza a cobrar una pensión. Si puede verificar que usted no estuvo trabajando en la industria, y los Administradores determinan que cumple con los criterios, puede recibir un aumento en sus beneficios mensuales.

Si la fecha real del comienzo de su beneficio es posterior a su edad normal de jubilación, su beneficio mensual aumentará según el siguiente cuadro para cada mes durante el cual su beneficio no fue suspendido debido al trabajo en un empleo que no calificaba. Cada mes de aumento en los beneficios representa la pérdida de un mes de pago. El aumento busca completar el total.

Edad a la fecha de inicio de la	Aumento actuarial
Edades 60-64	1.0% de aumento por mes
Edades 65-69	1.5% de aumento por mes
Edades 70-70 <sup>1/2</sup>	3.0% de aumento por mes

### **Prohibición de venta o cesión de los beneficios**

Los beneficios no pueden ser vendidos, asignados o cedidos como garantía prendaria para un préstamo. Bajo ninguna circunstancia, excepto que la ley indique lo contrario, los beneficios pueden ser sujetos a incautación o embargo en ningún juicio o dictamen de un tribunal o equivalente. Sin embargo, una parte o el total del beneficio de un participante puede pagarse a uno o más "beneficiarios alternativos" tales como un ex cónyuge o hijo del participante según los términos de una orden calificada de relaciones domésticas (QDRO por sus siglas en Inglés), según lo definido en la sección 414 (p) del código fiscal y la sección 206(d) de ERISA. Puede obtener una copia de los procedimientos del Plan para manejar las Órdenes calificadas de relaciones domésticas en la Oficina del fondo, sin cargo, si lo solicita por escrito.

### **SI ESTÁ TRABAJANDO UNA VEZ QUE COMIENZA SU PENSIÓN**

Si está recibiendo una pensión de este plan y está pensando en volver a trabajar, o si ya volvió a trabajar, lea esta sección atentamente. **Podría perder parte sus beneficios de pensión si vuelve a trabajar.** Para evitarlo, debe escribir a la Oficina del Fondo antes de volver a trabajar para poder recibir una resolución.

Si se jubila a los 60 años o a partir de entonces y luego vuelve a trabajar dentro de la industria, sus pagos de beneficio de pensión cesarán y no tendrá derecho a ningún beneficio de pensión en cualquier mes en el que usted trabaje 40 horas o más:

- ♦ en la zona geográfica cubierta por el Plan cuando su pensión comenzó.
- ♦ en una ocupación, comercio o trabajo manual en el que trabajó en cualquier momento bajo el Plan o cualquier ocupación cubierta por el Plan al momento en que comenzaron sus pagos de pensión, y
- ♦ en una industria en la cual cualquier persona cubierta por este plan trabajó y obtuvo beneficios.

Se considera que se le pagó por un día si se le pagó por al menos una hora de trabajo ese día. El tiempo compensado bajo una compensación laboral o bajo la ley de beneficios por discapacidad temporal o por vacaciones, feriados, licencias por enfermedades u otras discapacidades, despidos, citaciones judiciales, u otras licencias no será contabilizado.

**Regulación especial:** Si todavía trabaja con más de 70½ de edad o vuelve a trabajar con más de 70½ de edad, es posible que se le solicite que vuelva a recibir su pensión de todos modos, y no regirán las reglamentaciones antes mencionadas.

**Si se jubiló antes de los 60 años y luego regresa a trabajar dentro de la Industria antes de los 60 años, sus pagos de pensión cesarían en cualquier mes en el cual usted trabaje cualquier cantidad de horas:**

- ♦ en la región geográfica cubierta por el Plan, o
- ♦ bajo cualquier otra jurisdicción del Sindicato.

No recibirá beneficios durante los meses en los cuales usted trabaje en el tipo de empleo antes descrito.

**Si usted tiene menos de 60 años y vuelve a trabajar en la industria, debe notificarlo a los Administradores.** De forma regular, usted puede recibir una carta de los Administradores en la cual se le solicita que certifique que no está trabajando en la Industria.

**Las siguientes reglas no lo afectarán:**

- ♦ si tiene al menos 60 años de edad y trabaja menos de 40 horas en cualquier mes en la Industria, o
- ♦ si tiene un trabajo fuera de la industria, independientemente de su edad, o
- ♦ usted tiene más de 70½.

En estos casos, usted sigue recibiendo su beneficio de pensión mensual del Plan.

**Si vuelve a trabajar en la Industria, debe notificar a los Administradores, por escrito, dentro de los 15 días posteriores a su regreso al trabajo en cualquier empleo.**

Para averiguar si el trabajo que está haciendo produciría la suspensión de pagos de su pensión, envíe una descripción del trabajo por escrito a la Oficina del Fondo, incluyendo las tareas que lleva a cabo y el lugar donde trabaja. Los Administradores le informarán si el trabajo podría llevar a la suspensión de sus beneficios de pensión.

**Usted se enterará si sus beneficios están suspendidos**, porque los Administradores lo notificarán por escrito durante el primer mes calendario en el cual su beneficio de pensión está siendo retenido. La notificación le informará el motivo de la cesación de pagos.

Si no está de acuerdo con la decisión de los Administradores, puede solicitar una revisión de la misma por escrito ante la Oficina del Fondo. Su solicitud debe mencionar los motivos de su desacuerdo. Su solicitud será procesada bajo los Procedimientos de Revisión de Reclamos. Ver Sección XII.

Si sus beneficios son suspendidos, **su beneficio de pensión mensual completo quedará retenido**. Para poder reiniciar sus pagos de pensión, debe informar primero a la Oficina del Fondo que usted dejó de trabajar en la industria. Sus pagos de pensión mensuales deben comenzar nuevamente como máximo el primer día del tercer mes posterior al mes en el cual usted dejó de trabajar, a menos que se aplique un periodo de suspensión más extenso. También recibirá pagos retroactivos al primer mes durante el cual sus beneficios no fueron suspendidos. Su notificación debe incluir su nombre, número de seguridad social, y la fecha en la cual dejó de trabajar.

Una vez que sus pagos vuelvan a comenzar pueden reducirse para compensar cualquier pago recibido con posterioridad a su regreso al trabajo en la Industria. Si usted fallece antes de que estos pagos reducidos (para compensar su deuda con el Plan) sean realizados, los pagos de pensión para su cónyuge sobreviviente o beneficiario serán reducidos también.

## XII. PROCEDIMIENTOS DE REVISIÓN DE RECLAMOS

### **¿QUÉ SUCEDE SI MI SOLICITUD PARA UNA PENSIÓN ES RECHAZADA?**

Si su solicitud para los beneficios de pensión es rechazada, total o parcialmente, se le notificará por escrito dentro de un plazo razonable, pero que no excederá los 90 días posteriores a la recepción del reclamo por el Plan. Si el Administrador del Plan (es decir el Consejo de Administradores) determina la existencia de circunstancias especiales que requieren una extensión del límite de tiempo, este periodo de 90 días puede ser extendido a 90 días adicionales. En tal caso, el Administrador del Plan lo notificará por escrito antes del vencimiento del periodo original de 90 días, explicará las circunstancias especiales e indicará la fecha para la cual espera presentar una decisión final. La notificación de que el reclamo ha sido rechazado total o parcialmente le informará lo siguiente:

1. las razones específicas del rechazo,
2. la(s) cláusula(s) particular(es) del Plan en la(s) que se basa la decisión,
3. una descripción de cualquier material adicional o información necesaria para perfeccionar el reclamo y una explicación respecto de porqué tal material o información son necesarios;
4. una explicación del procedimiento de revisión del reclamo y los límites de tiempo aplicables a este procedimiento, y
5. su derecho a presentar una acción civil bajo la Sección 502(a) de la Ley de Garantía de Ingresos por Jubilación del Empleado (ERISA por sus siglas en Inglés) con posterioridad a una resolución adversa en apelación.

Si su reclamo es rechazado total o parcialmente, y usted no está de acuerdo con la decisión del Administrador del plan, usted (o su representante autorizado) pueden apelar tal rechazo. Debe solicitar una revisión por escrito por correo de primera clase al Administrador del Plan dentro de los 60 días de recibida la notificación del rechazo.

Durante su solicitud de revisión por parte del Administrador del Plan, usted tendrá la oportunidad de presentar comentarios por escrito, documentos, registros y otra información relacionada con su reclamo de beneficios.

Además, se le proporcionará, ante su solicitud por escrito y sin cargo, el acceso razonable a, y copias, todos los documentos, registros y otra información pertinente que sirvieron de fundamentación al rechazo.

Si su solicitud de revisión no es presentada dentro de los 60 días posteriores a la recepción del rechazo, usted perderá el derecho a revisión de su reclamo. El Administrador del Plan revisará de forma ordinaria la apelación en su siguiente reunión trimestral posterior a la recepción de la solicitud de revisión, a menos que la solicitud sea recibida dentro de los 30 días anteriores a tal reunión, en cuyo caso, el asunto será considerada en el siguiente encuentro trimestral. Si existen circunstancias especiales que requieren una extensión del tiempo de procesamiento, el tema será tratado en un plazo que no puede exceder el tercer encuentro posterior a la recepción de la solicitud de revisión, y se le otorgará una notificación escrita de tal extensión, que incluirá una descripción de las circunstancias especiales y la fecha a partir de la cual se tomará la resolución respecto del beneficio. Se lo notificará sobre la resolución del beneficio a la brevedad posible, pero en ningún caso el plazo excederá los 5 días posteriores a la fecha en la que se dictaminó la resolución respecto del beneficio.

La revisión de su apelación tomará en cuenta toda la información adicional, los registros de documentos, y los comentarios por escrito que haya presentado, independientemente de si tal material e información hayan sido presentados o considerados en la resolución original respecto del beneficio. Tenga en cuenta que no se podrá iniciar ni sostener ninguna acción legal para recuperar beneficios bajo el Plan en un plazo superior a 12 meses posteriores a la rendición de la decisión final tomada por el Administrador del Plan.

Usted recibirá una decisión por escrito contra la revisión que incluirá los motivos para la decisión y la referencia a las cláusulas del plan sobre las cuales se basa tal decisión. Si su reclamo contra revisión es rechazado, total o parcialmente, esta decisión establecerá:

1. las razones específicas del rechazo,
2. la(s) cláusula(s) particular(es) del Plan en la(s) que se basa la decisión,
3. una declaración que indique que tiene derecho a recibir, contra solicitud y sin cargo, el acceso razonable a, y copias de, toda la documentación relevante; y
4. una declaración de su derecho a presentar una acción bajo la Sección 502(a) de ERISA.

Hay pasos adicionales que puede tomar si considera que su reclamo debe ser respetado. Vea "Sus derechos según ERISA" en la Sección XIV. Se le solicita que agote los procedimientos administrativos del Plan antes de iniciar una acción legal.

### **XIII. TERMINACIÓN DEL PLAN**

#### **Terminación del Plan**

La intención de los Administradores es continuar con el Plan de forma indefinida pero se reservan el derecho de realizar enmiendas o finalizarlo si es necesario. Si el plan debe terminar o cambiar, no afectará su derecho al beneficio acumulado o cualquier otro beneficio al que ya tenga derecho, según el alcance de los fondos.

#### **Corporación de Garantía de los Beneficios Jubilatorios (PBGC por sus siglas en inglés)**

El plan es un plan multiempleador, y sus beneficios de pensión bajo este plan están asegurados por la Corporación de Garantía de los Beneficios Jubilatorios (PBGC por sus siglas en inglés), una agencia federal de seguros. Un plan multiempleador es un acuerdo de pensión de negociación colectiva que involucra a dos o más empleadores no relacionados entre sí, por lo general en una industria en común.

Bajo el programa del plan multiempleador, el PBGC brinda asistencia financiera a través de préstamos para los planes insolventes. Un plan multiempleador se considera insolvente si el plan no puede pagar los beneficios (al menos equivalentes al límite de beneficio garantizado de PBGC) al vencimiento.

El beneficio máximo que garantiza PBGC está fijado por ley. Bajo el programa del plan multiempleador, la garantía del PBGC equivale a un año de servicio del participante multiplicado por (1) 100% de los primeros \$11 de la tasa de acumulación del beneficio mensual y (2) 75% de los siguientes \$33. El límite máximo de garantía del PBGC es \$35.75 por mes multiplicado por los años de servicio del participante. Por ejemplo, la garantía anual máxima para un jubilado con 30 años de servicio sería de \$12,870.

La garantía de PBGC por lo general cubre: (1) beneficios de retiro anticipado y a edad normal; (2) beneficios de discapacidad si sufre de alguna discapacidad antes de que el plan se torne insolvente; y (3) ciertos beneficios para sus sobrevivientes.

La garantía de PBGC generalmente no cubre: (1) Beneficios mayores al monto máximo garantizado por ley; (2) aumentos en los beneficios y nuevos beneficios basados en las cláusulas del plan que hayan sido colocadas en un plazo menor de 5 años a lo que suceda primero entre: (i) la fecha de finalización del plan, o (ii) el momento en el cual el plan se torna insolvente; (3) beneficios no adquiridos porque usted no trabajó el tiempo suficiente; (4) beneficios para los cuales no cumplió con todos los requerimientos al momento en el cual el plan se torna insolvente; y (5) beneficios no relacionados con la pensión, como seguro de salud, seguro de vida, ciertos beneficios por fallecimiento, vacaciones pagas e indemnización.

Para obtener mayor información sobre PBGC y los beneficios que garantiza, comuníquese con la Oficina del Fondo o con la División de Asistencia Técnica de PBGC, 1200 K Street N.W., Suite 930, Washington, D.C. 20005-4026 o llame al 202-326-4000 (no es un número gratuito) Los usuarios de TTTY/TDD pueden llamar al servicio federal de transmisión gratuitamente al 1-800-877-8339 y pedirles que los comunique con el 202-326-4000. Puede consultar información adicional sobre el programa de seguro de pensión PBGC a través del sitio web de PBGC en Internet en <http://www.pbgc.gov>

## **XIV. LEY DE SEGURIDAD DE INGRESOS DE LOS EMPLEADOS JUBILADOS (ERISA)**

### **Sus derechos según ERISA**

Como participante del plan, lo amparan ciertos derechos y protecciones de la ley de seguridad de ingresos de los empleados jubilados de 1974 (ERISA). ERISA declara que todos los participantes del plan tendrán derecho a:

#### **Recibir información sobre el plan y sus beneficios.**

Incluye el derecho a:

- ♦ Examinar, sin cargo; en la Oficina del Fondo y otras ubicaciones específicas, como lugares de trabajo, todos los documentos que regulan el plan, incluyendo los contratos de seguro y los convenios de negociación colectiva, una copia del último informe anual (Formulario de la serie 5500) presentado por el Plan ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y disponible en la Sala de Información Pública de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado.
- ♦ Obtener, a través de solicitud escrita al Administrador del Plan, copias de los documentos que regulan el funcionamiento del Plan, incluyendo los contratos de seguros y los convenios de negociación colectiva, y las copias del último informe anual (Formulario serie 5500) y, descripción actualizada del resumen del plan. La administración del plan puede cobrar un cargo razonable por las copias.
- ♦ Reciba un resumen del informe financiero anual del plan. El administrador del plan debe proporcionarle a cada participante una copia de este resumen de informe anual por ley.
- ♦ Obtenga una declaración que indique si usted tiene derecho a recibir una pensión a la edad normal (el que sea posterior, cumplir 60 años o el quinto aniversario de su participación en el Plan) y de ser así, cuáles serían sus beneficios a la edad normal de jubilación si dejara de trabajar bajo el plan ahora. Si no tiene derecho a una pensión, la declaración le dirá cuántos años más tiene que trabajar para conseguir tal derecho. La declaración debe ser solicitada por escrito y no se solicita con una frecuencia mayor a una vez cada doce (12) meses. El Plan debe proporcionar la declaración sin cargo.

#### **Acciones prudente por parte de los fiduciarios**

Además de crear derechos para los participantes del plan, ERISA les impone deberes a las personas responsables por el funcionamiento del plan. Las personas que manejan su plan, llamadas fiduciarios del plan, tienen el deber de hacerlo con prudencia y a favor de sus intereses y del de los otros participantes y beneficiarios del plan. Nadie, incluyendo su empleador, su sindicato o cualquier otra persona, puede despedirlo o discriminarlo por

---

ningún motivo para impedirle obtener un beneficio de pensión, o ejercer sus derechos según ERISA.

### **Refuerce sus derechos**

Si su reclamo de beneficio de pensión es rechazado o ignorado, total o parcialmente, tiene derecho a conocer el motivo, obtener copias de los documentos relacionados con la decisión sin cargo, y apelar tal rechazo, todo dentro de ciertos plazos. Según lo estipulado por ERISA hay pasos que puede tomar para reforzar los derechos antes mencionados. Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del plan o el último informe anual al Administrador del Plan y no los recibe dentro de los 30 días, puede presentar una causa en un tribunal federal. En tal caso, el tribunal puede pedirle al administrador del Plan que proporcione los materiales y le pague hasta \$110 por día hasta recibir los materiales, a menos que los mismos no sean enviados por motivos que van más allá del control del Administrador del plan.

Si presenta un reclamo por los beneficios y el mismo es rechazado o ignorado, total o parcialmente, puede presentar una causa en un tribunal federal o estatal. Además, puede no estar de acuerdo con la decisión del administrador del plan respecto del estado calificado de una orden de relaciones domésticas, puede presentar una causa en el tribunal federal. Si los fiduciarios del plan hicieran un mal uso del dinero del plan, o si usted es discriminado por hacer valer sus derechos, puede buscar asistencia en el Departamento de trabajo de los Estados Unidos, o puede presentar una causa en el tribunal federal. El tribunal decidirá quién debe pagar los costos del tribunal y los honorarios legales. Si tiene éxito, el tribunal puede ordenarle a la persona que usted demandó que pague estos costos y honorarios. Si pierde, el tribunal puede ordenarle que pague estos costos y honorarios, por ejemplo, si encuentra que su reclamo es frívolo.

### **Asistencia con sus preguntas**

Si tiene alguna pregunta sobre el Plan, debe comunicarse con el administrador del plan. Si tiene alguna consulta sobre esta declaración o sus derechos según ERISA, o si usted necesita asistencia para conseguir documentos del administrador del plan, debe comunicarse con la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de beneficios laborales, el departamento de trabajo de los estados Unidos, incluido en el directorio telefónico o la División de Asistencia Técnica y Consultas, la Administración de Seguridad de beneficios de los empleados, Departamento de trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210. También puede acceder a ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades según ERISA llamando a la línea directa de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado o visitando la página web de [www.dol.gov/ebsa](http://www.dol.gov/ebsa)

## **XV. CONSIDERACIONES IMPORTANTES**

### **Información financiera**

Todas las contribuciones al Plan de Jubilación son realizadas por sus empleadores según sus convenios de negociación colectiva con el sindicato. Los participantes no contribuyen con el plan. Los convenios de negociación colectiva requieren de las contribuciones con el plan a tasas fijas por hora. Algunos sindicatos locales pueden participar del plan en virtud de acuerdos que requieren de contribuciones, en lugar de un convenio de negociación colectiva.

Puede obtener información en la Oficina del Fondo sobre si un empleador en particular está realizando las contribuciones en representación de los participantes que trabajan bajo el convenio de negociación colectiva, como así también el domicilio de tal empleador o una lista de todos los empleadores participantes, por solicitud escrita a la Oficina el Fondo.

Los beneficios son otorgados con los activos del Fondo de Jubilación, que son acumulados bajo las cláusulas de los convenios con el sindicato y el acuerdo fiduciario y conservados en un fondo fiduciario independiente con el fin de proporcionar beneficios a los participantes cubiertos y sufragar gastos administrativos razonables.

Los activos y las reservas del fondo son retenidos e invertidos por los administradores o sus representantes.

El Plan ha sido calificado por el Servicio de Impuestos Internos.

### **Algunas consideraciones finales**

La información de los beneficios incluida en este cuadernillo es solamente un resumen de las características principales de sus beneficios. Este cuadernillo no es un contrato. Los términos y condiciones del plan determinan la aptitud y el pago de beneficios.

El Plan de Jubilación 812 local del Sindicato de Trabajadores Cerveceros y de Bebidas sin Alcohol es un plan de pensión de beneficio definido y es administrado por un Directorio conjunto de administradores que consta de una igual cantidad de representantes del sindicato y representantes del empleador.

<b>MÁS CONSIDERACIONES SOBRE EL PLAN</b>	
<b>Nombre del plan</b>	Sindicato de Trabajadores Cerveceros y de Bebidas sin Alcohol, 812 Local
<b>Tipo de plan</b>	El Plan es un plan de pensión de beneficio definido según lo descrito por ERISA. Los activos están asegurados por la Pension Benefit Guaranty Corporation.
<b>Número de Plan</b>	001
<b>EIN del Plan</b>	13-5660090
<b>Año del Plan</b>	1 de julio - 30 de junio
<b>Patrocinante del Plan</b>	Consejo de Administración Sindicato de Trabajadores Cerveceros y de Bebidas sin Alcohol. Fondo jubilariorio local 812 445 Northern Blvd., Suite 30 Great Neck, NY 11021
<b>Financiamiento del Plan</b>	Este programa es financiado con las contribuciones de los empleadores contribuyentes.
<b>Empleadores contribuyentes</b>	Cada empleador mantiene el Plan bajo un convenio de negociación colectiva. Las copia(s) del/los acuerdo(s) se encuentran a su disposición, solamente debe presentar una solicitud por escrito ante el Administrador del Fondo. Una lista completa de los empleadores que patrocinan este plan, incluyendo los domicilios, los números de identificación de empleador con IRS asignada, y los números del plan asignado al empleador, se encuentra disponible para usted y su beneficiario y puede solicitarla por escrito al Administrador del Fondo en la siguiente dirección.
<b>Administrador del plan y fiduciario nombrado</b>	Consejo de Administración Sindicato de Trabajadores Cerveceros y de Bebidas sin Alcohol. Fondo jubilariorio local 812 445 Northern Blvd., Suite 30 Great Neck, NY 11021 (516) 303-1455
<b>Representante del Servicio de Proceso Legal en el Plan</b>	Los papeles legales deben ser presentados al Administrador del Fondo en el domicilio del Administrador del Plan enunciado anteriormente. Puede presentar acciones legales a los Administradores del Fondo.
<b>Informes anuales</b>	El Plan presenta descripciones e informes anuales del plan ante el Secretario de Trabajo en Washington, D.C. El Plan también presenta informes anuales ante el Servicio de Impuestos Internos. Las copias de los informes se encuentran a su disposición, solamente debe solicitarlas. El Administrador del plan puede cobrar un cargo razonable por las copias.

**MÁS CONSIDERACIONES SOBRE EL PLAN****Consejo de Administración**

<b>Administradores del Sindicato</b>	<p>Joseph Vitta 445 Northern Blvd., Suite 30 Great Neck, NY 11021</p> <p>John Visconti 445 Northern Blvd., Suite 30 Great Neck, NY 11021</p> <p>James Surdi 445 Northern Blvd., Suite 30 Great Neck, NY 11021</p>
<b>Administradores del Empleador</b>	<p>Michael Lorenca Pepsi-Cola &amp; National Brand Beverages 8275 U.S. Route 130 Pennsauken, NJ 08110</p> <p>Rod Brayman Phoenix Beverages, Inc. 37-88 Review Avenue Long Island City, NY 11101</p> <p>Lawrence Dietrich Liberty Coca-Cola Beverages, LLC 240 W. 37th St., #6E New York, NY 10018</p>

## **XVI. APÉNDICES**

- A. TABLA DE BENEFICIO DE INDEMNIZACIÓN
- B. FACTORES DE ANUALIDAD CONJUNTA Y DEL SOBREVIVIENTE 50%
- C. FACTORES DE ANUALIDAD CONJUNTA Y DEL SOBREVIVIENTE 75%
- D. FACTORES DE OPCIÓN SEGURA DE 10 AÑOS
- E. NIVELES DE BENEFICIO MÁXIMO HISTÓRICOS
- F. IMPRESIONES DE MUESTRA PARA LOS CÁLCULOS DE BENEFICIO DE PENSIÓN
- G. PREGUNTAS FRECUENTES

## APÉNDICE A

**Tabla de beneficio de indemnización para servicio pasado y futuro (Acumulación total de beneficio)**

**TENGA EN CUENTA:** Como se indica en las Secciones XI y X, el Fondo debe suspender todos los pagos de suma única según lo requerido por la ley federal de pensiones en vigencia desde el 28 de octubre de 2010 mientras se encuentre en "estado crítico":

Años completos de Créditos de Servicio para Servicios Futuros	Años completos de créditos de servicio para Servicios pasados					
	0	1	2	3	4	5
2	0	0	0	200	203	203
3	0	0	200	308	308	308
4	0	200	400	415	415	415
5	200	400	526	526	526	564
6	400	600	639	639	669	714
7	600	755	755	778	815	868
8	874	874	889	919	964	1,024
9	995	1,003	1,025	1,062	1,115	1,195
10	1,120	1,135	1,165	1,210	1,280	1,370
11	1,248	1,270	1,308	1,368	1,448	1,498
12	1,380	1,410	1,460	1,530	1,580	1,630
13	1,514	1,554	1,614	1,664	1,714	1,764
14	1,652	1,702	1,752	1,802	1,852	1,902
15	1,793	1,843	1,893	1,943	1,993	2,043
16	1,938	1,988	2,038	2,088	2,138	2,188
17	2,086	2,136	2,186	2,236	2,286	2,336
18	2,239	2,289	2,339	2,389	2,439	2,489
19	2,395	2,445	2,495	2,545	2,595	2,645
20	2,554	2,604	2,654	2,704	2,754	2,804
21	2,718	2,768	2,818	2,868	2,918	2,968
22	2,886	2,936	2,986	3,036	3,086	3,136
23	3,058	3,108	3,158	3,208	3,258	3,308
24	3,235	3,285	3,335	3,385	3,435	3,485
25	3,416	3,466	3,516	3,566	3,616	3,666

**APÉNDICE A**  
**(continúa)**

Completo Años de Créditos de Servicio para Servicios Futuros	Años completos de créditos de servicio para Servicios pasados					
	0	1	2	3	4	5
26	3,601	3,651	3,701	3,751	3,801	3,851
27	3,791	3,841	3,891	3,941	3,991	4,041
28	3,986	4,036	4,086	4,136	4,186	4,236
29	4,186	4,236	4,286	4,336	4,386	4,436
30	4,390	4,440	4,490	4,540	4,590	4,640
31	4,600	4,650	4,700	4,750	4,800	4,850
32	4,815	4,865	4,915	4,965	5,015	5,065
33	5,035	5,085	5,135	5,185	5,235	5,285
34	5,261	5,311	5,361	5,411	5,461	5,511
35	5,493	5,543	5,593	5,643	5,693	5,743
36	5,730	5,780	5,830	5,880	5,930	5,980
37	5,973	6,023	6,073	6,123	6,173	6,223
38	6,223	6,273	6,323	6,373	6,423	6,473
39	6,478	6,528	6,578	6,628	6,678	6,728
40	6,740	6,790	6,840	6,890	6,940	6,990
41	7,002	7,052	7,102	7,152	7,202	7,252
42	7,264	7,314	7,364	7,414	7,464	7,514
43	7,526	7,576	7,626	7,676	7,726	7,776
44	7,788	7,838	7,888	7,938	7,988	8,038
45	8,050	8,100	8,150	8,200	8,250	8,300
46	8,312	8,362	8,412	8,462	8,512	8,562
47	8,574	8,624	8,674	8,724	8,774	8,824
48	8,836	8,886	8,936	8,986	9,036	9,086
49	9,098	9,148	9,198	9,248	9,298	9,348
50	9,360	9,410	9,460	9,510	9,560	9,610

## APÉNDICE B

### Factores de anualidad conjunta y del sobreviviente 50%

La pensión normal es multiplicada por:

- ♦ 88% más 4% por cada año en el que la edad del cónyuge es superior a la del Participante, con un factor máximo de 99% u
- ♦ 88% menos 4% por cada año en el que la edad del cónyuge es inferior a la del participante.

Edad del Cónyuge	Factor
Misma edad	88.0%
1 año mayor	88.4%
2 años mayor	88.8%
3 años mayor	89.2%
4 años mayor	89.6%
5 años mayor	90.0%
6 años mayor	90.4%
7 años mayor	90.8%
8 años mayor	91.2%
9 años mayor	91.6%
10 años mayor	92.0%
15 años mayor	94.0%
20 años mayor	96.0%

Edad del Cónyuge	Factor
Misma edad	88.0%
1 año menor	87.6%
2 años menor	87.2%
3 años menor	86.8%
4 años menor	86.4%
5 años menor	86.0%
6 años menor	85.6%
7 años menor	85.2%
8 años menor	84.8%
9 años menor	84.4%
10 años menor	84.0%
15 años menor	82.0%
20 años menor	80.0%

## APÉNDICE C

### Factores de anualidad conjunta y del sobreviviente 75%

En vigencia: 1 de julio de 2009

La pensión normal es multiplicada por:

- ♦ 83% más 5% por cada año en el que la edad del cónyuge es superior a la del Participante, con un factor máximo de 99% u
- ♦ 83% menos 5% por cada año en el que la edad del cónyuge es inferior a la del participante.

Edad del Cónyuge	Factor
Misma edad	83.0%
1 año mayor	83.5%
2 años mayor	84.0%
3 años mayor	84.5%
4 años mayor	85.0%
5 años mayor	85.5%
6 años mayor	86.0%
7 años mayor	86.5%
8 años mayor	87.0%
9 años mayor	87.5%
10 años mayor	88.0%
15 años mayor	90.5%
20 años mayor	93.0%

Edad del Cónyuge	Factor
Misma edad	83.0%
1 año menor	82.5%
2 años menor	82.0%
3 años menor	81.5%
4 años menor	81.0%
5 años menor	80.5%
6 años menor	80.0%
7 años menor	79.5%
8 años menor	79.0%
9 años menor	78.5%
10 años menor	78.0%
15 años menor	75.5%
20 años menor	73.0%

**APÉNDICE D****Factores de opción segura de 10 años**

Sobre la base de la edad del participante, el factor correspondiente a continuación es multiplicado por la pensión normal o la pensión de retiro anticipado.

<b>Edad de jubilación</b>	<b>Factor (%)</b>
55	97.00%
56	96.68
57	96.32
58	95.91
59	95.45
60	94.92
61	94.32
62	93.66
63	92.90
64	92.06
65	91.11
66	90.08
67	88.97
68	87.77
69	86.49
70	85.12
71	83.69
72	82.20
73	80.61
74	78.90
75	77.04

**APÉNDICE E****Montos de beneficio mensual máximo histórico**

<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>	<b>Beneficio Máximo mensual</b>
1 de enero de 1963	31 de diciembre de 1963	\$90
1 de enero de 1964	31 de diciembre de 1966	100
1 de enero de 1967	31 de diciembre de 1968	120
1 de enero de 1969	31 de diciembre de 1969	132
1 de enero de 1970	31 de diciembre de 1970	146
1 de enero de 1971	31 de diciembre de 1971	160
1 de enero de 1972	31 de diciembre de 1972	200
1 de enero de 1973	31 de diciembre de 1976	250
1 de enero de 1977	31 de diciembre de 1979	300
1 de enero de 1980	31 de diciembre de 1980	330
1 de enero de 1981	31 de diciembre de 1981	363
1 de enero de 1982	30 de junio de 1984	400
1 de julio de 1984	30 de junio de 1986	440
1 de julio de 1986	31 de diciembre de 1987	500

**Para los montos de beneficio posteriores, por favor vea la Sección V**

ESTA PÁGINA ESTÁ INTENCIONALMENTE EN BLANCO

**APÉNDICE F****Impresiones de muestra para los cálculos de beneficio de pensión**

- I. Ejemplo de Pensión de Múltiplo \$100
- II. Ejemplo de contribución del empleador por \$1.00
- III. Ejemplo de Pensión proporcional (combinación de múltiplos de \$100 y \$34)

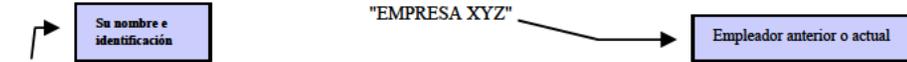
# 1. Ejemplo de Pensión de Múltiplo S100

A FINES ILUSTRATIVOS

(FECHA)

CONTRIBUCIONES POR HORA DE PENSIÓN DEL EMPLEADOR(ES)

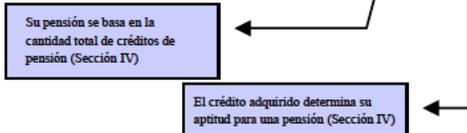
"EMPRESA XYZ"



"Participante 1"

Año	(FECHA)												Horas	Pensión Adquirido	
	Ene	Feb	Mar	Abr	Mayo	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		Crédito	Crédito
1989	0	0	0	0	16	160	200	160	200	160	160	200	1256	0 80	1 00
1990	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
1991	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	200	160	2080	1 00	1 00
1992	200	160	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	2080	1 00	1 00
1993	200	160	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	2080	1 00	1 00
1994	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	200	2120	1 00	1 00
1995	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
1996	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	200	160	2080	1 00	1 00
1997	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	200	160	2080	1 00	1 00
1998	200	160	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	2080	1 00	1 00
1999	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	200	2120	1 00	1 00
2000	160	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2001	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2002	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	200	160	2080	1 00	1 00
2003	200	160	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	2080	1 00	1 00
2004	200	160	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	2080	1 00	1 00
2005	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	200	2120	1 00	1 00
2006	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2007	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2008	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2009	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2010	200	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2120	1 00	1 00
2011	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2012	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2013	160	160	200	160	160	200	160	160	160	200	0	0	1880	1 00	1 00
TOTAL													24 80	25 00	

Nota: Fecha de inicio 6/1/1991, contribuciones realizados a \$2 00 por hora



A FINES ILUSTRATIVOS

## CÁLCULO DE BENEFICIO DE PENSIÓN PARA "PARTICIPANTE 1"

Basado en Fecha de publicación en noviembre de 2013

Preparado el 12/21/2013

### DATOS PERSONALES

"Nombre del participante" Fecha de nacimiento: 01/30/1960 Edad al 12/31/2013 53.92

"Nombre del cónyuge" Fecha de nacimiento: 01/15/1963 Edad al 12/31/2013 50.96  
(3 años menos)

### CÁLCULO DEL BENEFICIO DE PENSIÓN

Este es el monto para el cual el participante es apto si se jubila a los 60 (Sección VI)

Pensión normal \$2,480.00 el 1 de febrero de 2020

Reducido a partir del monto de Pensión normal debido a la edad como se ve a continuación  
\$2,480 x \$50.00 = \$744  
\$2,480 + \$744 = \$1,736

Pensión por retiro anticipado \$1,736.00 el 1 de febrero de 2015

Factor de reducción  
60 meses para cumplir 60 Por lo tanto 60 x .005 = .30  
(o reducción del 30%)  
(Sección VI)

### CÁLCULO DE OPCIONES DE PENSIÓN (Basado en el monto de RETIRO ANTICIPADO)

Opción de seguridad de diez años: \$1,683.92

\$1,736 x 97%. Factor de seguridad de 10 años a los 55 años (Apéndice D)

Anualidad de sobreviviente y conjunta del 50%: \$1,506.85

\$1,736 x 86.8%. El cónyuge es 3 años menor que el participante [Apéndice B]

Anualidad de sobreviviente y conjunta del 75%: \$1,414.84

\$1,736 x 81.5%. El cónyuge es 3 años menos que el participante [Apéndice C]

## II. Ejemplo de Pensión de Múltiplo \$34.00

A FINES ILUSTRATIVOS

(FECHA)

CONTRIBUCIONES POR HORA DE PENSIÓN DEL EMPLEADOR(ES)  
"EMPRESA XYZ"

Su nombre e identificación

Empleador anterior o actual

"Participante 2"

Año	(FECHA)												Pensión Adquirido		
	Ene	Feb	Mar	Abr	Mayo	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Horas	Crédito	Crédito
1993	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	200	200	0 00	0 00
1994	200	160	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	2080	1 00	1 00
1995	200	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	200	2120	1 00	1 00
1996	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
1997	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	200	160	2080	1 00	1 00
1998	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	160	200	2080	1 00	1 00
1999	200	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	200	2120	1 00	1 00
2000	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2001	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	200	160	2080	1 00	1 00
2002	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	200	160	2080	1 00	1 00
2003	200	160	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	2080	1 00	1 00
2004	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	200	2120	1 00	1 00
2005	160	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2006	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2007	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	200	160	2080	1 00	1 00
2008	200	160	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	2080	1 00	1 00
2009	200	160	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	2080	1 00	1 00
2010	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	200	2120	1 00	1 00
2011	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2012	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2013	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	0	1880	1 00	1 00
TOTAL													20 00	20 00	

Su pensión se basa en la cantidad total de créditos de pensión (Sección IV)

El crédito adquirido determina su aptitud para una pensión (Sección IV)

A FINES ILUSTRATIVOS

### CÁLCULO DE BENEFICIO DE PENSIÓN PARA "PARTICIPANTE 2"

Basado en Fecha de publicación en noviembre de 2013

Preparado el 12/21/2013

#### DATOS PERSONALES

"Nombre del participante" Fecha de nacimiento: 12/01/1966, Edad al 12/31/2013: 47.08

"Nombre del cónyuge" Fecha de nacimiento: 05/01/1968, Edad al 12/31/2013: 45.59  
(1 años menos)

#### CÁLCULO DEL BENEFICIO DE PENSIÓN

Pensión normal \$680.00 el 1 de enero de 2027

Pensión por retiro anticipado \$476.00 el 1 de enero de 2022

Este es el monto para el cual el participante es apto si se jubila a los 60 (Sección VI)

Reducido a partir del monto de Pensión normal debido a la edad como se ve a continuación  
\$680 x \$50.00 = \$204  
\$680 + \$204 = \$476 (Sección VI)

Factor de reducción  
60 meses para cumplir 60 Per  
lo tanto 60 x .005 = 30  
(o reducción del 30%)  
(Sección VI)

#### CÁLCULO DE OPCIONES DE PENSIÓN (Basado en el monto de RETIRO ANTICIPADO)

Opción de seguridad de diez años: \$461.72

\$476 x 97%. Factor de seguridad de 10 años a los 55 años (Apéndice D)

Anualidad de sobreviviente y conjunta del 50%: \$416.98

\$476 x 87.6%. El cónyuge es 1 años menor que el participante [Apéndice B]

Anualidad de sobreviviente y conjunta del 75%: \$392.70

\$476 x 82.5%. El cónyuge es 1 años menos que el participante [Apéndice C]

### III. Ejemplo de pensión proporcional (combinación de \$34 y múltiplos de \$100)

A FINES ILUSTRATIVOS

(FECHA)

CONTRIBUCIONES POR HORA DE PENSIÓN DEL EMPLEADOR(ES)

"EMPRESA XXX"

Su nombre e identificación

Empleador anterior o actual

"Participante 3"

Año	(FECHA)												Pensión Adquirido		
	Ene	Feb	Mar	Abr	Mayo	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Horas	Crédito	Crédito
1993	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	200	200	0 00	0 00
1994	200	160	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	2080	1 00	1 00
1995	200	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	200	2120	1 00	1 00
1996	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
1997	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	200	160	2080	1 00	1 00
1998	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	160	200	2080	1 00	1 00
1999	200	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	200	2120	1 00	1 00
2000	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2001	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	200	160	2080	1 00	1 00
2002	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	200	160	2080	1 00	1 00
2003	200	160	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	2080	1 00	1 00
2004	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	200	2120	1 00	1 00
2005	160	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2006	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2007	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	200	160	2080	1 00	1 00
2008	200	160	160	160	200	160	160	200	160	200	160	160	2080	1 00	1 00
2009	200	160	160	160	200	160	200	160	160	200	160	160	2080	1 00	1 00
2010	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	200	2120	1 00	1 00
2011	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2012	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	200	2080	1 00	1 00
2013	160	160	200	160	160	200	160	160	200	160	160	0	1880	1 00	1 00
TOTAL													20 00	20 00	

Su pensión se basa en la cantidad total de créditos de pensión (Sección IV)

El crédito adquirido determina su aptitud para una pensión (Sección IV)

A FINES ILUSTRATIVOS ÚNICAMENTE

CÁLCULO DEL BENEFICIO DE PENSIÓN PARA EL "PARTICIPANTE #3"

Sobre la base de datos publicados en diciembre de 2013  
Preparado el 12/21/2013

#### DATOS PERSONALES

"Nombre del participante" Fecha de nacimiento: 01/17/1973, edad al 12/31/2013: 40 96

"Nombre del cónyuge" Fecha de nacimiento: 01/21/1970, Edad al 12/31/2013: 43.95  
(3 años mayor)

\*\*\* LA PENSIÓN NO PUEDE COMENZAR HASTA EL 01 de Feb de 2028 \*\*\*

#### CÁLCULO DEL BENEFICIO DE PENSIÓN

Pensión normal \$1,406.00 al 1 de febrero de 2033

Detalle del beneficio prorrateado (Combinación de múltiplos de beneficio)  
\$306.00 + \$1,100 = \$1,406.00

Pensión por retiro anticipado \$984.20 al 1 de febrero de 2028

**Detalle:**  
1993/2002  
9 00 Créditos de pensión x \$34\* = \$306 00  
2003/2013  
11 00 Créditos de pensión x \$100 = \$1,100 00

Reducido a partir del monto de Pensión normal debido a la edad como se ve a continuación  
\$1,406.00 x .30 = \$421.80  
\$1,406 + \$421.80 = \$984.20  
(Sección VI)

#### CÁLCULO DE OPCIONES DE PENSIÓN (Basado en el monto de RETIRO ANTICIPADO)

Opción de seguridad de diez años: \$954.67

\$984.20 x 97%. Factor de seguridad de 10 años a los 55 años (Apéndice D)

Anualidad de sobreviviente y conjunta del 50%: \$877.91

\$984.20 x 89.2%. El cónyuge es 3 años mayor que el participante (Apéndice B)

Anualidad de sobreviviente y conjunta del 75%: \$831.65

\$984.20 x 84.5%. El Cónyuge es 3 años mayor que el participante (Apéndice C)

Nota: Desde el 01/01/2003, las contribuciones fueron realizadas a \$2.00 por hora.

## APÉNDICE G

### Preguntas frecuentes

La siguiente es una lista de preguntas frecuentes que suelen realizar los participantes del Plan: Proporcionamos respuestas generales a estas preguntas. Sin embargo, es posible que estas respuestas no siempre se apliquen a su situación individual. Si usted tiene consultas adicionales que no fueron respondidas en este apéndice, por favor escriba a la Oficina del Fondo.



#### *¿Tengo un saldo de cuenta?*

No. Los participantes tienen saldo de cuenta solamente en los Planes de Contribución Definidos. Cuando tiene un saldo de cuenta, su beneficio al jubilarse depende de los activos en su cuenta. Su plan es un plan de beneficio definido.



#### *¿Qué es un plan de beneficio definido?*

Un plan de beneficio definido es un plan que proporciona un beneficio que puede ser determinado definitivamente. Esto significa que el beneficio puede ser calculado sobre una fórmula. Una de las ventajas de un plan de beneficio definido es que su beneficio acumulado no puede bajar si el valor de las inversiones del plan desciende.



#### *¿De qué forma se protegen los activos del fondo?*

Los activos del fondo están protegidos en varias formas. En primer lugar, los activos son conservados en un fideicomiso independiente que no es parte de los activos ni del sindicato ni de los empleadores. Los activos del plan son invertidos por administradores de inversión registrados. El plan es auditado cada año por una firma de contadores públicos matriculados independientes. Además, el gobierno solicita una presentación anual del formulario 5500 que es un documento público que detalla la condición financiera del fondo. Dentro de esta presentación, son necesarios ciertos cálculos actuariales para asegurar la solidez del fondo respecto de la capacidad de pago de los beneficios de pensión prometidos a los participantes con derechos adquiridos y los pensionados. Por último, la Pension Benefit Guarantee Corporation asegura que el Plan proporcionará ciertos beneficios, y garantiza de ese modo que si por algún motivo el Plan, no tiene suficiente dinero para pagar beneficios, la PBGC pagará estos beneficios hasta un cierto punto.



#### *¿Cuál es la edad mínima para jubilarse?*

La edad mínima para jubilarse es 55 años de edad, dependiendo de la cantidad de créditos de servicio requeridos según lo explicado en la Sección VI.

**?** *¿De qué forma se determina mi pensión?*

Su beneficio se basa en el nivel de beneficios y las regulaciones vigentes en el momento en el que trabajó por última vez en empleo cubierto.

**Ejemplo #1:** Usted obtuvo 20 años de crédito de pensión y cumplió con los requerimientos para una barrida de todos sus créditos de pensión al múltiplo de beneficio de \$100. Usted se jubila y solicita una pensión por retiro anticipado a los 55 años, su beneficio mensual se computaría del siguiente modo:

$20 \text{ créditos de pensión} \times \$100 = \$2,000$  (si los pagos comenzaran a los 60 años)  
 $60 \text{ (meses que faltan para llegar a los 60 años)} \times .005 = 30\%$

$\$2,000 \times 30\% = \$600$  (Reducción por retiro anticipado)

$\$2,000 - \$600 = \$1,400$  (Pensión por retiro anticipado pagadero a los 55 años)

**Ejemplo #2:** Usted obtuvo 25 años de crédito de pensión cuando dejó el empleo cubierto y cumplió con los requerimientos para una barrida de todos sus créditos de pensión al múltiplo de beneficio de \$34. Solicita una pensión normal a los 60 años Su beneficio mensual se computará de la siguiente forma:

$25 \text{ créditos de pensión} \times \$34 = \$850$  (monto de pensión por jubilación normal)

Una vez determinada su tasa de acumulación, su beneficio y las opciones disponibles serán calculados tal como para cualquier otro participante. Estas opciones están descriptas en las Secciones V y VI.

**?** *¿Puedo pedir dinero prestado del Fondo de Jubilación?*

No. Los préstamos no están permitidos.

**?** *¿Puedo empezar a cobrar mi pensión antes de los 55 años en caso de discapacidad total?*

No. El plan no ofrece pensión por discapacidad. Sin embargo, puede solicitar su pensión una vez que cumpla con los requerimientos para una pensión normal o anticipada.

**?** *¿Cuándo empiezan a enviarse los cheques de pensión?*

Los cheques de pensión son enviados el último día hábil de cada mes antes del mes de vencimiento.

**?** *¿Mi beneficio está sujeto a impuestos?*

Sí.

- ?** *¿Puedo tener mi pensión en un pago único?*  
No. El plan no ofrece pagos de pensión en un pago único.
- ?** *¿Puedo optar por una retención?*  
Sí. Puede cambiar su elección todos los años o con mayor frecuencia si así lo desea. Por favor comuníquese con el Fondo para que le entreguen un Formulario de retención o presente un formulario W-4P IRS.
- ?** *¿Puedo hacer el cambio de domicilio por teléfono?*  
No. Para proteger su seguridad, esta información debe ser suministrada a la Oficina del Fondo por escrito, con su firma.
- ?** *¿Pueden informarme la cantidad de dinero que cobraré al momento de jubilarme?*  
Puede enviar una solicitud escrita para que le informemos un estimado por año, sin cargo, que muestre su beneficio de jubilación sobre los créditos de pensión que haya acumulado a la fecha de su solicitud. Por favor recuerde que este estimado no proyectará ningún crédito de servicio que usted pueda obtener en cualquier año en el futuro.
- ?** *¿Los beneficios de jubilación proporcionados por este plan afectan mis beneficios de seguridad social?*  
No. Los beneficios que se pagan según este plan son adicionales a los que paga la seguridad social y no reducirán sus beneficios de seguridad social.
- ?** *¿Si fallezco antes de jubilarme, mi cónyuge tiene derecho a una pensión?*  
Si usted cuenta con derechos adquiridos y fallece antes de que su pensión comience, su cónyuge sobreviviente tendrá derecho a un beneficio en la fecha más inmediata. Por ejemplo, si usted fallece a los 62 años con un mínimo de diez créditos de pensión, su cónyuge sobreviviente podría recibir un beneficio del fondo de forma inmediata. Si, sin embargo, usted fallece a los 52 años, con un mínimo de diez créditos de pensión, su cónyuge sobreviviente tendría que esperar al momento en el que usted hubiera cumplido 55 años para comenzar a recibir un beneficio del fondo. Por favor diríjase a la Sección VII para mayor información.
- ?** *Si fallezco después de jubilarme, ¿mi cónyuge tiene derecho a una pensión?*  
Si fallece después de haber empezado a recibir su pensión del Fondo, su cónyuge puede tener derecho a beneficios adicionales del Fondo, dependiendo de la opción de pago que usted haya seleccionado al momento de su jubilación. Por ejemplo, si usted elige una anualidad de sobreviviente y conjunta, su cónyuge recibiría un 50% del monto que usted recibió antes de su fallecimiento. Su cónyuge recibiría el pago de por vida.

**? *Si no estoy casado al momento de mi fallecimiento, ¿Alguien tiene derecho a un beneficio?***

Si usted no está casado al momento de su fallecimiento y no comenzó a recibir sus pagos de pensión, nadie tendrá derecho a su beneficio de pensión.

Si usted no está casado y el pago de su pensión ya había comenzado al momento de su fallecimiento, dependiendo de la opción que haya elegido al momento de su jubilación, su beneficiario designado puede tener derecho a cobrar un beneficio después de su fallecimiento. Por ejemplo, si usted elige recibir su pensión en la forma de una pensión garantizada de diez años y fallece después de haber recibido tan solo 6 años de beneficios de pensión, su beneficiario designado recibirá los restantes 4 años de beneficios de pensión. Por supuesto, su beneficio continuaría por el resto de su vida, incluso pasados los diez años garantizados, pero su beneficiario garantizado ya no tendría derechos a recibir beneficios después de su fallecimiento.

**? *¿Por qué debe completar un "Formulario de Verificación de Firma" todos los años?***

Para su protección, ya para la protección del Fondo, es necesario confirmar que todos los pensionados y beneficiarios que cobran una pensión del fondo estén correctamente habilitados para recibir tales pagos. Una de las formas de controlarlo es solicitar la información de verificación de firma.

Todos los cheques de beneficios deben ser endosados personalmente por usted, y su firma debe estar en el legajo de la oficina del fondo antes de que se le realice cualquier pago. Las firmas son verificadas de forma periódica. Con la aprobación del fondo, alguien que no sea usted puede endosar los cheques en su representación bajo ciertas circunstancias limitadas, por ejemplo si usted está discapacitado según la definición del glosario. Sin embargo, la firma de tal persona debe estar archivada en la Oficina del fondo.

**? *¿Puedo pedirle a la Oficina del Fondo que deposite los pagos de mi pensión en mi cuenta bancaria en vez de que me envíen un cheque?***

Sí. Por favor comuníquese con la oficina del fondo para pedir un formulario de depósito directo en su cuenta bancaria.

**? *¿Obtengo crédito de pensión si estoy bajo compensación o en situación de discapacidad?***

No, no acumula créditos de pensión en esos momentos. Sin embargo, el tiempo durante el cual usted está bajo compensación o en situación de discapacidad, hasta un cierto límite, no será contabilizado para la consideración de un servicio interrumpido de forma permanente. Esto se encuentra explicado en mayor detalle en la Sección IV.

**?** *Si se rechazan los beneficios, ¿el participante o el beneficiario pueden apelar el rechazo?*

Sí. Cualquier participante o beneficiario al que se le rechaza un beneficio tiene derecho a apelar el rechazo. Para una explicación completa del procedimiento de las apelaciones, por favor vea "Artículo XII, PROCEDIMIENTOS DE REVISIÓN DE RECLAMOS"

**?** *¿El plan puede ser modificado o finalizado?*

Sí. El Administrador del plan espera continuar el plan de forma indefinida, pero se reserva el derecho de enmendar o dar por finalizado el plan a su sola discreción en cualquier momento. Una enmienda no puede privar a un participante del derecho a recibir un beneficio, que ya ha sido acumulado.

---

## NOTAS

---

## NOTAS