



THE WESTERN CONFERENCE



UN MILLÓN

DE BENEFICIOS Y SEGUIMOS SUMANDO

FOLLETO RESUMIDO
DEL PLAN

OF TEAMSTERS PENSION PLAN



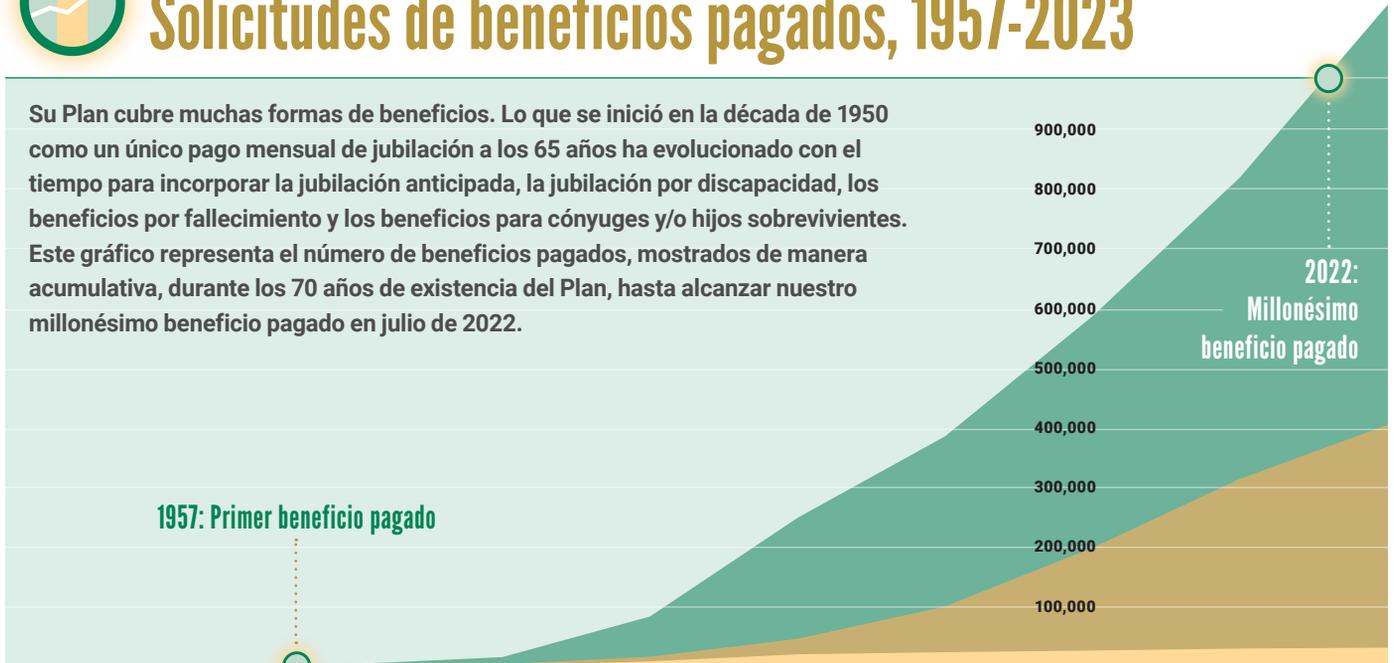
Western Conference of Teamsters Pension Trust

Creado en 1955, hoy en día, su Plan es el plan de pensión de múltiples empleadores más grande de los Estados Unidos. El pilar del éxito del Plan reside en los principios que son igual de importantes en la actualidad como lo eran hace casi 70 años.



Solicitudes de beneficios pagados, 1957-2023

Su Plan cubre muchas formas de beneficios. Lo que se inició en la década de 1950 como un único pago mensual de jubilación a los 65 años ha evolucionado con el tiempo para incorporar la jubilación anticipada, la jubilación por discapacidad, los beneficios por fallecimiento y los beneficios para cónyuges y/o hijos sobrevivientes. Este gráfico representa el número de beneficios pagados, mostrados de manera acumulativa, durante los 70 años de existencia del Plan, hasta alcanzar nuestro millonésimo beneficio pagado en julio de 2022.



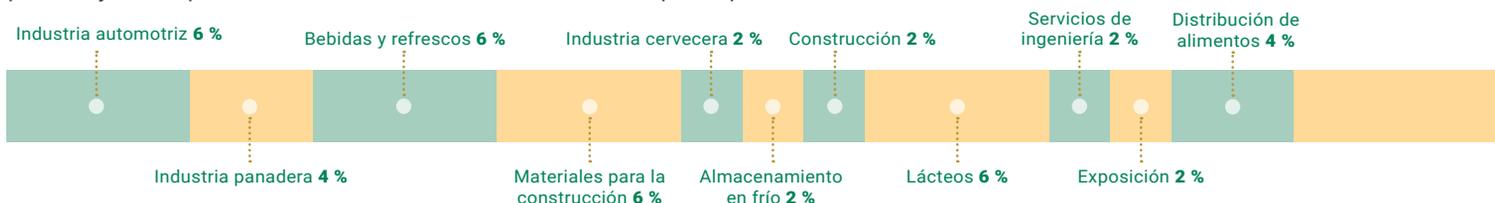
Año	1957	1965	1975	1985	1995	2005	2015	2023
Beneficios de jubilación	271	13,502	68,427	183,203	261,731	363,132	483,635	585,382
Beneficios de pago único	12	1,988	11,653	43,739	100,015	199,791	309,185	404,618
Beneficios para sobrevivientes	N/D	N/D	6,786	18,647	23,128	25,419	27,231	28,367
Beneficios totales*	283	15,490	86,866	245,589	384,874	588,342	820,051	1,018,367

* Acumulado al año indicado



Una diversidad de industrias

Hay empleados de diversas industrias que contribuyen al Plan. Esta diversidad es importante, especialmente durante las recesiones económicas, para que la estabilidad del Plan no dependa de una sola industria o de unas pocas industrias. La diversidad también proporciona una gran fortaleza de financiamiento y la capacidad de absorber los debilitamientos en la participación dentro de una o más industrias. El gráfico que figura a continuación, que se basa en los 50 empleadores que más contribuyen al Plan, muestra el porcentaje de empleadores dentro de las diferentes industrias que respaldan el Plan.





Carta de los Fideicomisarios

Estimados participantes:

En junio de 1957 el Western Conference of Teamsters Pension Plan pagó su primer beneficio de jubilación. Esto ocurrió solo 27 meses después de la creación del Fondo de fideicomiso en abril de 1955. Aunque este primer cheque mensual enviado a un miembro de la industria cervecera era por un monto bastante reducido en comparación con los estándares actuales, representó el cumplimiento de la promesa y el propósito del Plan: Una cantidad mensual fija establecida y pagada durante toda la vida del participante, en los buenos y en los malos tiempos.

Desde 1957, los beneficios que el Plan pone a disposición de los participantes y sus familias se han multiplicado tanto en tamaño como en tipo. Además de las pensiones de jubilación normales, el Plan ha añadido prestaciones por discapacidad, prestaciones de sobreviviente para cónyuge e hijos, generosas indemnizaciones por fallecimiento y amplias opciones de jubilación anticipada para los trabajadores con muchos años de servicio. Cada año desde 1957, ha aumentado el número de beneficios y la cantidad de dólares en beneficios, sumando en el presente más de \$3.1 mil millones pagados cada año a más de 230,000 jubilados y beneficiarios.

Recientemente, el Plan alcanzó un hito significativo: El pago del millonésimo beneficio por separado desde el primer cheque de jubilación en 1957. Sus Fideicomisarios están orgullosos de este logro y esperan con ansias el día en que usted también pueda recibir los beneficios que ha ganado bajo el Plan, contribuyendo a nuestro historial de casi 70 años de éxito financiero constante y promesas cumplidas.

Para ayudarlo a planificar ese día, nos complace facilitarle este nuevo Folleto resumido del Plan. En él encontrará una descripción de las normas de elegibilidad del Plan y de las múltiples modalidades de beneficios de jubilación que ofrece. Esperamos que le sirva de guía para planificar un futuro seguro y protegido una vez que finalice su carrera laboral como Teamster. Léalo detenidamente y guárdelo en un lugar seguro para poder consultarlo en el futuro. También puede encontrar este documento, junto con otras publicaciones relevantes, en la página web del Fideicomiso en www.wctpension.org. En conjunto, estas fuentes de información pueden ayudarlo a lograr una jubilación larga y placentera.

Quizás algún día usted forme parte de nuestros más de 270 jubilados que han alcanzado actualmente la edad de 100 años o más y han cobrado su pensión del Plan todos los meses desde 1970. Nada puede demostrar mejor el éxito de un programa de jubilación que la promesa cumplida a este grupo de jubilados de Teamster, quienes han disfrutado de la seguridad y la certeza que solo puede proporcionar un programa de pensiones bien financiado y dinámico.

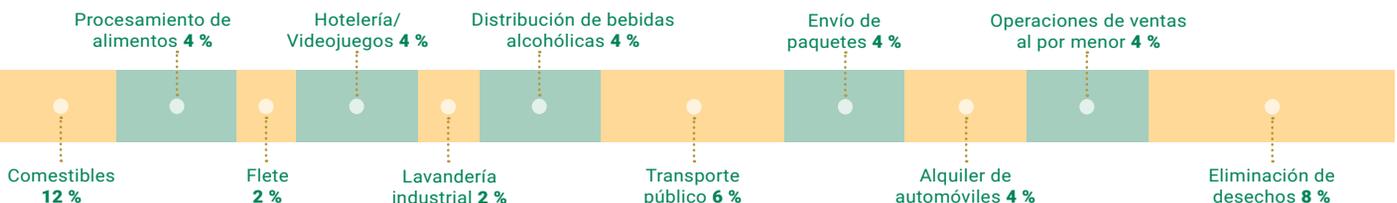
Atentamente,

Rick E. Porter

Director de fideicomisarios de los empleadores

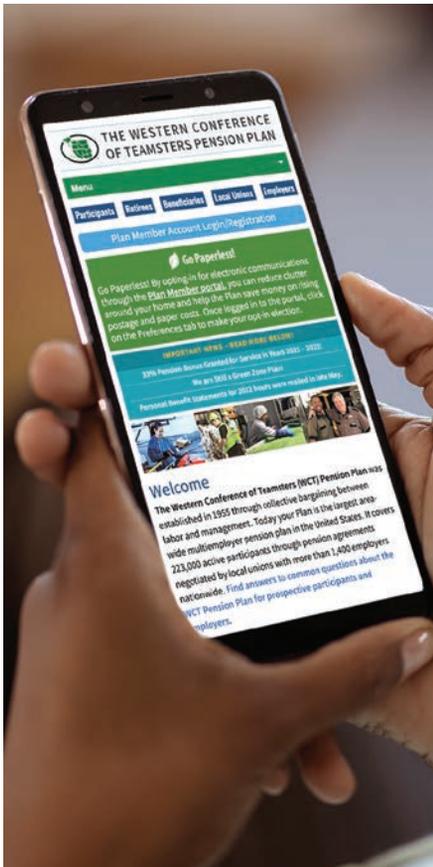
Chuck Mack

Director de fideicomisarios del sindicato





www.wctpension.org

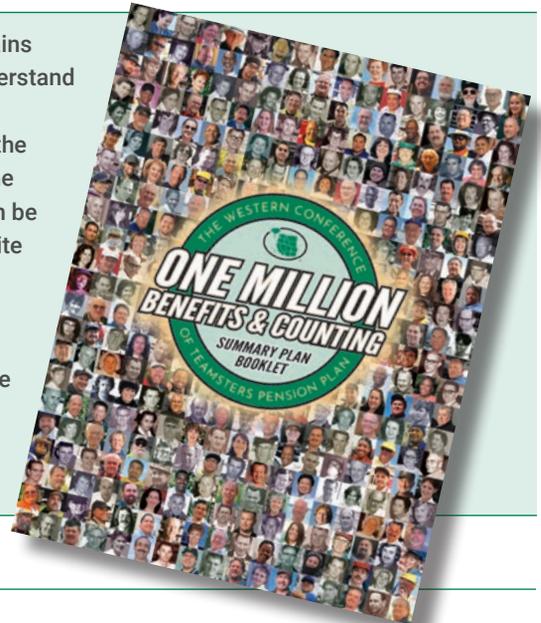


Visite la página web del Plan en www.wctpension.org para obtener más información acerca del Plan. Una copia completa de este folleto se encuentra disponible en la página web en la cual puede obtener acceso fácilmente en cualquier momento. También podrá encontrar copias de varios de los formularios del Plan, junto con videos, que lo asistirán en el proceso de jubilación. Para obtener más información acerca de la página web del Plan, diríjase a la página 114 de este folleto.



Do you speak English?

This Summary Plan Booklet contains information that will help you understand what you need to know and do so that you and your family may get the most out of your Plan benefits. The English version of this booklet can be downloaded from the Plan's website at www.wctpension.org. You may also contact your Administrative Office if you have any questions. A list of their addresses and phone numbers is included on the back cover of this booklet.



Por si no lo sabía...

Este Folleto resumido del Plan explica las disposiciones importantes del plan de pensión denominado Western Conference of Teamsters Pension Plan, con inclusión de los cambios realizados en los últimos años y, además, reemplaza los Folletos resumidos anteriores. Lo ayudará a comprender lo que necesita saber y hacer por usted y por su familia para que aprovechen al máximo los beneficios de su Plan.

Si tiene alguna pregunta, comuníquese con su Oficina Administrativa en la ubicación especificada en la contraportada. Visite la página web de su Plan en www.wctpension.org.

Puede obtener información más completa sobre del Plan en los documentos oficiales del Plan que se encuentran en la página web www.wctpension.org y están disponibles para su consulta en su Oficina Administrativa. El Capítulo 16 contiene una explicación de los procedimientos para consultar y obtener copias de los documentos del Plan. Todos los beneficios del Plan se encuentran sujetos a los términos de los documentos oficiales del Plan, los cuales deben prevalecer en caso de errores en estos materiales.

Salvo que se indique lo contrario, los beneficios descritos en este folleto se encuentran disponibles únicamente para los participantes del Plan que se jubilen con una fecha de entrada en vigencia de pensión posterior al 31 de diciembre de 2023, o para los beneficiarios de aquellos participantes que aún no se hayan jubilado, pero que fallezcan luego de esa fecha. En general, si usted se ha jubilado antes del año 2024, los beneficios disponibles para usted y para los beneficiarios de su Plan se encuentran descritos en resúmenes previos del Plan. Sin embargo, si se jubila y regresa a trabajar, deberá leer las normas de reemplazo y suspensión de los beneficios que se explican en el Capítulo 15.



Ventajas clave de su Plan

El Western Conference of Teamsters Pension Plan brinda flexibilidad y seguridad, tanto para la jubilación como para otros momentos de su vida. Aquí le presentamos algunas de las ventajas clave de su Plan:

Su Plan es un plan de pensión de beneficios definidos por múltiples empleadores.

Esto significa que diferentes empleadores contribuyen al Fideicomiso de pensión en nombre de sus trabajadores cubiertos. Es un plan que se encuentra calificado de acuerdo con las leyes impositivas federales.

Su Plan tiene amplia cobertura geográfica.

Esto le permite continuar con cobertura del Plan, incluso al cambiar de un empleador o sindicato local participante a otro empleador o sindicato local participante. Los beneficios de pensión son completamente transferibles para aquellas personas que trabajan para un empleador que contribuye al Plan. Actualmente, el Plan se ha expandido más allá de los 13 estados del oeste, y cubre empleadores en todo Estados Unidos.

Su Plan le brinda más que simples beneficios de jubilación de por vida.

Lo protege si queda total y permanentemente discapacitado antes de la jubilación. Si fallece antes o después de jubilarse, su Plan puede proporcionarle la seguridad de un ingreso mensual a su cónyuge sobreviviente y a sus hijos menores de edad, además de beneficios de pago único por fallecimiento a su beneficiario designado.

Todos los aportes son realizados por su empleador.

Todos los meses, su empleador realiza aportes básicos negociados en forma colectiva para su empleo cubierto. La mayoría de los empleadores también realizan otros aportes para ayudar a pagar los beneficios mejorados a través del programa PEER (Program for Enhanced Early Retirement, Programa de jubilación anticipada mejorada).

Los beneficios aumentan con base en el empleo cubierto.

Cuanto más tiempo permanezca en el empleo cubierto, contribuirá más dinero y sus beneficios serán mayores. Hoy en día, los beneficios están basados en un porcentaje de los aportes pagados al Plan en su nombre.

Tanto en virtud de la ley como del propósito del plan, su Plan es para el beneficio exclusivo de los participantes, jubilados y beneficiarios del Plan.

Las decisiones relativas al Plan deberán ser aceptadas por una Junta de Fideicomisarios independiente compuesta por 13 fideicomisarios del sindicato y por 13 fideicomisarios de la gerencia.



Tabla de contenidos

Capítulo 1 Cobertura del Plan

- 2 Empleo cubierto
- 2 Empleador cubierto
- 2 Sindicato
- 2 Acuerdo de pensión
- 3 Normas especiales
- 3 Tasa de aporte
- 3 Tipos de aportes
- 4 Horas cubiertas

Capítulo 2 Participación y adquisición de derechos de pensión (vesting)

- 6 Participante activo
- 6 Adquisición de derechos de pensión
- 7 Año de servicio con adquisición de derechos de pensión
- 7 Horas de servicio
- 7 Norma especial de adquisición de derechos de pensión para grupos nuevos
- 8 Horas de empleo no cubierto
- 8 Portabilidad

Capítulo 3 Pérdida y protección de los beneficios

- 10 Pérdida del servicio
- 10 Interrupción del servicio
- 11 Ausencia por discapacidad
- 11 Servicio militar
- 12 Trabajo de Teamster no cubierto
- 13 Licencia por maternidad y paternidad
- 13 Pérdida previa a 1976
- 14 Norma restaurada de horas cubiertas previas a 1976

Capítulo 4 Empleo anterior y empleo intermedio

- 16 Empleo anterior
- 16 Empleo anterior continuo
- 16 Empleo anterior especial
- 17 Limitaciones
- 17 Límites máximos
- 18 Empleo intermedio

Capítulo 5 Beneficio de la cuenta de aportes

- 20 Fórmula del beneficio de la cuenta de aportes
- 21 Beneficio de servicio con aportes
- 22 Años de servicio
- 23 Cómo calcular su beneficio de servicio con aportes
- 28 Cómo calcular su beneficio de servicio sin aportes

Capítulo 6 Beneficio promedio a cinco años

- 30 Fórmula promedio a cinco años
- 30 Créditos de servicios futuros
- 30 Créditos de servicios pasados
- 31 Tasa promedio a cinco años
- 32 Coeficientes de beneficios

Capítulo 7 Cobertura reciente

- 34 Cobertura reciente
- 34 Beneficios disponibles con y sin cobertura reciente
- 35 Normas de cobertura reciente

Capítulo 8 Jubilación normal

- 38 Jubilación normal: 65 a 70 años
- 38 Beneficio de jubilación normal
- 39 Fecha de entrada en vigencia de la pensión
- 39 Coeficientes de jubilación diferida
- 40 Jubilación automática: 70 años

Capítulo 9 Jubilación anticipada

- 42 Tipos de beneficios de jubilación anticipada
- 44 Programa de jubilación anticipada mejorada (PEER)
- 48 Norma de 84
- 49 Coeficientes de jubilación anticipada
- 49 Jubilación anticipada con y sin cobertura reciente
- 50 Cómo calcular su beneficio de jubilación anticipada

Capítulo 10 Jubilación por discapacidad

- 52 Elegibilidad
- 52 Requisitos de cobertura reciente
- 52 Fecha de comienzo de la discapacidad
- 53 Norma especial de cobertura reciente
- 53 Monto del beneficio
- 54 Fecha de entrada en vigencia de la pensión
- 54 Pérdida de la elegibilidad

Capítulo 11 Beneficios por fallecimiento y para los sobrevivientes

- 57 Tipos de beneficios por fallecimiento y para los sobrevivientes
- 57 Cobertura reciente
- 59 Beneficios por fallecimiento antes de la jubilación
- 62 Beneficios por fallecimiento después de la jubilación
- 65 Designación del beneficiario del Plan
- 66 Cómo solicitar los beneficios por fallecimiento

Capítulo 12 Información sobre cómo solicitar los beneficios

- 68 Información sobre cómo solicitar los beneficios
- 68 Entrevista con un representante del Plan
- 69 Declaración de beneficios personales
- 71 Declaración de antecedentes laborales
- 71 Declaración de beneficios acumulados
- 72 Estimación de los beneficios

Capítulo 13 Cómo solicitar los beneficios de jubilación

- 74 Recepción de los beneficios del Plan
- 74 Cómo solicitar los beneficios de jubilación anticipada
- 74 Cómo solicitar los beneficios de jubilación por discapacidad
- 75 Jubilación del empleo
- 76 Elección de la fecha de entrada en vigencia de la pensión
- 77 Norma de pago retroactivo
- 78 Documentos importantes requeridos
- 78 Interés sobre los pagos retroactivos de beneficios
- 78 Procedimientos de apelación

Capítulo 14 Cómo se pagan los beneficios de jubilación

- 80 Sus opciones de pago de beneficios
- 81 Su paquete de elección de beneficios
- 81 Pensión vitalicia
- 82 Pensión de empleado y cónyuge
- 84 Opción de ajuste de beneficios
- 85 Matrimonio o divorcio después de la jubilación
- 85 Beneficio opcional de pago único por fallecimiento
- 87 Cómo hacer sus elecciones de pensión
- 87 Su período de elección de beneficios
- 88 Normas relativas a los cambios en el estado civil
- 89 Pago de la pensión de pago único
- 89 Información adicional sobre la jubilación

Capítulo 15 Trabajo después de la jubilación

- 92 Cómo regresar al trabajo afecta sus beneficios
- 92 Requisitos de informe de reemplazo
- 92 Lista de verificación de reemplazo
- 93 Normas de suspensión de beneficios
- 95 Empleo suspendible
- 95 Límites de horas de reemplazo
- 97 Suspensión de pagos de los beneficios
- 98 Cómo reanudar sus beneficios suspendidos
- 98 Certificación anual de jubilado
- 99 Cómo aumentar su beneficio después de la jubilación

Capítulo 16 Información adicional

- 102 Apelación de reclamos rechazados
 - 103 Apelación de rechazo de protección de ausencia por discapacidad
 - 104 Cesión de beneficios
 - 104 Orden calificada de relaciones domésticas
 - 106 Límite federal sobre el monto de los beneficios
 - 106 Beneficios recíprocos
 - 107 Fusiones del Plan
 - 109 Información adicional importante
 - 111 Pension Benefit Guaranty Corporation
 - 112 Declaración de los derechos en virtud de la Ley de Seguridad de Ingresos por Jubilación de los Empleados (ERISA)
 - 113 Junta de Fideicomisarios
 - 114 Página web del Plan de pensión
- Nombres y direcciones importantes (contraportada)

Lista de tablas

- 21 **Tabla 1** Porcentajes del beneficio de la cuenta de aportes
- 25 **Tabla 2** Beneficio mensual acumulado con base en las diferentes tasas de aporte
- 32 **Tabla 3** Coeficientes de beneficio promedio a cinco años
- 39 **Tabla 4** Coeficientes de jubilación diferida
- 43 **Tabla 5** Tipos de beneficios de jubilación anticipada
- 45 **Tabla 6** PEER: Requisitos de edad y servicio con aporte
- 48 **Tabla 7** Norma de 84: Requisitos de edad y servicio con aportes
- 49 **Tabla 8** Coeficientes de jubilación anticipada
- 58 **Tabla 9** Tipos de beneficios por fallecimiento y para los sobrevivientes
- 60 **Tabla 10** Coeficientes de posposición
- 61 **Tabla 11** Monto del beneficio para hijos sobrevivientes
- 82 **Tabla 12** Coeficientes de la opción de ajuste de beneficios a los 62 años
- 82 **Tabla 13** Coeficientes de la opción de ajuste de beneficios a los 65 años
- 106 **Tabla 14** Límite de dólares del artículo 415 si se jubila en 2023



CAPÍTULO 1

COBERTURA DEL PLAN

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

Lo primero que debe saber es si su trabajo se encuentra cubierto por el plan Western Conference of Teamsters Pension Plan. En este capítulo se explican las normas de la cobertura del Plan y cómo su empleador realiza aportes con base en su empleo cubierto.

TEMAS IMPORTANTES

Empleo cubierto

Empleador cubierto

Sindicato

Acuerdo de pensión

Normas especiales

Tasa de aporte

Tipos de aportes

Horas cubiertas



Más de 1,400 empleadores contribuyen al Fideicomiso de pensión en diversas industrias representadas por los Teamsters, con más de 100 sindicatos locales.

El Programa de jubilación anticipada mejorada (PEER) se implementó por primera vez como parte del Plan en el año 1992 con el objetivo de permitir que los participantes elegibles se jubilen antes de tiempo a cualquier edad, sin sufrir reducciones en los montos de los beneficios.

Promedio de tasas de contribución básica a lo largo de los años:



Para participar en el Plan de pensión, no es necesario que se inscriba o que realice aportes. Simplemente debe trabajar para un empleador contribuyente que realice las contribuciones del Plan en su empleo cubierto en consonancia con su acuerdo de negociación colectiva.

Empleo cubierto

Su trabajo califica como *empleo cubierto* únicamente si su empleador es un empleador cubierto que debe realizar aportes al Fideicomiso de pensión para su empleo, conforme a un acuerdo de pensión por escrito.

Los períodos de empleo para los cuales no se requieren aportes no cuentan como empleo cubierto, incluso si los aportes se realizan para ese empleo en particular. No todo el trabajo realizado para un empleador cubierto califica como empleo cubierto.

Por ejemplo, su trabajo no califica como empleo cubierto si:

- Usted no está trabajando en un empleo cubierto por un acuerdo de pensión.
- Usted es un trabajador independiente.
- Usted es el propietario o socio de su negocio.

Empleador cubierto

Un *empleador cubierto* es todo empleador que deba realizar aportes al Fideicomiso de pensión según los términos de un acuerdo de pensión.

Los sindicatos locales de Teamster que representan a los participantes del Plan también pueden cubrir a sus propios empleados si acceden a realizar aportes al Fideicomiso de pensión.

Un empleador se convierte en empleador cubierto al comienzo de la primera hora de empleo cubierto trabajada por cualquier empleado. Un empleador deja de ser un empleador cubierto al finalizar la última hora de empleo cubierto trabajada por cualquier empleado.

Sindicato

Sindicato significa cualquier sindicato local afiliado a la *Hermandad internacional de camioneros* (*International Brotherhood of Teamsters*).

Acuerdo de pensión

En general, para participar en el Plan de pensión, usted debe ser un empleado cubierto por un *acuerdo de pensión*. En la mayoría de los casos, este es un acuerdo de negociación colectiva redactado por escrito (contrato de trabajo) entre un empleador y un sindicato local de Teamster que exige que el empleador realice aportes al Fideicomiso de pensión en nombre de los empleados que trabajan en virtud de dicho acuerdo. El contrato debe estar en consonancia con las normas y políticas del Plan y debe ser aceptado por la Junta de Fideicomisarios.

Su acuerdo de pensión establece cuál es la tasa de aporte básica de su empleador y enumera, en general, las clasificaciones de empleos que están cubiertas por el Plan. También indica si su empleador ha accedido a realizar aportes complementarios de PEER al Fideicomiso de pensión por su trabajo (y por el trabajo de otros empleados cubiertos por el acuerdo de pensión). Si necesita una copia, comuníquese con su empleador o con el sindicato local.

Si usted es empleado de un sindicato local de Teamster, consejo conjunto u otra organización de trabajo de Teamster, su empleador deberá firmar un acuerdo de pensión especial con la Junta de Fideicomisarios para realizar aportes al Fideicomiso de pensión. Sin embargo, si su trabajo con ese empleador está cubierto por un acuerdo de negociación colectiva con otra organización de trabajo, es posible que el acuerdo de pensión excluya la cobertura de pensión con base en el Plan.

Un sindicato local que no se encuentra dentro de los 13 estados del oeste debe cumplir con normas especiales antes de que pueda realizar aportes al Fideicomiso de pensión para sus empleados. Los empleados de otras organizaciones de trabajo de Teamster (por ejemplo, consejos conjuntos) que no se encuentran en el oeste no pueden participar en el Plan.

Nota: Si usted no recibe un salario regular o una compensación salarial del sindicato local o consejo conjunto por su trabajo como empleado, no será elegible para la cobertura de pensión para ese trabajo.

Información general

Únicamente las Oficinas Administrativas representan a la Junta de Fideicomisarios en la administración del Plan y al brindar información acerca de los montos del beneficio, elegibilidad y otras disposiciones del Plan. Ningún representante de sindicatos (incluidos los funcionarios de sindicatos y agentes de negocios) ni los representantes de ningún empleador o asociación de empleadores, así como ningún representante de ninguna otra organización, excepto las Oficinas Administrativas, están autorizados a brindar información del Plan o a hacer interpretaciones al respecto. En todos los casos, siempre deben prevalecer los términos del Plan.

La Junta de Fideicomisarios tiene el poder de enmendar o cancelar el Plan en cualquier momento. En el Capítulo 16 se explica cómo una enmienda o la cancelación del Plan pueden afectar los beneficios del Plan.

Los trabajadores independientes, como los propietarios únicos, dueños y socios no incorporados no son elegibles para participar en forma personal del Plan.

No se pagan pensiones a las personas que se determina que no son elegibles para la cobertura del Plan, incluso si se realizan aportes en su nombre. Si tiene preguntas acerca de su elegibilidad para la cobertura del Plan, puede comunicarse directamente por escrito con la Oficina Administrativa a la dirección que se encuentra en la contraportada.

Normas especiales de participación para ciertos grupos nuevos o grupos que se reincorporan al Plan

La Junta de Fideicomisarios ha establecido normas especiales con las que ciertas categorías de grupos de empleados deben cumplir antes de que el acuerdo bajo el cual trabajan sea aceptado como un acuerdo de pensión. El cuadro que se encuentra a la derecha enumera las categorías de grupos de empleados que están sujetas a estas normas especiales.

El sindicato local que represente a uno de estos grupos de empleados, o un empleador de uno de estos grupos, puede visitar la página web del Plan en www.wctpension.org para conocer cuáles son estas normas especiales y qué información solicitará el Fideicomiso de pensión antes de decidir si el grupo de empleados puede unirse al Plan.

Tasa de aporte

Su *tasa de aporte* es un monto establecido en dólares que su empleador cubierto debe pagar al Fideicomiso de pensión para su empleo cubierto. Se determina con base en una fórmula que se incluye en su acuerdo de pensión y se establece a través de negociaciones entre su empleador y su sindicato local. Su tasa de aporte se puede definir como un monto por hora, por día, por semana o por mes.

El monto que aporta su empleador al Fideicomiso de pensión para su empleo cubierto afecta en gran medida el monto de su beneficio mensual. Los ejemplos en la Tabla 2 de la página 25 muestran cómo su beneficio se acumula más rápidamente a medida que aumenta su tasa de aporte.



Grupos de empleados sujetos a normas especiales

Los siguientes grupos de empleados deben cumplir con normas especiales antes de poder estar cubiertos por el Plan:

- Un grupo de empleados representado por un sindicato de Teamster que no es parte de los 13 estados del oeste.
- Un grupo de empleados que trabaja en un sindicato de Teamster, un consejo conjunto u otra organización de trabajo de Teamster. **Nota:** *Las únicas organizaciones sindicales de Teamster fuera del área oeste del país cuyos empleados pueden participar en el Plan son los sindicatos locales.*
- Un grupo de empleados que estuvo cubierto por el Plan en algún momento previo, abandonó el Plan y ahora solicita volver a unirse.

Para obtener detalles acerca de estas normas especiales, visite la página web del Plan en www.wctpension.org.

Tipos de aportes

Existen dos tipos de aportes que los empleadores cubiertos realizan al Fideicomiso de pensión: *Aportes básicos* y *aportes PEER*. Es necesario que entienda la diferencia porque solo se utilizan los aportes básicos para calcular el monto del beneficio de su Plan.

Aportes básicos

Los aportes básicos representan la mayor parte de los *aportes totales* que los empleadores cubiertos pagan al Fideicomiso de pensión para su empleo cubierto. Se utilizan para ayudar a pagar los beneficios básicos que brinda su Plan.

Las tasas exactas de aportes para su trabajo se especifican en su acuerdo de negociación colectiva.

Aportes PEER

Presentado por primera vez en el año 1992, el *Programa de jubilación anticipada mejorada* (PEER) permite que los participantes elegibles se jubilen antes de tiempo a cualquier edad, sin sufrir reducciones en los montos de los beneficios. La mayoría de los empleadores de su Plan realiza aportes PEER por separado para ayudar a pagar beneficios mejorados de jubilación anticipada mediante dicho programa.

Los aportes de PEER se pagan en forma adicional a los aportes básicos que su empleador está obligado a realizar. No se utilizan para calcular el monto del beneficio de su Plan. Su acuerdo de pensión establece si su empleador realiza aportes PEER. Consulte el Capítulo 9 para obtener información sobre PEER.



El hecho de pertenecer a un sindicato o de realizar aportes a un sindicato no necesariamente significa que usted cuente con una cobertura del Plan. Si tiene preguntas acerca de su cobertura, comuníquese con su Oficina Administrativa.

Horas cubiertas

Las *horas cubiertas* son importantes. A diferencia de otros tipos de horas de servicio, las cuales solo se contabilizan para la adquisición de derechos de pensión (consulte el Capítulo 2), las horas cubiertas también cuentan para:

- Mantener su cobertura reciente, que es un requisito de elegibilidad clave para muchos beneficios del Plan (consulte el Capítulo 7).
- Determinar el monto de sus beneficios del Plan.
- Calificar para beneficios de jubilación anticipada más altos en virtud de la Norma de 84.
- Calificar para beneficios de jubilación anticipada no reducidos si está cubierto por un acuerdo de pensión PEER.

Una hora cubierta es una hora de su empleo para la cual su empleador debe hacer un aporte al Fideicomiso de pensión en virtud de los términos de un acuerdo de pensión redactado por escrito. Las horas de trabajo (o tiempo no trabajado remunerado) para las cuales su acuerdo de pensión no exige la realización de aportes del empleador no se contabilizan como horas cubiertas.

¿Qué horas requieren aportes de pensión?

Su empleador cubierto deberá pagar los aportes de pensión al Fideicomiso de pensión en su nombre, en virtud de las disposiciones específicas de su acuerdo de pensión. Es posible que no se le pida a su empleador que realice aportes al Fideicomiso de pensión por cada hora compensable. De acuerdo con las normas del Plan, todo acuerdo de pensión debe incluir disposiciones que contemplen todas las horas de trabajo ordinarias, con inclusión de vacaciones y días festivos, sujetas a ciertas limitaciones permitidas que deben establecerse en el acuerdo de pensión.

La mayoría de los contratos tienen máximos mensuales o anuales establecidos para los aportes de los empleadores. Algunos contratos excluyen horas compensadas específicas como las horas extra. Aquí le presentamos ejemplos de las limitaciones más comunes en los acuerdos de pensión para los aportes de pensión obligatorios.

Máximos mensuales

Si su acuerdo de pensión incluye un máximo mensual, su empleador no tiene la obligación de realizar aportes para ninguna hora compensable que usted gane por encima de la cantidad máxima de horas en un mes calendario o mes de informe. El máximo mensual más frecuente es de **184** horas.

Máximos anuales

Si su acuerdo de pensión incluye un máximo anual, su empleador no tiene la obligación de realizar aportes para ninguna hora compensable que usted gane por encima de la cantidad máxima de horas en un año calendario. Los máximos anuales más frecuentes son **2,076** y **2,080** horas. No se permiten máximos más bajos en virtud de las normas del Plan.

Muchos requisitos del Plan dependen de la cantidad de horas cubiertas que usted tenga en un período de tiempo específico (como un año calendario). Es importante saber cuáles de sus horas de empleo son horas cubiertas.

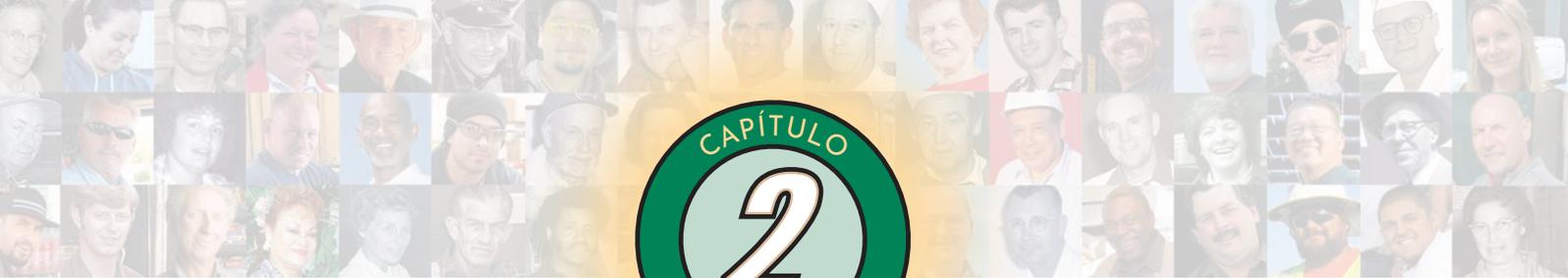
Aunque muchos acuerdos de pensión exigen aportes para todas las horas pagadas, algunos acuerdos solo exigen aportes para horas de trabajo ordinarias sin aportes para las horas extra.

Otros acuerdos incluyen máximos diarios, semanales, mensuales o anuales que limitan la cantidad de horas por las que se deben pagar aportes. Las horas trabajadas más allá de esos límites no se contabilizan como horas cubiertas.

Algunos acuerdos exigen aportes por determinadas licencias remuneradas como la de servicio de jurado o licencia por enfermedad, mientras que otros no los exigen.



Verifique el texto específico de su acuerdo de negociación colectiva para obtener detalles de los tipos de horas que requieren aportes del empleador.



CAPÍTULO 2

PARTICIPACIÓN Y ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PENSIÓN (VESTING)

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

En este capítulo se explica lo que necesita saber acerca de la participación y adquisición de derechos de pensión. Ambos dependen de sus horas de servicio y de cuánto tiempo permanezca en el empleo cubierto. También se explica cómo su Plan contabiliza los diferentes tipos de horas de servicio al determinar si usted cumple con los requisitos de participación y adquisición de derechos de pensión.

TEMAS IMPORTANTES

Participante activo

Adquisición de derechos de pensión

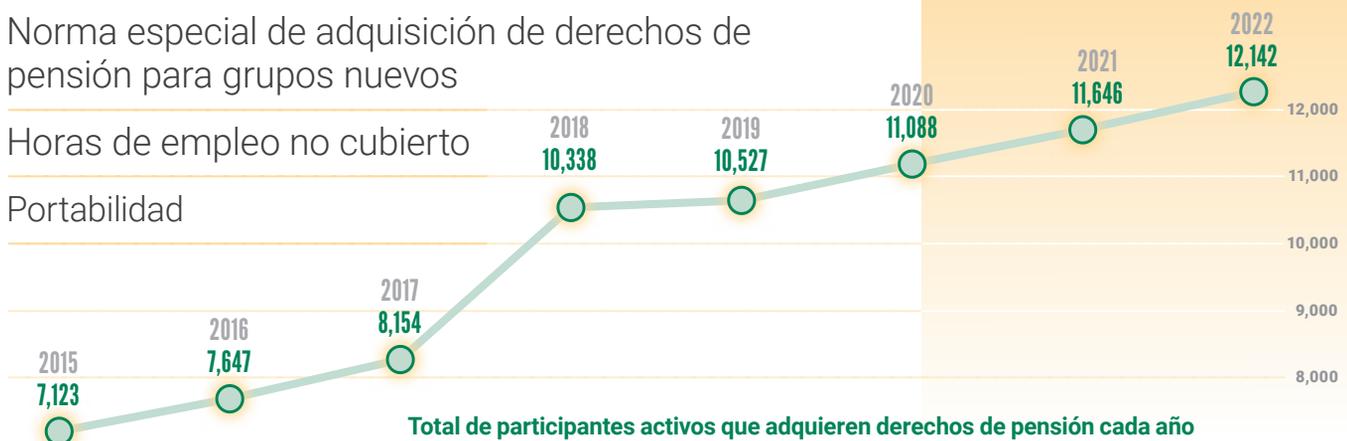
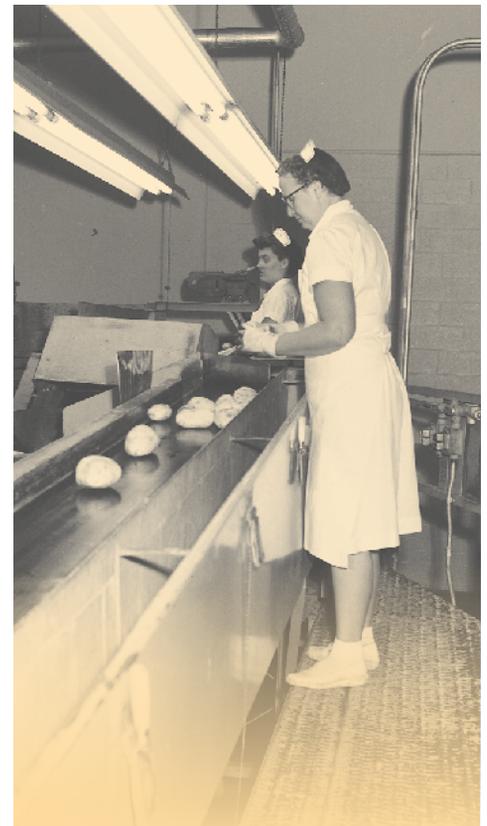
Año de servicio con adquisición de derechos de pensión

Horas de servicio

Norma especial de adquisición de derechos de pensión para grupos nuevos

Horas de empleo no cubierto

Portabilidad



Total de participantes activos que adquieren derechos de pensión cada año

Para recibir cualquiera de los beneficios ofrecidos por su Plan, primero debe convertirse en un participante activo. La mayoría de los beneficios también requieren que permanezca en el empleo cubierto el tiempo suficiente para adquirir los derechos de pensión y cumplir con los requisitos de elegibilidad.

Participante activo

Usted puede convertirse en un *participante activo* trabajando en un empleo cubierto por el Plan por, al menos, 750 horas cubiertas en el plazo de dos años calendario consecutivos (375 horas cubiertas si usted es un empleado temporal que trabaja en la industria de procesamiento de alimentos). Seguirá siendo un participante activo siempre y cuando trabaje al menos 250 horas cubiertas por cada año calendario.

Adquisición de derechos de pensión

Adquisición de derechos de pensión significa que adquirió el derecho a recibir un beneficio futuro del Plan cuando se jubile, ya sea que permanezca en el empleo cubierto o no.

Una vez que haya adquirido los derechos, usted estará protegido de

una *cancelación o pérdida total de los beneficios de su Plan*. Puede comenzar a recibir su beneficio de jubilación a partir de los 55 años (o antes, si califica). Además, si usted ya adquirió los derechos y fallece antes de la jubilación, su(s) beneficiario(s) recibirá(n) los beneficios por fallecimiento correspondientes a su Plan.

Si sufre una pérdida de servicio (se explica en el Capítulo 3), todos sus años de servicios con adquisición de derechos de pensión hasta ese momento se pierden y no se contabilizan para poder cumplir con la norma de adquisición de derechos de pensión a 5 años o a 10 años.

Norma de adquisición de derechos de pensión

Usted adquirirá los derechos de pensión cuando complete *cinco años de servicio con adquisición de derechos de pensión*. Uno de esos años debe ser posterior

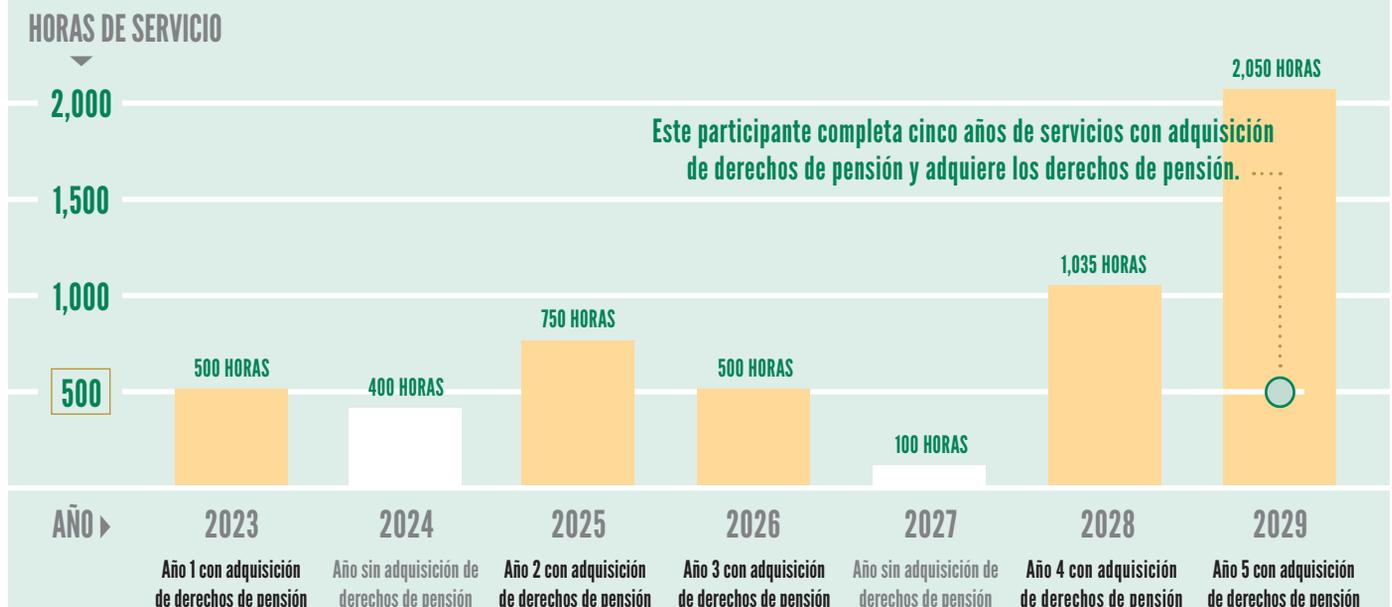
a 1990. Si no acumula ningún año de servicio con adquisición de derechos de pensión después de 1990, usted entrará en la *norma de adquisición de derechos de pensión a 10 años del Plan* y solo se considerará que ha adquirido los derechos si completó, al menos, 10 años de servicios con adquisición de derechos de pensión antes de 1991.

Norma especial de adquisición de derechos de pensión: 65 años o más

Si no ha adquirido los derechos al llegar a la edad de jubilación normal (por lo general, 65 años), se *aplicará una norma de adquisición de derechos de pensión especial*. Con base en esta norma, se considera que usted ha adquirido los derechos si es un participante activo del Plan en cualquier momento después de los 65 años (o, si es más adelante, en el segundo aniversario de su primera hora cubierta por el Plan).

EJEMPLO Cómo adquirir los derechos de pensión

En este cuadro se muestra cómo un participante puede adquirir los derechos completando cinco años con adquisición de derechos de pensión (cada uno de ellos con, al menos, 500 horas de servicio).*



* **Nota:** Los empleados temporales en la industria de procesamiento de alimentos deben completar un mínimo de 250 horas cubiertas por año calendario para ganar un año de servicio con adquisición de derechos de pensión.

Año de servicio con adquisición de derechos de pensión

Un *año de servicio con adquisición de derechos de pensión* es un año calendario en el que trabaja, al menos, 500 horas de servicio.

Si usted es un empleado temporal que trabaja en la industria de procesamiento de alimentos, la cantidad mínima de horas cubiertas es de 250 por año calendario.

Recuerde que, independientemente de la cantidad de horas de servicio que acumule en un año calendario determinado, solo podrá obtener un año de servicio con adquisición de derechos de pensión para ese año.

Horas de servicio

Su participación, adquisición de derechos de pensión, cobertura reciente, elegibilidad para beneficios y montos de los beneficios del Plan dependen principalmente de cuántas horas trabaja, del tipo de trabajo que realiza y de si su empleador debe aportar al Fideicomiso de pensión por dichas horas.

Para esto, pueden contabilizarse distintos tipos de horas, de modo que debe comprender los distintos tipos de *horas de servicio* que reconoce su Plan y cómo se contabilizan dichas horas.

Para la adquisición de derechos de pensión, el Plan reconoce las horas cubiertas y muchos otros tipos de horas de servicio. Para la mayoría de los demás requisitos del Plan, solo se contabilizan las horas cubiertas.

Las horas cubiertas son importantes. En el Capítulo 1 se explica con más detalle cómo funcionan. En el Capítulo 3 se explican otros tipos de horas de servicio reconocidas por el Plan, como *empleo no cubierto*, *ausencia por discapacidad*, *servicio militar* y *trabajo no cubierto de Teamster*.

Norma especial de adquisición de derechos de pensión para los participantes de 52 años o más de nuevos grupos

Existe una *norma especial de adquisición de derechos de pensión* que permite que los participantes de mayor edad que ingresan al Plan como parte de un grupo nuevo adquieran beneficios más rápidamente. De acuerdo con esta norma especial de adquisición de derechos de pensión, si un grupo nuevo ingresa al Plan el 1 de enero de 2002 o posteriormente, es posible que puedan contabilizarse sus años de empleo ininterrumpido como años de servicios con adquisición de derechos de pensión.

Empleo ininterrumpido es el empleo continuo con su empleador hasta su primera hora cubierta y es similar al empleo anterior continuo. Consulte el Capítulo 4 para obtener más información acerca del empleo anterior continuo.

Para calificar para esta norma especial de adquisición de derechos de pensión, debe cumplir ambos requisitos a continuación:

1. Debe formar parte de un grupo nuevo que ingresa al Plan el día 1 de enero de 2002 o después; y
2. Debe tener más de 52 años en la fecha en la cual el grupo ingrese al Plan.

Con base en esta norma especial de adquisición de derechos de pensión, usted llegará a adquirir los derechos de pensión cuando la combinación de sus años de empleo ininterrumpido más sus años de servicio con aportes sea igual a cinco. Puede encontrar más información sobre lo que califica como un año de servicio con aportes en el Capítulo 3.

Sin embargo, los años de empleo ininterrumpido que pueden contabilizarse para esta norma especial de adquisición de derechos de pensión dependen de su edad a la fecha inicial en la que su grupo ingresa al Plan (como se presenta en el cuadro a continuación).



Norma especial de adquisición de derechos de pensión

Para participantes de 52 años o más que ingresan al Plan como parte de un grupo nuevo

En este cuadro se muestra la cantidad máxima de años de empleo ininterrumpido que puede contabilizarse como años de servicio con adquisición de derechos de pensión en virtud de esta *norma especial de adquisición de derechos de pensión*. La cantidad máxima contabilizada depende de su edad cuando su grupo ingrese por primera vez al Plan. Si tiene menos años que la cantidad máxima que se muestra, solo puede contabilizar sus años reales de empleo ininterrumpido.

Su edad al ingresar al Plan	Años máximos de empleo sin interrupciones usados para adquisición de derechos de pensión
52 años	1 año
53 años	2 años
54 años	3 años
55 años y más	4 años

Ejemplo: Supongamos que usted tiene 54 años cuando su grupo ingresa al Plan por primera vez y tiene cinco años de empleo ininterrumpido. Con base en el cuadro, puede contabilizar hasta tres de esos años para cumplir con la norma de adquisición de derechos de pensión a cinco años del Plan. De este modo, solo debe completar dos años más de servicio con adquisición de derechos de pensión después de ingresar al Plan para cumplir la norma de adquisición de derechos de pensión a cinco años del Plan.

Horas de empleo no cubierto

Si trabaja para un empleador cubierto, pero su trabajo no está cubierto por el Plan, cada hora del horario regular que trabaje se puede contabilizar como una hora de servicio. Estas horas de servicio se denominan *empleo no cubierto*.

Las horas de empleo no cubierto cuentan para la adquisición de derechos de pensión y lo ayudan a protegerse de una pérdida completa de los beneficios del Plan (consulte el Capítulo 3). No se contabilizan para ningún otro fin.

Por ejemplo, si trabaja 500 horas, como mínimo, en un empleo no cubierto en un año calendario, usted acumula un año de servicio con adquisición de derechos de pensión. Solo puede acumular un año de servicio con adquisición de derechos de pensión por año calendario.

Para calificar como horas de empleo no cubierto, su trabajo debe cumplir con todas las siguientes condiciones:

1. El trabajo debe realizarse durante el mismo período de tiempo en el que su empleador es un empleador cubierto por otro grupo de empleados; y
2. El trabajo debe realizarse inmediatamente antes o después de su empleo cubierto con el mismo empleador sin que medie renuncia, despido o jubilación; y
3. El trabajo que realiza debe ser un trabajo por el que reciba una compensación del empleador.



EJEMPLO Empleo no cubierto

Este ejemplo muestra cómo se contabilizan las horas de empleo no cubierto para la adquisición de derechos de pensión. Supongamos que esta persona comenzó a trabajar en 2023 en una unidad de almacén que aún no estaba cubierta por el Plan. El 1 de enero de 2026, su unidad de almacén se une al Plan y cambia de ser una empleada no cubierta a ser una empleada cubierta. El empleador también tiene una unidad de conductores que ha estado cubierta por el Plan desde hace muchos años.

Debido a que su trabajo cambia de un empleo no cubierto a uno cubierto, sus horas anteriores sin cobertura con este empleador durante el tiempo en que tenía otra unidad cubierta reunirían los requisitos como empleo no cubierto. En 2026, ella habrá trabajado, al menos, 500 horas cubiertas (lo que le da un año más de servicio con adquisición de derechos de pensión). **Después de completar las 500 horas cubiertas en 2027, tendrá cinco años de servicio con adquisición de derechos de pensión, y por lo tanto, habrá adquirido los derechos de pensión.**

Empleo no cubierto con 3 años de servicio con adquisición de derechos de pensión			Afiliación al Plan	Empleo cubierto con 2 años de servicio con adquisición de derechos de pensión	
2023	2024	2025	1-1-2026	2026	2027
Año con adquisición de derechos de pensión 1	Año con adquisición de derechos de pensión 2	Año con adquisición de derechos de pensión 3		Año con adquisición de derechos de pensión 4	Año con adquisición de derechos de pensión 5

Las horas extra y el tiempo libre (que no sean días festivos y vacaciones pagados) no cuentan como horas de empleo no cubierto.

Nota: *Las horas que haya trabajado para su empleador previo al año en el que su empleador se uniera por primera vez a cualquier unidad cubierta del Plan o posteriormente a la fecha en la que su empleador deje de tener unidades cubiertas, no se contabilizan como empleo no cubierto.*

Portabilidad

Los beneficios de su Plan son transferibles. No todo su empleo cubierto debe ser con el mismo empleador o en el mismo trabajo o en la misma ubicación.

Puede cambiar de trabajo, ubicación o sindicato local y seguir acumulando beneficios del Plan, siempre y cuando siga en el empleo cubierto con un empleador cubierto.

Si necesita cambiar de trabajo o dejar un empleo cubierto, es una buena idea consultar antes con su Oficina Administrativa para saber cómo esto puede afectar sus beneficios.



CAPÍTULO
3

PÉRDIDA Y PROTECCIÓN DE LOS BENEFICIOS

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

En este capítulo se explica la pérdida de servicio y el modo en el que puede protegerse de una pérdida completa de los beneficios del Plan. También se explican las normas especiales que pueden proteger sus beneficios mientras no tiene un empleo cubierto.

TEMAS IMPORTANTES

Pérdida del servicio

Interrupción del servicio

Ausencia por discapacidad

Servicio militar

Trabajo de Teamster no cubierto

Licencia por maternidad y paternidad

Pérdidas previas a 1976

Norma restaurada de horas cubiertas previas a 1976



En 1984, el Plan empezó a permitir horas de servicio sin aportes, como las de empleos no cubiertos y las de servicio militar, para que estas cuenten para la adquisición de derechos de pensión y así ayudar a proteger a los participantes de la pérdida completa de los beneficios del Plan.

Pérdida del servicio

Si usted deja el empleo cubierto antes de adquirir los derechos, puede perder todos los beneficios de su Plan. Tendrá una *pérdida del servicio* y perderá todos los beneficios de su Plan si se cumplen todas las condiciones a continuación:

1. No ha adquirido los derechos de pensión; y
2. Tiene, al menos, la misma cantidad de interrupciones consecutivas de servicio como años de servicio con adquisición de derechos de pensión; y

3. Tiene, al menos, cinco interrupciones consecutivas de servicio. (Antes de 1987, podía sufrir una pérdida del servicio después de tan solo tres interrupciones consecutivas de servicio).

Antes de 1976 existían normas distintas relativas a la pérdida de servicio. Consulte la página 13 para obtener un resumen.

Interrupción del servicio

Para evitar una *interrupción del servicio*, usted necesita completar al menos 250 horas de servicio en un año calendario. Si completa menos de 250 horas de servicio en un año calendario, ese año se contabilizará como una interrupción de servicio.

Recuerde que las horas de servicio incluyen sus horas cubiertas y algunos otros tipos, como las horas de empleo no cubierto y las horas de ausencia por discapacidad (que se explican a continuación).



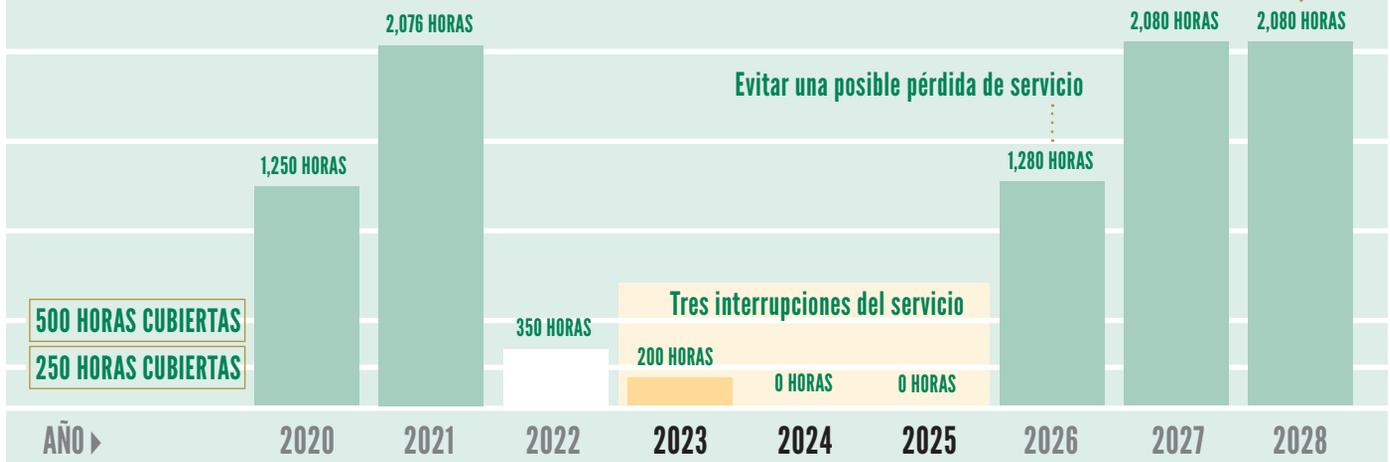
Normas de pérdida e interrupción de servicio

Los siguientes ejemplos ayudan a explicar las normas de pérdida e interrupción de servicio de su Plan.

Ejemplo 1 Beneficios protegidos (adquisición de derechos de pensión en 2028)

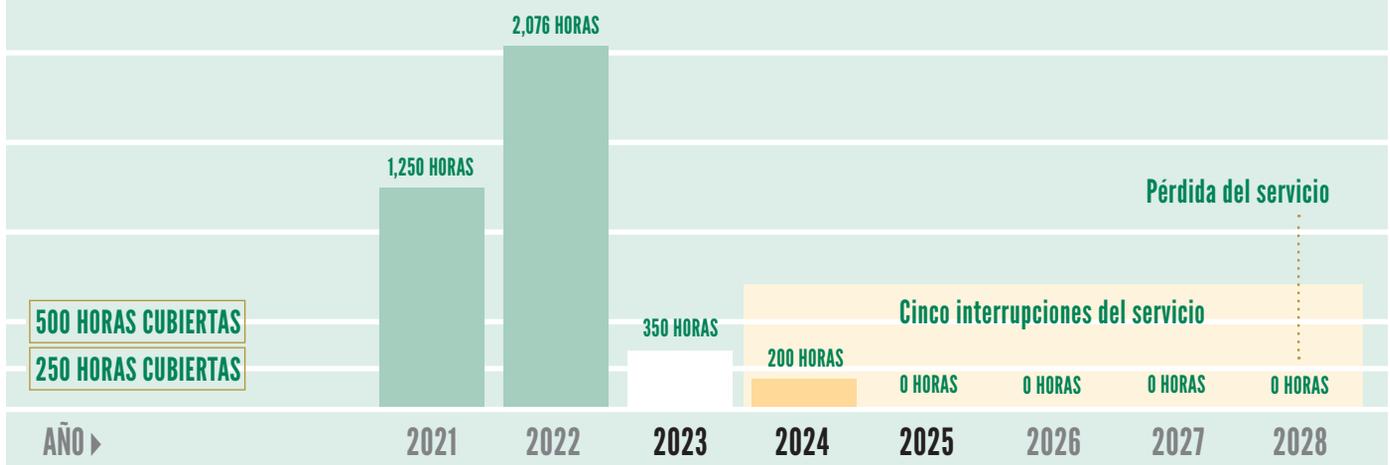
Aquí, se muestra el ejemplo de un participante que tiene varias interrupciones de servicio, pero que regresa al empleo cubierto a tiempo para evitar una pérdida completa de los beneficios del Plan.

Participante que ha adquirido los derechos



Ejemplo 2 Beneficios no protegidos (pérdida el día 31 de diciembre de 2028)

Aquí se muestra a un participante que no se reincorpora a tiempo a un empleo cubierto y pierde todos los beneficios del Plan debido a la pérdida de servicios.



AÑO DE SERVICIO CON ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PENSIÓN



INTERRUPCIÓN DEL SERVICIO



NINGUNO

Horas de servicio que protegen sus beneficios

Incluso si no está trabajando en un empleo cubierto o si tiene un horario de trabajo reducido, su Plan contabiliza ciertas horas que no trabajó en un empleo cubierto como horas de servicio.

Algunas horas de servicio lo ayudan a evitar una interrupción de servicio y también cuentan para la adquisición de derechos de pensión:

- Horas de *empleo no cubierto*
- Horas de *ausencia por discapacidad*
- Horas de *servicio militar*
- Horas de servicio para cierto *trabajo no cubierto de Teamster*

Otras horas de servicio mientras se encuentra bajo licencia por *maternidad* o *paternidad* pueden ayudarla/o a evitar una interrupción de servicio, pero no se contabilizan como horas de servicio para la adquisición de derechos de pensión. La explicación de todas estas horas de servicio se encuentra a continuación (a excepción de la información sobre las horas de trabajo no cubierto que aparece en el capítulo 2).

Horas de servicio con ausencia por discapacidad

El Plan ofrece ciertas protecciones de la pérdida de beneficios para participantes elegibles cuyas carreras en Teamster se ven interrumpidas debido a discapacidades que pueden o no ser permanentes.

Si tiene una discapacidad total para trabajar en su empleo de Teamster en cualquier mes, puede calificar para horas especiales de servicio que le permitan llegar a un total de hasta 50 horas para ese mes. Las horas de servicio que

acumule debido a una discapacidad total se contabilizan para la adquisición de derechos de pensión y pueden ayudarlo a protegerse de una pérdida completa de los beneficios del Plan. No se contabilizan para ningún otro fin.

Para calificar para horas de *ausencia por discapacidad*, debe cumplir con *todos* los requisitos a continuación:

1. Su discapacidad total debe comenzar dentro de los tres años posteriores a un año calendario en el que fue participante activo; y
2. Durante los primeros 36 meses de discapacidad, debe presentar evidencia médica que demuestre que tiene una discapacidad total para realizar su trabajo habitual de Teamster; y
3. Si su discapacidad total dura más de 36 meses, puede seguir calificando para las horas de ausencia por discapacidad documentando su discapacidad total por medio de un *Certificado del seguro social adjudicado por discapacidad* que demuestre su elegibilidad para un beneficio por discapacidad. Si este certificado no se encuentra disponible, la discapacidad debe estar documentada con evidencia médica que certifique que usted no puede involucrarse en ninguna actividad remunerativa sustancial debido a una discapacidad física o mental.

Si necesita protección de ausencia por discapacidad, puede solicitarla en cualquier momento hasta el momento de su jubilación.

Debido a que debe proporcionar evidencia de su discapacidad, recomendamos que se comunique con su Oficina Administrativa lo antes posible luego de que comience su período de discapacidad.

Es más fácil obtener las historias clínicas y las declaraciones de sus médicos en el momento, en vez de esperar hasta el momento de la jubilación.

Su Oficina Administrativa le brindará un formulario en el cual puede explicar por qué no pudo trabajar en su ocupación habitual de Teamster. También recibirá una explicación de los tipos de evidencia de discapacidad que puede proporcionar para establecer su derecho a esta protección.

Nota: Se aplican procedimientos especiales para gestionar su solicitud de protección de ausencia por discapacidad. Consulte la página 103.

Servicio militar

Si su empleo cubierto se ve interrumpido porque recibe una llamada para el servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos y reúne otros requisitos determinados, puede calificar para que su período de *servicio militar* se contabilice como empleo cubierto.

Si califica, su tiempo en el ejército cuenta como empleo cubierto desde la fecha en que abandona el empleo cubierto con su empleador hasta la fecha en la cual regresa al empleo cubierto con el mismo empleador. Se le acreditarán las horas cubiertas, los aportes y el servicio con adquisición de derechos de pensión de su período de servicio militar del mismo modo que si hubiera permanecido activamente en su trabajo para el mismo empleador cubierto. Este crédito de pensión se aplica al determinar todos los beneficios disponibles en su Plan, con inclusión de los beneficios para sobrevivientes.



Las horas de servicio de empleo no cubierto (consulte el Capítulo 2) pueden ayudarlo a protegerse de una pérdida completa de los beneficios de su Plan. Puede ser elegible para las horas del empleo no cubierto si trabaja para un empleador cubierto, pero su trabajo no está cubierto por el Plan. Comuníquese con su Oficina Administrativa si piensa que puede ser elegible para el empleo no cubierto.

Para calificar, debe cumplir con *todos* los requisitos a continuación:

1. Debe abandonar el empleo cubierto para ingresar al servicio militar;
2. Su período de servicio militar no debe superar los límites establecidos por ley (por lo general, no más de cinco años);
3. Debe volver al empleo cubierto dentro del plazo establecido por ley (por lo general, 90 días desde la fecha de inicio de su licencia);
4. Debe volver al empleo cubierto con el mismo empleador que fue su último empleador cubierto antes de su reclutamiento (consulte las excepciones en esta página); y
5. Debe recibir un licenciamiento honorable o su equivalente en virtud de la ley militar de los Estados Unidos.

No todos los tipos de servicio militar se contabilizan para estas normas. Si piensa que su servicio militar podría calificar, comuníquese con su Oficina Administrativa lo antes posible. Debe brindar una copia de su formulario *DD-214* a modo de verificación.

Si califica para que su período de servicio militar cuente como empleo cubierto, su Oficina Administrativa le acreditará sus horas cubiertas mediante la fórmula que se explica a continuación (excepto que su empleador y su sindicato local hayan acordado una fórmula diferente para acreditarle una cantidad superior de horas cubiertas).

La fórmula tiene en cuenta la cantidad promedio de horas cubiertas por mes que usted acumuló con su empleador cubierto en los 12 meses inmediatamente previos a dejar su empleo cubierto con dicho empleador para ingresar al servicio militar. De este modo, se le acreditará la misma cantidad de horas cubiertas por mes durante el período que comienza con la fecha en que abandonó el empleo cubierto con ese empleador para ingresar al servicio militar hasta la fecha de regreso al empleo cubierto con ese mismo empleador después de abandonar el servicio militar.

Excepciones: Si fallece o adquiere una discapacidad total y permanente mientras está en el servicio militar, quedará eximido del requisito de volver al empleo cubierto.

Si trabaja en una industria (como la de construcción o de convenciones de negocios) en la cual debe obtener un trabajo mediante una agencia de contratación, dicha agencia de contratación será considerada su empleador en virtud de estas normas.

Si tiene preguntas acerca de sus derechos de pensión de acuerdo con las leyes federales para veteranos (p. ej., *USERRA*), llame a su Oficina Administrativa.

Horas de servicio para cierto trabajo no cubierto de Teamster

Si abandona el empleo cubierto y encuentra otro trabajo de Teamster no cubierto por este Plan, su trabajo puede contabilizarse para adquisición de derechos de pensión y ayudarlo a protegerse de una pérdida completa de los beneficios del Plan.

Por cada mes que trabaje como Teamster fuera del Plan, se le acreditarán hasta 50 horas de servicio, siempre y cuando cumpla con *todos* los requisitos a continuación:

1. Su trabajo debe ser en una unidad de negociación representada por un sindicato local de Teamster en los 13 estados del oeste; y
2. La unidad de negociación en la que trabaja nunca debe haber estado cubierta por el Plan o debe haber abandonado el Plan antes de que usted fuera contratado; y
3. Su trabajo debe comenzar dentro de los tres años posteriores a un año calendario en el que fue participante activo; y
4. Debe volver al empleo cubierto y volver a ser un participante activo del Plan dentro del plazo de dos años después de abandonar su trabajo sin cobertura de Teamster.

Las horas de servicio que acumule con base en esta norma se contabilizan para la adquisición de derechos de pensión y pueden ayudarlo a protegerse de una pérdida completa de los beneficios del Plan. No se contabilizan para ningún otro fin.

Consulte el Capítulo 2 para obtener una explicación de cuándo se considera un participante activo.

Licencia por maternidad y paternidad

Si no puede trabajar durante, al menos, 250 horas cubiertas en un año calendario porque se encuentra en licencia por maternidad o paternidad de un empleador cubierto, puede calificar para la protección de una interrupción de servicio.

Para calificar para esta protección, debe cumplir con *todos* los requisitos a continuación:

1. Debe encontrarse en licencia en su trabajo con un empleador cubierto; y
2. Su licencia debe comenzar después de 1986; y
3. Su licencia tiene que deberse a uno de los siguientes motivos:
 - Su embarazo; o
 - El nacimiento de su hijo, o
 - La entrega de un niño a su cargo porque lo ha adoptado, o
 - El cuidado de un niño por el período inmediatamente posterior al nacimiento o la adopción.

Para recibir créditos por su licencia, debe enviar evidencia por escrito que indique que su licencia se debió a cualquiera de los motivos detallados anteriormente a su Oficina Administrativa en el plazo de un año después de que haya comenzado su licencia.

Si su licencia califica, se le acreditarán ocho horas de servicio por cada día de trabajo normal durante su licencia, con un máximo de 250 horas de servicio por cualquier embarazo o entrega en adopción.

Estas horas de servicio se contabilizan únicamente para evitar una interrupción del servicio durante el año en que comience su licencia o el año posterior. No se contabilizan como horas de servicio para la adquisición de derechos de pensión ni para ningún otro fin.

Otros cambios en el estado del participante

Si su condición de participante cambia de una manera que no se encuentre explicada en este capítulo (si, por ejemplo, usted se cambia a un trabajo no cubierto o si la organización para la cual trabaja se vende o entra en bancarota) es posible que los beneficios de su Plan se vean afectados.

Si no ha adquirido los derechos de pensión, podría experimentar una *pérdida completa de los beneficios del Plan*. Incluso si ha adquirido los derechos de pensión, estos tipos de cambios pueden dar como resultado una pérdida de la *cobertura reciente* (consulte el Capítulo 7) o de la *elegibilidad para PEER* (consulte el Capítulo 9).

Estas son algunas situaciones que pueden afectar su condición como participante del Plan:

- Usted abandona a su empleador, pero no ingresa a trabajar en un empleo cubierto para otro empleador.
- Usted cambia de un empleo cubierto a un empleo no cubierto del mismo empleador.
- Su empleador quiebra o vende su empresa a otra compañía que no asume la obligación de seguir aportando en virtud de su acuerdo de negociación colectiva.
- Su empleador se declara en bancarota.
- Su empleador deja de tener un acuerdo de negociación colectiva con su sindicato local.
- Su empleador y su sindicato local acuerdan finalizar la participación en el Plan.
- Su sindicato local deja de ser el representante colectivo de trabajo.

Si pierde la cobertura de su Plan por algún motivo, comuníquese con su Oficina Administrativa para verificar su estado actual de adquisición de derechos de pensión y el impacto que puede tener la finalización de la cobertura del Plan en su elegibilidad para recibir beneficios.

Norma especial de pérdida previa a 1976

Interrupción de servicio

Si tuvo una interrupción de servicio en virtud del Plan antes de 1976 y aún no era elegible para la jubilación, las normas respecto de la pérdida de beneficios que estaban vigentes en ese momento se aplican a su servicio previo a la interrupción.

Antes de 1969, su servicio se consideraba interrumpido si tenía un total de menos de 600 horas cubiertas en dos años calendario consecutivos.

Después de 1968 pero antes de 1976, las normas dependían de si usted acumulaba 7,500 horas cubiertas:

- Si usted tenía *al menos* 7,500 horas cubiertas, se producía una interrupción de servicio si acumulaba menos de 600 horas cubiertas en tres años calendario consecutivos.
- Si usted tenía *menos de* 7,500 horas cubiertas, se producía una interrupción de servicio si acumulaba menos de 600 horas cubiertas en dos años calendario consecutivos.

Si tuvo una interrupción de servicio antes de 1976, no puede obtener créditos por ninguna cobertura, aporte ni empleo anterior en virtud del Plan antes de la interrupción del servicio (excepto que califique para la restauración del servicio perdido en virtud de la norma de horas cubiertas restauradas antes de 1976 del Plan, como se explica a continuación).

Norma restaurada de horas cubiertas previas a 1976

Los participantes de larga data en el Plan que perdieron los créditos de servicio con aporte debido a una interrupción de servicio antes de 1976 pueden calificar para que se restauren los créditos de servicio con aporte para que puedan contabilizarse al calcular los beneficios del Plan.

Para calificar, debe cumplir con *todos* los requisitos a continuación:

1. Ha trabajado en un empleo cubierto antes de 1976 y perdió los créditos del Plan para ese trabajo debido a una interrupción en el servicio que se produjo antes de 1976 (se explica en la sección anterior); y
2. Regresó al empleo cubierto después de esa interrupción y había adquirido los derechos de pensión gracias a los beneficios del nuevo Plan al 31 de diciembre de 2003; y
3. No tuvo pérdidas de servicio después del 31 de diciembre de 1975. Consulte la página 10 para obtener un resumen de las normas de pérdida de servicio que se aplican después de 1975; y
4. No se jubiló antes de 1999.

Si cumple con estos cuatro requisitos, todas las horas cubiertas anteriores a 1976 que perdió se restaurarán y contabilizarán para los siguientes fines:

Beneficio promedio a cinco años

Sus horas cubiertas restauradas aumentan sus créditos de servicio futuros en virtud de la fórmula promedio a cinco años del Plan que se utiliza para calcular sus beneficios para el empleo cubierto antes de 1987. Consulte el Capítulo 6 para obtener una explicación de la fórmula de beneficio promedio a cinco años.

Años de servicio con aportes

Usted acumulará un año adicional de servicio con aportes por cada año en el que se restauren 500 horas cubiertas o más. Los años de servicio con aportes son importantes porque pueden ayudarlo a calificar para mayores beneficios de jubilación anticipada, por ejemplo, en virtud del programa PEER. Consulte la Tabla 5 en la página 43 para obtener un resumen de los tipos de jubilación anticipada y las normas para cada uno.

Años de servicio

Usted acumulará un año adicional de servicio por cada año en el que se restauren 500 horas cubiertas o más.

Recuerde que puede calificar para porcentajes mayores de beneficios en virtud de la fórmula de la cuenta de aportes del Plan para su trabajo cubierto en los años posteriores a su vigésimo año de servicio. Consulte el Capítulo 5 para obtener una explicación sobre los años de servicio.

Limitaciones

No puede utilizar las horas cubiertas restauradas para ayudar a la adquisición de derechos de pensión (vesting). Además, la norma de horas cubiertas restauradas se aplica únicamente a las horas cubiertas que perdió debido a una interrupción de servicio anterior a 1976. No se aplica a ningún crédito por empleo anterior sin aportes que pueda haber perdido debido a una interrupción de servicio. Esta norma tampoco se aplica a las horas que perdió debido a una pérdida de servicio posterior a 1975.

Si usted trabajó en un empleo cubierto antes de 1976, comuníquese con su Oficina Administrativa para saber si califica para la restauración de horas cubiertas perdidas.



Asegúrese de consultar con su Oficina Administrativa siempre que tenga preguntas acerca de cambios que puedan significar una pérdida del empleo cubierto o un calendario reducido de trabajo. Descubra qué puede hacer para prevenir una pérdida de los beneficios.

CAPÍTULO
4

EMPLEO ANTERIOR Y EMPLEO INTERMEDIO

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

En este capítulo se explica cómo puede ser elegible para empleo anterior o para empleo intermedio. Cualquiera de los dos tipos de empleo puede aumentar el monto de su pago de beneficio si cumple con los requisitos de elegibilidad detallados en este capítulo.

TEMAS IMPORTANTES

Empleo anterior

Empleo anterior continuo

Empleo anterior especial

Limitaciones

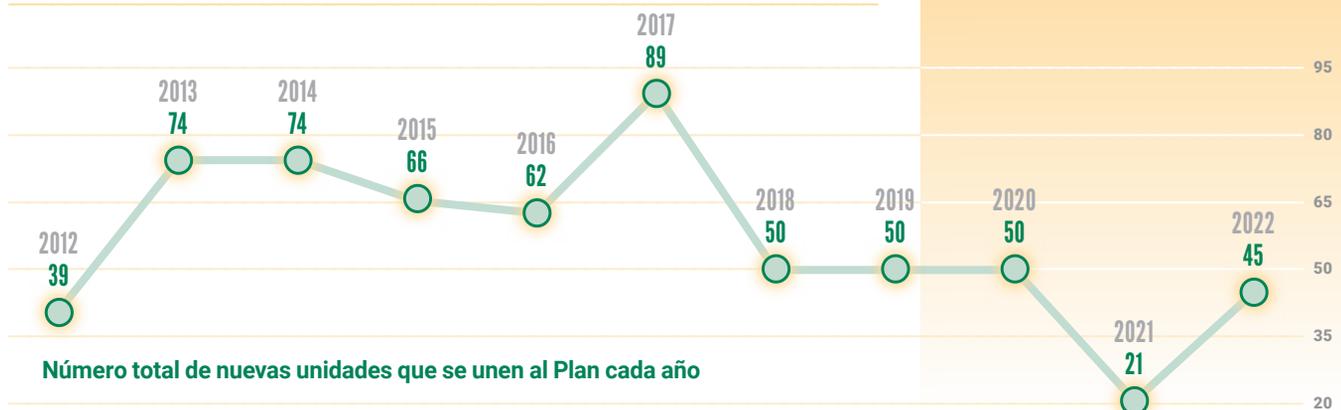
Límites máximos

Empleo intermedio



Hasta la fecha, se han asignado empleos anterior e intermedio a más de 20,000 jubilados por su empleo constante como Teamsters.

Desde el año 2012, el número de estados con participantes cubiertos por el Western Conference of Teamsters Pension Plan ha aumentado a más del doble, de 13 a 30 (y continúa en aumento).



Empleo anterior

El Capítulo 1 contiene un análisis *sobre las horas cubiertas y los aportes*. Sus horas cubiertas y aportes se utilizan para calcular el pago de su beneficio.

En algunas circunstancias, el trabajo realizado *antes* de estar cubierto por el Plan también puede contabilizarse en el cálculo de su beneficio. Este tipo de trabajo se denomina *empleo anterior*.

Existen dos tipos de empleo anterior:

- Empleo anterior continuo
- Empleo anterior especial

Las normas de elegibilidad para ambos tipos de empleo anterior se explican en los recuadros que se presentan a continuación. Puede calificar para cualquiera o para ambos con base en su situación.

Si califica, se utilizará su empleo anterior sin interrupciones para calcular cualquiera de los siguientes:

- *Beneficio de servicio sin aportes* con base en la fórmula de beneficio de la cuenta de aportes (si su primera hora cubierta se contabilizó en 1987 o después; consulte el Capítulo 5), **o**
- *Créditos de servicios pasados* con base en la fórmula de beneficio promedio a cinco años (si su primera hora cubierta se contabilizó antes de 1987; consulte el Capítulo 6).

Su empleo anterior no cuenta para la adquisición de derechos de pensión (con algunas excepciones, consulte las páginas 7 y 8) ni lo protege de una pérdida de los beneficios del Plan.

Los períodos de empleo autónomo (es decir, el empleo como propietario o socio único) no califican como empleo anterior.

Empleo anterior continuo	Empleo anterior especial
<p><i>Empleo anterior continuo</i> es el empleo ininterrumpido con un empleador antes de que el empleador comience a realizar aportes al Plan para su unidad de negociación. Para calificar, debe ser miembro de dicha unidad de negociación al momento en que adquiera la cobertura del Plan, esa unidad no puede haber participado previamente en el Plan y usted no puede tener ninguna cobertura previa del Plan.</p> <p>Su empleo anterior continuo se interrumpe si trabajó menos de 600 horas para el empleador en cualquier período de dos años calendario consecutivos después de haber sido contratado. Su empleo previo a la interrupción no contará para su empleo anterior continuo. Para ayudar a protegerse de una interrupción, cada mes que no trabaje con el empleador debido a una licencia, una ausencia por discapacidad calificada o una licencia militar calificada aprobada cuenta como 50 horas de trabajo.</p> <p>No calificará para el empleo anterior continuo si es un funcionario corporativo al momento de su primera hora cubierta o antes.</p>	<p><i>Empleo anterior especial</i> es su empleo ininterrumpido después de los 30 años de edad en una unidad de negociación representada por un sindicato local de Teamster ubicado en uno de los 13 estados del oeste. Para calificar, no puede tener ninguna interrupción entre este empleo y su empleo cubierto, y no puede tener ninguna cobertura previa del Plan. Un empleo en una unidad de negociación representada por un sindicato local de Teamster ubicado fuera de los 13 estados del oeste nunca puede calificar como empleo anterior especial.</p> <p>Su empleo anterior especial se verá interrumpido si no trabajó en este tipo de empleo durante más de 10 meses calendario consecutivos. Su empleo previo a la interrupción no contará para su empleo anterior especial. Para ayudar a protegerse de una interrupción, cada mes que no trabaje en este tipo de empleo debido a una ausencia por discapacidad calificada o una licencia militar calificada cuenta como un mes de trabajo.</p> <p>El empleo anterior especial no incluye ningún período de su trabajo que ya cuente como empleo anterior continuo.</p> <p>Si usted es un funcionario corporativo al momento de su primera hora cubierta o antes, califica para el empleo anterior especial únicamente si ese período de empleo anterior estuvo cubierto por un acuerdo de negociación colectiva con un sindicato local de Teamster dentro de uno de los 13 estados del oeste.</p> <p>Usted no califica para el empleo anterior especial si forma parte de un grupo de empleados representado (o empleado) por un sindicato local de Teamster fuera de los estados del oeste al momento de su primera hora cubierta.</p>

Limitaciones especiales de elegibilidad para empleo anterior

Es posible que no califique para ningún empleo anterior o que su empleo anterior se vea limitado si usted se encuentra empleado en uno de los siguientes grupos al momento de su primera hora cubierta:

- Un grupo de empleados representado por un sindicato local de Teamster fuera de los 13 estados del oeste o un grupo de empleados que trabajan en un sindicato local de Teamster fuera de los 13 estados del oeste. Si usted está empleado en uno de estos grupos, no califica para empleo anterior, excepto por lo que se establezca en las normas uniformes por parte de los Fideicomisarios. Estas normas incluyen criterios actuariales que deben ser cumplidos por el grupo para que pueda calificar para un empleo anterior.
- Un grupo de empleados que ingresa al Plan como resultado de un cambio certificado de representante de negociación colectiva, y las responsabilidades del beneficio se transfieren de un plan de pensión de múltiples empleadores al Western Conference of Teamsters Pension Plan. Si usted está empleado en uno de estos grupos, no califica para un empleo anterior, excepto por lo que establezcan los Fideicomisarios cuando se acepte al grupo como parte del Plan.
- Un grupo de empleados que estuvo cubierto por el Plan en algún momento previo, abandonó el Plan y ha sido aprobado para volver a unirse. Si usted está empleado en uno de estos grupos, no califica para empleo anterior, excepto por lo que establezcan los Fideicomisarios cuando se acepte al grupo en el Plan.

Límites máximos de empleo anterior

Si usted califica para empleo anterior, existen normas para determinar la cantidad máxima de años y meses de empleo anterior que puede usar para calcular su beneficio de servicio sin aportes.

Si su primera hora cubierta es:

- Posterior a 1986 y anterior a 2012, puede usar hasta *10 años* de un empleo anterior.
- Posterior a 2012 y su unidad se encuentra dentro de los 13 estados del oeste, puede usar hasta *10 años* de un empleo anterior.
- Posterior a 2012 y su unidad se encuentra fuera de los 13 estados del oeste, puede usar hasta *5 años* de un empleo anterior.

De cualquier modo, sus años de empleo anterior nunca pueden ser mayores al período de su empleo anterior sin interrupciones.

Nota: Si su primera hora cubierta es previa a 1987, consulte el Capítulo 6 para ver una explicación de los límites máximos de empleo anterior de acuerdo con la fórmula de beneficio promedio a cinco años.

Empleo intermedio

Si usted abandona un empleo cubierto y luego vuelve a unirse al Plan en una fecha posterior al año 1986 como parte de una nueva unidad de negociación de Teamster, podría ser elegible para un beneficio de servicio sin aportes con base en su *empleo intermedio*.

Para calificar para empleo intermedio, debe cumplir con todas las condiciones a continuación:

1. Debe ser miembro de una unidad de negociación Teamster cuando esta comienza a estar cubierta por el Plan; y
2. Su unidad de negociación debe haberse unido al Plan después de 1986; y
3. No debe tener una pérdida de servicio mientras no se encuentra en un empleo cubierto (consulte la página 10 para obtener una explicación sobre la pérdida de servicio); y
4. Su unidad de negociación nunca debe haber estado cubierta por el Plan.

Las normas para el empleo intermedio son similares a las de empleo anterior, como se ha explicado en las páginas 16 y 17.

Los límites máximos para empleo anterior son los mismos que se aplican para el empleo intermedio. Asimismo, si recibe crédito por años de empleo anterior en virtud de la fórmula de *beneficio promedio a 5 años* (consulte el Capítulo 6) o la fórmula de *beneficio de la cuenta de aportes* (consulte el Capítulo 5), el límite máximo de su empleo intermedio se reducirá con base en sus años de empleo anterior.

Las mismas limitaciones especiales que deben aplicarse al empleo anterior si ingresa al Plan como parte de cierto tipo de grupo de empleados (consulte la página 17) también aplican al empleo intermedio.

Si usted califica, se utiliza su empleo intermedio sin interrupciones para calcular su beneficio de servicio sin aportes con base en la fórmula de beneficio de la cuenta de aportes (consulte el Capítulo 5).

Su Oficina Administrativa podrá brindarle más información acerca de cómo se calcula este beneficio y si usted califica para obtenerlo.



CAPÍTULO 5

BENEFICIO DE LA CUENTA DE APORTES

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

En este capítulo se explica el beneficio que puede obtener por su empleo cubierto en 1987 y después de ese año con base en la fórmula de beneficio de la cuenta de aportes.

TEMAS IMPORTANTES

Fórmula del beneficio de la cuenta de aportes

Beneficio de servicio con aportes

Años de servicio

Cómo calcular su beneficio de servicio con aportes

Cómo calcular su beneficio de servicio sin aportes



El beneficio de la cuenta de aportes se introdujo en 1987, lo que requirió un nuevo cálculo basado en el porcentaje de los aportes pagados después de 1986.

Recientemente, el Plan implementó un incremento de bonificación del 25 % por el trabajo realizado en 2020 y un incremento de bonificación del 33 % por el trabajo realizado en cada uno de los tres años: 2021, 2022 y 2023.

Fórmula del beneficio de la cuenta de aportes

Si se unió al Plan en 1987 o después, todos sus beneficios de jubilación se calculan con base en la fórmula del beneficio de la cuenta de aportes que se explica en este capítulo.

Si se unió al Plan antes de 1987, sus beneficios se obtienen con base en dos fórmulas diferentes: El *beneficio promedio a cinco años* obtenido por su trabajo cubierto hasta 1986 (se explica en el Capítulo 6) y el *beneficio de la cuenta de aportes* obtenido por su trabajo cubierto en 1987 y posteriormente (se explica en este capítulo).

Con base en la *fórmula del beneficio de la cuenta de aportes*, usted gana un beneficio de jubilación mensual que está basado en un porcentaje de los aportes básicos que sus empleadores realizan por todo su servicio con aportes (horas cubiertas) después de 1986. Esto se denomina *beneficio de servicio con aportes*.

Su beneficio de la cuenta de aportes tiene como base su empleo cubierto después de 1986 hasta la fecha de entrada en vigencia de su pensión. Usted obtiene un porcentaje de todos los aportes básicos que los empleadores cubiertos realizan por su empleo cubierto después de 1986.

En la mayoría de los casos, el beneficio de la cuenta de aportes es igual al beneficio de servicio con aporte. Sin embargo, si se unió al Plan por primera vez después de 1986, también puede calificar para un *beneficio de servicio sin aportes* con base en su empleo previo a ingresar en el Plan (consulte el Capítulo 4 para conocer las normas para calificar para empleo anterior).

O si volvió a unirse al Plan después de 1986 como parte de una nueva unidad de negociación, puede calificar para un beneficio de servicio sin aportes con base en su empleo entre sus dos períodos de empleo cubierto (consulte el Capítulo 4 para conocer las normas para calificar para empleo intermedio).

Si usted califica, el beneficio de la cuenta de aportes será igual al total de su beneficio de servicio con aportes más su beneficio de servicio sin aportes.

No existe un valor máximo de beneficios que pueda ganar en virtud de la fórmula del beneficio de la cuenta de aportes. Su beneficio aumenta cada mes que su empleador realiza aportes al Fideicomiso de pensión en su nombre.

El Servicio de Impuestos Internos establece un máximo sobre el beneficio mensual total que puede recibir de este Plan. Consulte el Capítulo 16 donde se explica este límite.



Todos los aportes básicos que el empleador realiza por su trabajo cubierto se contabilizan para su pensión mensual. Sin embargo, debe verificar si su acuerdo de negociación colectiva limita la cantidad de horas por las cuales su empleador está obligado a aportar en su nombre (consulte la página 4).



TABLA 1 Porcentajes del beneficio de la cuenta de aportes

Año calendario	Si el año calendario comienza antes de que usted acumule 20 años de servicio, el porcentaje de beneficios para el año calendario es:	Si el año calendario comienza después de que usted acumule 20 años de servicio, el porcentaje de beneficios para el año calendario es:
1987 a 1991	2.00 %	2.65 %
1992 a 1996	2.30 %	3.05 %
1997 a 1999	2.46 %	3.26 %
2000 a 2002	2.70 %	3.58 %
1 de enero 2003 al 30 de junio de 2003	2.20 %	2.92 %
1 de julio de 2003 al 31 de diciembre de 2003	1.20 %	1.20 %
2004 a 2006	1.20 %	1.20 %
2007	1.65 %	1.65 %
2008	2.00 %	2.65 %
2009 a 2019	1.20 %	1.20 %
2020	1.50 %	1.50 %
2021 a 2023	1.60 %	1.60 %
2024	1.20 %	1.20 %

Nota: Como puede ver, durante algunos años, el porcentaje de beneficio es distinto al de otros años. Estos porcentajes son posibles por el rendimiento financiero de su Plan de pensión. Los Fideicomisarios siguen monitoreando el estado de financiación de su Plan de pensión teniendo en cuenta los cambios futuros en los porcentajes de beneficios con base en el rendimiento financiero del Plan.

En esta tabla se muestran los porcentajes de beneficios hasta 2024. Visite la página web del Plan en www.wctpension.org o comuníquese con su Oficina Administrativa para conocer los porcentajes de beneficios después de 2024.

Beneficio de servicio con aportes

A partir de 1987, usted gana un beneficio de servicio con aportes que es un porcentaje de todos los aportes básicos que sus empleadores realizaron por sus horas cubiertas después de 1986.

Porcentajes de beneficios

Su beneficio de servicio con aportes se calcula multiplicando todos los aportes básicos que sus empleadores realizan al Fideicomiso de pensión por su empleo cubierto en cada año calendario posterior a 1986 por el *porcentaje de beneficios* que se aplique ese año. Se suman todos los resultados de esos años para llegar a su beneficio de servicio con aporte total.

El porcentaje de *beneficios* no es el mismo para todos los años (en algunos casos incluso puede cambiar durante el transcurso del año). El porcentaje de beneficio para ciertos años también depende de si su empleo cubierto en ese año se produce durante sus primeros 20 años de servicio o después de sus primeros 20 años de servicio. Los años de servicio se explican en la próxima página.

En la Tabla 1 que se presentó se muestran los porcentajes de beneficios específicos que se aplican a cada período de empleo cubierto desde 1987 hasta 2024.

Años de servicio

Sus *años de servicio* se utilizan únicamente para determinar cuándo usted cruza la línea de los 20 años de servicio. Usted cruza esa línea al final de su 20.º año calendario de servicio.

Usted acumula un año de servicio por:

- Cada año calendario que termina durante su período de empleo pasado ininterrumpido, hasta un máximo de 10 años (consulte el Capítulo 4).
- Cada año calendario de servicio con adquisición de derechos de pensión que finaliza en su primera hora cubierta por el Plan o después de ella (consulte el Capítulo 2).

No puede acumular más de un año de servicio durante un mismo año calendario.

A pesar de que solo se cuentan los aportes básicos del empleador por su servicio cubierto después de 1986 para el cálculo de su beneficio de la cuenta de aportes, todos sus años de servicio (tanto antes como después del 1 de enero de 1987) se contabilizan al sumar sus años de servicio.

Esto también incluye los años de servicio con adquisición de derechos de pensión que acumule sobre la base del empleo no cubierto (se explica en el Capítulo 2).



EJEMPLO Cómo determinar sus años de servicio

El participante de este ejemplo obtuvo cobertura por primera vez en virtud del Plan el día 1 de enero de 1989. Tuvo derecho al empleo anterior continuo para el período de enero de 1985 a diciembre de 1988 (consulte la explicación sobre el empleo pasado en el Capítulo 4). Con la combinación de sus años de empleo anterior y sus años de servicio con adquisición de derechos de pensión, la persona del ejemplo completa su **20.º año de servicio** el 31 de diciembre de 2005. Algunos años después de 2005, puede calificar para un porcentaje de beneficio diferente (consulte la Tabla 1 en la página anterior).

Año	Horas cubiertas	Años de servicio
1985	Empleo anterior	1
1986	Empleo anterior	2
1987	Empleo anterior	3
1988	Empleo anterior	4
1989	800	5
1990	1,000	6
1991	2,080	7
1992	2,080	8
1993	500	9
1994	0	9
1995	800	10
1996	1,000	11
1997	2,080	12
1998	2,080	13
1999	2,080	14
2000	750	15
2001	500	16
2002	1,000	17
2003	1,500	18
2004	2,080	19
2005	2,080	20
Este participante cruza la línea de 20 años de servicio el 31 de diciembre de 2005		
2006	2,080	21
2007	450	21
2008	2,080	22

Cómo calcular su beneficio de servicio con aportes

Su beneficio de servicio con aportes se basa en todo su empleo cubierto después de 1986 y hasta la fecha de su jubilación.

Recuerde que si se ha unido al Plan antes de 1987, su beneficio de jubilación estará basado en el total combinado de su beneficio de la cuenta de aportes y su beneficio promedio a cinco años (se explica en el Capítulo 6).

Los pasos que le presentamos a continuación muestran cómo se calcula su beneficio de servicio con aportes. En la Tabla 2 en la página 25 le mostramos un modo sencillo para estimar el beneficio mensual que puede acumular cada año con base en la tasa básica de aportes que aplica a sus horas cubiertas durante ese año (como se especifica en su acuerdo de negociación colectiva).

Para calcular su beneficio de servicio con aportes, debe saber lo siguiente:

- **Cantidad total de horas cubiertas**—¿Cuántas horas cubiertas trabajó en un año?
- **Tasa de pensión**—¿Cuál es su tasa de aporte básico de la pensión durante el año?
- **Porcentaje de beneficios**—¿Cuál es el porcentaje de beneficios para el año?

Paso 1

Multiplique el número total de horas cubiertas trabajadas en un año calendario por su tasa de aportes de pensión básica durante ese año (como se especifica en su acuerdo de negociación colectiva). Esto dará como resultado el total de sus aportes para ese año.

Nota: Si su tasa de aportes cambia durante el año, la nueva tasa solo se aplicará a las horas cubiertas después del cambio.

$$\frac{\text{Total de horas anuales}}{\text{Tasa de pensión}} = \text{Total de aportes anuales}$$

Paso 2

Multiplique los aportes totales calculados en el primer paso por el porcentaje de beneficio para el año aplicable (en la Tabla 1 de la página 21 se brindan los porcentajes de beneficio hasta 2024). Esto dará como resultado el beneficio mensual que acumuló durante ese año.

Nota: Si el año para el que usted está haciendo el cálculo es posterior a 2024, visite la página web del Plan en www.wctpension.org o comuníquese con su Oficina Administrativa para conocer el porcentaje de beneficio actual.

$$\frac{\text{Total de aportes anuales}}{\text{Porcentaje de beneficios}} = \text{Beneficio mensual para el año}$$

Paso 3

Se repiten los pasos 1 y 2 para cada año y luego se suman para determinar el beneficio de servicio con aportes mensual final al momento de la jubilación normal (65 años).

$$\text{Beneficio mensual para el año} + \text{Beneficio mensual para cada año adicional} = \text{Beneficio de servicio con aportes total}$$



EJEMPLO Cómo se calcula el beneficio de servicio con aportes

Este ejemplo muestra cómo se utiliza el método que se explicó en la página anterior para calcular el beneficio de servicio con aportes de un participante. En este ejemplo, el participante tiene una cobertura continua del Plan desde enero de 1996 (no se muestra) y completa su 20.º año de servicio el 31 de diciembre de 2015. Planea jubilarse a comienzos de 2024.

Sus aportes básicos del empleador para cada año se multiplican por el porcentaje de beneficio aplicable para determinar su beneficio mensual acumulado para ese año.

Año	Años totales de servicio	Total de horas	Tasa de aporte	Aportes básicos del año	Porcentaje de beneficios	Beneficios mensuales acumulados
2009	14	2,080	\$4.35	\$9,048	1.20 %	\$108.58
2010	15	2,080	\$4.40	\$9,152	1.20 %	\$109.82
2011	16	2,080	\$4.45	\$9,256	1.20 %	\$111.07
2012	17	2,080	\$4.50	\$9,360	1.20 %	\$112.32
2013	18	2,080	\$4.55	\$9,464	1.20 %	\$113.57
2014	19	2,080	\$4.60	\$9,568	1.20 %	\$114.82
2015	20	2,080	\$4.65	\$9,672	1.20 %	\$116.06
Este participante cruza la línea de 20 años de servicio el 31 de diciembre de 2015.						
2016	21	2,080	\$4.70	\$9,776	1.20 %	\$117.31
2017	22	2,080	\$4.75	\$9,880	1.20 %	\$118.56
2018	23	2,080	\$4.80	\$9,984	1.20 %	\$119.81
2019	24	2,080	\$4.85	\$10,088	1.20 %	\$121.06
2020	25	2,080	\$4.90	\$10,192	1.50 %	\$152.88
2021	26	2,080	\$4.95	\$10,296	1.60 %	\$164.74
2022	27	2,080	\$5.00	\$10,400	1.60 %	\$166.40
2023	28	2,080	\$5.05	\$10,504	1.60 %	\$168.06
Beneficio de servicio con aportes 2009-2023						\$1,915.06
+ Beneficio de servicio con aportes 1996-2008						\$1,090.00
= Beneficio de servicio con aportes mensual total						\$3,005.06

Desde 1996 a 2008, el participante acumula un beneficio de servicio con aportes de \$1,090.00 por mes. Para el período de 2009 a 2023, el participante acumula un beneficio de servicio con aportes de \$1,915.06 por mes. Este beneficio se combina con su beneficio de servicio con aportes acumulado de 1996 a 2008 para un beneficio total de \$3,005.06 por mes.



Su tasa de aportes básicos se establece en su acuerdo de negociación colectiva. No incluye los aportes PEER complementarios que es posible que su empleador deba realizar. Consulte la sección *Tipos de aportes* en el Capítulo 1 para obtener más información.



TABLA 2 Beneficio mensual acumulado con base en las diferentes tasas de aporte

Use esta tabla para calcular el beneficio de jubilación normal mensual acumulado sobre la base de las diferentes tasas de aporte. En la tabla, asumimos que ha acumulado 2,080 horas cubiertas en un año calendario posterior a 2013. Los cálculos de la pensión son complejos y su propio monto de beneficios depende de sus antecedentes laborales exactos. Su Oficina Administrativa puede proporcionarle una *Estimación de los beneficios* a petición.

Consulte el Capítulo 12 para obtener información adicional sobre cómo solicitar una estimación de sus beneficios.

					Año
Tasa de aportes básicos		Total anual de horas cubiertas		Total anual de aportes del empleador	2013 a 2019: 1.20 %
\$0.25	X	2,080	=	\$520.00	\$6.24
\$0.50	X	2,080	=	\$1,040.00	\$12.48
\$1.00	X	2,080	=	\$2,080.00	\$24.96
\$1.50	X	2,080	=	\$3,120.00	\$37.44
\$2.00	X	2,080	=	\$4,160.00	\$49.92
\$2.50	X	2,080	=	\$5,200.00	\$62.40
\$3.00	X	2,080	=	\$6,240.00	\$74.88
					2020: 1.50 %
\$3.50	X	2,080	=	\$7,280.00	\$109.20
					2021 a 2023: 1.60 %
\$4.00	X	2,080	=	\$8,320.00	\$133.12
\$4.50	X	2,080	=	\$9,360.00	\$149.76
\$5.00	X	2,080	=	\$10,400.00	\$166.40
					2024: 1.20 %
\$6.00	X	2,080	=	\$12,480.00	\$149.76



La mayoría de los acuerdos de negociación colectiva tienen máximos mensuales o anuales establecidos para los aportes de los empleadores. Consulte la sección *Horas cubiertas* en el Capítulo 1 para obtener más información.

Beneficio de servicio sin aportes con base en el empleo anterior

Si su primera hora cubierta en el Plan es posterior a 1986, puede calificar para un *beneficio de servicio sin aportes* con base en su empleo anterior, como se explica en el Capítulo 4.

Su beneficio de servicio sin aportes se basa en la cantidad total de años y meses de su empleo anterior y de su empleo intermedio. Consulte el Capítulo 4 para obtener una explicación del empleo anterior y del empleo intermedio, así como de los límites que establecen cuántos años pueden usarse para el cálculo de su beneficio de servicio sin aportes.

Elegibilidad

Para calificar para un beneficio de servicio sin aportes basado en su *empleo anterior*, debe cumplir con todos los requisitos a continuación:

1. Su primera hora cubierta debe ser posterior a 1986; y
2. Debe calificar para el empleo anterior; y
3. Debe completar, al menos, un año de servicio con aportes en un año calendario que termine *después* de su primera hora cubierta y *antes* de su 10.º aniversario en el Plan.

Si usted es elegible para un beneficio de servicio sin aportes, debe familiarizarse con dos términos clave:

- Año de servicio sin aportes
- Año de servicio con aportes

Nota: *Si usted abandona un empleo cubierto y vuelve a unirse al Plan en una fecha posterior al año 1986 como parte de una nueva unidad de negociación, podría ser elegible para un beneficio de servicio sin aportes con base en su empleo intermedio (consulte la página 27).*

Año de servicio sin aportes

Se le acredita un año completo de servicio sin aportes por cada año completo de empleo anterior ininterrumpido. (Usted acumulará 1/12 de un año de servicio sin aportes por cada mes completo de empleo anterior ininterrumpido).

No puede acumular más de 10 años de servicio sin aportes (en algunos casos, el límite máximo es de 5 años; consulte el Capítulo 4 para obtener detalles). Además, sus años totales de servicio sin aportes no pueden ser *más del doble* de la cantidad total de años de servicio con aportes.

Expresado en otras palabras, cada año de servicio con aportes que usted complete convierte dos años de su empleo anterior ininterrumpido en años de servicio sin aportes. A veces, esto se denomina la *norma de dos por uno*.

Por ejemplo, supongamos que ingresa al Plan con nueve años y dos meses de empleo anterior ininterrumpido. Luego, abandona el Plan habiendo completado cuatro años de servicio con aportes. Con base en la *norma de dos por uno*, su límite es de 10 años (dos veces sus cinco años de servicio con aportes) o su período total de empleo anterior ininterrumpido, el que sea menor.

Si continuamos con este ejemplo, si usted abandona el Plan con cinco años de servicio con aportes o más, usted califica para nueve años y dos meses de servicio sin aportes. Con base en la *norma de dos por uno*, su límite es de 10 años (dos veces sus cinco años de servicio con aportes) o su período total de empleo anterior ininterrumpido, el que sea menor. Recuerde que nunca puede calificar para más de 10 años de servicio sin aportes.

Año de servicio con aportes

Cada año calendario en el que acumula, al menos, 500 horas cubiertas cuenta como un año de servicio con aportes.

Beneficio de servicio sin aportes con base en el empleo intermedio

Si usted abandona un empleo cubierto y luego vuelve a unirse al Plan en una fecha posterior al año 1986 como parte de una nueva unidad de negociación, podría ser elegible para un beneficio de servicio sin aportes con base en su empleo intermedio.

Las normas para el empleo intermedio se explican en el Capítulo 4.

La fórmula para calcular un beneficio de servicio sin aportes con base en el empleo intermedio es similar a la fórmula utilizada para calcular un beneficio de servicio sin aportes sobre la base del empleo anterior, como se explicó en esta página.

Los límites máximos para el empleo anterior son los mismos que se aplican para su empleo intermedio. Asimismo, si recibe crédito por años de empleo anterior en virtud de la fórmula de beneficio promedio a 5 años del Plan (consulte el Capítulo 6) o la fórmula de beneficio de la cuenta de aportes explicada en este capítulo, el límite máximo de su empleo intermedio se reducirá con base en sus años de empleo anterior.

Su Oficina Administrativa podrá brindarle más información acerca de cómo se calcula este beneficio y de si usted califica para obtenerlo.

Cómo calcular su beneficio de servicio sin aportes

Existen tres pasos para determinar su beneficio de servicio sin aportes. A continuación, le brindamos explicaciones de los tres pasos y en la página opuesta podrá encontrar un ejemplo que demuestra cómo se realiza el cálculo real.

Paso 1: Se calcula el monto promedio de los beneficios básicos pagados por su empleador cubierto en cada uno de los cinco primeros años de servicio con aportes (años en los cuales acumuló, al menos, 500 horas cubiertas). Los aportes para los años calendario que comienzan al momento de su 10.º aniversario o después en el Plan no pueden ser utilizados para calcular su beneficio de servicio sin aportes.

Paso 2: Se debe tomar 1.20 % del promedio de sus aportes anuales del Paso 1. Este monto determina el valor de cada año de servicio sin aportes que usted ha acumulado. Si sus primeras horas cubiertas por el Plan son previas al 1 de julio de 2003, el porcentaje utilizado para determinar su beneficio de servicio sin aportes es 2.00 % en vez de 1.20 %.

Paso 3: Multiplique el resultado del Paso 2 por sus años de servicio sin aportes. El resultado del Paso 3 es su beneficio de servicio sin aportes. Sume este monto a su beneficio de servicio con aportes para determinar su beneficio de la cuenta de aportes total.



EJEMPLO **Cómo se calcula el beneficio de servicio sin aportes** Con base en el tiempo previo a unirse al Plan

La participante estuvo trabajando en una unidad de Teamster cuando ingresó al Plan por primera vez el 1 de enero de 2023. No tenía ninguna cobertura anterior del Plan. Para este ejemplo, supongamos que tuvo un empleo continuo con su empleador desde el 1 de enero de 2013. Después de cinco años de cobertura del Plan, tiene derecho a un beneficio de servicio sin aportes sobre la base de los 10 años en su empleo anterior. Debido a que acumuló, al menos, cinco años de servicio con aporte después de unirse al Plan, esos 10 años de empleo anterior hacen que califique para el máximo de 10 años de servicio sin aporte. En el cuadro que está a continuación se muestran las horas de la participante y los aportes básicos de 2023 (el año en el que ella ingresó al Plan por primera vez) hasta 2027.

Año	Total de horas	Tasa de aporte	Aportes básicos
2023	1,380	\$4.50	\$6,210
2024	2,080	\$5.00	\$10,400
2025	2,080	\$5.50	\$11,440
2026	2,080	\$6.00	\$12,480
2027	2,080	\$6.50	\$13,520
			Total: \$54,050

Aquí le mostramos cómo se calcula el beneficio de servicio sin aportes de esta participante.

En el **primer paso** se calcula su promedio de los aportes anuales. Dado que de 2023 a 2027 son sus primeros cinco años de servicio con aportes, estos años se utilizan para calcular el promedio. Sus aportes básicos del empleador se suman y se dividen entre cinco para así calcular el promedio de los aportes anuales.

$$\$54,050 \div 5 = \$10,810$$

Promedio de aportes anuales

En el **segundo paso** se toma 1.20 % del promedio de los aportes anuales. **Nota:** Dado que la participante de este ejemplo ingresó al Plan por primera vez en 2023, el porcentaje utilizado para calcular este beneficio de servicio sin aportes es de 1.20 %. Si su primera hora cubierta es anterior al 1 de julio de 2003, el porcentaje utilizado es del 2.00 %.

$$\$10,810 \times 1.20 \% = \$129.72$$

En el **tercer paso** se multiplica el resultado del paso dos por los años de servicio sin aportes de la participante, por hasta un máximo de 10.

$$\times 10$$

Beneficio de servicio sin aportes mensual ▶

$$\$1,297.20$$

El beneficio de servicio sin aportes de \$1,297.20 de la participante se suma a su beneficio de servicio con aportes para así llegar a su cifra de beneficio total de la cuenta de aportes. Supongamos que el beneficio de servicio con aportes de esta participante es igual a \$715.80. Esto quiere decir que ella ganaría un beneficio total de la cuenta de aportes de \$2,013.00 por mes con la jubilación normal.

$$\$1,297.20 + \$715.80 = \$2,013.00$$

Nota: Esta participante tuvo 10 años de empleo anterior. Si tiene menos de 10 años de empleo anterior (incluso tan solo un mes), puede recibir un beneficio de servicio sin aportes con base en ese empleo anterior. Su Oficina Administrativa puede explicarle su beneficio de servicio sin aportes si tiene menos de 10 años de empleo anterior.

Es posible que se apliquen limitaciones especiales sobre el empleo anterior si ingresa al Plan como parte de un tipo específico de grupo de empleados. Estas limitaciones se explican en el Capítulo 4.



CAPÍTULO 6

BENEFICIO PROMEDIO A CINCO AÑOS

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

En este capítulo explicamos el beneficio que obtiene en virtud de la fórmula promedio a cinco años del Plan para el empleo cubierto antes de 1987. Si usted se unió al Plan antes de 1987, debe leer este capítulo. Si la cobertura de su Plan comenzó en 1987 o después, puede saltarse este capítulo porque todos sus beneficios se obtienen en virtud de la fórmula de beneficios de la cuenta de aportes que se explica en el Capítulo 5.

TEMAS IMPORTANTES

Fórmula promedio a cinco años

Créditos de servicios futuros

Créditos de servicios pasados

Tasa promedio a cinco años

Coefficientes de beneficios



Pago promedio mensual para nuevos jubilados/pensionados por año



Fórmula promedio a cinco años

Con la fórmula promedio a cinco años, usted obtiene un beneficio de jubilación mensual sobre la base de sus horas cubiertas y su empleo anterior, si lo hubiera, hasta 1986. Esto es lo que denominamos *beneficio promedio a cinco años*.

Su beneficio promedio de cinco años se determina en cuatro pasos:

Paso 1: Determinar sus créditos totales de servicios pasados y futuros (hasta $33\frac{1}{3}$ créditos totales).

Paso 2: Calcular su tasa promedio a cinco años.

Paso 3: Utilizar su tasa promedio a cinco años para determinar el coeficiente de beneficio.

Paso 4: Multiplicar su coeficiente de beneficio por sus créditos totales de servicio.

El resultado es su beneficio promedio a cinco años a ser pagado a la edad de jubilación normal.

Paso uno

Determinar sus créditos totales de servicio pasados y futuros

El monto de su beneficio promedio a cinco años depende de cuántos créditos de servicio gane. Sus créditos de servicio son el total de los créditos de servicio pasados y los créditos de servicio futuros que acumule hasta el 31 de diciembre de 1986 (hasta un máximo combinado de $33\frac{1}{3}$ créditos de servicio). No puede acumular créditos de servicio pasados o futuros por su trabajo posterior a 1986.

Nota: Los créditos de servicio no son lo mismo que los años de servicio con adquisición de derechos de pensión y no se utilizan para determinar si ha llegado a adquirir los derechos de pensión.



Créditos de servicios futuros

Para determinar sus créditos de servicios futuros para su Plan se debe dividir el total de horas cubiertas hasta el 31 de diciembre de 1986 entre 1,875. Esto significa que usted obtiene un crédito de servicio futuro completo por cada 1,875 horas cubiertas que haya completado antes de 1987. También puede ganar créditos de servicios futuros parciales como se muestra a continuación.

Ejemplo Cómo calcular los créditos de servicios futuros

Horas cubiertas ►	2,080	1,500	1,875	2,000	2,080
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5

Supongamos que trabajó las horas cubiertas que se muestran arriba durante los años previos a 1987. Sus horas cubiertas suman un total de 9,535. Estas horas cubiertas divididas entre 1,875 le dan 5.09 créditos de servicios futuros.



Créditos de servicios pasados

Si su primera hora cubierta en el Plan es anterior a 1987, puede calificar para créditos de servicios pasados con base en su empleo anterior, como se explica en el Capítulo 4.

Su Plan tiene algunos límites sobre la cantidad de créditos de servicios pasados que puede ganar. En general, usted obtiene un crédito de servicios pasados por cada año de empleo anterior en el que fue elegible para créditos y hasta el máximo que se muestra a continuación.

Si su primera hora cubierta es:	Entonces:
Anterior al 1 de enero de 1974	Usted acumula hasta un máximo de $18\frac{1}{3}$ créditos de servicios pasados sobre la base de su empleo anterior.
Entre el 1 de enero de 1974 y el 31 de diciembre de 1986	Usted obtiene hasta un máximo de 10 créditos de servicios pasados pero no más de dos veces la cantidad de sus horas cubiertas divididas entre 1,875.

Nota: Si su primera hora cubierta es entre el 1 de enero de 1974 y el 31 de diciembre de 1979, puede calificar para más de 10 créditos de servicios pasados. Su Oficina Administrativa puede brindarle más información.

Paso dos

Calcular su tasa promedio a cinco años.

El monto de su beneficio promedio a cinco años también depende de su *coeficiente de beneficio* con base en lo determinado para su tasa de aporte promedio a cinco años. Su tasa de aporte promedio a cinco años es el promedio de las tasas de aporte pagadas en su nombre en los cinco años calendario más recientes hasta el año 1991.

Debe haber ganado, al menos, 500 horas cubiertas en un año calendario para ese año, lo que se utilizará para determinar su tasa promedio a cinco años.

En el caso de los empleados temporales que trabajan en la industria de procesamiento de alimentos, el requisito de horas cubiertas es de 250.

Su *tasa promedio a cinco años* se calcula de la siguiente manera:

1. Calcule su tasa de aporte anual promedio para cada uno de los cinco años calendario más recientes hasta 1991 en los que haya tenido, al menos, 500 horas cubiertas.
2. Sume las cinco tasas anuales.
3. Divida el total de las cinco tasas anuales entre 5. El resultado es su tasa promedio a cinco años.

Si no ha cumplido cinco años antes de 1992 en los que haya tenido, al menos, 500 horas cubiertas por año, su tasa promedio a cinco años será igual a los aportes totales hechos en su nombre hasta 1991, divididos entre el total de sus horas cubiertas hasta el año 1991.



EJEMPLO Cómo calcular su tasa promedio a cinco años

Año	Total de aportes del empleador		Total de horas cubiertas		Tasa anual promedio
1986	\$625.00	÷	500	=	\$1.25
1987	\$2,025.00	÷	1,500	=	\$1.35
1988	\$280.00	÷	200	=	Menos de 500 horas cubiertas, por lo que no se puede utilizar.
1989	\$3,120.00	÷	2,080	=	\$1.50
1990	\$3,300.00	÷	2,000	=	\$1.65
1991	\$1,400.00	÷	800	=	\$1.75
Los años posteriores a 1991 no pueden utilizarse.					▼
Total para cinco años ►					\$7.50
Tasa promedio a cinco años: \$7.50 ÷ 5 ►					\$1.50

Nota: En este ejemplo, 1986, 1987, 1989, 1990 y 1991 son los últimos cinco años antes de 1992 en los que este participante acumuló, al menos, 500 horas cubiertas.

Su beneficio promedio a cinco años está basado en sus créditos de servicio hasta 1986 y su tasa promedio a cinco años hasta 1991.

Paso tres

Determinar su coeficiente de beneficio

Una vez que haya calculado la tasa promedio a cinco años, el próximo paso es determinar el coeficiente de beneficio para esa tasa. Para conocer su coeficiente de beneficio, busque la tasa promedio a cinco años en la Tabla 3 que se encuentra a la derecha.

Los coeficientes de beneficio que se muestran en la Tabla 3 aplican si usted es un participante activo del Plan en cualquier momento después de 1984. Si no cumple con este requisito o si no se muestra su tasa promedio a cinco años, comuníquese con la Oficina Administrativa para calcular su coeficiente de beneficio.

Paso cuatro

Multiplicar su coeficiente de beneficio por sus créditos totales de servicio

Para completar el cálculo de su beneficio promedio a cinco años, debe multiplicar el coeficiente de beneficio que se aplica a su tasa promedio a cinco años por los créditos de servicio totales que ganó (consulte el Paso 1 en la página 30). El resultado será su beneficio promedio a cinco años.



TABLA 3 Coeficientes de beneficio promedio a cinco años

En esta tabla se muestran los montos de beneficios mensuales en virtud de la fórmula promedio a cinco años para ejemplos de participantes con 10, 20 y 33 1/3 créditos de servicio. Los montos se muestran para un rango típico de tasas promedio a cinco años que se pagan a la edad de jubilación normal (por lo general, 65 años). Todos los beneficios mensuales se redondean a los siguientes 50¢ más altos.

La tabla también asume que estos participantes eligen la pensión vitalicia. Los montos son diferentes para otras formas de pago. Consulte el Capítulo 14 para obtener información acerca de las opciones de pago de beneficios.

Nota: Si no aparece su tasa promedio a cinco años, comuníquese con la Oficina Administrativa.

Su tasa promedio a cinco años	Coeficiente de beneficio para cada crédito de servicio	Créditos de servicios totales		
		10	20	33 1/3 máx.
\$0.05	\$1.786	\$18.00	\$36.00	\$60.00
\$0.10	\$3.571	\$36.00	\$71.50	\$119.50
\$0.25	\$8.857	\$89.00	\$177.50	\$295.50
\$0.50	\$17.339	\$173.50	\$347.00	\$578.00
\$0.75	\$25.821	\$258.50	\$516.50	\$861.00
\$1.00	\$33.918	\$339.50	\$678.50	\$1,131.00
\$1.25	\$41.329	\$413.50	\$827.00	\$1,378.00
\$1.50	\$48.739	\$487.50	\$975.00	\$1,625.00
\$1.75	\$56.150	\$561.50	\$1,123.00	\$1,872.00
\$2.00	\$63.561	\$636.00	\$1,271.50	\$2,119.00
\$2.50	\$78.382	\$784.00	\$1,568.00	\$2,613.00



EJEMPLO Cómo calcular su beneficio promedio a cinco años

Supongamos que tiene 10 créditos de servicio y una tasa promedio a cinco años de \$1.50. Su coeficiente de beneficio de la Tabla 3 más arriba es \$48.739.

Créditos de servicios totales		Coeficiente de beneficio (con base en una tasa promedio a cinco años de \$1.50)		Beneficio promedio a cinco años
10	X	\$48.739	=	\$487.39

Su beneficio promedio a cinco años se suma a su beneficio de la cuenta de aportes (con base en la cobertura de su Plan posterior a 1986) para llegar a su beneficio de jubilación normal total. En el Capítulo 5 se explica cómo se calcula el beneficio de la cuenta de aportes.

Existen normas especiales para calcular los beneficios de las personas que no han sido participantes activas del Plan desde 1985. Si cree que estas normas se aplican a usted, comuníquese con su Oficina Administrativa.



CAPÍTULO 7

COBERTURA RECIENTE

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

En este capítulo se explica la cobertura reciente y por qué es importante si desea calificar para los beneficios más altos posibles dentro del Plan. Muestra los diferentes tipos de beneficios disponibles con y sin cobertura reciente.

TEMAS IMPORTANTES

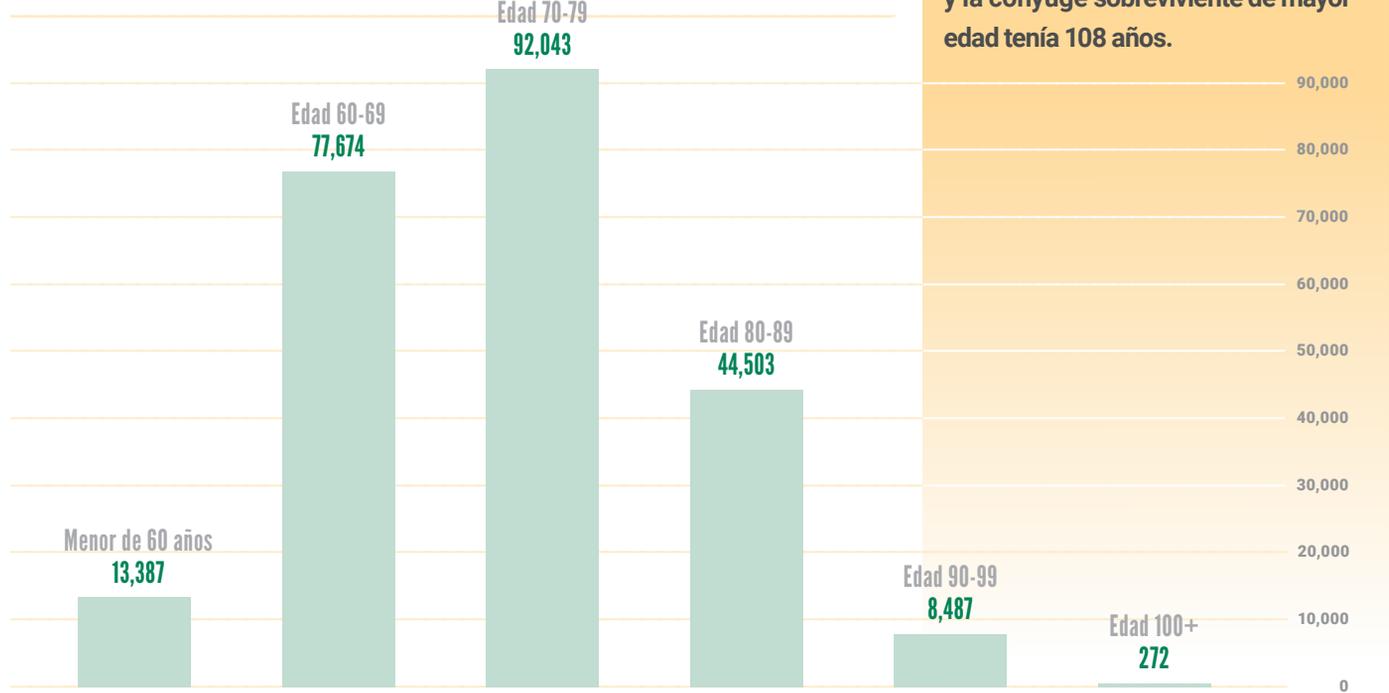
- Cobertura reciente
- Beneficios disponibles con y sin cobertura reciente
- Normas de cobertura reciente



En 1992, las pensiones vitalicias para cónyuges del Plan comenzaron a pagar un beneficio más alto para los participantes con cobertura reciente.

El Plan brinda beneficios vitalicios para jubilados y beneficiarios. En julio de 2023, el jubilado de mayor edad que aún continuaba recibiendo pagos por beneficios tenía 110 años y la cónyuge sobreviviente de mayor edad tenía 108 años.

Número de participantes por edad, 2023



Acerca de la cobertura reciente

En este capítulo se explica la *cobertura reciente* y por qué es importante si desea calificar para los beneficios más altos posibles dentro del Plan. Debe comprender los diferentes tipos de beneficios que están disponibles con y sin cobertura reciente.

La cobertura reciente afecta a otros factores además de tan solo el monto de su beneficio. Es uno de los elementos clave para calificar para un beneficio más alto de jubilación anticipada, beneficio PEER, beneficio por discapacidad y ciertos beneficios por fallecimiento.

El cuadro que está a la derecha destaca muchas formas en que su cobertura reciente influye en los beneficios del Plan que usted o sus beneficiarios pueden recibir.

Nota: Si usted abandona un empleo cubierto o comienza a trabajar en un horario reducido antes de que comiencen los beneficios, puede perder la cobertura reciente. Sin ella, es posible que no pueda calificar para algunos de los beneficios del Plan u obtener el máximo beneficio del Plan para su empleo cubierto (incluso si ya ha adquirido los derechos de pensión). Por ejemplo, no sería elegible para los beneficios de jubilación por discapacidad y tendría beneficios más bajos de jubilación anticipada.

Términos importantes

Para comprender las normas de cobertura reciente, primero debe familiarizarse con *cuatro* términos importantes (que se explican a continuación).

Período de 60 meses

Un período de 60 meses calendario consecutivos.

Año de servicio con aportes

Usted gana un año de servicio con aportes por cada año calendario que trabaja, al menos, 500 horas cubiertas.



Beneficios disponibles con y sin cobertura reciente

La cobertura reciente es esencial si usted desea calificar para los beneficios más altos posibles dentro del Plan. Este cuadro muestra los distintos tipos de beneficios que están a su disposición y la de su familia o del beneficiario del Plan con y sin cobertura reciente.

El Plan tiene dos normas diferentes de cobertura reciente: Una que se aplica cuando se jubila y la otra que se aplica si fallece antes de la jubilación. Estas normas se explican en las dos páginas siguientes.

Beneficios de jubilación	Beneficios disponibles con cobertura reciente	Beneficios disponibles sin cobertura reciente
Beneficio por discapacidad	Sí	No
Jubilación anticipada	Sí	Sí, pero menos
Norma de 84	Sí	No
Programa PEER	Sí	No
Beneficios por fallecimiento y para el sobreviviente antes de la jubilación		
Beneficio vitalicio del cónyuge	Sí	Sí, pero menos
Beneficio por fallecimiento a 48 meses	Sí	No
Beneficio de pago único por fallecimiento	Sí	Sí
Beneficio para hijos sobrevivientes	Sí	No
Beneficios por fallecimiento y para el sobreviviente después de la jubilación		
Beneficio vitalicio del cónyuge	Sí	Sí, pero menos
Beneficio específico por fallecimiento a cuatro años	Sí	No
Beneficio opcional de pago único por fallecimiento	Sí	Sí
Beneficio para hijos sobrevivientes	Sí	No

Nota: A pesar de que la cobertura reciente es importante, no es el único requisito necesario para obtener estos beneficios. Cada beneficio tiene otras normas que debe cumplir antes de poder recibir sus beneficios del Plan (se explica en los próximos capítulos).

Fecha más temprana de jubilación

Por lo general, su fecha más temprana de jubilación es su cumpleaños número 55. Sin embargo, si usted no ha adquirido los derechos de pensión al llegar a los 55 años, su fecha más temprana de jubilación se pospone hasta el final de mes en el cual usted adquiere dichos derechos.

En virtud de la Norma de 84 y el programa PEER, su fecha más temprana de jubilación puede ser antes de los 55 años. Consulte el Capítulo 9.

Si usted queda total y permanentemente discapacitado antes de los 55 años, su fecha más temprana de jubilación puede depender de su *fecha de inicio de la discapacidad*. Consulte el Capítulo 10.

Fecha de entrada en vigencia de la pensión

La fecha de entrada en vigencia de la pensión es la fecha en la cual los beneficios de su Plan son pagaderos por primera vez. Debe ser el primer día del mes calendario. Consulte el Capítulo 13.

Normas de cobertura reciente

En general, tendrá cobertura reciente si trabaja al menos 1,500 horas cubiertas durante el período de 60 meses que finalizó justo antes de la fecha de entrada en vigencia de la pensión (o que finalizó el mes de su fallecimiento, si fallece antes de su jubilación).

Si cuenta con cobertura reciente cuando complete los 25 años de servicio con aportes, entonces será suya para siempre. Es decir, se ha asegurado su protección de cobertura reciente. No puede perderla por trabajar en un horario reducido o por abandonar el empleo cubierto por completo. Esto aplica incluso si le faltan varios años para jubilarse.

Estas normas de cobertura reciente se explican en los cuadros que están a la derecha.

Nota: Si usted no cumple con las normas de cobertura reciente descritas en este capítulo y trabaja bajo un acuerdo de pensión que requiere aportes para todas las horas compensables hasta un máximo anual, es posible que se le aplique una norma especial. Consulte el Capítulo 1 para obtener información sobre los máximos mensuales y anuales. Puede descubrir si califica para esta norma especial poniéndose en contacto con su Oficina Administrativa.



Cobertura reciente al momento de la jubilación

Como se muestra en el cuadro de la página 34, muchos de los beneficios de fallecimiento al momento de la jubilación y posteriores a la jubilación de su Plan **solo** se encuentran disponibles si usted tiene cobertura reciente al momento de la jubilación.

Aquí le presentamos las **tres formas** en las que puede tener cobertura reciente al momento de la jubilación. Una vez que haya cumplido con una de estas formas, no podrá perder su cobertura reciente.

Su fecha más temprana de jubilación

Usted tiene 1,500 horas cubiertas en el **período de 60 meses** que finaliza justo antes de su **fecha más temprana de jubilación**.

Su fecha de entrada en vigencia de la pensión

Usted tiene 1,500 horas cubiertas en el **período de 60 meses** que finaliza justo antes de su **fecha de entrada en vigencia de pensión**.

Cobertura reciente: norma de cobertura asegurada (Lock-in)

Usted tiene 1,500 horas cubiertas en cualquier **período de 60 meses** que finaliza en la fecha en la que completa sus **25 años de servicio con aportes** o después de dicha fecha.

Nota: Existen normas de cobertura reciente adicionales si usted solicita un beneficio de jubilación por discapacidad. Consulte el Capítulo 10 para obtener más información.



Cobertura reciente en caso de fallecimiento previo a la jubilación

Si fallece antes de la jubilación, muchos de los beneficios por fallecimiento y para los sobrevivientes de su Plan solo están disponibles para su familia y el beneficiario del Plan si tiene cobertura reciente al momento del fallecimiento (consulte el cuadro de la página 34).

Aquí le presentamos las **tres formas** en las que puede cumplir con el requisito de cobertura reciente si fallece antes de la jubilación.

Su fecha de fallecimiento es anterior a la fecha más temprana de jubilación

Usted tiene 1,500 horas cubiertas en el **período de 60 meses** que finaliza en el mes de su **fallecimiento**.

Su fecha de fallecimiento es posterior a la fecha más temprana de jubilación

Usted tiene 1,500 horas cubiertas en el **período de 60 meses** que finaliza en el mes que comienza justo antes de su fecha más temprana de jubilación o en cualquier período de 60 meses que finalice después de su fecha más temprana de jubilación.

Cobertura reciente: norma de cobertura asegurada (Lock-in)

Usted tiene 1,500 horas cubiertas en cualquier **período de 60 meses** que finaliza en la fecha en la que completa sus **25 años de servicio con aportes** o después de dicha fecha.



EJEMPLO A Cobertura reciente: Fecha más temprana de jubilación

Supongamos que la fecha más temprana de jubilación del participante es el 1 de enero de 2024, cuando cumple los 55 años. En el **período de 60 meses** que comienza el 1 de enero de 2019 y finaliza el 31 de diciembre de 2023, el participante trabajó 2,500 horas cubiertas. Dado que trabajó, al menos, 1,500 horas cubiertas en el **período de 60 meses** que finalizó justo antes de su fecha más temprana de jubilación (1 de enero de 2024), tiene cobertura reciente. Su cobertura reciente estará asegurada incluso si abandona el empleo cubierto y no se jubila hasta más adelante.

Año ▶	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Fecha más temprana de jubilación: 1 de enero de 2024 55 años
Horas cubiertas trabajadas ▶	1,000	500	500	500	500	500	
Período de 60 meses de 2019 a 2023							



EJEMPLO B Cobertura reciente: Norma de cobertura asegurada

Supongamos que otra participante ha ingresado al Plan en 1998, a los 23 años. Ella abandona el empleo cubierto al final de 2022 después de completar **25 años de servicio con aportes** (años calendario con al menos 500 horas cubiertas). La cobertura reciente se pondría a prueba si consideramos el **período de 60 meses** que finaliza en la fecha en la cual completa los 25 años de servicio con aportes (enero de 2018 a diciembre de 2022). Durante este período, la participante en realidad trabajó 2,500 horas cubiertas, excediendo así el requisito de 1,500 horas cubiertas. A pesar de que su fecha más temprana de jubilación será el 1 de enero de 2030 (cuando cumpla los 55 años), su cobertura reciente ya se encuentra asegurada. Consulte la página 34 para obtener más información sobre los beneficios de mantener la cobertura reciente.

Año ▶	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Fecha más temprana de jubilación: 1 de enero de 2030 55 años
Años de servicio con aportes ▶	20	21	22	23	24	25	Cobertura reciente asegurada	
Horas cubiertas trabajadas ▶	Al menos 500 cada año	500	500	500	500	500		
Período de 60 meses de 2018 a 2022								



Siempre y cuando siga trabajando, al menos, 500 horas cubiertas cada año calendario hasta su fecha más temprana de jubilación, no perderá su cobertura reciente. Consulte con su Oficina Administrativa sobre su situación exacta.

CAPÍTULO
8

JUBILACIÓN NORMAL

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

En este capítulo le explicamos cómo se calcula su beneficio de jubilación si decide jubilarse a los 65 años, que es la edad de jubilación normal del Plan, o posteriormente. Si se jubila después de los 65, su beneficio es mayor.

TEMAS IMPORTANTES

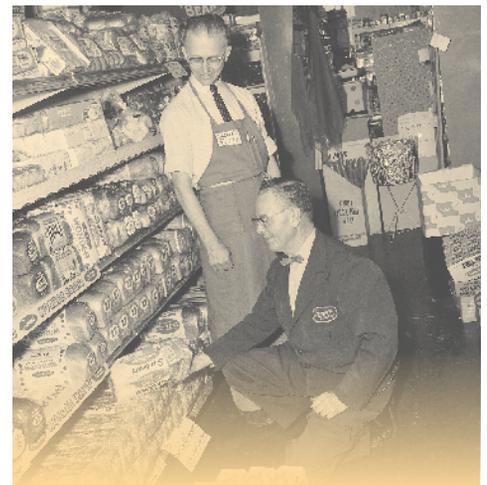
Jubilación normal: 65 a 70 años

Beneficio de jubilación normal

Fecha de entrada en vigencia de la pensión

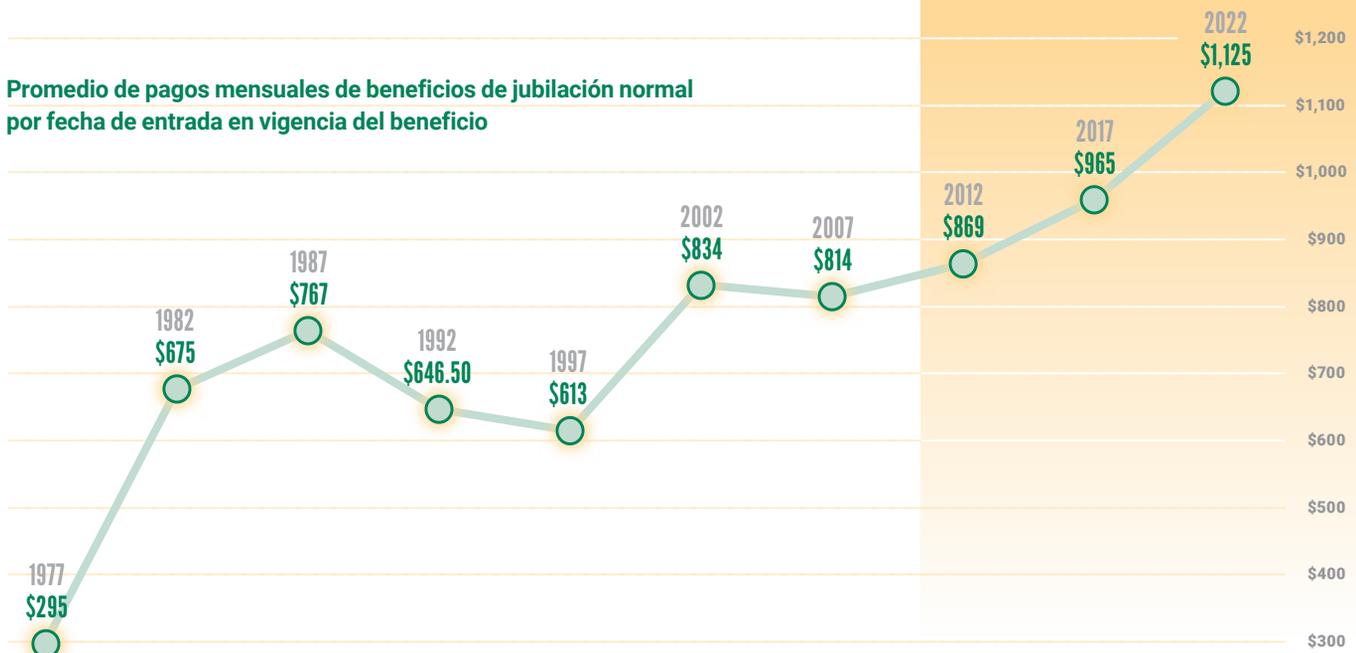
Coeficientes de jubilación diferida

Jubilación automática: 70 años



Hasta la fecha, el Plan ha pagado más de 73,000 beneficios de jubilación normal (edades entre 65 y 69 años) y más de 9,400 beneficios de jubilación automática (edades ≥ 70 años).

Promedio de pagos mensuales de beneficios de jubilación normal por fecha de entrada en vigencia del beneficio



Jubilación normal: 65 a 70 años

Una vez que haya adquirido sus derechos de pensión y llegue a la edad de jubilación normal (por lo general, 65 años), puede elegir comenzar a recibir sus beneficios en cualquier momento hasta los 70 años. No es necesario que se jubile del empleo; puede seguir trabajando para el mismo empleador o para cualquier otro empleador. No importa cuántas horas trabaje.

Si se une al Plan en el plazo de dos años de haber cumplido los 65 años, la edad de jubilación normal será el segundo aniversario de su primera hora cubierta.

Nota: Si no ha adquirido sus derechos de pensión al llegar a la edad de jubilación normal, no puede jubilarse hasta el mes posterior al haber adquirido sus derechos de pensión. Consulte la norma especial de adquisición de derechos de pensión: 65 años y más, que se encuentra en el Capítulo 2.

Monto del beneficio

Si decide comenzar a recibir sus beneficios a los 65 años, recibirá el 100 % de su beneficio de jubilación normal. Si decide comenzar a recibir sus beneficios más adelante, su beneficio de jubilación normal aumentará por cada mes después de los 65 años que usted retrase su jubilación hasta los 70 años. Esto es lo que denominamos su *coeficiente de jubilación diferida*. En la Tabla 4 de la página 39 le mostramos los coeficientes de jubilación diferida del Plan.

El cuadro que está a la derecha muestra cómo se determina su beneficio de jubilación normal.



Beneficio de jubilación normal

Sin importar qué tipo de beneficio de jubilación reciba (normal, anticipada o por discapacidad), el monto siempre tiene como base su beneficio de jubilación normal.

Su beneficio de jubilación normal es el total de:

Su beneficio promedio a cinco años para su empleo cubierto *previo a 1987* (consulte el Capítulo 6) con base en los créditos totales de servicio adquiridos hasta 1986 por el coeficiente de beneficio

+

Su beneficio de la cuenta de aporte para el empleo cubierto en *1987 y en el futuro* (consulte el Capítulo 5) con base en el porcentaje de aportes básicos ganados después de 1986

El cálculo del monto de su beneficio de jubilación siempre comienza con su beneficio de jubilación normal. El beneficio mensual que realmente recibe puede ajustarse hacia arriba o hacia abajo según su edad al momento de la jubilación, como se explica en este capítulo y en los Capítulos 9 y 10. Se puede realizar un ajuste adicional si elige una forma de pago de la pensión que no sea la pensión vitalicia (consulte el Capítulo 14).

Es posible que su acuerdo de negociación colectiva rija si aún puede continuar con su trabajo cubierto después de comenzar a recibir sus beneficios de jubilación.

Muchos contratos tienen normas relacionadas con la pérdida de la antigüedad u otros derechos de la jubilación. Asegúrese de consultar anticipadamente sobre estas normas a su sindicato local o a su empleador si tiene 65 años o más y tiene la intención de seguir trabajando para el mismo empleador después de que comience su pensión.

TABLA 4 Coeficientes de jubilación diferida

Su coeficiente de jubilación diferida es un porcentaje de su beneficio de jubilación normal sobre la base de su edad exacta en la fecha de entrada en vigencia de la pensión que elija. Recuerde que su beneficio de jubilación normal incluye los beneficios que adquiera por su empleo cubierto después de los 65 y hasta los 70 años.

Meses completos	Edad en años completos					
	Porcentaje del beneficio de la jubilación normal					
	65	66	67	68	69	70
0	100.0 %	109.6 %	119.2 %	128.8 %	138.4 %	148.0 %
1	100.8 %	110.4 %	120.0 %	129.6 %	139.2 %	–
2	101.6 %	111.2 %	120.8 %	130.4 %	140.0 %	–
3	102.4 %	112.0 %	121.6 %	131.2 %	140.8 %	–
4	103.2 %	112.8 %	122.4 %	132.0 %	141.6 %	–
5	104.0 %	113.6 %	123.2 %	132.8 %	142.4 %	–
6	104.8 %	114.4 %	124.0 %	133.6 %	143.2 %	–
7	105.6 %	115.2 %	124.8 %	134.4 %	144.0 %	–
8	106.4 %	116.0 %	125.6 %	135.2 %	144.8 %	–
9	107.2 %	116.8 %	126.4 %	136.0 %	145.6 %	–
10	108.0 %	117.6 %	127.2 %	136.8 %	146.4 %	–
11	108.8 %	118.4 %	128.0 %	137.6 %	147.2 %	–

Si aún está trabajando en un empleo cubierto en su fecha de entrada en vigencia de la pensión, su beneficio de jubilación se calcula utilizando únicamente las horas cubiertas y los aportes básicos de empleadores que gane hasta la fecha de entrada en vigencia de la pensión que ha elegido. Sin embargo, puede calificar para un aumento de la pensión con base en su empleo cubierto después de la fecha de entrada en vigencia de la pensión (consulte el Capítulo 15).

Fecha de entrada en vigencia de la pensión

Una vez que alcance la edad de jubilación normal, puede elegir comenzar con su beneficio de jubilación el primer día de cualquier mes entre sus 65 y 70 años, incluso si aún está trabajando. Debe solicitar los beneficios en su Oficina Administrativa del Plan y se le aplicará la *norma de pago retroactivo* del Plan. Consulte el Capítulo 13 para obtener información sobre cómo solicitar beneficios y elegir la fecha de entrada en vigencia de su pensión.

Coeficientes de jubilación diferida

Si posterga su jubilación hasta después de los 65 años, su beneficio de jubilación normal tiene como base todas las horas cubiertas hasta la fecha de entrada en vigencia de la pensión y se multiplica por un coeficiente de jubilación diferida. Por cada mes que espere, se aumentará su coeficiente de jubilación diferida. La Tabla 4 que se presenta más arriba muestra cómo aumenta su coeficiente de jubilación diferida hasta un máximo de 148 % del Plan si su pensión comienza a los 70 años.

Jubilación automática: 70 años

Una vez que alcanza los 70 años, debe comenzar a realizar retiros de sus beneficios de jubilación, incluso si aún se encuentra trabajando en un empleo cubierto luego de los 70 años. El monto de su beneficio se calcula de la misma manera que si decidiera jubilarse a los 70 años (como se explicó en la página anterior).

La fecha de entrada en vigencia de la pensión será el primer día del mes luego de su cumpleaños número 70. Si su cumpleaños número 70 cae el primer día de cualquier mes, su fecha de entrada en vigencia de la pensión será el primer día de dicho mes.



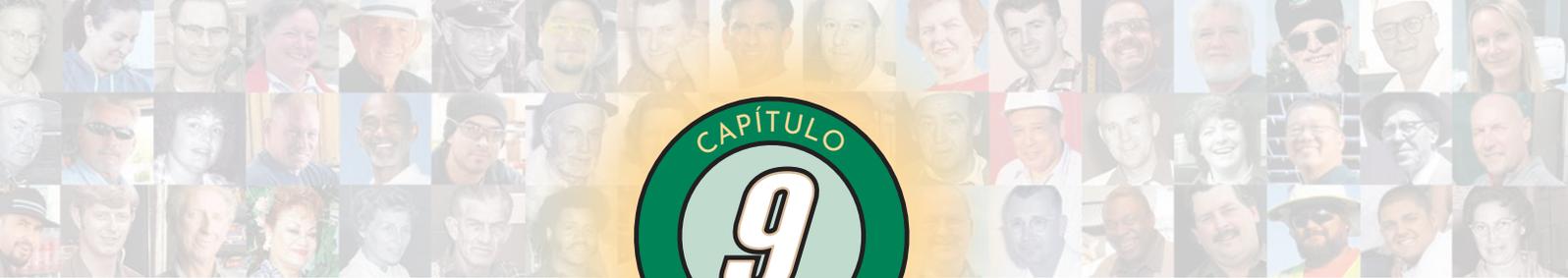
EJEMPLO Beneficio de jubilación diferida Jubilación después de los 65 años

Supongamos que su beneficio de jubilación normal a los 65 años es de \$1,500. Si decide esperar tres años más para que sus beneficios comiencen a los 68 años, el coeficiente de jubilación diferida hace que su beneficio sea aún mayor, incluso si decide no permanecer en el empleo cubierto durante esos tres años.

Beneficio de jubilación normal (65 años)	X	Coeficiente de jubilación diferida (Tabla 4, 68 años)	=	Beneficio de jubilación diferida (68 años)
\$1,500		128.8 %		\$1,932

Si está cerca de cumplir 70 años o ya tiene más de 70 años, y aún no ha presentado una solicitud de jubilación, comuníquese con su Oficina Administrativa de inmediato. Tiene que presentar una solicitud de jubilación completa ante su Oficina Administrativa para que los pagos de beneficios puedan comenzar tan pronto como sea posible. Consulte el Capítulo 13 para obtener información sobre cómo solicitar beneficios y elegir la fecha de entrada en vigencia de su pensión.

Nota: Para evitar sanciones impositivas considerables, usted debe presentar su solicitud antes de su cumpleaños número 70. Si tiene alguna pregunta acerca de asuntos impositivos que afecten sus beneficios, comuníquese con su asesor fiscal personal o con el Servicio de Impuestos Internos.



CAPÍTULO
9

JUBILACIÓN ANTICIPADA

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

En este capítulo se explican los cuatro tipos de beneficios de jubilación anticipada y las normas que se aplican a cada uno de ellos. Si califica para el programa PEER, la Norma de 84, o si tiene cobertura reciente, su beneficio será mayor. Debe estar jubilado del empleo para recibir los beneficios de jubilación anticipada.

TEMAS IMPORTANTES

Tipos de beneficios de jubilación anticipada

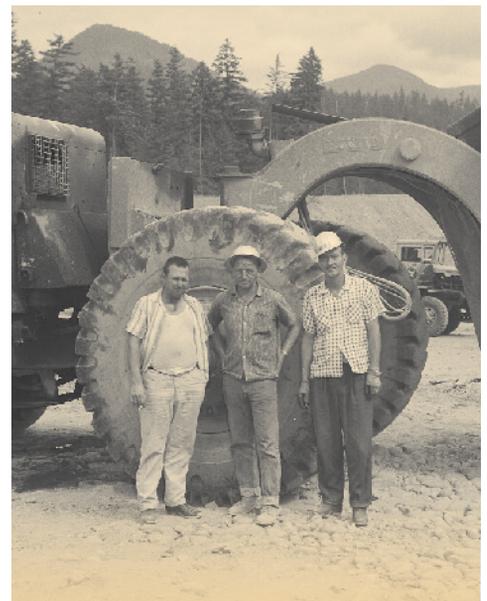
PEER

Norma de 84

Coeficientes de jubilación anticipada

Jubilación anticipada con y sin cobertura reciente

Cómo calcular su beneficio de jubilación anticipada



Hasta el momento, el Plan ha pagado más de 250,000 beneficios de jubilación anticipada (menores de 65 años).

El participante más joven jubilado con el programa PEER tenía 49 años.

Tipos de beneficios de jubilación anticipada

Su Plan ofrece *cuatro* tipos de beneficios de jubilación anticipada para los participantes que hayan adquirido los derechos de pensión y que se jubilen antes de su edad de jubilación normal (65 años):

- Beneficios de jubilación anticipada con el programa PEER.
- Beneficios de jubilación anticipada según la Norma de 84.
- Beneficios de jubilación anticipada con cobertura reciente.
- Beneficios de jubilación anticipada sin cobertura reciente.

Los requisitos de elegibilidad para los cuatro tipos de beneficios son similares en muchas formas. Pero su *monto de beneficio mensual* y su fecha de entrada en vigencia de la pensión pueden variar dependiendo del beneficio de jubilación anticipada para el que califique y reciba.

Tenga en cuenta que la mayoría de estos beneficios de jubilación anticipada se encuentran disponibles solamente para participantes con cobertura reciente al momento de la jubilación; consulte el Capítulo 7 para obtener información acerca de la cobertura reciente.

En la Tabla 5 en la página siguiente se resumen los cuatro tipos de beneficios de jubilación anticipada disponibles para los participantes que ya adquirieron sus derechos de pensión. Allí se describe brevemente los requisitos de elegibilidad, la fecha más temprana de jubilación y el monto del beneficio para cada tipo de jubilación.

Antes de poder comenzar a recibir beneficios de jubilación anticipada, debe ser considerado como *jubilado del empleo*. Las normas de jubilación del empleo se explican en mayor detalle en el Capítulo 13. Si no cumple con estas normas, su beneficio de jubilación se cancela. Debe reembolsar todos los pagos de beneficios que haya recibido y debe volver a solicitar la jubilación cuando cumpla con todas las normas de elegibilidad para la jubilación.

Recuerde que, hasta que alcance los 65 años de edad y siguiendo un conjunto de normas diferentes, usted podrá perder su derecho a recibir los beneficios de jubilación anticipada si tiene un empleo suspendible y sus horas compensables son iguales a o superan su límite de horas correspondiente.

En el Capítulo 15 se explican estas normas en mayor detalle y también se explica cómo el reempleo después de la jubilación puede afectar su elegibilidad para recibir sus beneficios de jubilación. Es importante que se comunique con su Oficina Administrativa si tiene alguna pregunta respecto del trabajo después de la jubilación.

Monto del beneficio de jubilación anticipada

Sin importar qué tipo de beneficio de jubilación anticipada reciba, el monto siempre tiene como base su beneficio de jubilación normal.

Recuerde que su beneficio de jubilación normal es el *total* de:

- Su *beneficio promedio a cinco años* por su empleo cubierto previo a 1987 (consulte el Capítulo 6), y
- Su *beneficio de la cuenta de aporte* para empleo cubierto en 1987 y en forma posterior (consulte el Capítulo 5).

Su beneficio de jubilación anticipada se calcula multiplicando el beneficio de jubilación normal por su *coeficiente de jubilación anticipada*.

En la Tabla 8 de la página 49 encontrará una lista de coeficientes de jubilación anticipada para cada tipo de beneficio de jubilación anticipada. El coeficiente está basado en su edad exacta al momento de la entrada en vigencia de la pensión y el tipo de beneficio de jubilación anticipada para el que es elegible.

Como se muestra en la Tabla 8, los programas PEER le permiten jubilarse de manera anticipada con beneficios no reducidos a cualquier edad después de hacerse elegible. Los beneficios de la Norma de 84 varían de acuerdo a su edad, pero puede jubilarse y recibir los beneficios una vez que cumpla los requisitos de la Norma de 84. Si no califica para el programa PEER ni para la Norma de 84, puede jubilarse a los 55 años.

El monto de su beneficio dependerá de su edad y de si ha tenido cobertura reciente.

Los cuatro tipos de beneficios de jubilación anticipada se explican en las páginas siguientes.

En general, usted cuenta con cobertura reciente al momento de la jubilación si trabajó, al menos, 1,500 horas cubiertas durante el período de 60 meses que finaliza justo antes de la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión. Si cuenta con cobertura reciente cuando complete los 25 años de servicio con aportes, entonces será suya para siempre. Es decir, se ha asegurado su protección de cobertura reciente.



TABLA 5 Tipos de beneficios de jubilación anticipada
Porcentaje del beneficio de la jubilación normal

Edad al momento de la jubilación	Requisitos de elegibilidad	Monto del beneficio
Beneficio de jubilación anticipada con el programa PEER		
Cualquier edad hasta los 62 años	<ul style="list-style-type: none"> • Con derechos adquiridos • Cobertura reciente • Cumplir con los requisitos de edad y servicio con aportes de PEER • Cumplir con el requisito de 1,000 horas de PEER • Cumplir con la jubilación en virtud de las normas de empleo 	Puede jubilarse a cualquier edad y recibir el 100 % de su beneficio de jubilación normal.
Jubilación anticipada en virtud de la Norma de 84		
Cualquier edad hasta los 62 años	<ul style="list-style-type: none"> • Con derechos adquiridos • Cobertura reciente • La edad y los años de servicio con aportes combinados deben ser, como mínimo, igual a 84 • Cumplir con la jubilación en virtud de las normas de empleo 	Puede jubilarse a cualquier edad y recibir un beneficio mejorado de jubilación anticipada. Por ejemplo, recibe el 65 % de su beneficio de jubilación normal si se jubila a los 55 años, y hasta el 100 % si se jubila a los 62 años.
Beneficios de jubilación anticipada con cobertura reciente		
55 a 65 años	<ul style="list-style-type: none"> • Con derechos adquiridos • Cobertura reciente • Cumplir con la jubilación en virtud de las normas de empleo 	Puede jubilarse ya a partir de los 55 años. Si se jubila a los 55 años con cobertura reciente, recibirá el 54.4 % de su beneficio de jubilación normal. Recibe el 100 % si se jubila a los 62 años o más adelante.
Beneficios de jubilación anticipada sin cobertura reciente		
55 a 65 años	<ul style="list-style-type: none"> • Con derechos adquiridos • Sin cobertura reciente • Cumplir con la jubilación en virtud de las normas de empleo 	Puede jubilarse a los 55 años y recibir el 40 % de su beneficio de jubilación normal. O puede jubilarse más adelante y el porcentaje aumentará. A los 62 años, recibirá el 78.4 % y a los 65 años recibirá el 100 % de su beneficio de jubilación normal.

Norma de cobertura reciente

Usted cuenta con cobertura reciente al momento de la jubilación si trabajó, al menos, 1,500 horas cubiertas durante el **período de 60 meses** que finaliza justo antes de la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión. Si cuenta con cobertura reciente cuando complete los 25 años de servicio con aportes, entonces será suya para siempre. Es decir, se ha asegurado su protección de cobertura reciente. Consulte el Capítulo 7 para obtener detalles acerca de la cobertura reciente.

Beneficios de la jubilación normal

Su beneficio de jubilación normal es el total de su beneficio de la cuenta de aportes más el beneficio promedio a cinco años. Consulte los Capítulos 5 y 6.

Jubilación anticipada con el programa PEER

El Programa de jubilación anticipada mejorada (PEER) permite a los participantes con muchos años de servicio que se jubilen antes de los 62 años con beneficios que no se reducen por la jubilación anticipada.

Los tres niveles de PEER

Existen tres niveles en el programa PEER (PEER/84, PEER/82 y PEER/80), cada uno de ellos con sus propios requisitos de edad y de servicio con aportes (consulte los recuadros que se encuentran a continuación).

Aportes complementarios de PEER

Para participar en uno de los tres niveles de PEER (PEER/84, PEER/82 o PEER/80), su unidad cubierta debe negociar un aporte complementario de PEER pagado por su empleador cubierto, además de la tasa de aporte básica.

El porcentaje de aporte complementario para PEER/84 es **6.5 %** de sus aportes básicos del empleador.

Cada nivel después de PEER/84 requiere un pago del **5 %** complementario adicional de su empleador:

- PEER/84: **6.5 %**
- PEER/82: **11.5 %**
- PEER/80: **16.5 %**

Acuerdo de pensión PEER

El acuerdo de pensión bajo el cual trabaja califica como acuerdo de pensión de PEER si se cumplen dos de los siguientes requisitos:

1. Su empleador y su sindicato local deben acordar por escrito la participación en el mismo nivel de PEER para todos los empleados cubiertos por el acuerdo de pensión. La Junta de Fideicomisarios debe aceptar esta elección para participar en PEER.
2. Su empleador debe acordar realizar aportes complementarios de PEER al Plan por su trabajo (y por el trabajo de todos los demás empleados cubiertos por el acuerdo de pensión).

Si se comunica con su Oficina Administrativa puede saber si está trabajando bajo un acuerdo de pensión de PEER (y, de ser así, en qué nivel de PEER).

Nota: *Los aportes complementarios de PEER no se usan para calcular los beneficios del Plan. Lo ayudarán a pagar los beneficios mejorados por jubilación anticipada a través de PEER.*

Elegibilidad

Para calificar para los beneficios de jubilación anticipada de PEER, debe cumplir con *todos* los siguientes requisitos de PEER:

1. Haber adquirido los derechos de pensión y tener menos de 62 años de edad; y
2. Tener cobertura reciente al momento de la jubilación; y
3. Cumplir con los requisitos de edad y de servicio con aportes para el nivel de PEER negociado en su acuerdo de pensión (consulte la Tabla 6 de la página 45); y
4. Trabajar, al menos, 1,000 horas cubiertas en virtud de su acuerdo de pensión de PEER en los 24 meses que finalizan justo antes de la entrada en vigencia de su pensión o haberse *asegurado* previamente su cobertura PEER después de 25 años o más de servicio con aportes. (La cobertura asegurada en virtud de PEER se describe en la página 47).

Solo porque trabaje bajo un acuerdo de PEER ahora o más adelante no significa que califique para los beneficios de la jubilación anticipada mejorada.



Los niveles de PEER

Cada nivel del programa PEER tiene sus propios requisitos de edad y de servicio con aportes para la jubilación anticipada.

PEER/84	PEER/82	PEER/80
Puede jubilarse con beneficios no reducidos cuando su edad más los años de servicio con aportes combinados den un total de 84 o más. Ejemplo: Si tiene 52 años al momento de la jubilación y tiene 32 años de servicio con aportes, cumple el requisito de edad y servicio con aportes para el programa PEER/84.	Puede jubilarse con beneficios no reducidos cuando su edad más los años de servicio con aportes combinados den un total de 82 o más. Ejemplo: Si tiene 52 años al momento de la jubilación y tiene 30 años de servicio con aportes, cumple el requisito de edad y servicio con aportes para el programa PEER/82.	Puede jubilarse con beneficios no reducidos cuando su edad más los años de servicio con aportes combinados den un total de 80 o más. Ejemplo: Si tiene 52 años al momento de la jubilación y tiene 28 años de servicio con aportes, cumple el requisito de edad y servicio con aportes para el programa PEER/80.

Año de servicio con aportes

Usted acumula un año de servicio con aportes por cada año calendario en el que complete al menos 500 horas cubiertas. Solo puede acumular un año de servicio con aportes por cada año calendario. Los empleos anteriores y las horas de servicio no cubiertas no cuentan para sus años de servicio con aportes. Por ejemplo, las horas de ausencia por discapacidad no cuentan como horas cubiertas.

En la Tabla 6 se muestra cómo su edad se suma a sus años de servicio con aportes para determinar si cumple con los requisitos para su nivel de PEER.

Requisito de 1,000 horas

Existen dos maneras en que puede cumplir con el requisito de 1,000 horas.

- Si tiene menos de 25 años de servicio con aportes, debe trabajar al menos 1,000 horas cubiertas por su acuerdo de pensión de PEER en el período de 24 meses que finaliza justo antes de la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión, o
- Si tiene 25 años o más de servicio con aportes, puede reunir el requisito de las 1,000 horas si tiene la protección de cobertura asegurada con PEER (se explica en la página 47).

Las horas cubiertas que complete en virtud de un acuerdo de pensión de PEER que no se encuentren dentro del período de 24 meses aplicable no cuentan para cumplir el requisito de 1,000 horas.



TABLA 6 PEER

Requisitos de edad y de servicio con aportes

En esta tabla se muestran los requisitos de edad y servicio con aportes para cada nivel de PEER, con base en su edad en años completos al momento de la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión.

Su edad en la fecha de entrada en vigencia de la pensión (años completos)	Cantidad mínima de años de servicio con aportes necesarios		
	PEER/84	PEER/82	PEER/80
50	34	32	30
51	33	31	29
52	32	30	28
53	31	29	27
54	30	28	26
55	29	27	25
56	28	26	24
57	27	25	23
58	26	24	22
59	25	23	21
60	24	22	20
61	23	21	19



EJEMPLO Cómo calificar para PEER/80

A los 40 años, este participante tiene 58 puntos de los 80 que necesita para PEER/80. Cada año que trabaja en virtud del Plan, gana dos puntos más para calificar para PEER/80. Obtiene un punto por cada cumpleaños y otro por cada año de servicio con aportes.

Año	Edad		Años de servicio con aportes		Puntos totales PEER/80
2013	40	+	18	=	58
2024	51	+	29	=	80

Si este participante continúa trabajando bajo un acuerdo de pensión PEER/80, puede cumplir los requisitos de edad y de servicio con aportes necesarios para PEER/80 tan pronto como a los 51 años. También debe cumplir con otros requisitos para calificar para los beneficios de jubilación anticipada no reducidos en virtud de PEER/80 (como se explicó anteriormente en este capítulo).

Las horas cubiertas que trabaje a la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión o después de ella no cuentan para el requisito de 1,000 horas.

Se aplica una norma especial si su unidad de negociación negocia un nivel de PEER más alto. Si tiene menos de 25 años de servicio con aportes, solo cumplirá con el requisito de 1,000 horas para ese nivel más alto cuando acumule al menos 1,000 horas de PEER en el nivel más alto de PEER en el período de 24 meses inmediatamente previo a la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión.

Una vez que alcance los 25 años de servicio con aportes, usted reúne el requisito de 1,000 horas para el nivel más alto de PEER teniendo 1,000 horas PEER en el nivel más alto de PEER en cualquier período de 24 meses que finalice después de su año número 25 de servicio con aportes.

Excepción: *En algunos casos, si su acuerdo de pensión contiene un máximo anual de horas compensables para las cuales se deben realizar aportes (consulte el Capítulo 1), las horas cubiertas que complete fuera del período aplicable de 24 meses pueden contar a favor para que usted cumpla con el requisito de 1,000 horas. Su Oficina Administrativa lo asesorará si esta excepción se aplica a su caso.*

Monto del beneficio

Su beneficio de jubilación anticipada de PEER es igual al 100 % de su beneficio de jubilación normal, sin importar a qué edad decida jubilarse.

Este monto supone que usted elige la pensión vitalicia. Si elige una forma de pago que no sea la pensión vitalicia, el monto de su beneficio será diferente. Consulte el Capítulo 14 para obtener información acerca de las opciones de pago de beneficios.

En la página 50 se muestra un ejemplo de cálculo de un beneficio de jubilación anticipada con PEER.

Requisito de 1,000 horas

PEER/84

Usted cumplirá el requisito de 1,000 horas para PEER/84 si trabaja, al menos, 1,000 horas de PEER/84 en virtud de un acuerdo de pensión de PEER dentro del período de 24 meses que finaliza justo antes de la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión. Las horas de PEER/84 son horas cubiertas por las que su empleador debe realizar aportes complementarios de PEER de acuerdo con la tasa de PEER/84.

PEER/82

Usted cumplirá el requisito de 1,000 horas para PEER/82 si trabaja, al menos, 1,000 horas de PEER/82 en virtud de un acuerdo de pensión de PEER dentro del período de 24 meses que finaliza justo antes de la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión. Las horas de PEER/82 son horas cubiertas por las que su empleador debe realizar aportes complementarios de PEER de acuerdo con la tasa de PEER/82.

PEER/80

Usted cumplirá el requisito de 1,000 horas para PEER/80 si trabaja, al menos, 1,000 horas de PEER/80 en virtud de un acuerdo de pensión de PEER dentro del período de 24 meses que finaliza justo antes de la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión. Las horas de PEER/80 son horas cubiertas por las que su empleador debe realizar aportes complementarios de PEER de acuerdo con la tasa de PEER/80.

Cómo se puede perder la elegibilidad de PEER

Incluso si está cubierto por un acuerdo de pensión PEER y cumple todos los requisitos de PEER, **es posible que pueda perder su elegibilidad para PEER**. Si transcurre mucho tiempo entre su última hora cubierta bajo el acuerdo de pensión PEER y la fecha de entrada en vigencia de la pensión, es posible que no califique para los beneficios de jubilación anticipada en virtud de PEER (a menos que ya haya asegurado su cobertura de PEER anteriormente; consulte la página 47).

Antes de que decida jubilarse, asegúrese de tener las 1,000 horas cubiertas necesarias en virtud de su acuerdo de pensión PEER durante el período de 24 meses que finaliza justo antes de la entrada en vigencia deseada de su pensión (a menos que ya se haya asegurado su cobertura de PEER anteriormente). Puede saber si cumple con este y otros requisitos de PEER comunicándose con su Oficina Administrativa.



EJEMPLO Protección de cobertura asegurada con PEER

El ejemplo que se presenta a continuación muestra cómo un participante puede cumplir con las normas para la cobertura asegurada con PEER. Supongamos lo siguiente:

- El participante trabaja en un empleo cubierto de tiempo completo y cumplió **25 años de servicio con aportes**.
- El participante tiene 52 años al completar su **25.º año de servicio con aportes**.
- El participante trabaja **al menos 1,000 horas** cubiertas en virtud de **PEER/80** durante los 24 meses que finalizan con su 25.º año de servicio con aportes.

Si bien el participante de este ejemplo solo tiene 77 puntos, ha asegurado su protección con PEER/80. Puede abandonar el empleo cubierto y jubilarse a los 55 años, y su beneficio aún será del 100 % de su beneficio de jubilación normal. En tres años más, a los 55 años, puede jubilarse en virtud de PEER/80 porque tendrá, como mínimo, 80 puntos.

Edad		Años de servicio con aportes		Puntos totales		Estado de PEER
52	+	25	=	77	▶	Cobertura asegurada con PEER/80
53	+	25	=	78	▶	
54	+	25	=	79	▶	
55	+	25	=	80	▶	Elegible para jubilarse bajo PEER/80

El participante habrá ganado tres puntos adicionales con base en su edad (55+25=80).

Si este participante desea jubilarse antes o aumentar el monto de su pensión, puede seguir trabajando en un empleo cubierto.



La protección de cobertura asegurada con PEER le permite jubilarse con el 100 % de su beneficio de jubilación normal una vez que cumpla con todos los requisitos de elegibilidad de PEER. Esto se aplica incluso si abandona un empleo cubierto o si comienza a trabajar con un empleador cubierto que no tiene PEER.

Protección de cobertura asegurada con PEER

Su Plan incluye una opción de cobertura *asegurada* que lo ayudará a proteger su elegibilidad bajo el Programa de jubilación anticipada mejorada (PEER). Con esta opción, puede asegurarse la cobertura de PEER luego de acumular 25 años de servicio con aportes o más.

Si usted completa los 25 años de servicio con aportes, puede asegurar su cobertura PEER trabajando al menos 1,000 horas cubiertas en virtud de su acuerdo de pensión de PEER durante cualquier período de 24 meses que finalice en su año número 25 de servicio con aportes o después de este.

Esta protección de cobertura asegurada significa que, incluso si su empleo cubierto se interrumpe por cualquier motivo, puede acogerse a la jubilación PEER una vez que acumule los puntos PEER necesarios para jubilarse de acuerdo con su nivel de PEER.

El ejemplo que se presenta más arriba muestra cómo la Protección de cobertura asegurada con PEER ayuda a un participante que abandona el empleo cubierto con 25 años de servicio con aportes pero antes de calificar para PEER.

Fecha de entrada en vigencia de la pensión

Puede elegir que su beneficio de jubilación anticipada de PEER comience el primer día de cualquier mes después de haber reunido todos los requisitos de PEER. Recuerde que, en virtud de PEER, debe cumplir con el requisito de 1,000 horas en el período de 24 meses que finaliza justo antes de la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión (a menos que ya haya asegurado su cobertura PEER con anterioridad).

Sin embargo, su pensión no podrá comenzar hasta que cumpla con las *normas de jubilación del empleo*. En resumen, dichas normas requieren que usted haya finalizado su trabajo (tanto cubierto como no cubierto) y que se encuentre completamente desvinculado de él con su empleador cubierto más reciente en virtud del Plan. Consulte el Capítulo 13 para obtener información adicional.

Jubilación anticipada en virtud de la Norma de 84

La Norma de 84 permite a los participantes con muchos años de servicio que no califican para un programa PEER jubilarse a cualquier edad (incluso antes de los 55 años). A diferencia del programa PEER, los beneficios de jubilación anticipada en virtud de la Norma de 84 son reducidos, pero aún así son superiores a otros tipos de beneficios de jubilación anticipada pagaderos a esa misma edad.

Para calificar para los beneficios de jubilación anticipada de la Norma de 84, debe cumplir con los tres requisitos a continuación:

1. Haber adquirido los derechos de pensión y tener menos de 62 años de edad; y
2. Tener cobertura reciente al momento de la jubilación; y
3. Cumplir el requisito de edad y de servicio con aportes de la Norma de 84 (consulte la Tabla 7 que está a la derecha).

Monto del beneficio

Su beneficio de jubilación anticipada en virtud de la Norma de 84 se calcula multiplicando su beneficio de jubilación normal por su *coeficiente de jubilación anticipada*. La Tabla 8 en la página 49 muestra una lista parcial de los coeficientes de jubilación anticipada según la Norma de 84. Su propio coeficiente de jubilación anticipada está basado en su edad exacta (en años y meses completos) al momento de la entrada en vigencia de su pensión.

Este monto supone que usted elige la pensión vitalicia. Si elige una forma de pago que no sea la pensión vitalicia, el monto de su beneficio será diferente. Consulte el Capítulo 14 para obtener información acerca de las opciones de pago de beneficios. En la página 50 se muestra un ejemplo de cálculo de un beneficio de jubilación anticipada con la Norma de 84.



TABLA 7 Norma de 84

Requisitos de edad y de servicio con aportes

En esta tabla se muestran los requisitos de edad y servicio con aportes para la Norma de 84, con base en su edad en años completos al momento de la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión.

Su edad en la fecha de entrada en vigencia de la pensión (años completos)	Cantidad mínima de años de servicio con aportes necesarios
50	34
51	33
52	32
53	31
54	30
55	29
56	28
57	27
58	26
59	25
60	24
61	23

Año de servicio con aportes

Acumula un año de servicio con aportes por cada año calendario en el que complete al menos 500 horas cubiertas. Solo puede acumular un año de servicio con aportes por cada año calendario. Los empleos anteriores y las horas de servicio no cubiertas (por ejemplo, las horas en un empleo no cubierto) no se contabilizan para sus años de servicio con aportes.

Fecha de entrada en vigencia de la pensión

Puede elegir que su beneficio de jubilación anticipada comience el primer día de cualquier mes después de haber reunido todos los requisitos de jubilación anticipada en virtud de la Norma de 84.

Sin embargo, su pensión no podrá comenzar hasta que cumpla con las *normas de jubilación del empleo*. En resumen, dichas normas requieren que usted haya finalizado su trabajo (tanto cubierto como no cubierto) y que se encuentre completamente desvinculado de él con su empleador cubierto más reciente en virtud del Plan. Consulte el Capítulo 13 para obtener información adicional.

Debe comunicarse con su Oficina Administrativa para solicitar los beneficios. Consulte el Capítulo 13 para obtener información sobre cómo solicitar beneficios y elegir la fecha de entrada en vigencia de su pensión.



TABLA 8 Coeficientes de jubilación anticipada
Porcentaje del beneficio de la jubilación normal

En esta tabla encontrará una *lista parcial* de coeficientes de jubilación anticipada para cada tipo de beneficio de jubilación anticipada. Su propio coeficiente de jubilación anticipada está basado en su edad exacta en años y meses completos al momento de la entrada en vigencia de sus beneficios de pensión. Si no aparece su edad exacta, comuníquese con su Oficina Administrativa para saber el coeficiente que se le aplica a usted.

Edad exacta a la fecha de entrada en vigencia de la pensión	Beneficios de jubilación anticipada sin cobertura reciente	Beneficios de jubilación anticipada con cobertura reciente	Beneficio de jubilación anticipada en virtud de la Norma de 84	Beneficio de jubilación anticipada con el programa PEER
50	N/D	N/D	45.0 %	100 %
51	N/D	N/D	49.0 %	100 %
52	N/D	N/D	53.0 %	100 %
53	N/D	N/D	57.0 %	100 %
54	N/D	N/D	61.0 %	100 %
55	40.0 %	54.4 %	65.0 %	100 %
56	44.8 %	59.2 %	69.0 %	100 %
57	49.6 %	64.0 %	73.0 %	100 %
58	54.4 %	71.2 %	78.4 %	100 %
59	59.2 %	78.4 %	83.8 %	100 %
60	64.0 %	85.6 %	89.2 %	100 %
61	71.2 %	92.8 %	94.6 %	100 %
62	78.4 %	100 %	100 %	100 %
63	85.6 %	100 %	100 %	100 %
64	92.8 %	100 %	100 %	100 %
65	100 %	100 %	100 %	100 %

Jubilación anticipada con y sin cobertura reciente

Fecha de entrada en vigencia de la pensión

Si usted ya ha adquirido los derechos de pensión, puede jubilarse a los 55 años.

Puede elegir que su beneficio de jubilación anticipada comience el primer día de cualquier mes después de haber calificado para la jubilación anticipada (por lo general, a los 55 años).

Sin embargo, su pensión no podrá comenzar hasta que cumpla con las *normas de jubilación del empleo*. En resumen, dichas normas requieren que usted haya finalizado su trabajo (tanto cubierto como no cubierto) y que se encuentre completamente desvinculado de él con su empleador cubierto más reciente en virtud del Plan. Consulte el Capítulo 13 para obtener información adicional.

Debe comunicarse con su Oficina Administrativa para solicitar los beneficios. Consulte el Capítulo 13 para obtener información sobre cómo solicitar beneficios y elegir la fecha de entrada en vigencia de su pensión.

Monto de los beneficios con cobertura reciente

Su beneficio de jubilación anticipada con cobertura reciente se calcula multiplicando su beneficio de jubilación normal por su *coeficiente de jubilación anticipada*. Si ha adquirido derechos de pensión y cuenta con cobertura reciente al momento de su jubilación, puede jubilarse a partir de los 62 años sin que se le reduzca el beneficio por jubilación anticipada.

En la Tabla 8 se muestra una lista parcial de los coeficientes de jubilación anticipada con cobertura reciente. Su propio coeficiente de jubilación anticipada está basado en su edad (en años y meses completos) a la fecha de entrada en vigencia de su pensión.

Este monto supone que usted elige una pensión vitalicia. Si elige una forma de pago que no sea la pensión vitalicia, el monto de su beneficio será diferente. Consulte el Capítulo 14 para obtener información acerca de las opciones de pago de beneficios.

Monto de los beneficios sin cobertura reciente

Incluso si no tiene cobertura reciente al momento de la jubilación, puede jubilarse antes de los 65 años y tan pronto como cumpla los 55 años, siempre y cuando ya haya adquirido sus derechos de pensión. Su beneficio de jubilación anticipada sin cobertura reciente se calcula multiplicando el beneficio de jubilación normal por su *coeficiente de jubilación anticipada*.

En la Tabla 8 se muestra una lista parcial de los coeficientes de jubilación anticipada sin cobertura reciente. Su propio coeficiente de jubilación anticipada está basado en su edad (en años y meses completos) a la fecha de entrada en vigencia de su pensión.

Este monto supone que usted elige una pensión vitalicia. Si elige una forma de pago que no sea la pensión vitalicia, el monto de su beneficio será diferente. Consulte el Capítulo 14 para obtener información acerca de las opciones de pago de beneficios.

Ejemplo de cómo calcular el beneficio de jubilación anticipada

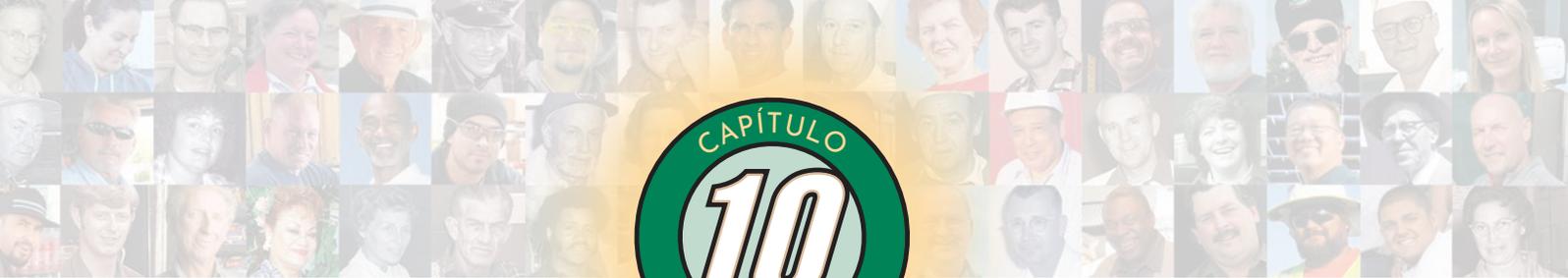
A continuación le presentamos ejemplos de cómo se calcula un beneficio de jubilación anticipada asumiendo que tiene 55 años. Los ejemplos muestran la diferencia en su beneficio con base en si ha tenido cobertura reciente o si califica para PEER.

Si se está acercando al momento de su jubilación, póngase en contacto con su Oficina Administrativa y solicite una estimación de sus beneficios (consulte el Capítulo 12).

EJEMPLO Beneficio de jubilación anticipada

Supongamos que desea jubilarse a los 55 años y su beneficio de jubilación normal es de \$1,500 a esa fecha. El ejemplo muestra el beneficio de jubilación que puede recibir para cada tipo de jubilación anticipada. Este monto supone que usted elige la pensión vitalicia. Los montos son diferentes para otras formas de pago. Consulte el Capítulo 14 para obtener información acerca de las opciones de pago de beneficios.

Tipo de jubilación	Beneficio de jubilación normal		Coeficiente de jubilación anticipada a la edad de 55 años (Tabla 8, Página 49)	=	Beneficio de jubilación anticipada a los 55 años
Jubilación anticipada con PEER/84, PEER/82 o PEER/80	\$1,500	X	100.0 %	=	\$1,500
Jubilación anticipada con la Norma de 84	\$1,500	X	65.0 %	=	\$975
Jubilación anticipada con cobertura reciente	\$1,500	X	54.4 %	=	\$816
Jubilación anticipada sin cobertura reciente	\$1,500	X	40.0 %	=	\$600



CAPÍTULO 10

JUBILACIÓN POR DISCAPACIDAD

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

En este capítulo se explican los beneficios por jubilación que recibe si adquiere una discapacidad total y permanente a cualquier edad antes de cumplir 65 años. Para calificar, usted debe haber adquirido los derechos de pensión, debe contar con cobertura reciente y debe cumplir con otros requisitos que se explican en este capítulo.

TEMAS IMPORTANTES

Elegibilidad

Requisitos de cobertura reciente

Fecha de comienzo de la discapacidad

Norma especial de cobertura reciente

Monto del beneficio

Fecha de entrada en vigencia de la pensión

Pérdida de la elegibilidad



El beneficio de jubilación por discapacidad se incorporó al Plan en 1960.

Hasta la fecha, el Plan ha pagado más de 3,000 beneficios de jubilación por discapacidad.

Elegibilidad

Su Plan ofrece un beneficio de jubilación por discapacidad si tiene menos de 65 años y cumple con *todos* los requisitos a continuación:

1. Ha adquirido los derechos de pensión; y
2. Usted comienza a recibir beneficios por discapacidad del Seguro Social* (en el Plan se considera que comienza a recibir beneficios del Seguro Social en la fecha de adquisición del derecho a los beneficios que se muestra en su *Certificado del Seguro Social adjudicado por discapacidad*); y
3. Cuenta con cobertura reciente por discapacidad.

Si elige la jubilación anticipada y luego adquiere una discapacidad total y permanente, puede transformar su beneficio de jubilación anticipada en un beneficio por discapacidad si:

- Cumple con las tres condiciones de elegibilidad detalladas anteriormente, y
- Su fecha de comienzo de la discapacidad se encuentra dentro de los 24 meses posteriores a la fecha de entrada en vigencia de la pensión de su beneficio de jubilación anticipada.

Nota: *En el cuadro que está en esta página se definen términos importantes analizados en este capítulo, como la fecha de comienzo de la discapacidad. Asegúrese de familiarizarse con estos términos a medida que revisa los requisitos de elegibilidad para un beneficio de jubilación por discapacidad.*

Cobertura reciente si tiene una discapacidad antes de los 55 años

Si adquiere una discapacidad total y permanente antes de los 55 años, existen dos formas de tener cobertura reciente por discapacidad:

- Tiene 1,500 horas cubiertas en el período de 60 meses que finaliza con el mes de la fecha de comienzo de su discapacidad, o

* Si no es elegible para recibir beneficios de la Administración del Seguro Social, pero se ha considerado que es elegible para recibir y está recibiendo un beneficio por discapacidad completo de un empleador del gobierno federal, estatal o local, puede cumplir con este requisito siempre y cuando el Fideicomiso haya determinado que el estándar para la recepción de ese beneficio por discapacidad del empleador cumple con el estándar de la Administración del Seguro Social.



Definiciones importantes

Período de 60 meses

Un período de 60 meses calendario consecutivos.

Año de servicio con aportes

Usted gana un año de servicio con aportes por cada año calendario que trabaja, al menos, 500 horas cubiertas. Consulte la página 45.

Fecha más temprana de jubilación

Por lo general, su fecha más temprana de jubilación es cuando usted cumple 55 años. Si usted no ha adquirido los derechos de pensión al llegar a los 55 años, su fecha más temprana de jubilación se pospone hasta el final del mes en el cual usted adquiere dichos derechos. En virtud de la Norma de 84 y el programa PEER, su fecha más temprana de jubilación puede ser antes de los 55 años. Consulte el Capítulo 9.

Fecha de comienzo de la discapacidad

Su *fecha de comienzo de la discapacidad* es la fecha (según lo determinado por el Seguro Social) en que, para los fines de los beneficios por discapacidad del Seguro Social, usted adquirió una discapacidad total y permanente.

Por lo general, la fecha de comienzo de la discapacidad es entre cinco y seis meses antes de la fecha de derecho a beneficios que aparece en el *Certificado del Seguro Social adjudicado por discapacidad*.

- Tiene 1,500 horas cubiertas en cualquier período de 60 meses que finaliza después de completar 25 años de servicio con aportes, pero antes de la fecha de comienzo de su discapacidad.
- Tiene 1,500 horas cubiertas en el período de 60 meses que finaliza justo antes de su fecha más temprana de jubilación, o
- Tiene 1,500 horas cubiertas en cualquier período de 60 meses que finaliza después de completar 25 años de servicio con aportes, pero antes de la fecha de comienzo de su discapacidad.

Cobertura reciente si tiene una discapacidad después de los 55 años

Si adquiere una discapacidad total y permanente después de su edad más temprana de jubilación (por lo general, 55 años), existen cuatro formas de obtener cobertura reciente por discapacidad:

- Tiene 1,500 horas cubiertas en el período de 60 meses que finaliza con el mes de la fecha de comienzo de su discapacidad, o
- Tiene 1,500 horas cubiertas en cualquier período de 60 meses que finaliza después de la fecha más temprana de jubilación, pero antes de la fecha de comienzo de su discapacidad, o

Nota: *Si no ha adquirido los derechos de pensión en la fecha de comienzo de su discapacidad, no tendrá cobertura reciente por discapacidad a menos que tenga 1,500 horas cubiertas en el período de 60 meses que finaliza con el mes en el cual adquiere dichos derechos. En esta situación, para el Plan se cuenta cualquier hora cubierta que acumule durante los primeros 12 meses después de la fecha de comienzo de su discapacidad para cumplir el requisito de cobertura reciente por discapacidad. Cualquier hora cubierta posterior a ese período de 12 meses no se contabiliza.*



EJEMPLO Beneficio de jubilación por discapacidad

Supongamos que adquiere una discapacidad total y permanente a los 55 años y su beneficio de jubilación normal acumulado hasta la fecha es de \$1,500. En este cuadro se muestra el beneficio de jubilación por discapacidad que puede recibir en distintas situaciones.

Si califica para:	Beneficio de jubilación normal		Coeficiente de jubilación	=	Beneficio de jubilación por discapacidad
PEER/84, PEER/82 o PEER/80	\$1,500	X	100.0 %	=	\$1,500
Jubilación anticipada con cobertura reciente o Norma de 84	\$1,500	X	85.0 %	=	\$1,275

En este ejemplo asumimos que tiene 55 años. Si tiene 62 años o más, siempre será elegible para el 100 % del beneficio de jubilación normal que haya acumulado hasta la fecha.

Este monto supone que usted elige la pensión vitalicia. Los montos son diferentes para otras formas de pago. Consulte el Capítulo 14 para obtener información acerca de las opciones de pago de beneficios.

Norma especial de cobertura reciente para la jubilación por discapacidad

Es posible que se aplique una norma especial de cobertura reciente si no tiene cobertura reciente por discapacidad, a fin de calificar para un beneficio de jubilación por discapacidad (como se explicó en la página anterior).

Esta norma ayuda a los participantes a calificar para los beneficios de jubilación por discapacidad del Plan si adquieren una discapacidad total para trabajar en el empleo cubierto, pero no son inmediatamente elegibles para los beneficios por discapacidad del Seguro Social (si, por ejemplo, todavía pueden realizar algunos tipos de trabajo).

Para calificar para los beneficios de jubilación por discapacidad del Plan en virtud de esta norma especial, debe tener una discapacidad total para trabajar en su trabajo habitual cubierto de Teamster durante uno o más de los 59 meses previos a adquirir una discapacidad total y permanente para realizar cualquier trabajo. También existen otros requisitos.

Al solicitar los beneficios de jubilación por discapacidad, los representantes del Plan le informarán si no tiene cobertura reciente por discapacidad bajo las normas habituales. Si no tiene cobertura reciente por discapacidad bajo las normas habituales, puede solicitar que se realice una determinación para saber si califica de acuerdo con la norma especial de cobertura reciente.

Luego, puede completar un formulario de solicitud especial y devolverlo junto con evidencia de su discapacidad total del empleo cubierto. También recibirá una explicación sobre los tipos de evidencia de discapacidad que se aceptan.

Nota: Se aplican procedimientos especiales para el manejo de su solicitud de cobertura reciente en virtud de la norma especial de cobertura reciente para la jubilación por discapacidad. Consulte la página 103.

Monto del beneficio

Si aún no es elegible para la jubilación anticipada, su beneficio de jubilación por discapacidad es igual al 85 % del beneficio de jubilación normal que acumule hasta la fecha de entrada en vigencia de su beneficio por discapacidad.

Si es elegible para la jubilación anticipada, su beneficio de jubilación por discapacidad es igual al beneficio de jubilación anticipada que recibiría si eligió la jubilación anticipada en lugar de la jubilación por discapacidad.

Sin embargo, su beneficio por discapacidad nunca es inferior al 85 % del beneficio de jubilación normal que acumula hasta la fecha de entrada en vigencia de su beneficio por discapacidad. (Consulte la Tabla 8 en la página 49 para conocer los coeficientes de jubilación anticipada adicionales.)

Su beneficio de jubilación por discapacidad se calcula utilizando únicamente los aportes básicos del empleador que acumula hasta la fecha de entrada en vigencia de la pensión por discapacidad. Los aportes que acumula por las horas cubiertas después de esa fecha no se incluyen, *con una excepción*. Si su acuerdo de pensión exige específicamente que su empleador realice aportes al Fideicomiso de pensión en función de su discapacidad, el Plan contabiliza esos aportes básicos en el cálculo de la parte del beneficio de la cuenta de aportes que corresponde a su beneficio de jubilación por discapacidad.

Sin embargo, esta excepción reconoce únicamente los aportes básicos por horas cubiertas hasta el mes que incluye el primer aniversario del último día que trabajó activamente o la fecha de comienzo de su discapacidad, lo que ocurra primero. Los aportes por las horas cubiertas posteriores a ese mes no se contabilizan.

En el Capítulo 9 se explican los tipos de beneficios de jubilación anticipada, las normas de elegibilidad y los montos de los beneficios para cada uno. Por ejemplo, si califica para PEER en la fecha de entrada en vigencia de su beneficio por discapacidad, el beneficio es del **100 %** de su beneficio de jubilación normal.

Estos montos suponen que usted elige la pensión vitalicia. Si elige una forma de pago que no sea la pensión vitalicia, el monto de su beneficio será diferente.

Debe contactar a su Oficina Administrativa para solicitar los beneficios. Consulte el Capítulo 13 para obtener información sobre cómo solicitar beneficios y elegir la fecha de entrada en vigencia de su pensión.



Cuándo solicitar un beneficio por discapacidad

Si usted es un participante menor de 55 años que ha adquirido derechos de pensión y está esperando recibir su *Certificado del Seguro Social adjudicado por discapacidad*, debe solicitar los beneficios de jubilación por discapacidad de inmediato.

Si es elegible para la jubilación anticipada cuando adquiere la discapacidad, debe solicitarla de inmediato. Esto permite que usted comience a recibir los beneficios del Plan durante el período de espera de cinco meses del Seguro Social más los meses adicionales antes de que comiencen los beneficios por discapacidad del Seguro Social. Si elige la jubilación anticipada y su beneficio luego se convierte en un beneficio de jubilación por discapacidad, es posible que se ajuste el monto del beneficio.

Fecha de entrada en vigencia de la pensión

Puede elegir que su beneficio de jubilación anticipada comience el primer día de cualquier mes después de haber calificado para la jubilación por discapacidad. Su beneficio de jubilación por discapacidad no puede comenzar antes de la fecha de derecho a beneficios que está impresa en su *Certificado del Seguro Social adjudicado por discapacidad*. Los beneficios por discapacidad continúan hasta que ya no sea elegible para los beneficios por discapacidad del Seguro Social. Consulte el Capítulo 13 para obtener una explicación más detallada sobre los requisitos para elegir la fecha de entrada en vigencia de la pensión por discapacidad.

Pérdida de la elegibilidad

Su beneficio de jubilación por discapacidad continúa siempre y cuando siga calificando para los beneficios por discapacidad del Seguro Social. Si sigue siendo elegible hasta los 65 años, los beneficios por discapacidad del Plan continuarán de por vida, incluso si más adelante se recupera de la discapacidad.

Si se recupera de la discapacidad antes de los 65 años, los beneficios de jubilación por discapacidad del Plan se interrumpen. Por lo general, pierde la elegibilidad para los beneficios por discapacidad del Plan cuando pierde la elegibilidad para los beneficios por discapacidad del Seguro Social.

Si los beneficios por discapacidad del Plan se interrumpen *antes* de su fecha más temprana de jubilación (por lo general, 55 años), puede solicitar los beneficios de jubilación anticipada tan pronto como califique.

Si los beneficios por discapacidad del Plan se interrumpen *después* de su fecha más temprana de jubilación, el monto mensual se convierte en un beneficio de jubilación anticipada (pagadero en virtud de la misma opción de pago que se aplicó al beneficio por discapacidad y con el mismo monto).

Si pierde la elegibilidad *antes* de su fecha más temprana de jubilación, deberá reembolsar cualquier beneficio de jubilación por discapacidad que reciba *después* de finalizada su elegibilidad.

Nota: *Si los beneficios por discapacidad del Seguro Social se interrumpen, debe comunicarse con su Oficina Administrativa de inmediato para saber cómo afecta esto a sus beneficios del Plan. No se demore en realizar la consulta.*

Los beneficios por discapacidad continúan hasta que ya no sea elegible para los beneficios por discapacidad del Seguro Social.



CAPÍTULO 11

BENEFICIOS POR FALLECIMIENTO Y PARA LOS SOBREVIVIENTES

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

A pesar de que el ingreso de la jubilación es importante, el Plan también ayuda a proteger la seguridad financiera de su familia después de su fallecimiento, ya sea que ocurra antes o después de la jubilación. Por ley, todos los planes de pensión deben brindar ciertos beneficios al sobreviviente para los participantes casados que ya han adquirido sus derechos de pensión. Su Plan va un paso más adelante y brinda valiosos beneficios a sus sobrevivientes, independientemente de que esté casado o no.

TEMAS IMPORTANTES

Tipos de beneficios por fallecimiento y para los sobrevivientes

Cobertura reciente

Beneficios por fallecimiento antes de la jubilación

Beneficios por fallecimiento después de la jubilación

Designación del beneficiario del Plan

Cómo solicitar los beneficios por fallecimiento



Para el 31 de diciembre de 1957, los beneficiarios de 12 empleados habían recibido beneficios por fallecimiento por un monto promedio de \$74.50. Y para el 31 de diciembre de 2022, los beneficiarios de más de 36,600 empleados han recibido beneficios por fallecimiento por un monto promedio de \$575 al mes.

A lo largo de la vigencia del Plan hasta el momento, se han pagado 175,000 beneficios por fallecimiento de pago único, 78,000 beneficios para cónyuges sobrevivientes y 4,500 beneficios para hijos sobrevivientes.

El Plan fue modificado en 1992 para incluir nuevos beneficios por fallecimiento, entre ellos, el beneficio opcional de pago único por fallecimiento, el beneficio específico por fallecimiento a 4 años y el beneficio específico por fallecimiento a 48 meses.

Beneficios por fallecimiento y para los sobrevivientes

En los capítulos anteriores se explicaron sus beneficios de jubilación. Su Plan también brinda una variedad de beneficios por fallecimiento y para los sobrevivientes. Un conjunto de beneficios está disponible para sobrevivientes de los participantes que fallecen antes de la jubilación. El otro es para los sobrevivientes de participantes que fallecen después de la jubilación.

Incluso si usted es nuevo en el Plan, siempre es un buen momento para verificar qué beneficios por fallecimiento se le pagarán a sus sobrevivientes en caso de que usted fallezca.

Por ejemplo, en este capítulo usted va a poder leer sobre el beneficio para hijos sobrevivientes. Este es un beneficio importante que sus hijos menores de 18 años podrían recibir, incluso si usted no ha adquirido los derechos de pensión.

Si usted está casado, ya ha adquirido los derechos de pensión y fallece antes de la jubilación, su cónyuge podría ser elegible para el beneficio vitalicio para cónyuges.

Muchos de los beneficios por fallecimiento del Plan solo son pagaderos a su beneficiario designado o preferencial. (Consulte la página 65 para obtener información adicional sobre la designación de su beneficiario).

La muerte de un ser querido puede ser una experiencia estresante y abrumadora. Por este motivo, es importante que sus sobrevivientes estén actualizados en lo relativo a los beneficios que podrían recibir y a qué persona deben informar en caso de que usted fallezca.

El cuadro que se presenta a continuación destaca los pasos que puede seguir para facilitar el proceso para su familia luego de su fallecimiento. Recolecte los documentos enumerados y consérvelos con sus documentos personales importantes para que queden a disposición de su familia.

Pasos a seguir <i>antes</i> de jubilarse	Pasos a seguir <i>después</i> de jubilarse
<p>Designación de beneficiarios</p> <p>Asegúrese de designar un beneficiario del Plan, incluso si usted es nuevo en el Plan y conserve una copia con sus documentos personales. Consulte la página 65 para obtener información adicional sobre la designación de su beneficiario del Plan.</p>	<p>Designación de beneficiarios</p> <p>Actualice la designación de su beneficiario cuando se jubile y asegúrese de mantenerla actualizada si hay cambios en su situación familiar, como divorcio, matrimonio, fallecimiento del cónyuge o beneficiario u otros cambios familiares. Consulte la página 65 para obtener información adicional sobre la designación de su beneficiario del Plan.</p>
<p>Revisión de la declaración de beneficios personales</p> <p>Cada año, usted recibirá una <i>Declaración de beneficios personales</i> si ha trabajado al menos 250 horas cubiertas en el año calendario previo.</p> <p>Asegúrese de que toda la información en dicha declaración sea correcta, especialmente el nombre de su beneficiario. Si tiene preguntas, comuníquese con su Oficina Administrativa. Consulte la explicación sobre la Declaración de beneficios personales en las páginas 69 y 70. También consulte el Capítulo 12 en el que se explica cómo puede solicitar una estimación de sus beneficios.</p>	<p>Revisión del formulario de selección de beneficios</p> <p>Conserve una copia de su <i>Formulario de elección de beneficios</i> junto con sus documentos personales importantes. Este documento sirve para verificar la forma de beneficio que eligió al momento de la jubilación, junto con los beneficios por fallecimiento que pueden ser pagaderos. Consulte el Capítulo 14 para obtener información sobre su <i>Formulario de elección de beneficios</i>.</p>
<p>Informe sobre fallecimientos y solicitud de beneficios por fallecimiento</p> <p>Explique a su familia y/o contactos cercanos que deberán comunicarse con su Oficina Administrativa lo antes posible para informar su fallecimiento. La Oficina Administrativa revisará sus registros y asesorará a sus sobrevivientes acerca de cuáles son los beneficios por fallecimiento a pagar. Consulte la página 66 para obtener información adicional sobre cómo solicitar beneficios por fallecimiento.</p>	<p>Informe sobre fallecimientos y solicitud de beneficios por fallecimiento</p> <p>Explique a su familia y/o contactos cercanos que deberán comunicarse con Prudential Financial o la Oficina Administrativa lo más pronto posible para informar su fallecimiento. Esto es importante para evitar que se emitan pagos luego de su fallecimiento. Su Oficina Administrativa contactará a sus dependientes tras la notificación de su fallecimiento y les brindará los formularios necesarios para que soliciten los beneficios por fallecimiento. Consulte la página 66 para obtener información adicional sobre cómo solicitar beneficios por fallecimiento.</p>

Tipos de beneficios por fallecimiento y para los sobrevivientes

En la página anterior se explicaron los pasos que debe seguir para informar a su familia de los beneficios por fallecimiento que tienen a su disposición en virtud del Plan. Los beneficios por fallecimiento que se brindan con el Plan son diferentes dependiendo de si fallece antes o después de jubilarse.

En la Tabla 9 se presenta una lista de cada uno de los beneficios por fallecimiento y para los sobrevivientes del Plan y se resumen las normas para cada caso. Va a notar que algunos de los montos de los beneficios son diferentes si tiene cobertura reciente. Otros están disponibles solo en caso de cobertura reciente. El resto de este capítulo explica todos estos beneficios en detalle.

Cobertura reciente

Antes de explicar cada uno de los beneficios por fallecimiento, es importante que comprenda las normas de cobertura reciente. Las normas de cobertura reciente varían dependiendo de si usted fallece antes o después de la jubilación.

Si usted fallece antes de la jubilación, cuenta con cobertura reciente si ha trabajado al menos 1,500 horas cubiertas durante el período de 60 meses que finaliza con el mes de su fallecimiento o que finaliza en la fecha en que usted resultó elegible para jubilarse.



Cobertura reciente en caso de fallecimiento previo a la jubilación

Aquí le presentamos las tres formas en las que puede cumplir con el requisito de cobertura reciente si fallece antes de la jubilación.

Su fecha de fallecimiento es anterior a la fecha más temprana de jubilación

Usted tiene 1,500 horas cubiertas en el **período de 60 meses** que finaliza en el mes de su fallecimiento.

Su fecha de fallecimiento es posterior a la fecha más temprana de jubilación

Usted tiene 1,500 horas cubiertas en el **período de 60 meses** que finaliza en el mes que comienza justo antes de su fecha más temprana de jubilación o, si ocurre más adelante, la fecha de su fallecimiento.

Recencia: Norma de cobertura asegurada

Usted tiene 1,500 horas cubiertas en cualquier **período de 60 meses** que finaliza en la fecha en la que completa sus **25 años de servicio con aportes** o después de dicha fecha.

En general, si fallece después de jubilarse, cuenta con cobertura reciente si trabaja al menos 1,500 horas cubiertas durante el período de 60 meses que finaliza justo antes de la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión.

También puede *asegurar* su cobertura reciente si acumula al menos 1,500 horas cubiertas durante cualquier período de 60 meses que finalice en la fecha en que complete los 25 años de servicio con aportes o después de ella.

El cuadro de arriba brinda ejemplos de cómo puede cumplir con la norma de cobertura reciente en la fecha más temprana de jubilación. El cuadro también le ayuda a ver cómo puede asegurar su cobertura reciente.

Consulte el Capítulo 7 para ver la explicación completa de la cobertura reciente, con inclusión de una lista de los beneficios pagaderos con y sin cobertura reciente.

Algunos de los beneficios por fallecimiento del Plan son pagaderos solamente al beneficiario del Plan. El formulario de designación de beneficiarios del Plan es el único modo en el que usted puede nombrar un beneficiario del Plan o cancelar una designación previa. Consulte la información en las páginas 65 y 66.



TABLA 9 Tipos de beneficios por fallecimiento y para los sobrevivientes

Beneficios	Elegibilidad	Pago	Monto del beneficio										
Beneficios por fallecimiento antes de la jubilación													
Pensión vitalicia para el cónyuge	<ul style="list-style-type: none"> Con derechos adquiridos Casado/a 	Beneficio mensual pagadero a su cónyuge en forma vitalicia	<p><i>Si tiene cobertura reciente al momento de su fallecimiento:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> El beneficio para el cónyuge es el 66²/₃ % del beneficio que usted recibiría por la pensión de empleado y cónyuge. Entra en vigencia inmediatamente al momento del fallecimiento. <p><i>Si no tiene cobertura reciente al momento de su fallecimiento:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> El beneficio para el cónyuge es el 50 % del beneficio que usted recibiría por la pensión de empleado y cónyuge. No entra en vigencia hasta la fecha en la que usted cumpliría 55 años. 										
Beneficio de pago único por fallecimiento	<ul style="list-style-type: none"> Con derechos adquiridos 	Se paga al beneficiario del Plan en un pago único.	50 % de los aportes básicos totales que se pagan en su nombre, con un máximo de \$10,000.										
Beneficio por fallecimiento a 48 meses	<ul style="list-style-type: none"> Con derechos adquiridos No casado/a Cobertura reciente al momento de su fallecimiento 	Se paga al beneficiario del Plan en un pago único.	48 veces el beneficio mensual que recibiría con la pensión vitalicia.										
Beneficio para hijos sobrevivientes	<ul style="list-style-type: none"> Menor de 65 años Al menos 3,000 horas cubiertas Tasa de beneficio para sobrevivientes superior a 21¢ Cobertura reciente al momento de su fallecimiento Hijo menor de 18 años o que adquirió una discapacidad antes de los 18 años y que recibe el beneficio para hijos del Seguro Social 	Se paga hasta que ya no haya hijos elegibles para recibirlo (por lo general, cuando el hijo menor cumple 18 años)	<p>Monto del beneficio según la tasa de beneficio para sobrevivientes.</p> <p><i>Tasas modelo:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tasa</th> <th>Beneficio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>\$0.28</td> <td>\$125.00</td> </tr> <tr> <td>\$0.77</td> <td>\$326.25</td> </tr> <tr> <td>\$2.03</td> <td>\$843.75</td> </tr> <tr> <td>\$2.41 o más</td> <td>máximo de \$1,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>Para ver más tasas, consulte la página 61.</p>	Tasa	Beneficio	\$0.28	\$125.00	\$0.77	\$326.25	\$2.03	\$843.75	\$2.41 o más	máximo de \$1,000
Tasa	Beneficio												
\$0.28	\$125.00												
\$0.77	\$326.25												
\$2.03	\$843.75												
\$2.41 o más	máximo de \$1,000												
Beneficios por fallecimiento después de la jubilación													
Pensión vitalicia para el cónyuge	<ul style="list-style-type: none"> Se jubila y elige la pensión de empleado y cónyuge 	Beneficio mensual pagadero a su cónyuge en forma vitalicia	<p><i>Si elige:</i></p> <p>Pensión regular de empleado y cónyuge</p> <ul style="list-style-type: none"> El beneficio para el cónyuge es del 66²/₃ % con cobertura reciente El beneficio para el cónyuge es del 50 % sin cobertura reciente <p><i>Pensión opcional de empleado y cónyuge</i></p> <ul style="list-style-type: none"> El beneficio para el cónyuge es del 75 % 										
Beneficio opcional de pago único por fallecimiento	<ul style="list-style-type: none"> Se jubila y elige el beneficio opcional de pago único por fallecimiento 	Se paga al beneficiario del Plan en un pago único.	12 veces su beneficio para la pensión vitalicia										
Beneficio específico por fallecimiento a cuatro años	<ul style="list-style-type: none"> Se jubila y elige la pensión vitalicia únicamente Cobertura reciente al momento de la jubilación 	Se paga al beneficiario del Plan en un pago único.	La diferencia entre 48 veces su pensión vitalicia menos los beneficios que realmente recibe antes de fallecer.										
Beneficio para hijos sobrevivientes	<ul style="list-style-type: none"> Menor de 65 años Al menos 3,000 horas cubiertas Tasa de beneficio para sobrevivientes superior a 21¢ Cobertura reciente al momento de la jubilación Hijo menor de 18 años o que adquirió una discapacidad antes de los 18 años y que recibe el beneficio para hijos del Seguro Social 	Se paga hasta que ya no haya hijos elegibles para recibirlo (por lo general, cuando el hijo menor cumple 18 años)	<p>Monto del beneficio según la tasa de beneficio para sobrevivientes.</p> <p><i>Tasas modelo:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tasa</th> <th>Beneficio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>\$0.28</td> <td>\$125.00</td> </tr> <tr> <td>\$0.77</td> <td>\$326.25</td> </tr> <tr> <td>\$2.03</td> <td>\$843.75</td> </tr> <tr> <td>\$2.41 o más</td> <td>máximo de \$1,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>Para ver más tasas, consulte la página 61.</p>	Tasa	Beneficio	\$0.28	\$125.00	\$0.77	\$326.25	\$2.03	\$843.75	\$2.41 o más	máximo de \$1,000
Tasa	Beneficio												
\$0.28	\$125.00												
\$0.77	\$326.25												
\$2.03	\$843.75												
\$2.41 o más	máximo de \$1,000												

Beneficios por fallecimiento antes de la jubilación

Beneficio de pago único por fallecimiento (no se requiere cobertura reciente)

Elegibilidad. Este beneficio se paga al beneficiario de su Plan si usted es un participante que ha adquirido los derechos de pensión y fallece antes de la jubilación. (Consulte las páginas 65 a 66 para obtener información sobre cómo designar o cambiar un beneficiario del Plan). Se paga independientemente de que usted sea casado o soltero. No necesita cobertura reciente para que este beneficio sea pagadero.

Monto del beneficio. Su beneficiario del Plan recibe un monto equivalente al **50 %** de los aportes básicos totales que se pagaron al Fideicomiso de pensión en su nombre hasta un máximo de \$10,000. Este beneficio se paga en un pago único.

Beneficio por fallecimiento a 48 meses (cobertura reciente obligatoria)

Elegibilidad. El beneficiario del Plan recibe este beneficio si usted es un participante que ha adquirido derechos de pensión con cobertura reciente y fallece antes de la jubilación. (Consulte las páginas 65 y 66 para obtener información sobre cómo designar o cambiar un beneficiario del Plan). Este beneficio solo se paga si usted no está casado. Debe tener cobertura reciente al momento de su fallecimiento. (Consulte el Capítulo 7 para obtener detalles sobre la cobertura reciente).

Monto del beneficio. Su beneficiario del Plan recibe un monto equivalente a **48 veces** la pensión vitalicia mensual que usted recibiría si se jubilara el día previo a su fallecimiento. Si no es elegible para jubilarse, el Plan calcula este beneficio como si tuviera 55 años. Este beneficio se paga en un pago único.

Este beneficio se calcula según la Norma de 84 o el programa PEER si usted es elegible para cualquiera de estos beneficios de jubilación anticipada cuando fallezca.

Pensión vitalicia para el cónyuge

Elegibilidad. Su cónyuge recibe este beneficio vitalicio si usted es un participante que está casado, que ha adquirido los derechos de pensión y fallece antes de la jubilación. En la Tabla 9 en la página anterior se muestra cómo el hecho de tener cobertura reciente puede aumentar el beneficio de su cónyuge sobreviviente.

Nota: *Si fallece después de los 70 años, solamente serán pagaderos los beneficios por fallecimiento posteriores a la jubilación, incluso si no comienza a retirar sus beneficios por jubilación antes de su fallecimiento.*

Si tiene cobertura reciente al momento de su fallecimiento:

Monto del beneficio. Su cónyuge sobreviviente recibe **66²/₃ %** de la pensión de empleado y cónyuge que recibiría si usted se jubilara el día previo a su fallecimiento. Si no es elegible para jubilarse, se calcula el beneficio de su cónyuge como si usted tuviera 55 años a la fecha de su fallecimiento.

Este beneficio se calcula según la Norma de 84 o el programa PEER si usted es elegible para cualquiera de estos beneficios de jubilación anticipada cuando fallezca.

Fecha de entrada en vigencia del beneficio: Fallecimiento antes de los 65 años.

Una vez que su cónyuge sobreviviente solicite la pensión vitalicia para cónyuges, podrá solicitar que los pagos del beneficio sean retroactivos al comienzo del mes siguiente a su fallecimiento. O su cónyuge puede solicitar una fecha de entrada en vigencia del beneficio posterior, hasta la fecha en la que usted cumpliría 65 años (como se explica en la página 60).

Sin embargo, en virtud de las normas del Plan, los pagos de beneficios no pueden ser retroactivos a más de 23 meses calendario desde la fecha en que la Oficina Administrativa recibe la solicitud en el formulario correspondiente (24 meses si la solicitud es recibida en el primer día del mes).

Fecha de entrada en vigencia del beneficio: Fallecimiento a los 65 años o más.

Una vez que su cónyuge

sobreviviente solicite la pensión vitalicia para el cónyuge y que la solicitud sea aprobada, los pagos del beneficio serán retroactivos al primer día del mes siguiente a su fallecimiento. Su cónyuge no puede solicitar una fecha de entrada en vigencia del beneficio que sea posterior.

Si no tiene cobertura reciente al momento de su fallecimiento

Monto del beneficio. Su cónyuge sobreviviente recibe el **50 %** de la pensión de empleado y cónyuge que usted recibiría si se jubilara el día previo a su fallecimiento. Si no es elegible para jubilarse, se calcula el beneficio de su cónyuge como si usted tuviera 55 años.

Fecha de entrada en vigencia del beneficio: Fallecimiento antes de los 65 años.

Una vez que su cónyuge sobreviviente solicite la pensión vitalicia para el cónyuge, podrá solicitar que los pagos del beneficio sean retroactivos al comienzo del mes siguiente a su fallecimiento si usted fallece después de los 55 años de edad.

Si fallece *antes* de los 55 años, su cónyuge puede solicitar que los pagos del beneficio comiencen el mes posterior a su cumpleaños número 55.

Independientemente de su edad al fallecimiento, su cónyuge puede solicitar una fecha de entrada en vigencia del beneficio posterior, hasta la fecha en la que usted cumpliría 65 años (como se explica en la página 60).

En virtud de las normas del Plan, los pagos del beneficio no pueden ser retroactivos a más de 23 meses calendario desde la fecha en que la Oficina Administrativa recibió la solicitud en el formulario correspondiente (24 meses si la solicitud fue recibida el primer día del mes).

Fecha de entrada en vigencia del beneficio: Fallecimiento a los 65 años o más.

Una vez que su cónyuge sobreviviente solicite la pensión vitalicia para cónyuges y que la solicitud sea aprobada, los pagos del beneficio serán retroactivos al primer día del mes siguiente a su fallecimiento. Su cónyuge no puede solicitar una fecha de entrada en vigencia del beneficio que sea posterior.

Su cónyuge puede solicitar una fecha de entrada en vigencia del beneficio que sea posterior.

Si fallece antes de los 65 años, su cónyuge sobreviviente puede posponer la fecha de comienzo de la pensión vitalicia para cónyuges previa a la jubilación. La fecha de entrada en vigencia del beneficio que elija su cónyuge no puede ser posterior a su cumpleaños número 65. En caso de fallecimiento sin cobertura reciente, la fecha de entrada en vigencia del beneficio que elija su cónyuge no podrá ser previa a su fecha más temprana de jubilación (consulte el Capítulo 9). La fecha de entrada en vigencia del beneficio siempre debe ser el primer día del mes.

Si elige una fecha de entrada en vigencia del beneficio posterior, su cónyuge califica para un aumento en el monto de su pensión para el cónyuge en cualquiera de las siguientes situaciones:

- La pensión del cónyuge aumenta si usted fallece *antes* de su fecha más temprana de jubilación y su cónyuge elige comenzar con los pagos del beneficio después de su fecha más temprana de jubilación. El monto del aumento depende de la cantidad de

meses calendario entre su fecha más temprana de jubilación y la fecha de entrada en vigencia del beneficio solicitado. La Tabla 10, que se encuentra a continuación, muestra el coeficiente de posposición que se utiliza para calcular el monto del beneficio con el aumento.

- La pensión del cónyuge aumenta si usted fallece *después* de su fecha más temprana de jubilación y su cónyuge elige comenzar con los pagos del beneficio después del mes siguiente a su fallecimiento. El aumento depende de la cantidad de meses calendario entre el mes en que fallezca y la fecha de entrada en vigencia solicitada del beneficio. La Tabla 10, que se encuentra a continuación, muestra el coeficiente de posposición que se utiliza para calcular el monto del beneficio con el aumento.

Cuando su cónyuge solicite la pensión vitalicia para cónyuges previa a la jubilación, deberá elegir una fecha de entrada en vigencia del beneficio. En el formulario de solicitud, su cónyuge puede solicitar la estimación del monto de la pensión con base en la fecha

de entrada en vigencia del beneficio deseado. El formulario de solicitud brinda información adicional sobre cómo solicitar esta estimación.

Si su cónyuge elige una fecha de entrada en vigencia del beneficio que es de más de 180 días posteriores a solicitar los beneficios, la Oficina Administrativa enviará un recordatorio poco antes de la fecha de entrada en vigencia del beneficio que desee su cónyuge. Este recordatorio incluye un formulario para que su cónyuge vuelva a confirmar la elección de una fecha de entrada en vigencia del beneficio y la dirección postal actual. Para comenzar con los pagos del beneficio, su cónyuge debe completar y devolver este formulario a la Oficina Administrativa. Para garantizar la recepción del recordatorio, su cónyuge deberá mantener informada a la Oficina Administrativa sobre cualquier cambio en su dirección postal.

Nota: Si su cónyuge fallece antes de solicitar la pensión vitalicia para cónyuges o antes de la fecha de entrada en vigencia del beneficio que solicite, no se pagarán los beneficios.

TABLA 10 Coeficientes de posposición
Pensión vitalicia para el cónyuge antes de la jubilación

Meses	0 años	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	10 años
0	1.000	1.096	1.192	1.288	1.384	1.480	2.200
3	1.024	1.120	1.216	1.312	1.408	1.516	
6	1.048	1.144	1.240	1.336	1.432	1.552	
9	1.072	1.168	1.264	1.360	1.456	1.588	

Ejemplo: Supongamos que usted tiene derechos de pensión adquiridos y fallece a los 50 años con cobertura reciente. Dado que tiene cobertura reciente, el beneficio de su cónyuge puede comenzar el primer día del mes posterior a su fallecimiento. El monto de la pensión vitalicia de su cónyuge es de \$500 por mes.

Supongamos que su cónyuge decide posponer la recepción del beneficio hasta su cumpleaños número 60 (después de la fecha más temprana de su jubilación). Se utilizaría un coeficiente de posposición de 1.480 para calcular el beneficio de su cónyuge en función de la demora del beneficio, diez años después de su fallecimiento y cinco años después de la fecha más temprana de su jubilación a los 55 años de edad.

Pensión vitalicia de su cónyuge en la fecha de su fallecimiento	\$500
Coeficiente de posposición (5 años)	X 1.480
Pensión mensual de su cónyuge	= \$740

Beneficio para hijos sobrevivientes (cobertura reciente obligatoria)

Elegibilidad. Este beneficio se paga aunque usted haya adquirido beneficios de pensión o no, pero debe tener cobertura reciente al momento de su fallecimiento. Sus hijos elegibles reciben este beneficio mensual luego de su fallecimiento si usted cumple con todos los requisitos a continuación:

1. En caso de fallecimiento antes de la jubilación y antes de su cumpleaños número 65; y
2. Si tiene cobertura reciente al momento de su fallecimiento; y
3. Trabajó al menos 3,000 horas cubiertas, y
4. Su tasa de beneficio para el sobreviviente es superior a 21¢.

Para ser elegible, su hijo debe cumplir con lo siguiente:

1. Ser menor de 18 años o tener una discapacidad que comience antes de los 18 años; y
2. Recibir beneficios de discapacidad o del Seguro Social para sobrevivientes como consecuencia de su fallecimiento.



TABLA 11 Monto del beneficio para hijos sobrevivientes

Tasa de beneficio para sobrevivientes	Beneficio mensual total
\$0.21 o menos	Ninguno
\$0.25	\$71.43
\$0.50	\$215.36
\$0.75	\$318.04
\$1.00	\$420.71
\$1.50	\$626.07
\$2.00	\$831.43
\$2.41 o más	\$1,000 máximo

Nota: Si su monto exacto no figura en esta tabla, se encuentra entre los montos más cercanos que se detallan. Su Oficina Administrativa puede explicar cómo se calcula el beneficio para hijos sobrevivientes según su tasa de beneficio para sobrevivientes.

Monto del beneficio. El monto del beneficio para hijos sobrevivientes se calcula con los datos de la Tabla 11 más arriba y se basa en su tasa de beneficio para sobrevivientes. Este monto mensual total se divide en partes iguales entre sus hijos elegibles.

En la mayoría de los casos, el Plan paga el beneficio de cada hijo a la persona que recibe los beneficios del Seguro Social para ese hijo. El beneficio para sobrevivientes para cada hijo se interrumpe cuando el hijo ya no es elegible (generalmente, a los 18 años). Después de eso, el beneficio para sobrevivientes para ese hijo se divide entre los hijos elegibles restantes.

Los beneficios para hijos sobrevivientes se interrumpen por completo cuando ya no hay hijos elegibles (por lo general, cuando el hijo menor cumple los 18 años). El ejemplo que figura en la página 63 muestra cómo se pagan los beneficios a los hijos sobrevivientes.

Nota: La persona que recibe el beneficio de supervivencia para hijos está obligada a notificar de inmediato al Plan si deja de ser el representante legal del menor para los beneficios del Seguro Social o si el hijo beneficiario deja de estar bajo su tutela antes de cumplir los 18 años.

Tasa de beneficio para sobrevivientes.

En su Plan se calcula su tasa de beneficio para sobrevivientes al dividir los aportes básicos totales pagados por su empleo cubierto después de 1991 entre sus horas cubiertas totales después de 1991.

Para los participantes que fallecieron antes del 1 de enero de 2000, el Plan calculó su tasa de beneficio para sobrevivientes al dividir los aportes básicos totales pagados por su empleo cubierto después de 1986 entre sus horas cubiertas totales después de 1986.

Recuerde que se utilizan los aportes básicos para calcular su tasa de beneficio para sobreviviente, y que estos no incluyen aportes PEER.

Beneficios por fallecimiento después de la jubilación

Pensión vitalicia para el cónyuge

Elegibilidad. Su cónyuge recibe este beneficio vitalicio si usted elige la pensión *regular* u *opcional* de empleado y cónyuge al momento de jubilarse. Este beneficio mensual se paga a la persona con la que esté casado/a al momento de su jubilación. Los pagos comienzan el primer día del mes siguiente a su fallecimiento.

Si tiene cobertura reciente al momento de la jubilación

Monto del beneficio. Si elige la pensión regular de empleado y cónyuge, su cónyuge recibe el **66²/₃ %** del beneficio que usted recibía con ese tipo de pensión. Si elige la pensión *opcional* de empleado y cónyuge, su cónyuge recibe el **75 %** del beneficio que usted recibía con ese tipo de pensión.

Si elige la opción de ajuste de beneficios con cualquiera de los tipos de pensión de empleado y cónyuge, el beneficio de su cónyuge se calcula como si usted hubiese elegido la pensión de empleado y cónyuge sin la opción de ajuste de beneficios.

Si no tiene cobertura reciente al momento de la jubilación

Monto del beneficio. Si elige la pensión *regular* de empleado y cónyuge, su cónyuge recibe el **50 %** del beneficio que usted recibía con ese tipo de pensión. Si elige la pensión *opcional* de empleado y cónyuge, su cónyuge recibe el **75 %** del beneficio que usted recibía con ese tipo de pensión.

Si elige la opción de ajuste de beneficios con cualquiera de los tipos de pensión de empleado y cónyuge, el beneficio de su cónyuge se calcula como si usted hubiese elegido la pensión de empleado y cónyuge sin la opción de ajuste de beneficios.



Cambio en el estado civil

Si usted se casa o vuelve a casarse después de la fecha de entrada en vigencia de su pensión, su nuevo cónyuge no califica para una pensión vitalicia de cónyuge. La pensión vitalicia del cónyuge después de la jubilación solo se paga al cónyuge con el que estaba casado en la fecha en la que usted eligió esta opción de pago de beneficios.

Si elige una pensión de empleado y cónyuge y después se divorcia, su pensión de empleado y cónyuge seguirá vigente. Su excónyuge seguirá siendo la persona elegible para recibir la pensión vitalicia de cónyuge después de su fallecimiento. Es posible que esta norma no se aplique si un tribunal emite una *Orden calificada de relaciones domésticas* (QDRO) que contemple la conversión de su pensión de empleado y cónyuge a una pensión vitalicia, y si se cumplen otros requisitos específicos. Comuníquese con su Oficina Administrativa para obtener más detalles.

Beneficio opcional de pago único por fallecimiento (no requiere cobertura reciente)

Elegibilidad. El beneficiario de su Plan recibe este beneficio opcional de pago único por fallecimiento solo si usted elige este beneficio cuando se jubile. Puede elegir este beneficio independientemente de que tenga o no cobertura reciente. También puede elegir este beneficio si está casado o es soltero. Si está casado, se necesita el consentimiento de su cónyuge.

El beneficio opcional de pago único por fallecimiento está disponible con cualquiera de las opciones de pago que ofrece el Plan (consulte el Capítulo 14).

Monto del beneficio. El beneficiario de su Plan recibe un monto equivalente a **12 veces** el beneficio mensual que usted recibiría si hubiese elegido la pensión vitalicia sin la opción de ajuste de beneficios. Este beneficio se paga en un pago único.

Si elige el beneficio opcional de pago único por fallecimiento cuando se jubile, su beneficio mensual (y cualquier beneficio basado en este) se reducirá en un pequeño porcentaje para considerar este beneficio por fallecimiento.



EJEMPLO Cómo se calcula un beneficio específico por fallecimiento a cuatro años

Supongamos que usted se jubila a los 60 años y elige la pensión vitalicia mensual de \$1,500. En este cuadro se muestra cuál sería su beneficio específico por fallecimiento a cuatro años si fallece a los 63 años.

En primer lugar, se debe determinar el monto inicial de su beneficio específico por fallecimiento a cuatro años al multiplicar su pensión vitalicia por 48. Incluso si elige otra forma de opción de pago, la pensión vitalicia se utilizará para calcular el monto del beneficio específico por fallecimiento a cuatro años.

Pensión vitalicia ▶

\$1,500
X 48
= \$72,000

En segundo lugar, se deben sumar todos los pagos de beneficios que recibió antes de fallecer.

Beneficios recibidos hasta los 63 años ▶

\$1,500
X 36 meses
= \$54,000

En tercer lugar, se deben restar los beneficios totales que recibió del monto calculado como su beneficio inicial específico por fallecimiento a cuatro años en el primer paso. La diferencia es el monto del beneficio específico por fallecimiento a cuatro años pagadero al beneficiario del Plan. En este ejemplo, el monto es de \$18,000.

Beneficio específico por fallecimiento a cuatro años ▶

\$72,000
- \$54,000
= \$18,000

Nota: Si elige una forma de la opción de ajuste de beneficios, los montos calculados para el segundo paso se basarán en lo que recibió realmente. Por ejemplo, si su beneficio aumentara de \$1,500 a \$1,689 con la opción de ajuste de beneficios con 65 años y usted falleciera a los 63 años, el monto que se restaría de los \$72,000 sería \$60,804. Entonces, el beneficio por fallecimiento a cuatro años sería de \$11,196.

Beneficio específico por fallecimiento a cuatro años (cobertura reciente obligatoria)

Elegibilidad. El beneficiario de su Plan recibe este beneficio solo si usted se jubila con cobertura reciente y elige una pensión vitalicia o pensión vitalicia con una opción de ajuste de beneficios. Asimismo, como se explica a continuación, este beneficio solo se paga si usted fallece antes de recibir aproximadamente 48 meses de pagos de beneficio.

Si elige la pensión vitalicia sin una opción de ajuste de beneficios

Monto del beneficio. Si usted elige la pensión vitalicia sin una opción de ajuste de beneficios, el beneficiario de su Plan recibe la diferencia entre los pagos del beneficio total que realmente usted recibe antes de fallecer y 48 veces su pensión vitalicia mensual. Este beneficio se paga en un pago único. Vea el ejemplo que se presenta más arriba.

Si los pagos del beneficio total que recibe antes de fallecer corresponden a más de 48 veces el monto de su pensión vitalicia, este beneficio específico por fallecimiento a cuatro años no se paga.

Si elige la pensión vitalicia con una opción de ajuste de beneficios

Monto del beneficio. Si elige la pensión vitalicia con una opción de ajuste de beneficios, el beneficiario de su Plan recibe la diferencia entre los pagos del beneficio total que usted realmente recibe antes de fallecer y 48 veces su beneficio mensual en virtud de la pensión vitalicia sin opción de ajuste de beneficios. Este beneficio se paga en un pago único.

Si los pagos del beneficio total que recibe antes de fallecer en virtud de la opción de ajuste de beneficios corresponde a más de 48 veces el monto de lo que sería su beneficio mensual para la pensión vitalicia, este beneficio específico por fallecimiento a cuatro años no se paga.

Designación del beneficiario del Plan

Algunos de los beneficios por fallecimiento del Plan solo se pagan a su beneficiario. Por este motivo, es sumamente importante que designe a un beneficiario y que mantenga actualizada esa designación si se produce algún cambio en su situación familiar.

Solo puede usar el *Formulario de designación de beneficiario* proporcionado por el Fideicomiso de pensión. Para que el Plan reconozca su designación, su Oficina Administrativa debe recibir su *Formulario de designación de beneficiario* original firmado antes de su fallecimiento. (No se aceptan documentos enviados por fax, por correo electrónico ni fotocopiados).

Cuando designe a un beneficiario del Plan, deberá proporcionar el nombre completo y su relación con usted (por ejemplo, cónyuge, padre/madre, hijo/a o amigo/a) y su dirección postal actual. Visite la página web del Plan en www.wctpension.org para ver un tutorial sobre cómo designar a su beneficiario (se encuentra disponible en inglés y español).

Si designa un fideicomiso o patrimonio, debe proporcionar su nombre legal completo (por ejemplo, *el fideicomiso de John y Mary Smith o el patrimonio de John Jackson*), en vez del nombre del fideicomisario o el albacea. Esto garantiza que su beneficio se pague al fideicomiso o al patrimonio, no a una persona en particular. Además de incluir el nombre completo del fideicomiso o del patrimonio, también debe incluir la dirección postal completa.

Los *Formularios de designación de beneficiario* que se reciban después de su fallecimiento no se tendrán en cuenta, incluso cuando hayan sido

firmados y enviados por correo antes de su fallecimiento. Pida a su Oficina Administrativa que le envíe el formulario correspondiente o puede bajar una copia desde la página de *Formularios y documentos del Plan* en la página web de su Plan en www.wctpension.org.

Nota: *Solo se aceptarán las designaciones de beneficiarios que se realicen en los formularios proporcionados por este Fideicomiso de pensión. Las designaciones de beneficiarios que se realicen en su testamento o en formularios utilizados por otros fideicomisos de pensión, de salud o de bienestar o para otros beneficios de sindicatos (por ejemplo, seguro de vida) no serán aceptadas por este Fideicomiso de pensión.*

Cómo designar a un beneficiario

Antes de su jubilación. Incluso si es nuevo en el Plan, deberá designar a un beneficiario del Plan para que reciba cualquier beneficio de pago único por fallecimiento que deba pagarse si usted fallece antes de la jubilación. El beneficiario del Plan puede ser cualquier persona o personas, su patrimonio o un fideicomiso. Su *Declaración de beneficios personales* detalla quién es su beneficiario del Plan registrado al final del año anterior.

Al jubilarse. Designar un beneficiario es sumamente importante al momento de la jubilación. Si al momento de su fallecimiento se debe pagar algún beneficio de pago único por fallecimiento o existen pagos de beneficios a su nombre, dichos beneficios se le pagarán a su beneficiario.

Debe completar un nuevo *Formulario de designación de beneficiario* como parte del proceso de elección de beneficios (explicado en el Capítulo 14). Si está casado y no designa a su cónyuge como

su beneficiario exclusivo, su cónyuge debe brindar el consentimiento a su elección y dicho consentimiento de su cónyuge deberá ser certificado por notario o firmado ante un empleado autorizado de su Oficina Administrativa.

Cómo cambiar el beneficiario del Plan

Usted puede cambiar el beneficiario de su Plan en cualquier momento a través de la designación de un nuevo beneficiario en un *Formulario de designación de beneficiario* proporcionado por el Fideicomiso de pensión. La designación de un nuevo beneficiario no entra en vigencia a menos que se presente este formulario completo y firmado ante una Oficina Administrativa antes de que usted fallezca.

Los cambios en su situación familiar, como divorcio, matrimonio u otros cambios familiares, no afectan las designaciones de beneficiarios del Plan que ya haya realizado anteriormente. Un acuerdo de divorcio que le concede todos sus beneficios de jubilación no cancela la designación previa que usted haya presentado ante el Fideicomiso de pensión en la que designe a su excónyuge como beneficiario del Plan. Debe considerar designar a un nuevo beneficiario del Plan si se casa o se divorcia, si su cónyuge fallece, si usted tiene hijos o si fallece su beneficiario designado.

Beneficiario preferencial

Si no designa un beneficiario del Plan o si el beneficiario del Plan designado fallece antes que usted, el Plan analiza las siguientes clases de sobrevivientes:

- Cónyuge en la fecha de fallecimiento
- Hijos (solo se tienen en cuenta los hijos biológicos o legalmente adoptados)
- Padres
- Hermanos y hermanas
- Su patrimonio

Una vez que el Plan acepta su *Formulario de designación de beneficiario*, la única forma de cambiar a su beneficiario es presentando un nuevo *Formulario de designación de beneficiario*. Un divorcio no eliminará a su excónyuge como beneficiario designado, y los beneficiarios nombrados en su testamento, fideicomiso en vida o formularios de seguros de vida no cancelarán ni modificarán sus designaciones de beneficiario del Plan.

Nota: En caso de que alguien adopte a su hijo biológico, el Plan se rige por la ley estatal para determinar si el menor se considera su hijo “natural” para este propósito.

El beneficiario del Plan se selecciona de la primera de estas clasificaciones que tenga un sobreviviente. Si existe más de un sobreviviente en esa clase, compartirán por igual cualquier beneficio de pago por fallecimiento que deba pagarse.

Cómo solicitar beneficios por fallecimiento

Como se ha explicado en este capítulo, es una buena idea mantener informados a sus familiares y beneficiario del Plan acerca de los beneficios por fallecimiento y para sobrevivientes que estarán disponibles después de su fallecimiento. Asegúrese de que sepan dónde guarda sus *Declaraciones de beneficios personales* y el resto de la información del Plan.

Los procedimientos a seguir para solicitar los beneficios por fallecimiento difieren con base en si usted fallece antes o después de jubilarse.

Fallecimiento antes de la jubilación

Sus sobrevivientes deben contactar a la Oficina Administrativa lo antes posible después de su fallecimiento. La Oficina Administrativa revisará los registros de su Plan y avisará a sus sobrevivientes cuáles son los beneficios por fallecimiento a pagar. En la contraportada puede encontrar las direcciones y números de teléfono gratuitos de las Oficinas Administrativas.

La Oficina Administrativa también los asesorará con respecto a qué documentos adicionales se requieren, como certificados de nacimiento, de matrimonio, de fallecimiento, etc.

Cuando la Oficina Administrativa haya verificado los beneficios a pagar, se enviarán las solicitudes de beneficios, las retenciones de impuestos y los formularios de traspaso de aportes a cada sobreviviente elegible.

Fallecimiento después de la jubilación

Si usted ya se ha jubilado, es de especial importancia que sus sobrevivientes se pongan en contacto con Prudential Financial al número telefónico gratuito (800) 336-3387. También pueden ponerse en contacto con su Oficina Administrativa. Esto es importante para que sus beneficios puedan suspenderse y evitar cualquier sobrepago. Si sus beneficios se depositan automáticamente en su cuenta bancaria, los sobrepagos podrán ser retirados automáticamente.

Una vez que su Oficina Administrativa sepa de su fallecimiento, revisará los registros de su Plan y asesorará a sus sobrevivientes acerca de los beneficios por fallecimiento a ser pagados. Se le enviarán formularios de solicitud de beneficios, retención de impuestos y de traspaso de aportes a sus sobrevivientes para que los completen y los devuelvan.

Es posible que se le pida a sus sobrevivientes que brinden documentos, como su certificado de defunción, de matrimonio, certificados de nacimiento del cónyuge y de los hijos, documentos de adopción y documentos de la Administración del Seguro Social (por discapacidad y beneficios para los hijos).

No se pagarán beneficios por fallecimiento, a menos que se reciba una solicitud de beneficios adecuadamente completada y que esta sea aprobada por el Fideicomiso de pensión. Si usted seleccionó la *pensión vitalicia para el cónyuge*, su cónyuge deberá solicitar formalmente el beneficio.

Sus sobrevivientes pueden presentar sus solicitudes antes de tener toda la evidencia necesaria para obtener el pago de los beneficios. No deben retrasar la solicitud de beneficios solo porque no tienen todos los documentos disponibles de inmediato; no obstante, no será posible aprobar sus beneficios del Plan por fallecimiento hasta que se reciban los documentos requeridos.

Información sobre el pago de beneficios

Retención de impuestos

De acuerdo con la ley fiscal federal, los pagos de beneficios están sujetos a la retención de impuestos federales sobre los ingresos, excepto que su sobreviviente elija lo contrario.

Por cada beneficio a pagar se debe completar un *Formulario de elección de retención*. Si sus sobrevivientes viven en un estado donde están sujetos a los impuestos sobre los ingresos, también deberán completar un *Formulario de retención de impuestos estatales sobre los ingresos*.

Comuníquese con su asesor fiscal en caso de tener preguntas acerca de cuánto debe retenerse o cómo informar al Servicio de Impuestos Internos al respecto.

Antes del 31 de enero de cada año, el Plan envía un Formulario 1099-R del Servicio de Impuestos Internos a todos los beneficiarios que recibieron un beneficio por fallecimiento en el año previo. Este formulario muestra el monto total que recibieron del Plan durante el año calendario precedente. También muestra los montos de cualquier impuesto federal o estatal retenido de sus beneficios durante ese año.

Si su sobreviviente recibe un beneficio mensual, puede ponerse en contacto con Prudential Financial para cambiar su selección de retención comunicándose telefónicamente al (800) 336-3387 o visitando la página web **WCTPension.RetireWithPru.com**.

Traspaso del pago único

Si sus sobrevivientes son elegibles para el beneficio de pago único por fallecimiento, pueden ser elegibles para traspasar todo o una porción de este a una Cuenta Individual de Jubilación (Individual Retirement Account, IRA) o a un plan de empleador elegible. Se proporcionarán los formularios de elección si se cumple con los requisitos de elegibilidad.

Sus sobrevivientes deben ponerse en contacto con la Oficina Administrativa si tienen preguntas. En la contraportada puede encontrar las direcciones y números de teléfono gratuitos.

CAPÍTULO
12

INFORMACIÓN SOBRE CÓMO SOLICITAR LOS BENEFICIOS

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

En este capítulo le explicamos cómo puede solicitar información acerca de su cobertura en virtud del Plan. Es importante que verifique su estado en el Plan en forma periódica. Hay varios tipos diferentes de declaraciones que el Fideicomiso puede proporcionar dependiendo de qué tipo de información necesite. En este capítulo le explicamos cada una de estas declaraciones.

TEMAS IMPORTANTES

Información sobre cómo solicitar los beneficios

Entrevista con un representante del Plan

Declaración de beneficios personales

Declaración de antecedentes laborales

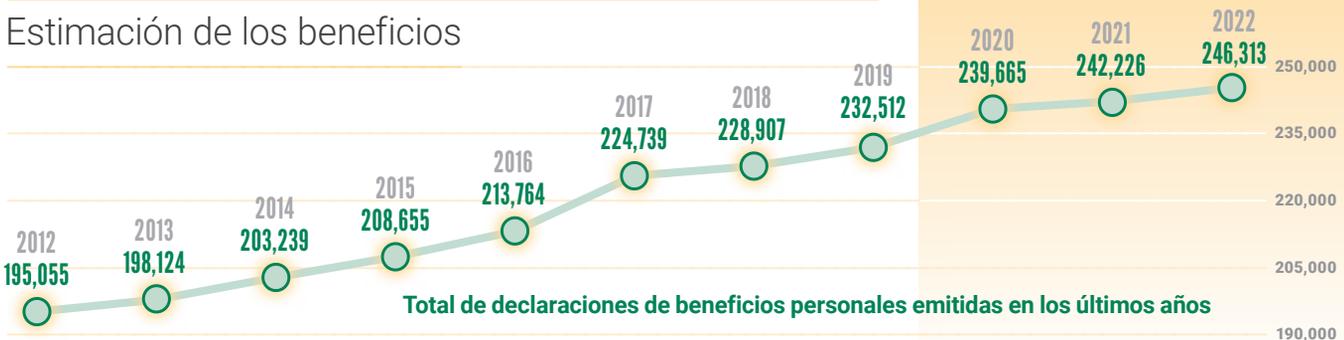
Declaración de beneficios acumulados

Estimación de los beneficios



El Plan añadió el portal del participante a su página web en 2019, ofreciendo las declaraciones de beneficios personales de los últimos tres años.

La primera declaración de beneficios personales se emitió en 1995 a aproximadamente 213,000 participantes.



Información sobre cómo solicitar los beneficios

Su Plan ofrece varias maneras de verificar la cobertura de su Plan, su estado de adquisición de derechos, cobertura reciente y beneficios acumulados. Nunca es demasiado pronto para saber lo que su Plan ofrece y para obtener información precisa sobre sus beneficios.

En el cuadro que se muestra a la derecha presentamos un resumen de los diferentes tipos de declaraciones que puede solicitar.

Entrevista con un representante del Plan

Puede programar una entrevista personal con un representante del Plan para conversar sobre la cobertura de su Plan y los beneficios. Si está listo para solicitar los beneficios, un representante del Plan puede guiarlo en el proceso.

Los representantes del Plan se encuentran disponibles en las Oficinas Administrativas que se enumeran en la contraportada de este documento. Además, hay representantes del Plan que visitan algunos sindicatos locales con el fin de reunirse con los participantes y contestar sus preguntas. Hay calendarios especiales para estas visitas. Póngase en contacto con su Oficina Administrativa y ellos podrán asesorarlo sobre cuál es la ubicación más cercana para que pueda reunirse con un representante del Plan y lo ayudarán a programar una cita.

Se recomienda a los participantes que se reúnan con un representante del Plan para solicitar los beneficios que acudan con su cónyuge para que también comprenda los beneficios disponibles en virtud del Plan.



Tipos de declaraciones

Declaraciones	Cuándo solicitarlas	Qué se proporciona
Declaración de beneficios personales	<ul style="list-style-type: none"> Se proporciona automáticamente en forma anual a los participantes activos. Disponible en la página web del Plan previo registro. 	<ul style="list-style-type: none"> Contiene una lista completa de todas las horas cubiertas pagadas en su nombre en el año anterior. Informa sobre su estado de adquisición de derechos de pensión. Estima su beneficio de jubilación normal (65 años) con base en su empleo cubierto hasta el 31 de diciembre del año anterior.
Declaración de antecedentes laborales	<ul style="list-style-type: none"> Al menos dos años antes de su jubilación. Último año activo en el Plan. 	<ul style="list-style-type: none"> Contiene una lista completa de todas las horas cubiertas pagadas en su nombre. Informa sobre su estado de adquisición de derechos, con inclusión de interrupciones o pérdidas de servicio. Brinda información acerca de su elegibilidad para la Norma de 84 y PEER.
Declaración de beneficios acumulados	<ul style="list-style-type: none"> Al menos dos años antes de su jubilación. Último año activo en el Plan. 	<ul style="list-style-type: none"> Informa sobre su estado de adquisición de derechos, con inclusión de interrupciones o pérdidas de servicio. Brinda información acerca de su elegibilidad para la Norma de 84 y PEER. Estima su beneficio de jubilación normal (65 años) con base en su empleo cubierto hasta la fecha.
Estimación de beneficios	<ul style="list-style-type: none"> Aproximadamente cinco años antes de su jubilación o cuando cumpla los 50 años. Doce meses antes de la fecha de entrada en vigencia anticipada de su pensión. 	<ul style="list-style-type: none"> Brinda información acerca de su elegibilidad para la Norma de 84 y PEER. Estima los montos de los beneficios en virtud de cada opción de pago disponible, con base en su edad y la edad de su cónyuge (en caso de estar casado) para la fecha de entrada en vigencia de la pensión que solicite.

Tómese el tiempo para verificar la información en su *Declaración de beneficios personales* o en cualquiera de los otros tipos de declaraciones disponibles para el Plan. Conserve sus declaraciones con las copias anteriores en un lugar seguro. Si tiene preguntas, comuníquese con su Oficina Administrativa.



Visite la página web del Plan en www.wctpension.org para ver los tutoriales en línea en los que se explica la información que se brinda en la *Declaración de antecedentes laborales* o la *Estimación de los beneficios*.



Acerca de su declaración de beneficios personales

Su *Declaración de beneficios personales* se le envía por correo en junio si trabajó, al menos, 250 horas cubiertas durante el año calendario anterior y si tiene una dirección de correo postal válida en nuestros registros. Las *declaraciones de beneficios personales* de los tres años más recientes también se pueden ver en la página web del Fideicomiso en www.wctpension.org después del registro correspondiente. La declaración muestra los aportes del empleador pagados en el año calendario previo en función de su acuerdo de negociación colectiva.

Ejemplo de la declaración de beneficios personales

Este ejemplo de declaración puede ayudarlo a comprender la cobertura de su Plan. Aquí, suponemos que este participante tiene una tasa de aportes básicos de \$10.82 para el año calendario 2022.

Nota: Las tasas de aporte exactas para su empleo cubierto se muestran en su acuerdo de negociación colectiva.



The Trustees of the Western Conference of Teamsters Pension Trust are pleased to provide you with the following information regarding your Plan coverage and eligibility for benefits. Please read the information which follows carefully, to ensure that all the personal information is correct and complete. This will enable us to provide a more detailed statement in the future. If you have any questions, contact your Administrative Office.

Benefits earned through the Plan's past service rules are included in the Total Accrued Annual Benefit listed below. If you believe you have additional years by virtue of entering the Plan as a member of a new group, please contact your Administrative Office. You may request either a complete estimate of your benefits or a list of your Covered Hours by year.

Based on your latest coverage, you should direct your inquiry to:
Northwest/Rocky Mt. Area Administrative Office
2323 Eastlake Ave. E (206) 329-4900
Seattle WA, 98102-3393

YOUR PLAN STATUS

You are a vested participant.

J DOE
789 MAIN STREET
ANYTOWN, WA 83301-0000

123456789

YOUR PLAN COVERAGE

Detailed Listing Of Your Plan Coverage For The Year Of 2022

Month	Employer	Hours	Contributions	Month	Employer	Hours	Contributions
JAN	ABC COMPANY	200.0 ^P	\$2,164.00	FEB	ABC COMPANY	160.0 ^P	\$1,731.20
MAR	ABC COMPANY	160.0 ^P	\$1,731.20	APR	ABC COMPANY	160.0 ^P	\$1,731.20
MAY	ABC COMPANY	200.0 ^P	\$2,164.00	JUN	ABC COMPANY	160.0 ^P	\$1,731.20
JUL	ABC COMPANY	200.0 ^P	\$2,164.00	AUG	ABC COMPANY	160.0 ^P	\$1,731.20
SEP	ABC COMPANY	160.0 ^P	\$1,731.20	OCT	ABC COMPANY	200.0 ^P	\$2,164.00
NOV	ABC COMPANY	160.0 ^P	\$1,731.20	DEC	ABC COMPANY	160.0 ^P	\$1,731.20

^P Indicates months in which you had PEER coverage.

Overall Total For Year: Hours 2080.0 \$22,505.60

Estado de adquisición de derechos de pensión. La *Declaración de beneficios personales* muestra el estado de adquisición de derechos de pensión. Si usted no ha adquirido los derechos de pensión, en este recuadro se muestra su cantidad de años de adquisición de derechos de pensión al último mes de diciembre. Si califica para una Adquisición especial de derechos de pensión, su estado de adquisición de derechos de pensión podría indicar que primero debe acumular participación activa antes de adquirir los derechos de pensión.

Cobertura del Plan. Puede ver que la tasa de aportes básicos de este participante en el mes de diciembre anterior fue de \$10.82 al dividir el aporte mensual que se muestra (\$1,731.20) por sus horas cubiertas trabajadas durante ese mes (160.0 horas). **Nota:** Las tasas de aporte exactas para su empleo cubierto se muestran en su acuerdo de negociación colectiva.

Cobertura PEER. En su declaración, los meses con cobertura PEER se marcan con este símbolo "P" (que significa PEER o Programa de jubilación anticipada mejorada). Simplemente por haber trabajado con un contrato PEER por unos años no significa que vaya a calificar para los beneficios de PEER cuando se jubile.



Asegúrese de que su Oficina Administrativa tenga su dirección de correo postal actualizada, para que reciba su Declaración de beneficios personales.



Acerca de su declaración de beneficios personales (cont.)

YOUR PLAN BENEFITS

Annual Benefit Earned During 2022
 Your collectively bargained contributions paid in 2022 of **\$22,505.60** increased your annual benefit by: **\$4,621.08**

Total Accrued Annual Benefit
 As of December 31, 2022, you have earned a total annual benefit, payable at age 65, in the amount of: **\$80,539.32**

IMPORTANT INFORMATION REGARDING YOUR PLAN RECORD

4 **123456789** J DOE
 Address: 789 MAIN STREET
 ANYTOWN, WA 83301-0000

INDICATE CORRECTIONS IN THE SPACE #12 OF

*100 Elm Street
95041*

The Trust shows the following information in your record (shown in gray boxes). If any information is incorrect or missing, please print the corrected information in the space provided. A postage paid return envelope and a beneficiary card have been enclosed for your convenience.

Email Address: _____
Phone Number: _____
Date of Birth: 03/07/67
Gender: MALE
Spouse Date of Birth: _____
Union Initiation Date: 09/02/90
Hire Date 1st Employer: 09/02/90

Plan Beneficiary: **MARY DOE** To name or change your beneficiary, use the enclosed Beneficiary Designation Card.

Beneficios del Plan. Su declaración muestra en cuánto se ha incrementado su beneficio anual debido a las horas cubiertas durante el año calendario previo.

Beneficio anual total acumulado. Es el beneficio anual que acumuló con base en el total de horas cubiertas que trabajó en virtud del Plan. Recuerde que el monto que aparece en el ejemplo es el beneficio anual pagadero a la edad de jubilación normal (por lo general, 65 años). Los beneficios que se pagan en virtud del Plan se pagan mensualmente.

ID del participante. Puede hacer referencia a su identificación confidencial de participante al llamar o al escribir sobre sus beneficios (en lugar de brindar su número del Seguro Social).

Actualización del registro del Plan. Si descubre que la información personal en su declaración es incorrecta o está incompleta, usted tiene la responsabilidad de notificarlo al Plan enviando esta tarjeta desprendible tan pronto como sea posible.

Beneficiario del Plan. Si necesita cambiar la designación de beneficiario que se muestra, no puede realizar el cambio simplemente tachando el nombre de la tarjeta. Para realizar un cambio válido, debe utilizar el *Formulario de designación de beneficiario oficial* del Plan y el formulario completo debe ser recibido por su Oficina Administrativa antes de su fallecimiento. Se adjunta con su declaración un *Formulario de designación de beneficiario oficial* y un sobre de devolución de una respuesta con franqueo pagado.



Su Declaración de beneficios personales solo muestra las horas para las cuales se pagan aportes de pensión. Es posible que su acuerdo de negociación colectiva no le exija al empleador realizar aportes por las horas extra o ciertos permisos remunerados. O es posible que tenga un máximo mensual o anual sobre la cantidad de horas que exigen aportes de pensión. Para más información, consulte la página 4.



Declaraciones de beneficios

Las declaraciones que se muestran en estas dos páginas se encuentran disponibles si contacta a su Oficina Administrativa. Pueden solicitarse sin cargo. Puede solicitar una declaración una vez cada 12 meses. La Oficina Administrativa puede tomar de cuatro a seis semanas para brindarle la información.

**WESTERN CONFERENCE OF TEAMSTERS PENSION TRUST
WORK HISTORY STATEMENT**
(This is not an application for benefits)

Page 1

July 21, 2023

JOHN DOE
12345 A STREET
ANYTOWN CA 95356-0000

PARTICIPANT'S PEER INFORMATION			
Age and Contributory Service	PEER Program Hours		
Your Age	57	PEER/84	0.0
Years of Contrib. Service +	18	PEER/82	0.0
Total =	75	PEER/80	3240.4
		PEER Lock In	No

PARTICIPANT'S PERSONAL INFORMATION	
Social Security Number XXX-XX-9999	Administrative Code 4072310875 069
Birth Date 09/29/1965	Sex Male
Spouse Date of Birth 01/06/1966	Date of Marriage 09/01/1995
Past Employment Date(s) Special Continuous 02/02/2006	First Covered Hour 02/02/2006
Last Employer ABC COMPANY	Last Local Union 0439

Listed below are all the hours that have been credited on your behalf through **04/2023**, ignoring any possible Breaks and Forfeitures of Service. An asterisk denotes a year that is counted towards meeting the Contributory Service Requirements.

YEAR	HOURS	YEAR	HOURS	YEAR	HOURS	YEAR	HOURS	YEAR	HOURS
*2006	2080.0	*2019	2080.1						
*2007	2079.9	*2020	2080.0						
*2008	2080.0	*2021	2080.1						
*2009	2080.1	*2022	2079.9						
*2010	2080.1	*2023	688.0						
*2011	2080.0								
*2012	2080.1								
*2013	2080.1								
*2014	2080.0								
*2015	2080.0								
*2016	2080.2								
*2017	2080.2								
*2018	2079.9								

According to Plan records, your accrued benefit is non-forfeitable. You became a Vested Participant

La **Declaración de antecedentes laborales** muestra su estado de adquisición de derechos de pensión, los años de servicio con aportes y su estado del programa PEER (si procede).

Esta declaración detalla todas las horas cubiertas por año.

La **Declaración de beneficios acumulados** lo ayuda a comprender los beneficios que ha ganado hasta la fecha. Muestra el valor de sus beneficios de pensión mensuales a los 65 años con base en su cobertura acumulada en virtud del Plan hasta una fecha específica.

El monto de beneficios acumulados que se muestra no está verificado. Su monto exacto variará dependiendo de cuándo decida jubilarse, el tipo de beneficio para el cual es elegible, su elección de las opciones de pago y otros factores.

**WESTERN CONFERENCE OF TEAMSTERS PENSION TRUST
NON-VERIFIED BENEFIT STATEMENT**
(This is not an application for benefits)

Page 1

July 21, 2023

JOHN DOE
12345 A STREET
ANYTOWN CA 95356-0000

PARTICIPANT'S PEER INFORMATION			
Age and Contributory Service	PEER Program Hours		
Your Age	57	PEER/84	0.0
Years of Contrib. Service +	18	PEER/82	0.0
Total =	75	PEER/80	3240.4
		PEER Lock In	No

PARTICIPANT'S PERSONAL INFORMATION	
Social Security Number XXX-XX-9999	Administrative Code 4072310875 069
Birth Date 09/29/1965	Sex Male
Spouse Date of Birth 01/06/1966	Date of Marriage 09/01/1995
Past Employment Date(s) Special Continuous 02/02/2006	First Covered Hour 02/02/2006
Last Employer ABC COMPANY	Last Local Union 0439

Your accrued benefit is the amount you would receive at normal retirement age (usually age 65). The amount of your benefit when you decide to retire will vary depending on the type of benefit you are eligible to receive.

The benefit shown below is based on your coverage accrued under the Plan through **07/01/2023**.

YOUR ACCRUED BENEFIT AMOUNT AT NORMAL RETIREMENT AGE IS : \$2586.50

Contribution Account Benefit	\$2586.31
<small>(Based on contributions after 1986)</small>	
Noncontributory Service Benefit	\$0.00
Contributory Service Benefit	\$2586.31
5 - Year Average Benefit	\$0.00
<small>(Based on Service Credits through 1986)</small>	
Rate Used In Calculation	0.0000
Restoration Credits	0.0000
Total Service Credits	0.0000
Value Per Service Credit	0.0000

According to Plan records, your accrued benefit amounts are fully vested and non-forfeitable. You became a Vested Participant 12/31/2010.



Declaraciones de beneficios

**WESTERN CONFERENCE OF TEAMSTERS PENSION TRUST
ESTIMATE OF BENEFITS**
(This is not an application for Benefits)

Participant's Name (First) (M.I.) (Last) Date Prepared / Administrative Code
 JOHN DOE 07/21/2023 4072310875

PARTICIPANT'S PERSONAL INFORMATION		PARTICIPANT'S PLAN INFORMATION	
Social Security Number XXX-XX-9999	Birth Date 09/29/1965	Past Employment Date(s) Special Continuous 02/02/2006	First Covered Hour 02/02/2006
Sex Male	Spouse Date of Birth 01/06/1966	Last Employer ABC COMPANY	Last Local Union 0439
Date of Marriage 09/01/1995	THIS ESTIMATE IS BASED ON A PENSION EFFECTIVE DATE OF: 10/01/2023 AT AGE: 58 0/12		

Column 1		Column 2	
The Benefit Payment Options below have been reduced to provide an Optional Lump Sum Death Benefit of: \$21,348.00		The Benefit Payment Options below <u>do not</u> include an Optional Lump Sum Death Benefit	
Benefit Payable to Participant	Benefit to Spouse Upon Your Death	Benefit Payable to Participant	Benefit to Spouse Upon Your Death

BENEFIT PAYMENT OPTIONS

Monthly Benefit Payment Options For Your Lifetime and Your Spouse's Lifetime After Your Death

Benefit Payable to Participant	Benefit to Spouse Upon Your Death	Option	Benefit Payable to Participant	Benefit to Spouse Upon Your Death
\$1,578.00	\$1,052.50	A1. Regular Employee and Spouse Pension	\$1,633.50	\$1,089.50
\$1,759.50 to 62 \$1,519.50 after	\$1,052.50	A2. Regular Employee and Spouse Pension with Benefit Adjustment Option to Age 62	\$1,815.00 to 62 \$1,575.00 after	\$1,089.50
\$1,759.50 to 65 \$1,459.50 after	\$1,052.50	A3. Regular Employee and Spouse Pension with Benefit Adjustment Option to Age 65	\$1,815.00 to 65 \$1,515.00 after	\$1,089.50
\$1,558.50	\$1,169.00	B1. Optional Employee and Spouse Pension	\$1,613.50	\$1,210.00
\$1,740.00 to 62 \$1,500.00 after	\$1,169.00	B2. Optional Employee and Spouse Pension with Benefit Adjustment Option to Age 62	\$1,795.00 to 62 \$1,555.00 after	\$1,210.00
\$1,740.00 to 65 \$1,440.00 after	\$1,169.00	B3. Optional Employee and Spouse Pension with Benefit Adjustment Option to Age 65	\$1,795.00 to 65 \$1,495.00 after	\$1,210.00

Monthly Benefit Payment Options For Your Lifetime Only

Benefit Payable to Participant	Benefit to Spouse Upon Your Death	Option	Benefit Payable to Participant	Benefit to Spouse Upon Your Death
\$1,779.00	N/A	C1. Life Only Pension	\$1,841.50	N/A
\$1,960.50 to 62 \$1,720.50 after	N/A	C2. Life Only Pension with Benefit Adjustment Option to Age 62	\$2,023.00 to 62 \$1,783.00 after	N/A
\$1,960.50 to 65 \$1,660.50 after	N/A	C3. Life Only Pension with Benefit Adjustment Option to Age 65	\$2,023.00 to 65 \$1,723.00 after	N/A

Benefit Payable to Participant	4 Year Certain Death Benefit	Benefit Payable to Participant
\$85,392.00		\$88,392.00

If you elect any of the Life Only Pension payment options under "C" above and die before receiving approximately 4 years of benefit payments, this 4 Year Certain Death Benefit may be payable to your beneficiary. Under Column 1, the 4 Year Certain Death Benefit is reduced by a small percentage for the Optional Lump Sum Death Benefit. The actual Death Benefit will be based on the amount shown above and reduced by the benefit payments you were entitled to receive before your death. Note, if an amount is not shown, you do not qualify for this benefit.

Beneficiary card is enclosed. Retirement Application Form is enclosed.

This Statement is based on data you have furnished and the information contained in Trust records. The data we have may be incomplete or incorrect; therefore, our determination is subject to verification when you apply for benefits.

Please read the important information on the reverse side of this form.

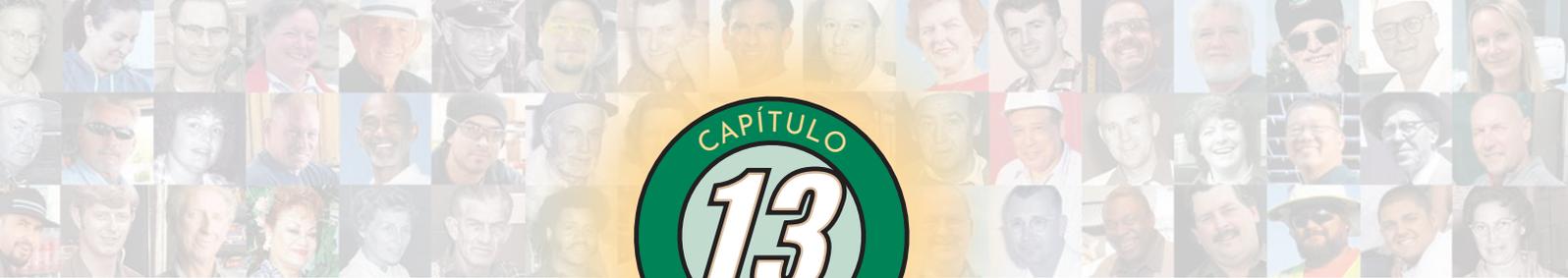
La **Estimación de los beneficios** puede solicitarse a los 50 años o después. Se alienta a los participantes a que soliciten una *Estimación de los beneficios* cuando se acerquen a la edad de jubilación.

Su estimación muestra las opciones de pago (incluidos los montos para su cónyuge, si está casado) y los beneficios opcionales por fallecimiento que puede elegir al momento de la jubilación. El lado 2 de esta estimación (que no se presenta aquí) muestra su estado de PEER a partir de la fecha de entrada en vigencia que aparece en su *Estimación de los beneficios*.



Recuerde que estas declaraciones no son solicitudes de beneficios. Sus detalles se verificarán cuando solicite beneficios. Consulte el Capítulo 13 para obtener información sobre cómo solicitar beneficios de jubilación y elegir la fecha de entrada en vigencia de su pensión. Consulte el Capítulo 14 para saber cómo se pagan los beneficios y cómo elegir sus opciones de pago.

Todas las declaraciones del Plan están basadas en los datos que brindó y la información de los registros del Fideicomiso de pensión. Si observa detalles incorrectos o incompletos, comuníquese con su Oficina Administrativa de inmediato.



CAPÍTULO 13

CÓMO SOLICITAR BENEFICIOS DE JUBILACIÓN

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

En este capítulo se explica lo que necesita saber para solicitar sus beneficios de jubilación. Se describen los documentos y formularios que debe proporcionar antes de que pueda recibir los beneficios y cómo elegir su fecha de entrada en vigencia de la pensión. En el Capítulo 14 se explica cómo se pagan los beneficios y cómo elegir sus opciones de pago.

TEMAS IMPORTANTES

- Recepción de los beneficios del Plan
- Cómo solicitar los beneficios de jubilación anticipada
- Cómo solicitar beneficios de jubilación por discapacidad
- Jubilación del empleo
- Elección de la fecha de entrada en vigencia de la pensión
- Norma de pago retroactivo
- Documentos importantes requeridos
- Interés sobre los pagos retroactivos de beneficios
- Procedimientos de apelación

A continuación, se indican los tres pasos para solicitar los beneficios de jubilación:

Paso 1

Completar la solicitud de jubilación

Los documentos requeridos se envían a la Oficina Administrativa junto con su solicitud completa.

Aproximadamente de 8 a 10
semanas (90 días)



Paso 2

Seleccionar la opción de beneficio

La Oficina Administrativa le enviará un Paquete de elección de opciones personalizado. Rellene y envíe los formularios necesarios para elegir su opción de beneficios.

Aproximadamente de 30 a 45 días



Paso 3 Pago

Antes de que comiencen los pagos, la Oficina Administrativa debe haber recibido todos los documentos solicitados. Si es menor de 65 años, debe poner fin por completo a su empleo antes de la fecha de entrada en vigencia de la pensión.

Recepción de los beneficios del Plan

En este capítulo se explica el proceso de jubilación del trabajo y cómo solicitar sus beneficios. Le explicamos lo que necesita saber al elegir una fecha de entrada en vigencia de la pensión y al decidir cómo se pagarán sus beneficios de jubilación.

El Plan ofrece tres tipos de beneficios de jubilación:

- Beneficios de jubilación anticipada
- Beneficios de jubilación por discapacidad
- Beneficios de la jubilación normal

Antes de que pueda comenzar a recibir sus beneficios:

1. Debe cumplir con todos los requisitos de elegibilidad;
2. Debe jubilarse del empleo (a menos que tenga 65 años o más, o tenga una discapacidad total y permanente);
3. Debe contactar a su Oficina Administrativa para solicitar los beneficios;
4. Debe proporcionar los formularios y documentos necesarios; y
5. Los fideicomisarios deben aprobar su solicitud.

Cómo solicitar los beneficios de jubilación

Cuando esté listo para jubilarse, debe presentar una solicitud para obtener los beneficios en su Oficina Administrativa. Puede contactar a su Oficina Administrativa para solicitar un paquete de solicitudes.

Todos los participantes que soliciten beneficios de jubilación en virtud del Plan deben completar la *Solicitud de beneficios de jubilación por edad/discapacidad*. En este formulario, usted

selecciona el tipo de pensión que solicita (jubilación por edad, jubilación por discapacidad o ambas) y la fecha de entrada en vigencia de pensión que desea. También debe brindar datos personales en este formulario (como su dirección postal e información acerca de sus antecedentes de empleo). Su solicitud no puede ser procesada hasta que la Oficina Administrativa reciba su *Solicitud de beneficios de jubilación por edad/discapacidad* firmada y fechada.

Por lo general, toma cerca de cuatro meses procesar su solicitud. El pago de los beneficios no puede comenzar hasta que su solicitud sea procesada y aprobada. Si su solicitud es aprobada después de la fecha de entrada en vigencia de su pensión, usted recibirá pagos de beneficios en forma retroactiva a la fecha de entrada en vigencia de su pensión.

Visite la página web del Plan en www.wctpension.org para ver un tutorial en línea sobre cómo completar la *Solicitud de beneficios de jubilación por edad/discapacidad*.

Cómo solicitar los beneficios de jubilación anticipada

Si está solicitando beneficios por jubilación anticipada, también se le pedirá que certifique su intención de jubilarse en forma permanente de su empleo. Deberá completar el formulario de *Certificación de desvinculación total y terminación de empleo*. Este formulario le será proporcionado con su paquete de solicitud. En la siguiente página se explican las *normas para la jubilación del empleo*. Revise cuidadosamente estas normas antes de decidir la fecha de entrada en vigencia de su pensión. Estas normas también se incluyen en el formulario de *Certificación de desvinculación total y terminación de empleo*.

Nota: Su solicitud de jubilación anticipada no podrá ser procesada hasta que su Oficina Administrativa reciba cada uno de estos formularios firmados y fechados. Si tiene preguntas acerca de estos formularios, comuníquese con su Oficina Administrativa.

Cómo solicitar beneficios de jubilación por discapacidad

El mejor momento para solicitar el beneficio de jubilación por discapacidad del Plan es cuando usted solicita los beneficios de seguro por discapacidad al Seguro Social. No es necesario que espere a recibir la carta de derecho a subsidio del Seguro Social antes de solicitar los beneficios del Plan, pero los beneficios de jubilación por discapacidad no pueden aprobarse antes de que presente su *Certificado del Seguro Social adjudicado por discapacidad*. En general, el Seguro Social exige un período de espera de cinco meses para calificar para los beneficios por discapacidad.

Si tiene 55 años o más, o si es elegible para la jubilación anticipada en virtud del programa PEER, debe marcar ambos casilleros de Edad y Discapacidad en la *Solicitud de jubilación por edad/discapacidad* que le envíe a su Oficina Administrativa. De este modo, su solicitud de beneficios de jubilación puede ser procesada mientras espera su *Certificado del Seguro Social adjudicado por discapacidad* del Seguro Social.

Si cumple con todos los requisitos de elegibilidad del Plan para la jubilación anticipada, puede comenzar a recibir beneficios de jubilación por edad para cubrir el período de espera por discapacidad de cinco meses que exige el Seguro Social más cualquier período de demora mientras el Seguro Social procesa su solicitud de beneficios por discapacidad.

El Plan no lo notificará cuando califique para recibir los beneficios. Es su responsabilidad mantenerse actualizado en lo relativo al estado de su Plan al revisar su Declaración de beneficios personales y consultar con su Oficina Administrativa. Cuando esté listo para jubilarse, debe completar y entregar una solicitud a la Oficina Administrativa.

Una vez que el Seguro Social apruebe su solicitud y usted le entregue a su Oficina Administrativa una copia de *todas las páginas* de su *Certificado del Seguro Social adjudicado por discapacidad* (y documentación adicional, si el *Certificado del Seguro Social adjudicado por discapacidad* no especifica la fecha de derecho al beneficio), su solicitud de beneficio de jubilación por discapacidad será aprobada (siempre y cuando se cumplan todos los requisitos de elegibilidad del Plan).

Si el monto de su beneficio de jubilación por discapacidad es superior a su beneficio de jubilación anticipada, sus pagos mensuales de beneficios se ajustan al monto más alto retroactivo a la fecha de entrada en vigencia de su beneficio de jubilación por discapacidad. Consulte el Capítulo 10 para obtener información acerca de los beneficios de jubilación por discapacidad.

Jubilación del empleo

Para recibir un beneficio por jubilación anticipada, se lo debe considerar *jubilado del empleo*, además de tener que cumplir con todos los otros requisitos de elegibilidad.

Las *normas de jubilación del empleo* solo son aplicables a los beneficios de jubilación anticipada del Plan (con entrada en vigencia de los beneficios antes de los 65 años). Las normas no aplican si se lo considera elegible para un beneficio de jubilación por discapacidad del Plan (consulte los requisitos de elegibilidad para una jubilación por discapacidad en el Capítulo 10).

Hay tres normas esenciales que debe cumplir para ser considerado como *jubilado del empleo*. En el cuadro de esta página se resumen las normas.

No será considerado como *jubilado del empleo* si cambia de un empleo cubierto a un empleo en un trabajo no cubierto del mismo empleador. Tampoco será considerado como *jubilado del empleo* solo porque su empleador deje de ser un empleador cubierto por el Plan. Y no se le considerará como *jubilado del empleo* por utilizar o "agotar" su tiempo de vacaciones o de licencia por enfermedad.



Normas de jubilación del empleo

Para comenzar a recibir los beneficios por jubilación anticipada, usted:

1. Debe dejar de trabajar en un empleo cubierto.

Debe *dejar de trabajar* en un empleo cubierto para todos los empleadores cubiertos por el Plan; y

2. Debe finalizar su empleo y desvincularse completamente de él.

Debe haber *finalizado y encontrarse completamente desvinculado* de su trabajo (tanto cubierto como no cubierto) con su empleador cubierto más reciente en virtud del Plan; y

3. Debe tener la intención de jubilarse.

Debe tener la intención de jubilarse en forma permanente del empleo con su empleador cubierto más reciente y certificar bajo pena de falso testimonio que ya no está empleado.

Importante: La Oficina Administrativa se reserva el derecho a confirmar su estado de empleo con la Administración del Seguro Social o su empleador.

Si tiene varios trabajos que son todos empleos con empleadores cubiertos (por ejemplo, trabaja para un centro de contratación), es posible que su empleador cubierto más reciente sea más de un empleador. En estos casos, el Plan considera todos los empleadores cubiertos para los que trabajó en los 12 meses previos a la fecha elegida de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión para identificar cuáles se consideran sus empleadores cubiertos más recientes al aplicar las *normas de jubilación del empleo del Plan*.

Recuerde que las sociedades afiliadas y las empresas no constituidas en sociedad de propiedad común se consideran como un mismo empleador. Por ejemplo, si abandona el empleo cubierto y va a trabajar para una corporación subsidiaria del mismo empleador, no se considerará como *jubilado del empleo* y el beneficio de jubilación anticipada no podrá comenzar.

En su paquete de solicitud de beneficios de jubilación se le proporcionará un formulario denominado *Certificación de desvinculación total y terminación de empleo*. Si tiene menos de 65 años y solicita los beneficios de jubilación anticipada, debe completar este formulario.

Si vuelve a trabajar para el mismo empleador por cualquier cantidad de horas *dentro de los seis meses* posteriores a su fecha de terminación, de acuerdo con las normas del Plan, se asume que no tuvo la intención de jubilarse de

forma permanente. Sus beneficios se suspenderán temporalmente mientras usted ofrece evidencia de su intención de jubilarse de manera permanente.

Si no ofrece evidencia satisfactoria, se cancelará su beneficio de jubilación anticipada. Esto significa que debe reembolsar cualquier beneficio de jubilación anticipada que ya haya recibido.

Si vuelve a trabajar para el mismo empleador *después de seis meses*, de acuerdo con las normas del Plan, se asume que usted tuvo la intención de jubilarse de forma permanente al momento en que dejó de trabajar, a menos que el Fideicomiso de pensión reciba evidencia satisfactoria de lo siguiente:

- Cuando abandonó el empleo, usted tuvo la intención de volver a trabajar, y
- Su motivo principal para dejar de trabajar fue calificar para los beneficios del Plan.

Estas normas de jubilación no significan que nunca más podrá volver al empleo cubierto después de jubilarse. Una vez que se jubile del empleo, puede volver a trabajar en un empleo cubierto o no cubierto. Sin embargo, perderá el derecho a recibir el pago de su beneficio de jubilación durante cualquier mes calendario en el que tenga un empleo cubierto o no cubierto que puede suspenderse y en el que las horas trabajadas superen su *límite de horas* aplicable, con sujeción a la norma de tres meses del Plan (analizada en las páginas 95 y 96).

Estas normas se aplican únicamente hasta los 65 años. Para obtener más información acerca de las normas de suspensión de los beneficios de su Plan, consulte el Capítulo 15.

Elección de la fecha de entrada en vigencia de la pensión

La fecha de entrada en vigencia de la pensión es la fecha en la cual los beneficios de su Plan son pagaderos por primera vez. Debe ser el primer día del mes. Si está casado, su cónyuge debe estar de acuerdo con su elección de una fecha de entrada en vigencia de la pensión, sin importar qué opción de pago de beneficios elija.

A continuación, se explican otras normas que afectan su elección de fecha de entrada en vigencia de la pensión.

Jubilación anticipada: Antes de los 65 años

Puede elegir comenzar con su beneficio de jubilación el primer día de cualquier mes después de calificar para la jubilación anticipada y de ser considerado jubilado del empleo.

Por lo general, será elegible para la jubilación anticipada al cumplir 55 años (a veces, esta fecha es lo que se denomina *fecha más temprana de jubilación*).

Sin embargo, si usted no ha adquirido los derechos de pensión al llegar a los 55 años, su fecha más temprana de jubilación se pospone hasta el primer día del mes después de que usted haya adquirido dichos derechos. Es posible que pueda jubilarse antes de los 55 años si califica para la Norma de 84 o para un programa PEER (consulte el Capítulo 9).

Si se jubila antes de los 65 años (o 62 años si tiene cobertura reciente) y no es elegible para jubilarse en virtud del programa PEER, el monto de su beneficio se reduce para la jubilación anticipada.

Esta reducción se debe al período más largo de tiempo durante el que se espera que reciba pagos. Consulte la Tabla 8 en la página 49 para conocer los coeficientes de jubilación anticipada.

Nota: *Es importante destacar que no será elegible para jubilarse en virtud del programa PEER hasta que la Oficina Administrativa reciba y procese los aportes de su empleador. Si no desea que haya una interrupción de los ingresos, debe trabajar durante, al menos, tres meses después de la fecha en que obtenga su punto final de PEER. Por lo general, esto permite que haya suficiente tiempo para procesar su solicitud para que reciba el primer pago de beneficios el mes siguiente a la finalización del empleo.*

Jubilación por discapacidad: Antes de los 65 años

Puede elegir comenzar su beneficio de jubilación por discapacidad el primer día de cualquier mes después de cumplir con todos los requisitos para los beneficios por discapacidad del Plan (consulte el Capítulo 10).

Sus beneficios de jubilación por discapacidad del Plan no están sujetos a *la norma de pagos retroactivos* (consulte la explicación en la siguiente página), por lo que pueden pagarse con efecto retroactivo a la fecha de entrada en vigencia de su beneficio por discapacidad del Seguro Social, suponiendo que cumpla todos los demás requisitos para un beneficio de jubilación por discapacidad en esa fecha.

Normalmente, usted decide cuál es la fecha de entrada en vigencia más temprana posible para el beneficio de jubilación por discapacidad del Plan. Pero si está a unos pocos meses de cumplir los requisitos de edad para los beneficios de jubilación anticipada no reducidos

en virtud de un programa PEER, puede posponer su fecha de entrada en vigencia de la pensión hasta calificar para la jubilación en virtud de PEER (para que el beneficio de jubilación por discapacidad se pague al 100 %). Comuníquese con su Oficina Administrativa para obtener más información.

Nota: *Es posible que se apliquen procedimientos especiales al manejo de su solicitud para un beneficio de jubilación por discapacidad. Consulte el Capítulo 16.*

Jubilación normal: 65 a 70 años

Una vez que alcance la edad de jubilación normal, puede elegir comenzar con su beneficio de jubilación el primer día de cualquier mes posterior hasta el día de su cumpleaños número 70. Consulte el Capítulo 8.

Por lo general, reunirá los requisitos para la jubilación normal en su cumpleaños número 65. Sin embargo, si no ha adquirido derechos al llegar a los 65 años, su fecha de jubilación normal se pospondrá hasta que adquiera los derechos de pensión. Consulte la página 6 para conocer las normas especiales de adquisición de derechos para participantes de 65 años o más.

Si se jubila después de los 65 años, el monto de su beneficio aumentará por la jubilación diferida. Este aumento se debe al período más corto de tiempo durante el que se espera que reciba pagos. Consulte la Tabla 4 en la página 39 para conocer los coeficientes de jubilación diferida.

Nota: *Las normas de jubilación del empleo solo se aplican hasta los 65 años. Si tiene 65 años o más al momento de la jubilación, es posible que su acuerdo de negociación colectiva rija si puede continuar con su trabajo cubierto después de comenzar a recibir sus beneficios de jubilación. Muchos*

Importante: Si se jubila en forma anticipada (antes de los 65 años) y vuelve a trabajar dentro del plazo de seis meses para el último empleador para el que trabajó en un empleo cubierto, puede perder su derecho a recibir beneficios de jubilación (y debe devolver aquellos que ya haya recibido) hasta que deje de trabajar nuevamente. Debe tener la intención de jubilarse en forma permanente del empleo con su empleador cubierto más reciente.

contratos tienen normas relacionadas con la pérdida de la antigüedad u otros derechos al momento de la jubilación. Asegúrese de consultar anticipadamente sobre estas normas a su sindicato local o a su empleador si tiene 65 años o más y tiene la intención de seguir trabajando para el mismo empleador después de que comience su pensión.

Jubilación automática: 70 años

Cuando alcanza los 70 años, debe comenzar a realizar retiros de sus beneficios de jubilación, incluso si aún continúa trabajando. La fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión no puede ser posterior al primer día del mes luego de su cumpleaños número 70.

Si su cumpleaños número 70 cae el primer día de cualquier mes, la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión no puede ser posterior al primero de dicho mes.

Sin embargo, si no ha adquirido derechos de pensión al cumplir los 70 años, la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión se pospondrá hasta que los haya adquirido. Consulte el Capítulo 2 para obtener detalles sobre las normas especiales de adquisición de derechos de pensión para participantes que ingresan al Plan después de los 65 años.

Si se acerca a los 70 años (o los supera) y aún no está recibiendo su pensión, comuníquese con su Oficina Administrativa de inmediato.

Nota: Puede estar sujeto a sanciones fiscales significativas si no comienza a recibir sus beneficios de jubilación antes del 1 de abril del año siguiente al que cumpla los 73 años de edad (o 72 años, si cumplió 72 años antes del 1 de enero de 2023).

Norma de pago retroactivo

Si presenta su solicitud de jubilación después de jubilarse del empleo o después de cumplir 65 años, puede solicitar que sus pagos de beneficios sean retroactivos al comienzo del mes posterior a la fecha en que se jubiló del empleo (o que cumplió 65 años, lo que ocurra antes) o puede elegir una fecha de entrada en vigencia de la pensión posterior.



Norma de pago retroactivo

Si desea que su pensión tenga una fecha de entrada en vigencia el:	Su solicitud de jubilación debe recibirse en la siguiente fecha:
1 de enero	1 de abril
1 de febrero	1 de mayo
1 de marzo	1 de junio
1 de abril	1 de julio
1 de mayo	1 de agosto
1 de junio	1 de septiembre
1 de julio	1 de octubre
1 de agosto	1 de noviembre
1 de septiembre	1 de diciembre
1 de octubre	1 de enero
1 de noviembre	1 de febrero
1 de diciembre	1 de marzo

Sin embargo, en virtud de la *norma de pago retroactivo* del Plan, sus pagos de beneficios no pueden ser retroactivos a más de dos meses calendario desde la fecha en que su Oficina Administrativa recibió su solicitud (tres meses calendario si su solicitud fue recibida el primer día del mes). Consulte el cuadro de la *Norma de pago retroactivo* en esta página.

Por ejemplo, si se jubila del empleo el 30 de junio, puede elegir que su pensión comience el 1 de julio (la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión), siempre y cuando su solicitud sea recibida antes del 1 de octubre próximo.

Si su solicitud es recibida más adelante en octubre, sus pagos de pensión pueden ser retroactivos solamente al 1 de agosto. Por supuesto, siempre puede elegir una fecha posterior de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión (hasta su cumpleaños número 70).

Si tiene 70 años o más al presentar su solicitud de jubilación, sus pagos de pensión son retroactivos al principio del mes luego de su cumpleaños número 70, suponiendo que haya adquirido beneficios para esa fecha.

Si está casado, su cónyuge también debe estar de acuerdo con la elección de la fecha de entrada en vigencia de la pensión, independientemente de la opción de pago de beneficios que elija. Consulte el Capítulo 14 para obtener detalles.

Trate de enviar sus formularios necesarios con al menos cuatro meses de anticipación a la fecha de entrada en vigencia de la pensión deseada, incluso si todavía no ha tomado todas sus decisiones con respecto a la jubilación. En el Capítulo 14 se explican los documentos adicionales que debe completar luego de que se procese su solicitud. Entre estos se incluyen su *Formulario de elección de beneficios*, el *Formulario de designación de beneficiario* y los formularios de retención de impuestos.

Nota: Se aplica una norma de pago retroactivo diferente para los aumentos de pensión por reemplazo (consulte las páginas 99 y 100).

Documentos importantes requeridos

Antes de que puedan comenzar los pagos de beneficios, debe proporcionarle a su Oficina Administrativa evidencia

satisfactoria de su fecha de nacimiento y, si está casado, evidencia del acta de matrimonio y de la fecha de nacimiento de su cónyuge.

La mejor evidencia de la fecha de nacimiento es el certificado de nacimiento. Si no estuviera disponible, el recuadro a la derecha enumera otros documentos aceptables. También puede comunicarse con su Oficina Administrativa para determinar qué otra evidencia es aceptable.

Es posible que, para su Plan, también se necesite más información, como la evidencia de empleo o documentos de su divorcio o separación legal. Debe presentar una solicitud antes de tener todos los documentos necesarios para el pago de beneficios. No demore la solicitud de beneficios solo porque es posible que no tenga todos los documentos que necesita. Esta demora puede significar que no califique para una fecha de entrada en vigencia de la pensión anterior (consulte la *norma de pago retroactivo* en la página previa).

Interés sobre los pagos retroactivos de beneficios

Si su primer pago de beneficios se realiza después de la fecha de entrada en vigencia de su pensión, este pago incluirá todos los pagos de beneficios mensuales adeudados desde su fecha de entrada en vigencia de la pensión hasta la fecha del primer pago. El Plan también paga intereses sobre dichos pagos de beneficios mensuales retroactivos.

Por ejemplo, supongamos que solicita un beneficio de jubilación el 15 de septiembre de 2023 y elige el 1 de julio de 2023 como la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión. Su solicitud se aprueba el 10 de noviembre de 2023 y su beneficio mensual es de \$500. Su primer pago mensual regular se realiza para el mes de diciembre de 2023.

Alrededor de esa misma fecha, el Plan también le envía un pago para cubrir los beneficios adeudados de los meses de julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre más los intereses. El monto total de su pago retroactivo es de \$2,500 (\$500 X 5) más los intereses sobre



Documentos aceptables para verificar la fecha de nacimiento

Aquí le brindamos una lista de los documentos que su Plan acepta para verificar su fecha de nacimiento:

Opción 1. Brinde uno de los siguientes documentos:

- Certificado de nacimiento
- Certificado de bautismo (el niño debe ser menor de 7 años)
- Registro de naturalización
- Copia del registro tomado de la biblia u otro registro familiar de nacimientos
- Tarjeta de residencia permanente ("Green Card")
- Pasaporte o Tarjeta de pasaporte de los EE. UU.

Opción 2. Si ninguno de los documentos anteriores se encuentra disponible, se necesitan dos de los siguientes documentos. Uno de los dos documentos debe contener la fecha de nacimiento.

- Póliza de seguro de vida de, al menos, cinco años (debe incluir la fecha de nacimiento o la edad al momento de emisión de la póliza)
- Registro de edad escolar (debe incluir la fecha de nacimiento o la edad al momento del evento)
- Registro de confirmación (debe incluir la fecha de nacimiento o la edad al momento del evento)
- Certificado de registro de servicio militar (solo DD-214)
- Acta de matrimonio (debe incluir la fecha de nacimiento o la edad al momento del evento)
- Declaración jurada original notariada de un familiar de más edad (debe incluir la fecha de nacimiento)
- Informe de la Oficina del Censo
- Acta de nacimiento del hijo (debe incluir la fecha de nacimiento o la edad al momento del evento)
- Acta de bautismo (si es un adulto)
- Documento de identidad o licencia de conducir expedida por el Estado

Opción 3. Si no se encuentra disponible ninguno de los documentos anteriores, puede proporcionar una carta de la Administración del Seguro Social donde figure la fecha de nacimiento aceptada para los beneficios del Seguro Social.

Nota: Si alguno de los documentos está en un idioma distinto al inglés, proporcione el documento original y la traducción (si está disponible).

cada uno de estos pagos de beneficios a la tasa establecida por el Servicio de Impuestos Internos.

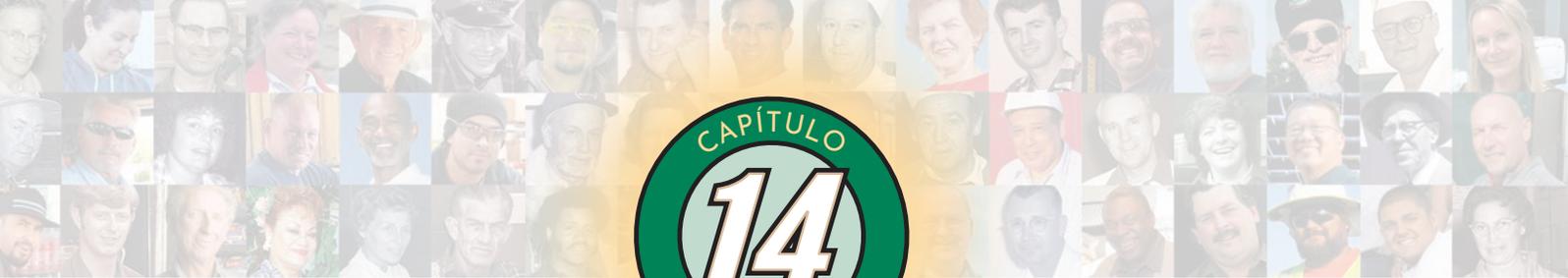
Nota: Se pagan intereses únicamente por los pagos de beneficios retroactivos realizados como parte del pago inicial de su beneficio de jubilación por edad o discapacidad y por algunos otros beneficios mensuales del Plan.

Procedimientos de apelación

Si se rechaza su solicitud de beneficios, su Oficina Administrativa le notificará los motivos de este rechazo. En el aviso

también se explica cómo puede apelar esta decisión.

Consulte la página 102 para conocer más detalles sobre los procedimientos de apelación del Plan. Hay plazos específicos para la presentación de una apelación. Contacte a su Oficina Administrativa para conversar sobre los motivos del rechazo antes de presentar la apelación. Si desea apelar, los representantes del Plan pueden explicarle el proceso de apelación.



CAPÍTULO 14

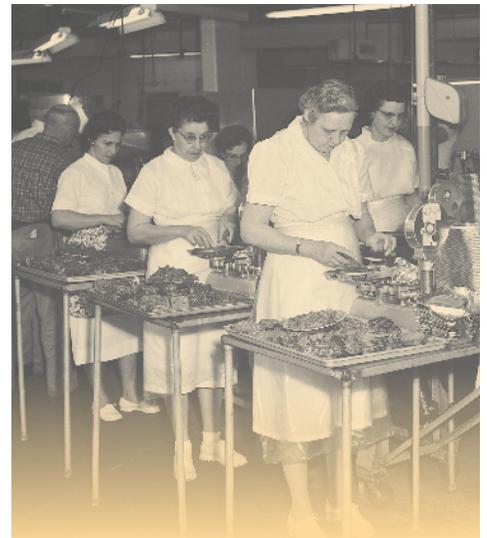
CÓMO SE PAGAN LOS BENEFICIOS DE JUBILACIÓN

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

Este capítulo lo ayudará a comprender los montos de sus beneficios y las opciones de pago que ofrece el Plan en su *Paquete de elección de beneficios*. Aquí describimos lo que necesita saber al tomar decisiones sobre su pensión. También contiene información importante sobre la jubilación, como los depósitos bancarios automáticos y la retención de impuestos.

TEMAS IMPORTANTES

- Sus opciones de pago de beneficios
- Su paquete de elección de beneficios
- Pensión vitalicia
- Pensión de empleado y cónyuge
- Opción de ajuste de beneficios
- Matrimonio o divorcio después de la jubilación
- Beneficio opcional de pago único por fallecimiento
- Cómo hacer sus elecciones de pensión
- Período de elección de beneficios
- Normas relativas a los cambios en el estado civil
- Pago de la pensión de pago único
- Información adicional sobre la jubilación



Al 31 de diciembre de 1957, 271 empleados se habían jubilado del Plan con un beneficio mensual promedio de \$37.16. Y al 31 de diciembre de 2022, un total de 204,400 empleados habían recibido beneficios de jubilación del Plan, con un beneficio mensual promedio de \$1,100 al mes.

Sus opciones de pago de beneficios

Su Plan ofrece distintas opciones respecto de cómo se pagan sus beneficios de jubilación. Existen tres tipos principales de opciones de pago de beneficios que se explican en esta página.

Los tres tipos principales de opciones de pago de beneficios son:

- Pensión regular de empleado y cónyuge
- Pensión opcional de empleado y cónyuge
- Pensión vitalicia

Las primeras dos opciones de pago le permiten brindarle un beneficio continuo a su cónyuge después de su fallecimiento. La tercera opción de pago le brinda un beneficio vitalicio únicamente para usted.

Además, puede personalizar el pago de su beneficio para cada una de estas opciones de beneficios. Puede elegir el pago de un beneficio vitalicio nivelado. O puede elegir aumentar su beneficio hasta los 62 o 65 años y reducirlo posteriormente. Estas opciones adicionales se denominan *opciones de ajuste de beneficios*.

En la tabla que aparece a continuación se muestran los tres tipos principales de opciones de pago. Al lado de cada una de ellas, puede ver cómo se paga el beneficio si también decide incluir la *opción de ajuste de beneficios*.



Sus opciones de pago de beneficios

Opción de pago principal que puede elegir	Beneficio nivelado	Opción de ajuste de beneficios a los 62 años	Opción de ajuste de beneficios a los 65 años
Pensión regular de empleado y cónyuge	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio mensual vitalicio nivelado, reducido para proporcionar un beneficio a su cónyuge después de que usted fallezca. • Su cónyuge recibe un beneficio vitalicio después de su fallecimiento ($66\frac{2}{3}\%$ de su beneficio, si tiene cobertura reciente; de lo contrario, recibe el 50 %). 	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio mensual vitalicio, reducido para proporcionar un beneficio a su cónyuge después de que usted fallezca. • Su beneficio mensual aumenta hasta los 62 años y disminuye después de los 62 años durante el resto de su vida. • Su cónyuge recibe un beneficio vitalicio después de su fallecimiento ($66\frac{2}{3}\%$ de su beneficio en virtud de la pensión regular de empleado y cónyuge si usted tiene cobertura reciente; de lo contrario, recibe el 50 %). 	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio mensual vitalicio, reducido para proporcionar un beneficio a su cónyuge después de que usted fallezca. • Su beneficio mensual aumenta hasta los 65 años y disminuye después de los 65 años durante el resto de su vida. • Su cónyuge recibe un beneficio vitalicio después de su fallecimiento ($66\frac{2}{3}\%$ de su beneficio en virtud de la pensión regular de empleado y cónyuge si usted tiene cobertura reciente; de lo contrario, recibe el 50 %).
Pensión opcional de empleado y cónyuge	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio mensual vitalicio nivelado, reducido para proporcionar un beneficio a su cónyuge después de que usted fallezca. • Su cónyuge recibe un beneficio vitalicio después de que usted fallezca que equivale al 75 % de su beneficio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio mensual vitalicio, reducido para proporcionar un beneficio a su cónyuge después de que usted fallezca. • Su beneficio mensual aumenta hasta los 62 años y disminuye después de los 62 años durante el resto de su vida. • Su cónyuge recibe un beneficio vitalicio después de su fallecimiento que equivale al 75 % de su beneficio en virtud de la pensión opcional de empleado y cónyuge. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio mensual vitalicio, reducido para proporcionar un beneficio a su cónyuge después de que usted fallezca. • Su beneficio mensual aumenta hasta los 65 años y disminuye después de los 65 años durante el resto de su vida. • Su cónyuge recibe un beneficio vitalicio después de su fallecimiento que equivale al 75 % de su beneficio en virtud de la pensión opcional de empleado y cónyuge.
Pensión vitalicia	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio mensual vitalicio nivelado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio mensual vitalicio. • Su beneficio mensual aumenta hasta los 62 años y disminuye después de los 62 años durante el resto de su vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio mensual vitalicio. • Su beneficio mensual aumenta hasta los 65 años y disminuye después de los 65 años durante el resto de su vida.

Su paquete de elección de beneficios

Después de solicitar los beneficios de jubilación, su Oficina Administrativa le envía un *Paquete de elección de beneficios* que contiene el *Formulario de elección de beneficios* y otros materiales. Use su *Formulario de elección de beneficios* para elegir cómo quiere que se le pague su beneficio y para confirmar la fecha de entrada en vigencia de la pensión.

En el paquete se explican las opciones de pago de beneficios disponibles y los procedimientos que debe seguir para elegir la opción de pago de beneficios que desea. Si está casado, se necesita el consentimiento por escrito de su cónyuge respecto de su elección de opción de pago y de la fecha de entrada en vigencia de la pensión.

Debe completar y entregar el *Formulario de elección de beneficios* (y el *Formulario de consentimiento del cónyuge*, de ser necesario) a su Oficina Administrativa antes de que pueda comenzar a realizarse el pago de beneficios.

Recuerde que, por lo general, toma cerca de *cuatro meses* procesar su solicitud antes de que reciba el primer pago de beneficios.

En las secciones a continuación, se explican todas las opciones de pago del Plan.

Pensión vitalicia

A través de la pensión vitalicia se paga un beneficio mensual establecido de por vida. El beneficio mensual se interrumpe al momento en el que usted fallezca. Los beneficios vitalicios no continuarán para su cónyuge o beneficiario después de su fallecimiento.

Si tiene cobertura reciente al momento de jubilarse, el beneficiario del Plan que ha elegido puede calificar para algunos beneficios por fallecimiento a cuatro años (consulte el capítulo 11). Asimismo, si elige el beneficio opcional de pago único por fallecimiento al momento de la jubilación, su beneficiario recibe ese beneficio después que usted fallezca (consulte la página 85).



EJEMPLO Opciones de pensión vitalicia

Supongamos que se jubila a los 55 años y califica para un beneficio de jubilación anticipada de \$1,500 por mes. Puede elegir que se le pague la pensión vitalicia en una de las tres maneras que se presentan a continuación.

Opción 1	Opción 2	Opción 3
Pensión vitalicia	Opción de ajuste de beneficios a los 62 años	Opción de ajuste de beneficios a los 65 años
\$1,500 por el resto de su vida	\$1,633 hasta los 62 años y, después de los 62 años , \$1,393 por el resto de su vida	\$1,624 hasta los 65 años y, después de los 65 años , \$1,324 por el resto de su vida

Soltero/a: Si usted es soltero en el momento de la fecha de entrada en vigencia de la pensión, su beneficio se pagará automáticamente de esta manera (a menos que haya elegido otra forma de pago detallada en su *Formulario de elección de beneficios*).

Casado/a: Si usted está casado, puede elegir la pensión vitalicia en vez de la pensión de empleado y cónyuge (que se explica en este capítulo), siempre y cuando su cónyuge brinde su consentimiento por escrito.

Pensión vitalicia con opción de ajuste de beneficios

La pensión vitalicia con opción de ajuste de beneficios se encuentra disponible si usted es elegible para la jubilación anticipada. Esta opción de pago de beneficios no está disponible si elige la jubilación por discapacidad antes de su fecha más temprana de jubilación (por lo general, a los 55 años).

Si decide agregar la opción de ajuste de beneficios, recibirá una pensión vitalicia más alta hasta los 62 o 65 años, la edad que usted elija. El aumento real depende de su edad en el momento de la entrada en vigencia de la pensión y de si desea que el aumento esté vigente hasta los 62 o 65 años (consulte las Tablas 12 y 13 en la página 82).

Si elige esta opción, el beneficio mensual que reciba a partir de los 62 o 65 años se reducirá. Si elige la opción de los 62 años, su beneficio mensual se reducirá en \$240 al llegar a esa edad. Si elige la opción de los 65 años, su beneficio mensual se reducirá en \$300 al llegar a esa edad.

Si elige la pensión vitalicia con opción de ajuste de beneficios, recibirá un beneficio mensual vitalicio solo durante su vida. El beneficio mensual se interrumpe al momento en el que usted fallezca. Los beneficios vitalicios no continuarán para su cónyuge o beneficiario después de su fallecimiento.

Si tiene cobertura reciente al momento de jubilarse, el beneficiario del Plan que ha elegido puede calificar para algunos beneficios por fallecimiento a cuatro años (consulte el capítulo 11). Asimismo, si elige el beneficio opcional de pago único por fallecimiento en la jubilación, su beneficiario recibe ese beneficio después que usted fallezca (consulte la página 85).

Soltero/a: Si es soltero al momento de la fecha de entrada en vigencia de la pensión, puede elegir la pensión vitalicia con opción de ajuste de beneficios, si esta estuviera disponible, en lugar de la pensión vitalicia.

Casado/a: Si está casado, puede elegir la pensión vitalicia con opción de ajuste de beneficios, si esta estuviera disponible, en lugar de elegir la pensión de empleado y cónyuge (se explica a continuación) siempre y cuando su cónyuge brinde su consentimiento por escrito.

Pensión de empleado y cónyuge

El Plan ofrece dos formas de pensión de empleado y cónyuge: Regular y opcional, si esta casado para la fecha de entrada en vigencia de su pensión. Con cualquiera de estas dos formas de pago, usted recibe un beneficio mensual vitalicio que es menor al que recibiría con la pensión vitalicia. Esto se debe a que el beneficio debe tener en cuenta dos vidas en lugar de una: La suya y la de su cónyuge.

Si fallece antes que su cónyuge, una parte de su beneficio mensual reducido se le paga a su cónyuge de por vida. El beneficio que recibe su cónyuge se denomina *pensión vitalicia de cónyuge* (se explica en el Capítulo 11). La reducción de su beneficio vitalicio depende de su edad y de la edad de su cónyuge en el momento de la fecha de entrada en vigencia de la pensión, y de si elige la pensión de empleado y cónyuge *regular* u *opcional*.

Si está casado al momento de la fecha de entrada en vigencia de la pensión, su beneficio de jubilación se paga como pensión *regular* de empleado y cónyuge, excepto que elija otra forma de pago durante su período de elección de beneficios y su cónyuge esté de acuerdo con su elección.

Pensión regular de empleado y cónyuge

Con la pensión *regular* de empleado y cónyuge, la reducción de su beneficio no es tan grande como con la pensión *opcional* de empleado y cónyuge. El beneficio a pagar a su cónyuge depende de si usted tiene cobertura reciente al momento de jubilarse. Si tiene cobertura reciente al momento de la jubilación, su cónyuge recibe un **66²/₃ %** de su pensión mensual de empleado y cónyuge. De lo contrario, su cónyuge recibe el **50 %** de dicho monto (consulte el ejemplo en la página 83). Recuerde que, mientras usted viva, su cónyuge no recibe ningún pago de beneficios.



TABLA 12 Coeficientes de la opción de ajuste de beneficios a los 62 años

Su edad	Aumento	Su edad	Aumento
50	\$91.00	56	\$144.00
51	\$98.00	57	\$156.50
52	\$105.50	58	\$170.00
53	\$114.00	59	\$185.50
54	\$123.00	60	\$202.50
55	\$133.00	61	\$221.50

Reducción a los 62 años

A los 62 años, su beneficio mensual se reducirá en \$240.



TABLA 13 Coeficientes de la opción de ajuste de beneficios a los 65 años

Su edad	Aumento	Su edad	Aumento
50	\$85.00	58	\$159.00
51	\$92.00	59	\$173.50
52	\$98.50	60	\$189.00
53	\$106.50	61	\$206.50
54	\$115.00	62	\$227.00
55	\$124.00	63	\$249.50
56	\$134.00	64	\$275.00
57	\$146.00		

Reducción a los 65 años

A partir de los 65 años, su beneficio mensual se reducirá en \$300.

En las Tablas 12 y 13 que están más arriba, se muestra una lista parcial de los coeficientes de ajuste. También se muestra el aumento mínimo que puede esperar. En algunos casos, el aumento puede ser mayor si así lo requieren las normas del Servicio de Impuestos Internos.

El coeficiente de ajuste que se aplica depende de su edad en años y trimestres completos al momento de la fecha de entrada en vigencia de la pensión. Si no aparece su edad exacta, comuníquese con su Oficina Administrativa para saber el coeficiente que se le aplica a usted.

Se aplican normas especiales si su pensión aumentada hasta los 62 años es inferior a \$265 o si su pensión aumentada hasta los 65 años es inferior a \$325. Comuníquese con su Oficina Administrativa para obtener más detalles.

Ejemplos: Pensión regular de empleado y cónyuge

Para calcular el monto de su pensión de empleado y cónyuge, el monto de su pensión vitalicia se reduce para tener en cuenta los pagos de beneficios durante las expectativas de vida tanto suya como de su cónyuge, por lo que la diferencia de edad entre usted y su cónyuge afecta el cálculo.

Los siguientes ejemplos muestran cómo se determinan los beneficios, pero *los montos de los beneficios no se basan en coeficientes reales del Plan*. Consulte el recuadro a la derecha para obtener una explicación de cómo se determinan esos coeficientes.

Ejemplo con cobertura reciente

Supongamos que se jubila y su pensión vitalicia es de \$1,900. Pero, en su lugar, elige la pensión regular de empleado y cónyuge. El monto de su pensión vitalicia se ajusta para tener en cuenta tanto su vida como la de su cónyuge; por ejemplo, se reduce a \$1,800. Recibirá \$1,800 al mes durante toda su vida. Debido a que tiene una cobertura reciente, el beneficio para el cónyuge es de $66\frac{2}{3}\%$. Esto significa que, en caso de su fallecimiento, su cónyuge recibirá \$1,200 al mes por el resto de su vida ($66\frac{2}{3}\% \times \$1,800$).

Ejemplo sin cobertura reciente

Supongamos que se jubila y su pensión vitalicia es de \$1,200. Pero, en su lugar, elige la pensión regular de empleado y cónyuge. El monto de su pensión vitalicia se ajusta para tener en cuenta tanto su vida como la de su cónyuge; por ejemplo, se reduce a \$1,100. Recibirá \$1,100 al mes durante toda su vida. Debido a que no tiene una cobertura reciente, el beneficio para el cónyuge es de 50% . Esto significa que, en caso de su fallecimiento, su cónyuge recibirá \$550 por mes por el resto de su vida ($50\% \times \$1,100$).



Actualización anual de los coeficientes de la pensión de empleado y cónyuge

A partir del **año calendario 2024**, el Plan utilizará las tablas de mortalidad publicadas por el Servicio de Impuestos Internos (Internal Revenue Service, IRS) para calcular los coeficientes de pensión de empleado y cónyuge. Esto significa que los coeficientes cambiarán cada año en función de las tablas de mortalidad actualizadas.

Por ejemplo, si su fecha de entrada en vigencia de la pensión es en el **año calendario 2024**, el Plan utilizará los coeficientes según la tabla de mortalidad del IRS publicada en 2023 para calcular sus opciones de pensión de empleado y cónyuge. Para fechas de entrada en vigencia de pensión en el **año calendario 2025**, los coeficientes se basarán en la tabla de mortalidad del IRS publicada en 2024.

Los cambios en los coeficientes que ocurren en años posteriores a su jubilación no afectan a los beneficios que ya está recibiendo.

Los coeficientes actualizados de la pensión del cónyuge para fechas de entrada en vigencia de la pensión en cada año calendario se publicarán en la página web del Plan poco tiempo después de que el IRS publique la tabla de mortalidad aplicable (generalmente, antes de septiembre del año calendario anterior).

Una vez que los coeficientes actualizados se publiquen en la página web, puede solicitar una copia poniéndose en contacto con la Oficina Administrativa.

Nota: Si su fecha de entrada en vigencia de la pensión es antes del **1 de enero de 2024**, su coeficiente de pensión del cónyuge se determina utilizando las normas del Plan vigentes el **9 de julio del 2023**. Puede encontrar una lista parcial de esos coeficientes en resúmenes anteriores del Plan.

Pensión opcional de empleado y cónyuge

Con la pensión *opcional* de empleado y cónyuge, la reducción de su beneficio es mayor a la de la pensión *regular* de empleado y cónyuge. Su cónyuge recibe un beneficio mayor después de su fallecimiento, que equivale al **75%** de su beneficio mensual con la pensión *opcional* de empleado y cónyuge. La reducción de su beneficio depende de si tiene cobertura reciente al momento de la jubilación (consulte el Capítulo 7).

Ejemplos: Pensión opcional de empleado y cónyuge

Para calcular el monto de su pensión de empleado y cónyuge, el monto de su pensión vitalicia se reduce para tener en cuenta los pagos de beneficios durante las expectativas de vida tanto suya como de su cónyuge, por lo que la diferencia de edad entre usted y su cónyuge afecta el cálculo.

Los siguientes ejemplos muestran cómo se determinan los beneficios, pero *los montos de los beneficios no se basan en coeficientes reales del Plan*. Consulte el recuadro anterior para obtener una explicación de cómo se determinan esos coeficientes.

Ejemplo con cobertura reciente

Supongamos que se jubila y su pensión vitalicia es de \$1,900. En su lugar, elige la pensión opcional de empleado y cónyuge, que proporciona un beneficio del **75%** a su cónyuge tras su fallecimiento. El monto de su pensión vitalicia se ajusta para tener en cuenta tanto su vida como la de su cónyuge; por ejemplo, se reduce a \$1,740.

Dado que tiene una cobertura reciente, esta reducción es menor de lo que sería en otro caso. Recibirá \$1,740 al mes durante toda su vida. Esto significa que, en caso de su fallecimiento, su cónyuge recibirá \$1,305 por mes por el resto de su vida ($75\% \times \$1,740$).

Ejemplo *sin* cobertura reciente

Supongamos que se jubila y su pensión vitalicia es de \$1,200. En su lugar, elige la pensión opcional de empleado y cónyuge, que proporciona un beneficio del 75 % a su cónyuge tras su fallecimiento. El monto de su pensión vitalicia se ajusta para tener en cuenta tanto su vida como la de su cónyuge; por ejemplo, se reduce a \$1,060. Recibirá \$1,060 al mes durante toda su vida. Esto significa que, en caso de su fallecimiento, su cónyuge recibirá \$795 por mes por el resto de su vida ($75\% \times \$1,060$).

Pensión de empleado y cónyuge con opción de ajuste de beneficios

La pensión de empleado y cónyuge *regular* u *opcional* con opción de ajuste de beneficios se encuentra disponible si está casado y califica para la jubilación anticipada. Esta opción de pago de beneficios combina las características de la pensión vitalicia con opción de ajuste de beneficios y la pensión de empleado y cónyuge. Esta opción de pago de beneficios no está disponible si elige la jubilación por discapacidad antes de su fecha más temprana de jubilación (por lo general, a los 55 años).

Con la opción de ajuste de beneficios, recibirá una pensión de empleado y cónyuge más alta hasta los 62 o 65 años, la edad que usted elija.

El primer paso es calcular el monto de su beneficio mensual en virtud de la pensión *regular* u *opcional* de empleado y cónyuge sin la opción de ajuste de beneficios.

Luego, calcule el aumento de su beneficio mensual en virtud de la opción de ajuste de beneficios. El aumento depende de su edad al momento de la fecha de entrada en vigencia de la pensión y de si desea que el aumento esté vigente hasta los 62 o 65 años (consulte las Tablas 12 y 13 de la página 82).

Si elige esta opción de ajuste de beneficio, el beneficio mensual que reciba a partir de los 62 o 65 años se reducirá. Si elige la opción de los 62 años, su beneficio mensual se reducirá en \$240 al llegar a esa edad. Si elige la opción de los 65 años, su beneficio mensual se reducirá en \$300 al llegar a esa edad.

La pensión de empleado y cónyuge con opción de ajuste de beneficios le brinda a su cónyuge un beneficio vitalicio en caso de que usted fallezca primero. El monto del beneficio de su cónyuge se determina como si eligiera la pensión de empleado y cónyuge sin la opción de ajuste de beneficios y depende de si usted tiene cobertura reciente al momento de la jubilación.

Si elige cualquier forma de pensión de empleado y cónyuge con la opción de ajuste de beneficios, también puede elegir el beneficio opcional de pago único por fallecimiento para que el beneficiario de su Plan reciba un beneficio por fallecimiento después de que usted fallezca (consulte el ejemplo de la página 86).

Pensión regular de empleado y cónyuge con opción de ajuste de beneficios

Si tiene cobertura reciente al momento de la jubilación, su cónyuge recibe el **66²/₃ %** de su pensión mensual regular de empleado y cónyuge sin la opción de ajuste de beneficios. De lo contrario, su cónyuge recibe el **50 %** de dicho monto. Recuerde que, mientras usted viva, su cónyuge no recibe ningún pago de beneficios.

Pensión opcional de empleado y cónyuge con opción de ajuste de beneficios

Su cónyuge recibe el **75 %** de su pensión mensual opcional de empleado y cónyuge sin la opción de ajuste de beneficios. Recuerde que, mientras usted viva, su cónyuge no recibe ningún pago de beneficios.

Aumento de la pensión de empleado y cónyuge

Si elige la pensión *regular* u *opcional* de empleado y cónyuge (con o sin opción de ajuste de beneficios) y su cónyuge fallece antes que usted, su beneficio mensual aumenta de por vida. Esto es lo que denominamos *aumento*. Su beneficio mensual aumentará en el primer día del mes posterior al fallecimiento de su cónyuge.

Cuando se produce este aumento, su beneficio mensual aumenta al monto que usted hubiera recibido en virtud de la pensión vitalicia. Si elige una pensión de empleado y cónyuge con la opción de ajuste de beneficios, su beneficio aumenta al monto que hubiera recibido en virtud de la pensión vitalicia con opción de ajuste de beneficios.

Para recibir su aumento, informe a su Oficina Administrativa del fallecimiento de su cónyuge tan pronto como sea posible. Debe entregar una copia del certificado de defunción de su cónyuge.

Si usted fallece primero, su cónyuge recibe una parte de su pensión de empleado y cónyuge. Consulte la Tabla 9 en la página 58.

Matrimonio o divorcio después de la jubilación

Si usted se casa o vuelve a casarse después de la fecha de entrada en vigencia de su pensión, su nuevo cónyuge no califica para una pensión vitalicia de cónyuge.

Si elige una pensión de empleado y cónyuge y después se divorcia, su pensión de empleado y cónyuge seguirá vigente. Su excónyuge seguirá siendo la persona que reciba la pensión vitalicia de cónyuge después de su fallecimiento.

Es posible que esta norma no se aplique si un tribunal emite una *Orden calificada de relaciones domésticas* (QDRO) que contemple la conversión de su pensión de empleado y cónyuge a una pensión vitalicia, y si se cumplen otros requisitos. Comuníquese con su Oficina Administrativa para obtener más detalles. Consulte el Capítulo 16 para obtener más información sobre las QDRO.

Beneficio opcional de pago único por fallecimiento

Puede elegir esta opción de pago de beneficios cuando se jubile, con el fin de asegurar que el beneficiario del Plan reciba un beneficio de pago único cuando usted fallezca. Este beneficio por fallecimiento equivale al 12 veces el beneficio mensual que recibiría si elige la pensión vitalicia sin la opción de ajuste de beneficios.

Su beneficio mensual (y cualquier beneficio basado en él) se reduce en un pequeño porcentaje para proporcionar este beneficio por fallecimiento. La reducción real depende de su edad a la fecha de entrada en vigencia de la pensión.

Si está casado al momento de la fecha de entrada en vigencia de la pensión, puede elegir este beneficio opcional de pago único por fallecimiento, siempre y cuando su cónyuge brinde su consentimiento por escrito.

Puede elegir el beneficio opcional de pago único por fallecimiento junto con cualquier otra opción de pago de beneficios disponible. No es necesario que elija la pensión vitalicia para brindar este beneficio por fallecimiento.

Si no elige este beneficio por fallecimiento, no se pagará ningún beneficio opcional de pago único por fallecimiento al beneficiario del Plan después de que usted fallezca.

Ejemplo: Cálculo del beneficio por fallecimiento

Los siguientes ejemplos muestran cómo se determinan los beneficios, pero *los montos de los beneficios no se basan en coeficientes reales del Plan*. Consulte el recuadro a la derecha para obtener una explicación de cómo se determinan esos coeficientes.

Ejemplo: Pensión vitalicia con beneficio opcional de pago único por fallecimiento

Supongamos que usted tiene 62 años al jubilarse y su pensión vitalicia es de \$2,500 por mes. Usted elige el beneficio opcional de pago único por fallecimiento y desea saber cómo afectará esto a su beneficio mensual. Su pensión vitalicia con la opción de beneficio por fallecimiento es de \$2,440.

Al momento de su fallecimiento, el beneficiario del Plan recibe un beneficio opcional de pago único por fallecimiento de \$29,280 (12 × \$2,440).

Ejemplo: Pensión vitalicia con opción de ajuste de beneficio y beneficio opcional de pago único por fallecimiento

Supongamos que tiene 55 años cuando se jubila y su pensión vitalicia es de \$1,500, pero elige la opción de ajuste de beneficios a los 62 años, según la cual su beneficio es de \$1,633 hasta los 62 años y luego \$1,393 por el resto de su vida.

Además, usted elige el beneficio opcional de pago único por fallecimiento y desea saber cómo afectará esto a su beneficio mensual. Su pensión vitalicia mensual sin la opción de ajuste de beneficio se reduciría de \$1,500 a \$1,460. Este monto se utiliza para calcular su beneficio opcional de pago único por fallecimiento como se explica a continuación. Su beneficio mensual real bajo la opción de ajuste de beneficios a los 62 años se reduciría a \$1,593 desde los 55 años hasta los 62 años, y luego a \$1,353 por el resto de su vida.



Actualización anual del coeficiente de beneficio opcional de pago único por fallecimiento

A partir del **año calendario 2024**, el Plan utilizará las tablas de mortalidad publicadas por el Servicio de Impuestos Internos (IRS) para calcular los coeficientes de beneficio opcional de pago único por fallecimiento. Esto significa que los coeficientes cambiarán cada año en función de las tablas de mortalidad actualizadas.

Por ejemplo, si su fecha de entrada en vigencia de la pensión es en el **año calendario 2024**, el Plan utilizará los coeficientes según la tabla de mortalidad del IRS publicada en 2023 para calcular su pensión con el beneficio opcional de pago único por fallecimiento. Para fechas de entrada en vigencia de pensión en el **año calendario 2025**, los coeficientes se basarán en la tabla de mortalidad del IRS publicada en 2024.

Los cambios en los coeficientes que ocurren en años posteriores a su jubilación no afectan los beneficios que ya está recibiendo.

Los coeficientes actualizados del beneficio opcional de pago único por fallecimiento para fechas de entrada en vigencia de la pensión en cada año calendario se publicarán en la página web del Plan poco tiempo después de que el IRS publique la tabla de mortalidad aplicable (generalmente, antes de septiembre del año calendario anterior).

Una vez que los coeficientes actualizados se publiquen en la página web, puede solicitar una copia poniéndose en contacto con la Oficina Administrativa.

Nota: Si su fecha de entrada en vigencia de la pensión es antes del **1 de enero de 2024**, su coeficiente del beneficio opcional de pago único por fallecimiento se determina utilizando las normas del Plan vigentes al **9 de julio del 2023**. Puede encontrar una lista parcial de esos coeficientes en resúmenes anteriores del Plan.

En caso de su fallecimiento, el beneficiario del Plan recibe un beneficio opcional de pago único por fallecimiento de \$17,520 (12 veces su pensión vitalicia mensual reducida sin la opción de ajuste de beneficios de \$1,460).

Cómo hacer sus elecciones de pensión

Completar la solicitud de jubilación en su Oficina Administrativa es solo el primer paso en el proceso de jubilación. Luego de que los representantes del Plan verifiquen su elegibilidad para la jubilación, se le enviará un *Paquete de elección de beneficios* que contiene el *Formulario de elección de beneficios* personalizado.

Su *Formulario de elección de beneficios* muestra los montos de beneficios reales a ser pagados para cada opción de pago disponible con base en su edad y estado civil al momento de la fecha de entrada en vigencia de la pensión.

En general, se calcula que los pagos totales que se le realizan a usted, a su cónyuge y/o al beneficiario del Plan para todas sus opciones de pago tengan un valor aproximadamente igual (*valor relativo*). Su *Paquete de elección de beneficios* también contiene una explicación en mayor detalle del valor relativo de las opciones de pago de beneficios disponibles cuando usted solicite la jubilación. Si tiene preguntas, también puede comunicarse con su Oficina Administrativa.

Su *Paquete de elección de beneficios* también contiene otros formularios que usted y su cónyuge (si está casado) deben completar y le explica cómo completar cada formulario.

Todos estos formularios lo ayudan a tomar decisiones relativas a su jubilación:

- *Formulario de selección de beneficios*
- *Formulario de consentimiento del cónyuge*
- *Formulario de designación de beneficiarios*
- *Formularios de elección de retención de impuestos federales y estatales*

Estas son algunas de las decisiones que tomará al completar estos formularios:

- Cómo quiere que se pague su beneficio de jubilación mensual vitalicio.
- Si desea brindar un beneficio por fallecimiento a su beneficiario.
- El nombre de su beneficiario.
- Si desea o no que se retengan impuestos federales o estatales de su beneficio.

Su período de elección de beneficios

Después de completar su *Formulario de elección de beneficios*, es posible que decida cambiar su decisión previa. Si desea cambiar o cancelar su elección anterior, debe enviar una solicitud por escrito para pedir el cambio a su Oficina Administrativa antes del final de su período de elección de beneficios.

Su período de elección de beneficios termina 90 días después de la fecha de emisión del primer cheque de beneficios. Recibirá una notificación formal con la fecha exacta en la que termina su período de elección de beneficios junto con su primer cheque de beneficios.

Una vez que termine su período de elección de beneficios, no se le permitirá realizar más cambios.



Requisitos de consentimiento del cónyuge

Si usted está casado, su *Paquete de elección de beneficios* incluye un *Formulario de consentimiento del cónyuge*. Su cónyuge debe completar este formulario sin importar qué opción de pago elija. Al completar este formulario, su cónyuge confirma que brinda el consentimiento para las siguientes condiciones:

- Su cónyuge acepta la fecha de entrada en vigencia de la pensión que usted elija.
- Si elige una pensión vitalicia, su cónyuge confirma que ningún beneficio mensual continuará después de su fallecimiento.
- Si elige una pensión de empleado y cónyuge, su cónyuge confirma que la pensión vitalicia de cónyuge puede ser superior si usted elige una fecha de entrada en vigencia de la pensión posterior.
- Si elige una pensión de empleado y cónyuge con el beneficio opcional de pago único por fallecimiento, su cónyuge confirma que la pensión vitalicia de cónyuge que reciba se reduce para considerar el beneficio opcional de pago único por fallecimiento.

El *Formulario de consentimiento del cónyuge* debe completarse y firmarse en presencia de un notario público o de un empleado autorizado de una de nuestras Oficinas Administrativas. Si usted o su cónyuge tienen preguntas acerca de este formulario, comuníquese con su Oficina Administrativa.

Dentro del período de elección de beneficios, puede solicitar los siguientes cambios:

- Puede cambiar sus opciones de pago de beneficios.
- Puede cambiar su fecha de entrada en vigencia de la pensión.
- Puede cancelar su solicitud de jubilación.

Asimismo, dentro de su período de elección, su cónyuge puede revocar el consentimiento a la forma de pago de pensión que usted ha elegido.

Para realizar cualquiera de los cambios detallados, debe realizar su solicitud por escrito y la Oficina Administrativa debe recibirla dentro de su período de elección de beneficios. Si está casado, la Oficina Administrativa también debe recibir el consentimiento de su cónyuge en el plazo de su período de elección de beneficios. Si realiza su solicitud después de esa fecha o si la Oficina Administrativa no recibe su solicitud por escrito y el consentimiento de su cónyuge, cuando corresponda, dentro del período de elección de beneficios, su solicitud será rechazada.

Si envía un pedido para cancelar su solicitud de jubilación en el plazo de su período de elección de beneficios, debe reembolsar cualquier pago de beneficios que haya recibido antes de que se apruebe su solicitud u organizar el reembolso de los pagos de acuerdo con lo solicitado por los fideicomisarios. Una vez que se haya aprobado su solicitud de cancelación, será tratado como si nunca hubiera solicitado la jubilación. Se revocará toda aprobación de su solicitud, así como toda elección que haya realizado y todo consentimiento de su cónyuge que haya presentado. Si decide jubilarse más adelante, deberá comenzar el proceso de solicitud de cero nuevamente.

Revise cuidadosamente la carta que acompaña su pago inicial de beneficios, y preste atención especial a la fecha de finalización de su período de elección de beneficios.

Normas relativas a los cambios en el estado civil

Habitualmente, su estado civil a la fecha de la entrada en vigencia de la pensión determina si puede elegir una pensión de empleado y cónyuge, y si el consentimiento de su cónyuge es necesario para las decisiones que tome. Si su estado civil cambia durante el período comprendido entre la fecha de entrada en vigencia de la pensión elegida y la fecha en que recibe su primer pago de pensión, se aplican normas especiales.

Por ejemplo, si usted y la persona con quien está casado a la fecha de entrada en vigencia de la pensión se divorcian antes de recibir el primer pago de pensión, esa persona ya no será considerada su cónyuge a ninguno de los fines del Plan. No puede elegir una pensión de empleado y cónyuge con esa persona, a menos que el Plan reciba una *Orden calificada de relaciones domésticas* (QDRO) donde se le exija que lo haga (consulte el Capítulo 16 para obtener información acerca de las QDRO).

A modo de otro ejemplo, si se casa con alguien después de la fecha de entrada en vigencia de la pensión pero antes de recibir el primer pago de pensión, su nuevo cónyuge es la persona que debe otorgar su consentimiento respecto de su elección de la fecha de entrada en vigencia de los beneficios y la opción de pago de los beneficios. Sin embargo, debido a que usted no estaba casado con esa persona a la fecha de entrada en vigencia de la pensión, no puede elegir una pensión de empleado y cónyuge con dicha persona, excepto que retrase la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión hasta el primer día del mes posterior a su matrimonio. Asimismo, esa persona debe brindar su consentimiento si usted desea mantener su fecha de entrada en vigencia de la pensión original con una pensión vitalicia.

Estas normas especiales pueden aplicarse a otros cambios de estado civil que se produzcan cerca del momento de su jubilación. Si su estado civil cambia mientras se procesa la solicitud de jubilación o si usted anticipa que su estado civil puede cambiar durante este período, notifíquesele a su Oficina Administrativa de inmediato. De esta forma, podrán explicarle cómo ese cambio puede afectar sus derechos de beneficios.

Las normas del Servicio de Impuestos Internos establecen que su cónyuge debe brindar su consentimiento para todas las elecciones que usted realice durante el proceso de solicitud de jubilación. Cuando se acerque la fecha de su jubilación, es importante que mantenga informada a su Oficina Administrativa de posibles cambios en su estado civil. Esto permite que los representantes del Plan le informen correctamente sobre los documentos que su cónyuge debe firmar.

Pago de la pensión de pago único

La mayoría de los participantes reciben beneficios de jubilación como montos de pensión mensuales. Si el valor total de sus beneficios vitalicios esperados es de \$7,000 o menos, recibirá el valor de sus beneficios en un solo pago en lugar de recibirlo como pagos mensuales.

Si el valor total de sus beneficios vitalicios esperados es superior a \$7,000 pero menor o igual a \$15,000, o el valor total es superior a \$15,000, pero su monto mensual de pensión vitalicia es igual o menor a \$100.00, puede elegir (con el consentimiento de su cónyuge, si está casado) recibir el valor de sus beneficios en un solo pago en lugar de recibirlo como pagos mensuales.

Si recibe el valor de sus beneficios en un solo pago, es posible que sea elegible para traspasar una parte o el total de su pensión de pago único a una Cuenta Individual de Jubilación (Individual Retirement Account, IRA) o a un plan de empleador elegible.

Si tiene 70 años o más al momento de la fecha de distribución de su pago, existen normas impositivas federales que podrían limitar el monto que puede ser traspasado. La Oficina Administrativa revisará su registro y lo asesorará sobre si se le aplican estas normas y, de ser así, qué porción de su beneficio puede ser traspasado. Recibirá formularios en su *Paquete de elección de beneficios* en donde se explican estas normas en mayor detalle.

Si su beneficio se paga en un pago único, no se realizarán pagos adicionales a su nombre ni al de sus sobrevivientes.

Información adicional sobre la jubilación

Estos son algunos puntos a tener en cuenta al solicitar la jubilación o si ya comenzó a recibir sus beneficios.

Depósito bancario automático

Puede optar por depositar su cheque mensual directamente en su cuenta bancaria o en otra institución financiera. Entre los beneficios del depósito directo se incluyen los siguientes:

- Los pagos se transfieren de manera electrónica directamente a su banco, lo que evita los retrasos del servicio de correo.
- No debe preocuparse por depositar su cheque en el banco, ya que va a su cuenta bancaria de manera automática el primer día del mes. Esto le ahorra un viaje al banco y le asegura que su cheque ha sido depositado, aun si no se encuentra en su ciudad.
- Se evita la pérdida o robo de cheques, ya que no se envían por correo.

Puede elegir este servicio de depósito automático adjuntando una copia de un cheque anulado o formulario de depósito directo con su solicitud de jubilación. Usted tendrá la opción de cambiar su banco o podrá elegir no usar este servicio de depósito directo si decide más adelante que prefiere recibir un cheque impreso.

Si solicita el depósito automático, el primer pago de beneficios se enviará automáticamente a su banco y recibirá una carta por correo confirmando el monto de su primer pago. Si no solicita el depósito automático, su primer pago de beneficios se enviará por correo a su dirección residencial.

Retención de impuestos

De acuerdo con la ley fiscal federal, los pagos de beneficios están sujetos a la retención de impuestos federales sobre los ingresos, excepto que usted elija lo contrario. Al momento de la jubilación, su Oficina Administrativa le envía un *Paquete de elección de beneficios* que contiene los formularios que debe utilizar para tomar sus decisiones sobre la jubilación.

Su *Paquete de Elección de Beneficios* también contiene formularios del Servicio de Impuestos Internos, incluido el *Formulario de Elección de Retenciones*. Utilice este formulario para seleccionar si desea que se retenga el impuesto federal sobre la renta de su pago mensual de beneficios.

Antes de completar este formulario, asegúrese de revisar el *Aviso del Servicio de Impuestos Internos para el beneficiario acerca de la retención de impuestos federales sobre los ingresos de pagos periódicos de la pensión*. Luego, envíe su *Formulario de elección de retención* a su Oficina Administrativa (no al Servicio de Impuestos Internos).

Si vive en un estado donde está sujeto a los impuestos sobre los ingresos, también debe completar un *Formulario de retención de impuestos estatales sobre los ingresos* (que se incluye en su *Paquete de elección de beneficios*).

Comuníquese con su asesor fiscal en caso de tener preguntas sobre cuánto debe retenerse o cómo deben informarse los beneficios del Plan al Servicio de Impuestos Internos cada año.

Antes del 31 de enero de cada año, el Plan envía a todos los jubilados y beneficiarios el *Formulario 1099-R del Servicio de Impuestos Internos*. Este formulario le muestra el monto total que recibió del Plan durante el año calendario anterior. También muestra los montos de cualquier impuesto federal o estatal retenido de sus beneficios durante ese año.

Prudential Financial automáticamente le enviará un estado de cuenta dos veces por año, donde se muestra el total de beneficios que ha recibido durante los seis meses anteriores.

Cambio de dirección del jubilado

Después de jubilarse, es importante que mantenga a los responsables del Plan informados sobre los cambios en su dirección residencial. Si el cheque de su pensión se envía por correo a su dirección y usted se muda, es posible que el envío del cheque a su nueva dirección demore hasta dos meses. Contacte a Prudential Financial a su número gratuito, (800) 336-3387, tan pronto como sepa su dirección nueva. También puede actualizar su dirección en cualquier momento desde la página web de jubilados de Prudential, WCTPension.RetireWithPru.com.



Cómo hacer cambios después de jubilarse

Es posible que desee hacer cambios a sus elecciones de retención de impuestos, depósito directo o dirección postal después de jubilarse. Puede llamar a Prudential Financial al (800) 336-3387 o visitar su página web WCTPension.RetireWithPru.com.

La página web es fácil de usar. Usted podrá:

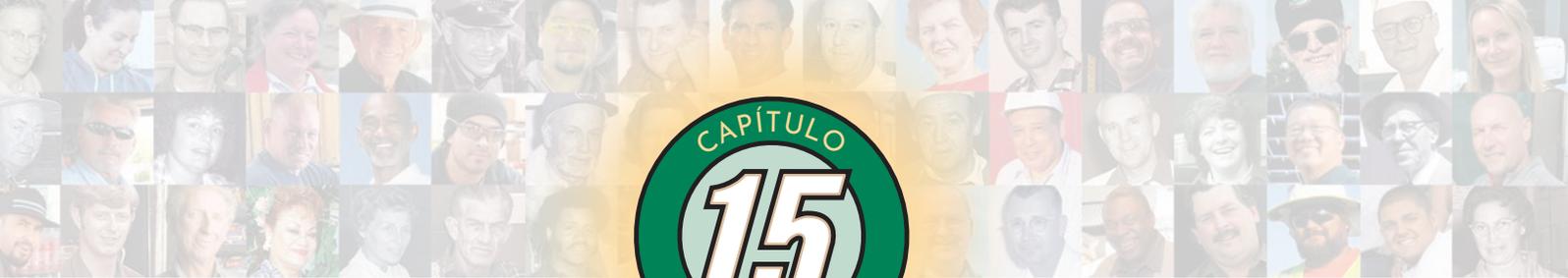
- Ver e imprimir sus declaraciones de impuestos en el formulario 1099-R.
- Cambiar sus elecciones de retención de impuestos federales y estatales.
- Cambiar su dirección postal.
- Establecer o cambiar su información para depósito directo.
- Ver hasta 24 meses de su historial de pagos.
- Ver e imprimir una carta de verificación de ingresos para los pagos de la pensión.

Si los cheques de su pensión se depositan automáticamente en su banco, aun así es importante que avise al Plan sobre cualquier cambio en su dirección. Las actualizaciones del Plan y su *Formulario 1099-R* o el *Formulario 1042-S* anual del Servicio de Impuestos Internos se envían por correo a su dirección residencial.

Cheques perdidos o robados

Si los cheques de beneficios se envían por correo, es posible que no siempre lleguen el primer día del mes. Si su cheque está demorado, espere hasta el quinto día del mes antes de comunicarse con Prudential Financial. Puede llamar a su número gratuito al (800) 336-3387.

Si pierde su cheque o sabe que se lo robaron, llame de inmediato.



CAPÍTULO 15

TRABAJO DESPUÉS DE SU JUBILACIÓN

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

En este capítulo se explica cómo puede perder los beneficios u obtener beneficios adicionales si vuelve a trabajar después de la jubilación. Debe revisar esta información incluso antes de jubilarse.

TEMAS IMPORTANTES

Cómo regresar al trabajo afecta sus beneficios

Requisitos de informe de reemplazo

Lista de verificación de reemplazo

Normas de suspensión de beneficios

Empleo suspendible

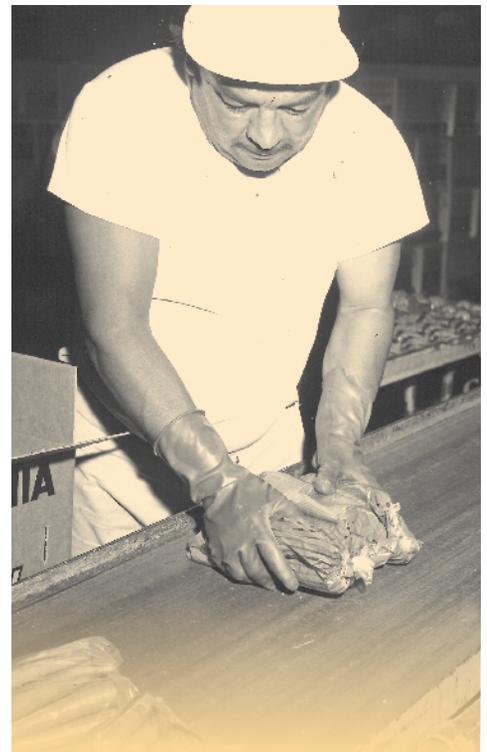
Límites de horas de reemplazo

Suspensión de pagos de los beneficios

Cómo reanudar sus beneficios suspendidos

Certificación anual de jubilado

Aumento de su beneficio después de la jubilación



Hasta la fecha, el Plan ha pagado más de 75,000 incrementos de pensión por reemplazo (reemployment pension increases, RPI). No hay límite en el número de RPI que un participante puede recibir.

Cómo regresar al trabajo afecta sus beneficios

En este capítulo se explica cómo puede perder beneficios si vuelve a trabajar en un *empleo suspendible* cubierto o no cubierto después de su jubilación. Si está considerando volver a trabajar después de la jubilación (en un empleo cubierto o no cubierto), debe conocer las normas de *suspensión de beneficios* de su Plan antes de aceptar un trabajo. Estas normas se explican a partir de la página 93.

El Plan también tiene normas que le permiten aumentar sus beneficios de jubilación si vuelve a trabajar en un empleo cubierto después de la jubilación y trabaja durante una determinada cantidad de horas. Las normas acerca del aumento de sus beneficios se explican a partir de la página 99.

Recordatorio importante: Las normas de suspensión de los beneficios son diferentes de las normas de *jubilación del empleo* para quienes se jubilen a una edad temprana (antes de los 65 años). Según esas normas (explicadas en la página 75), debe tener la intención de jubilarse de forma permanente del empleo con su empleador cubierto más reciente (lo que incluye a una empresa afiliada). Si después de su jubilación anticipada vuelve a trabajar en un plazo de seis meses para su último empleador cubierto (o incluso más tiempo si tenía la intención de regresar cuando se jubiló), puede perder su derecho a recibir los beneficios de jubilación (y debe reembolsar los beneficios que ya haya recibido) hasta que deje de trabajar nuevamente.

Si está considerando volver a trabajar para su último empleador cubierto, debe revisar las normas de *jubilación del empleo* en la página 75. Incluso si el trabajo que se le ofrece es distinto a su trabajo anterior, el hecho de que vuelva a trabajar para el mismo empleador puede hacer que se cancele su jubilación. Si tiene alguna pregunta, comuníquese con su Oficina Administrativa.



Lista de verificación de reempleo

Si está considerando volver a trabajar después de los 65 años, *debe seguir los pasos que se indican a continuación antes de comenzar a trabajar para evitar sobrepagos de sus beneficios.*

Paso 1

Obtenga la siguiente información sobre su nuevo trabajo:

- Si su trabajo será un empleo **cubierto o no cubierto**
- La **industria principal** de su empleador
- La **descripción del puesto**, incluidas las capacidades que aplicará (pídale a su empleador una copia de dicho documento)
- La cantidad aproximada de **horas** que trabajará cada mes
- El/los **estado(s)** en los que trabajará

Paso 2

Obtenga un formulario de *Solicitud de evaluación de reempleo* en su Oficina Administrativa o desde la página web del Plan en www.wctpension.org. Complete el formulario e incluya la información que recopiló en el paso uno. Si no brinda toda la información necesaria, la acción sobre su solicitud puede retrasarse.

Paso 3

Devuelva el formulario completo a su Oficina Administrativa. Ellos le entregarán una determinación por escrito donde se indique si su trabajo es un empleo suspendible. Si lo es, sus beneficios de jubilación estarán sujetos a las normas de suspensión de beneficios del Plan. Luego, podrá decidir si acepta el trabajo y, posiblemente, perder parte de (o todos) sus beneficios de jubilación si trabaja hasta el límite de horas aplicables del Plan o si lo supera.

Nota: Solo la Oficina Administrativa puede determinar si su trabajo después de la jubilación califica como empleo suspendible.

Requisitos de informe de reempleo

Si decide volver a cualquier tipo de trabajo (cubierto o no cubierto) después de jubilarse y tiene menos de 65 años, las normas del Plan exigen que notifique a su Oficina Administrativa antes de comenzar el trabajo. Debe hacerlo incluso si piensa que su trabajo no es un empleo suspendible. De esa manera, puede saber de antemano si su trabajo puede hacer que pierda algún beneficio. Las consecuencias financieras de no cumplir con este requisito de informe pueden ser graves. Una vez que cumpla los 65 años o más, no existen requisitos de informe.

Si el Fideicomiso de pensión descubre que está trabajando antes de los 65 años y no lo ha informado, los pagos de beneficios pueden interrumpirse mientras la Oficina Administrativa recopila más información a fin de determinar si su trabajo es un empleo suspendible o no.

Comuníquese con su Oficina Administrativa lo antes posible si está considerando la posibilidad de volver a trabajar. No espere hasta después de haber vuelto a trabajar. Su Oficina Administrativa le brindará un formulario de *Solicitud de evaluación de reempleo* para que lo complete. También puede descargar el formulario en la página web del Plan en www.wctpension.org.

En el formulario de *Solicitud de evaluación de reemplazo* debe brindar suficiente información acerca de su trabajo, así como el lugar y la cantidad de horas que espera trabajar. Si no conoce su horario de trabajo, brinde la estimación más aproximada de la cantidad de horas que trabajará. Esta información ayuda al Plan a determinar si su trabajo es un empleo suspendible y si las horas de cada mes superan su límite de horas.

Si su empleo es a través de una agencia temporal o de contratación de personal que lo envía a trabajar con más de un empleador, debe proporcionar la información necesaria sobre cada empleador.

Si está considerando tener más de un empleo, debe completar un formulario diferente de *Solicitud de evaluación de reemplazo* para cada trabajo.

No pueden realizarse determinaciones sobre trabajos hipotéticos. El Fideicomiso de pensión realizará una determinación sobre los trabajos reales que considere para un empleador específico. Si recibió una descripción de trabajo de su empleador, inclúyala en su formulario de solicitud.

Importante: La *Certificación anual de jubilado* que se envía a los jubilados menores de 65 años (consulte la página 98) no reemplaza el formulario de *Solicitud de evaluación de reemplazo*. Debe completar un formulario de *Solicitud de evaluación de reemplazo* si está considerando la posibilidad de regresar al trabajo.

La Lista de verificación de reemplazo en la página anterior lo ayuda con los pasos que debe seguir para obtener una determinación oficial para conocer si la vuelta al empleo propuesto implicará la suspensión de sus beneficios de jubilación.



Explicación de empleo suspendible

Empleo suspendible cubierto

Su **empleo cubierto** como jubilado es un empleo suspendible si cumple con todas las pruebas que se describen a continuación: El trabajo debe tener las siguientes características:

1. Debe ser en un **comercio u oficio** en el que haya trabajado en cualquier momento mientras estuvo cubierto por el Plan antes de su jubilación, y
2. Debe ser en cualquier **industria** cubierta por el Plan cuando usted se jubiló (incluso si nunca trabajó en esa industria antes de la jubilación), y
3. Debe ser en un **área geográfica** cubierta por el Plan cuando se jubiló (incluso si trabajó en un lugar distinto antes de la jubilación).

Definición de empleo cubierto: Es el trabajo que usted realiza para un empleador que está obligado a realizar aportes al Fideicomiso de pensión en su nombre en virtud de un acuerdo de pensión.

Empleo suspendible no cubierto

El **empleo no cubierto** (incluido el empleo autónomo) es un empleo suspendible si cumple con todas las pruebas que se describen a continuación: El trabajo debe tener las siguientes características:

1. Debe ser en un **comercio u oficio** en el que haya trabajado en cualquier momento mientras estuvo cubierto por el Plan antes de su jubilación, y
2. Debe ser en una **industria** en la que haya trabajado en cualquier momento mientras estuvo cubierto por el Plan antes de su jubilación, y
3. Debe ser en un **área geográfica** cubierta por el Plan cuando se jubiló (incluso si trabajó en un lugar distinto antes de la jubilación).

Definición de empleo no cubierto: Es el trabajo que usted realiza y que no está cubierto por un acuerdo de pensión.

Nota: Solo la Oficina Administrativa puede determinar si su trabajo califica como empleo suspendible.

Debe permitir que la Oficina Administrativa disponga de aproximadamente *30 días* para revisar su solicitud y enviarle una determinación. Si se determina que su regreso al empleo que ha solicitado que revise su Oficina Administrativa se trata de un empleo suspendible, su Oficina Administrativa le brindará información acerca de las normas de suspensión de beneficios del Plan y sobre cómo puede apelar la determinación, si lo desea.

Normas de suspensión de beneficios

En virtud de las normas de suspensión de beneficios del Plan, usted pierde el derecho a recibir algunos o todos los beneficios de jubilación por edad de cualquier mes en un año calendario si:

- Trabaja en un empleo suspendible durante ese mes, y
- las horas que trabaja superan su límite de horas para ese mes; y
- usted ya ha superado el límite de horas en tres meses calendario en ese año calendario.

El cuadro que está en esta página ofrece una explicación breve del empleo suspendible. Encontrará una explicación más detallada en la página siguiente. Los límites de horas se explican en la página 95. La parte de su beneficio sujeta a suspensión se explica en la página 97.

Las normas de suspensión de beneficios exigen que notifique a la Oficina Administrativa por escrito cada vez que vuelva a trabajar en cualquier tipo de empleo. Además, anualmente, debe completar un formulario de *Certificación anual de jubilado*, como se explica en la página 98.

Las normas de suspensión de beneficios del Plan se le aplican hasta el final del mes en que cumpla 65 años. Desde ese momento en adelante, puede trabajar todo lo que quiera en cualquier tipo de trabajo, sin preocuparse por perder su beneficio mensual en virtud de estas normas.

Si está pensando en volver a trabajar en cualquier tipo de trabajo, solicite a su Oficina Administrativa de antemano que le proporcione una evaluación por escrito donde se indique si el trabajo califica como empleo suspendible. Esa es la única forma de saber si perderá los beneficios de jubilación en caso de trabajar en ese empleo que excede el *límite de horas*.

Nota: Si se jubila con un beneficio de jubilación por discapacidad y luego vuelve a trabajar, las normas de suspensión de beneficios del Plan no se le aplicarán. Pero, al trabajar, puede perder el derecho a los beneficios por discapacidad del Seguro Social y, como resultado, perderá el derecho a recibir los beneficios de jubilación por discapacidad del Plan. Si su beneficio de jubilación por discapacidad se convierte en un beneficio de jubilación anticipada o si solicita un beneficio de jubilación anticipada, entonces su beneficio estaría sujeto a las normas de suspensión de beneficios.

PRUEBA 1 Comercio u oficio

Al realizar la prueba de **comercio u oficio**, el Plan compara su trabajo posterior a la jubilación con el trabajo que realizaba como empleado cubierto antes de la jubilación. El Plan observa categorías amplias de trabajos para determinar si dos trabajos se encuentran en el mismo comercio u oficio o si son diferentes. Por ejemplo, si su trabajo previo a la jubilación era conducir algún tipo de vehículo motorizado y su trabajo posterior a la jubilación involucra la conducción de un vehículo motorizado de un tipo o tamaño diferentes, o con un propósito distinto, es probable que los dos trabajos se consideren dentro del mismo comercio u oficio, ya que ambos involucran la conducción de un vehículo motorizado, incluso si los dos trabajos se relacionan con el transporte de distintos tipos de carga o materiales. También se considerará que trabaja en el mismo comercio u oficio si supervisa al personal que utiliza las capacidades que usted utilizaba como empleado cubierto antes de la jubilación.

PRUEBA 2 Industria

Al realizar la prueba de **industria** para su empleo, en primer lugar, el Plan considera si su empleo es un empleo cubierto o no cubierto.

Si su trabajo es en un **empleo no cubierto**, esta prueba estará aprobada si la industria en la que opera su empleador es una industria en la que trabajó antes de la jubilación.

Si su trabajo es en un **empleo cubierto**, esta prueba estará aprobada si la industria en la que opera su empleador también incluye a empleadores que contribuyen al Fideicomiso de pensión. A diferencia el empleo no cubierto, la industria no tiene que ser la misma en la que usted efectivamente trabajó antes de jubilarse.

El Plan observa categorías amplias de actividades comerciales para determinar en qué industria está involucrado un empleador. Por ejemplo, si la actividad comercial principal de su empleador es el transporte de artículos para un tercero, es probable que ese empleador sea considerado parte de la industria del *transporte*, ya sea del transporte general o de un tipo de transporte especializado, con base en los equipos utilizados y los artículos que se transportan. Esto es así incluso si los artículos que se transportan son materiales de construcción, escombros, residuos, productos de petróleo, automóviles o similares. Algunos transportistas contratados transportan bienes y materiales para empresas en muchas industrias distintas como refinerías de petróleo, supermercados mayoristas o minoristas, contratistas de construcción o el servicio postal de los Estados Unidos. Sin embargo, esto no significa que los transportistas por contrato estén involucrados en la industria de la empresa para la cual están prestando servicios de transporte. Debido a que son transportistas externos, se consideran parte de la industria del transporte.

PRUEBA 3 Área geográfica

Al realizar la prueba de **área geográfica**, el Plan considera si su trabajo se encuentra dentro del área geográfica cubierta por el Plan. Este área incluye todos los 13 estados del oeste (con inclusión de Alaska y Hawái) y cualquier otro estado donde haya empleados cubiertos trabajando cuando se jubile. Solicite la información específica a su Oficina Administrativa.

Nota: Si se jubiló en virtud del Plan antes del 1 de enero de 2014, solo el empleo en los 13 estados del oeste será considerado en la determinación de si su empleo es un empleo suspendible.

Empleo suspendible

En el Plan se aplican *tres* pruebas diferentes para determinar si su empleo posjubilación se encuentra sujeto a las normas de suspensión de beneficios del Plan. Estas pruebas son:

- La prueba de *comercio u oficio*
- La prueba de *industria*
- La prueba de *área geográfica*

Para que su vuelta al empleo califique como empleo suspendible, el Plan debe determinar que su empleo cumple con las *tres* pruebas. En otras palabras, si el Plan determina que su empleo no cumple con *alguna* de las tres pruebas, ese trabajo específico no calificará como empleo suspendible.

La prueba de industria es diferente dependiendo de si su trabajo es un empleo cubierto o no cubierto. En el cuadro de la página anterior se explica la diferencia entre el empleo suspendible *cubierto* y el empleo suspendible *no cubierto*.

En los cuadros que se encuentran en la página 94 se explican las tres pruebas en mayor detalle. Estos fueron incluidos a mero título informativo.

Si está considerando volver a trabajar después de la jubilación (o ya está trabajando como jubilado), no debe intentar aplicar estas pruebas por sí solo ni confiar en nada que no sea una determinación por escrito realizada por su Oficina Administrativa.



Límites de horas aplicables y norma de tres meses

Hasta los 60 años

Conforme a la norma de los tres meses descrita a continuación, si su reemplazo se produce en un mes que comienza antes de su cumpleaños número 60 o lo incluye, su límite de horas es inferior a 60. Esto significa que perderá algunos o todos sus beneficios mensuales si trabaja **60 o más horas** en un empleo suspendible en ese mes.

60 a 65 años

Conforme a la norma de los tres meses descrita a continuación, si su reemplazo se produce en cualquier momento entre el mes siguiente a su cumpleaños 60 y el mes que incluye su cumpleaños 65, su límite de horas es inferior a 85. Esto significa que perderá algunos o todos sus beneficios mensuales si trabaja **85 o más horas** en un empleo suspendible en ese mes.

Después de los 65 años

Si su reemplazo se produce en un mes que comienza después de cumplir los 65 años, no existe límite de horas. Esto significa que puede trabajar cualquier número de horas sin que se suspendan sus beneficios.

Norma de tres meses

Si tiene menos de 65 años, puede trabajar en un empleo sujeto a suspensión por encima del límite de horas durante tres meses del calendario en un año calendario sin perder ninguna fracción de su beneficio. Cada año, perderá una fracción o la totalidad de su beneficio mensual en el cuarto mes del calendario y en cualquier mes subsiguiente en el que exceda el límite de horas aplicable.

Si comete un error al interpretar o aplicar cualquiera de estas pruebas, puede sufrir consecuencias financieras graves como resultado. En lugar de hacer esto, si está considerando volver a trabajar, siempre pídale a su Oficina Administrativa una determinación por escrito en relación con el trabajo propuesto. Esta es la única manera de saber si el trabajo será considerado como un empleo suspendible.

Límites de horas aplicables

Sujeto a la norma de tres meses del Plan, y en virtud de las normas de suspensión de beneficios de su Plan, usted pierde el derecho a recibir el pago de beneficios de jubilación en cualquier mes calendario si las horas de empleo suspendible que trabaja (o por las que le pagan) superan su límite de horas aplicable para ese mes. El límite de horas que se aplica depende de su edad al comienzo del mes. El cuadro en esta página muestra las normas para determinar su límite de horas y describe la norma de tres meses (que se analiza con más detalle en la siguiente sección).



No podemos brindar determinaciones sobre el reemplazo vía telefónica. Para recibir una determinación sobre si un trabajo se considera empleo suspendible o no, debe presentar un formulario de *Solicitud de evaluación de reemplazo* ante su Oficina Administrativa. Si decide comenzar a trabajar para el empleador antes de recibir su carta de determinación, asegúrese de permanecer por debajo del límite de horas aplicable (o, si supera el límite, que solo sea durante tres meses en un año calendario), en caso de que se determine que el trabajo es un empleo suspendible.



Norma de tres meses para empleo suspendible

Los siguientes ejemplos muestran cómo un jubilado podría volver a trabajar y mantener la elegibilidad para recibir los beneficios en virtud de la norma de tres meses del Plan.

- Inferior al límite de horas aplicable
- Superior al límite de horas aplicables: Hasta 3 meses, sin suspensión
- Superior al límite de horas aplicables: Más de 3 meses, suspensión

Ejemplo 1 Sin suspensión de beneficios

El jubilado tiene menos de 60 años y trabaja *por debajo* del límite de horas aplicable (menos de 60 horas), de enero a septiembre. Posteriormente, trabaja por encima del límite de horas aplicable durante los tres meses calendario siguientes (octubre a diciembre). El jubilado no pierde ninguna fracción de su beneficio mensual de jubilación en este año calendario, porque las horas trabajadas superaron el límite solo por tres meses.

Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Octubre	Nov.	Dic.
58	55	50	52	0	0	0	53	54	150	175	200

Ejemplo 2 Suspensión después de exceder el límite de horas aplicable el tercer mes

El jubilado tiene menos de 60 años y trabaja *por encima* del límite de horas aplicable en febrero, mayo y de octubre a diciembre. El jubilado no pierde el beneficio mensual de jubilación durante los primeros tres meses en el año calendario en los que trabajó por encima del límite de horas (febrero, mayo y octubre). Sin embargo, durante el cuarto y quinto mes (noviembre y diciembre), el jubilado no tiene derecho a recibir el beneficio mensual, ya que siguió trabajando por encima del límite de horas.

Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Octubre	Nov.	Dic.
59	60	58	57	60	50	52	44	52	150	175	200

Ejemplo 3 Cambio a mitad del año al límite de horas aplicable

El jubilado cumple 60 años en junio. Para los meses de enero a junio, el límite de horas sigue siendo inferior a 60 horas. A partir de las horas trabajadas en julio, el límite de horas aplicable cambia a menos de 85 horas. En virtud de la norma de tres meses, el jubilado no pierde el beneficio mensual en marzo, junio o septiembre. Pero se pierde el beneficio del jubilado para octubre, el cuarto mes en el que el jubilado trabajó por encima del límite de horas. El cambio en el límite de horas aplicable del jubilado durante el año calendario no extiende el período de tres meses para ese año.

Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Octubre	Nov.	Dic.
58	51	61	58	59	84	84	84	86	150	84	84

◀ ◀ ◀
Menor de 60 años
Límite de horas es <60 horas
60 a 65 años
Límite de horas es <85 horas
▶ ▶ ▶

Si está considerando el reemplazo o si ya ha comenzado a trabajar nuevamente, es esencial que complete el formulario de *Solicitud de evaluación de reemplazo* y lo presente ante su Oficina Administrativa. Obtenga un formulario en su Oficina Administrativa o imprima una copia desde la página web del Plan en www.wctpension.org.

Su Plan cuenta las horas que trabaja realmente, así como las horas por las que le pagan (como las vacaciones, el servicio de jurado, la licencia por enfermedad u otras horas pagadas). Las horas trabajadas y pagadas también incluyen las horas para las cuales se hacen aportes de pensión en su nombre, además de las horas pagadas en virtud de los términos de un acuerdo de pensión aceptable.

Si le pagan en función de otro criterio que no sean las horas trabajadas, como los viáticos, sus horas de empleo suspendible se determinan utilizando la misma fórmula que se usa para conocer la cantidad de horas por las que su empleador debe realizar aportes al Fideicomiso de pensión. Comuníquese con su Oficina Administrativa si tiene preguntas sobre cómo se aplican las normas de viáticos.

Se aplica una norma especial si el Plan no puede determinar cuántas horas de empleo suspendible trabajó realmente durante un mes. En virtud de esa norma, el Plan supone que trabajó en el empleo suspendible una cantidad de horas que supera el límite de ese mes si:

- Usted recibe un pago por ocho días o más (o turnos separados) durante ese mes, o
- Usted recibe un pago por ocho días o más (o turnos separados) durante cualquier período de nómina de cuatro o cinco semanas que finaliza durante ese mes.

Suspensión de pagos de los beneficios

Si su trabajo posterior a la jubilación califica como empleo suspendible, sus beneficios de jubilación están sujetos a la suspensión total o parcial de los beneficios en el cuarto y cualquier mes posterior en cada año calendario en el que trabaje por encima de los límites de horas aplicables. Esto significa que, cada año calendario, puede trabajar más de la cantidad permitida de horas durante tres meses calendario antes de que sus beneficios estén sujetos a suspensión. Durante el resto de ese año, por cada mes que trabaje por encima del límite de horas, usted perderá el derecho a recibir todo o parte de su beneficio mensual que esté sujeto a la suspensión. En la página 96 encontrará ejemplos de cómo funciona la norma de los tres meses.

Una vez que el Fideicomiso de pensión determine que está trabajando en un empleo suspendible y que ha superado el límite de horas por cuarto mes o meses sucesivos en un año calendario, se suspenderán sus pagos de beneficios. Si se aplica una norma de suspensión parcial, se suspenderá solamente una parte del pago. Cuando se suspendan los pagos de beneficios, el Fideicomiso de pensión le enviará un aviso donde se explica qué se está haciendo y por qué.

Cualquier pago de beneficio que reciba en los meses en que sus beneficios de jubilación estaban sujetos a suspensión debe ser reembolsado al Fideicomiso de pensión. Si esta devolución no se lleva a cabo por cheque, el Plan deducirá lo que debe de futuros pagos de beneficios.

Sus beneficios seguirán estando sujetos a suspensión hasta que proporcione evidencia satisfactoria de que trabajó menos de lo permitido por su límite de horas aplicable cada mes o de que su trabajo no es un empleo suspendible.

Suspensión total o parcial

El porcentaje de su beneficio de jubilación actual que está sujeto a suspensión depende de si su trabajo es un empleo *cubierto* o *no cubierto*.

Suspensión total. Si su trabajo es un empleo suspendible cubierto, el 100 % de su beneficio mensual de jubilación está sujeto a la suspensión.

Suspensión parcial. Si su trabajo es un empleo suspendible no cubierto, solo la parte del beneficio de jubilación que acumule después de 1994 está sujeta a la suspensión. La parte obtenida antes de 1995 está protegida de la suspensión y se denomina *porcentaje protegido*.

Si todos sus beneficios de jubilación se obtienen después de 1994, su *porcentaje protegido* será cero y el 100 % de su beneficio estará sujeto a suspensión.

Cómo reanudar sus beneficios suspendidos

Si sus beneficios de jubilación se suspenden porque volvió a trabajar, sus beneficios seguirán estando sujetos a suspensión hasta que complete y presente un *Aviso de reanudación de beneficios* en su Oficina Administrativa.

Este aviso debe presentarse una vez que deje de trabajar en un empleo suspendible, cumpla 65 años o cuando las horas de empleo suspendible sean inferiores a su límite de horas aplicable. Puede pedir este aviso en su Oficina Administrativa.

Si aún debe algún monto cuando sus beneficios se reanuden, este monto será deducido de su primer pago mensual de beneficios restablecido. Si su primer pago de beneficios no es suficiente para recuperar el monto adeudado al Fideicomiso de pensión, se retendrá el 25 % de sus pagos de beneficios futuros hasta que se reembolse la totalidad del monto restante.

Norma especial Protección adicional

Es posible que se aplique una norma de suspensión de beneficios especial si vuelve a trabajar en un empleo no cubierto y en una industria distinta a la industria para la que trabajaba antes de la jubilación. En virtud de esta norma, si la unidad en la que trabaja se convierte en una unidad cubierta por el Plan posteriormente, sus beneficios de jubilación no se suspenderán cuando su trabajo para dicho empleador cambie de ser un empleo no cubierto a uno cubierto.

Esta norma especial deja de aplicarse si trabaja para otro empleador. Su Oficina Administrativa puede brindarle más información acerca de esta norma especial y de si se aplica a su caso.

Certificación anual de jubilado

Cada año, el Plan envía un formulario de *Certificación anual de jubilado* a todos los jubilados menores de 65 años. En este formulario, usted debe detallar todo el trabajo que realizó en el año calendario anterior (esto incluye tanto el empleo cubierto como el no cubierto). Es posible que también se le solicite autorizar al Fideicomiso de pensión a obtener una verificación de sus ganancias del año por parte del Seguro Social.

Las normas del Plan exigen que complete y entregue el formulario de *Certificación anual de jubilado* en el plazo de 30 días. (El requisito de la certificación anual se anula en los años calendario posteriores a su cumpleaños número 65).

Si tiene menos de 65 años y no entrega el formulario de *Certificación anual de jubilado* a su Oficina Administrativa antes del plazo acordado, sus beneficios mensuales estarán sujetos a suspensión hasta que proporcione el documento solicitado.

Los beneficios también estarán sujetos a suspensión si el formulario de *Certificación anual de jubilado* muestra que usted trabajó en el año calendario anterior, pero no brinda suficiente información que le permita al Plan determinar si su trabajo corresponde a un empleo suspendible o si la cantidad de horas trabajadas supera el límite de horas aplicable en cualquier mes.

Siempre y cuando tenga menos de 65 años, sus beneficios continuarán estando sujetos a suspensión hasta que brinde evidencia satisfactoria de que trabajó menos horas de su límite de horas mensual o que su trabajo no es un empleo suspendible.

Si ha seguido adecuadamente las normas del Plan para la notificación de reempleo, el formulario de *Certificación anual de jubilado* probablemente servirá para confirmar la información que ya proporcionó al Plan.

Nota: El formulario de *Certificación anual de jubilado* no tiene el mismo propósito que el formulario de *Solicitud de evaluación de reempleo* (consulte las páginas 92 y 93). La Oficina Administrativa se toma algunos meses para completar la revisión de la *Certificación anual de jubilado* de cada año.

Aumento de su beneficio después de la jubilación

Si vuelve a trabajar en un empleo cubierto después de la jubilación, es posible que califique para un incremento de beneficios. Existen dos maneras de aumentar el beneficio que está recibiendo:

- Aumento de la pensión
- Recómputo de beneficios totales

Aumento de la pensión por reempleo

Un aumento de la pensión es diferente de su beneficio de jubilación original y se paga en forma adicional a su monto original. El aumento está basado únicamente en los aportes básicos pagados en su nombre durante su período de reempleo. En algunos casos, su aumento también puede incluir un beneficio por servicios sin aportes sobre la base del empleo anterior o del empleo intermedio. Su Oficina Administrativa puede brindarle más información si cree que califica.

Si obtiene la jubilación normal o anticipada, existen dos maneras de calificar para un aumento de la pensión:

- Completar al menos 750 horas cubiertas después de la fecha de entrada en vigencia de la pensión original, o
- Completar al menos 750 horas cubiertas después de la entrada en vigencia de su último aumento de la pensión.

Si obtiene la jubilación por discapacidad, el Plan solo tomará en cuenta las horas cubiertas después de los 65 años para saber si califica para un aumento de la pensión.

La fecha más reciente en la que puede recibir el aumento de la pensión es el 1 de enero posterior al año en que califica.

Cómo solicitar el aumento de la pensión por reempleo

Si tiene menos de 65 años, acaba de cumplir 65 años o este es su primer aumento de pensión después de los 65 años, es obligatorio que complete los siguientes pasos antes de poder recibir un aumento de pensión:

1. Debe jubilarse nuevamente del empleo en caso de tener menos de 65 años, y
2. Debe contactar a su Oficina Administrativa para solicitar los beneficios.

Si deja de trabajar o está a punto de dejar de trabajar en un empleo cubierto como jubilado, debe comunicarse con su Oficina Administrativa tan pronto como sea posible para saber si califica para un aumento de la pensión. Le entregarán una solicitud que deberá completar y donde puede elegir la fecha de entrada en vigencia de la pensión deseada.

En virtud de la norma de pago retroactivo del Plan, la fecha de entrada en vigencia del aumento de pensión por reempleo no puede ser retroactiva a más de 23 meses calendario desde la fecha en que su Oficina Administrativa recibió su solicitud (24 meses calendario si su solicitud fue recibida el primer día del mes). Es mejor presentar su solicitud tan pronto como decida dejar de trabajar. Consulte el Capítulo 13 para obtener información adicional.

Elegibilidad para el Formulario de elección de aumento de pensión

Puede elegir una opción de pago de beneficios para su aumento de la pensión diferente de la que eligió para su beneficio de jubilación original, siempre y cuando sea el primer aumento de pensión después de cumplir los 65 años o el aumento entre en vigencia el 1 de enero del año posterior a su cumpleaños número 65. Si está casado, su cónyuge debe brindar su consentimiento para la elección del incremento de pensión (consulte el Capítulo 14).

Luego de que su Oficina Administrativa verifique su elegibilidad para el aumento, se le enviará un paquete de información que contiene su *Formulario de elección de beneficios* personalizado, donde se explican las opciones de pago disponibles para el aumento de la pensión. Los montos que se muestran tienen como base únicamente los aportes básicos pagados por sus horas cubiertas durante el período de reempleo. Se pagan en forma adicional a su beneficio original. Para obtener detalles sobre cómo realizar sus elecciones de pensión, consulte el Capítulo 14.

Si regresa a un trabajo cubierto después de la jubilación y desea saber si es elegible para un aumento de pensión o recómputo de sus beneficios totales, comuníquese con su Oficina Administrativa.

Las normas de suspensión de beneficios del Plan también se aplican a su aumento de la pensión. Si tiene menos de 65 años y vuelve a trabajar en un empleo sujeto a suspensión después de comenzar a recibir el aumento de pensión, tanto su beneficio original como su aumento de pensión estarán sujetos a las normas de suspensión de beneficios del Plan descritas anteriormente en este capítulo.

Aumentos automáticos de la pensión

Si anteriormente calificó para un aumento de la pensión después del año en que cumple 65 años, no es necesario que solicite ningún aumento posterior de la pensión para el cual pueda calificar. El aumento de la pensión comienza automáticamente. Una vez que se calcule el aumento automático de la pensión, los pagos comienzan a realizarse en forma retroactiva al comienzo del año calendario después del año en que califica. Si tiene alguna pregunta acerca del estado de su aumento de la pensión por reemplazo, la Oficina Administrativa recomienda que se comunique con ellos en el mes de junio posterior al año en que cumple con los requisitos de elegibilidad.

Recómputo de beneficios totales

Con un recómputo del beneficio total, se cancela su beneficio de jubilación original y se reemplaza por un beneficio completamente nuevo. Su beneficio nuevo estará basado en las horas cubiertas y los aportes básicos ganados *antes* de su jubilación original más las horas cubiertas y los aportes básicos que haya adquirido *después* de su jubilación original. Su nuevo beneficio recomputado tiene como base su edad al momento de la nueva fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión y se ajusta para reflejar el valor de todos los pagos de beneficios que ya recibió.

Existen dos maneras de calificar para un recómputo de beneficios totales:

- Completar 1,500 horas cubiertas en un período de 12 meses y hacerlo en el plazo de 36 meses desde la fecha de entrada en vigencia de la pensión original y antes de los 70 años, o
- Completar 6,000 horas cubiertas en un período de 60 meses después de la fecha de entrada en vigencia de sus beneficios de pensión y hacerlo antes de los 70 años.

Un jubilado por edad puede elegir el recómputo total de beneficios solo una vez. Si elige la jubilación por discapacidad, no puede optar por el recómputo de beneficios totales (a menos que su jubilación por discapacidad se convierta en una jubilación por edad).

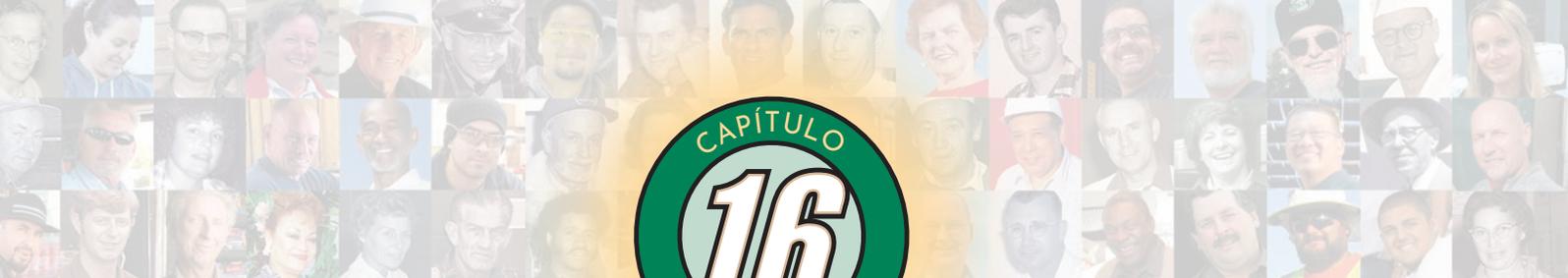
Cómo solicitar un recómputo de los beneficios totales

Antes de poder recibir un recómputo del beneficio total, debe completar los pasos a continuación:

1. Debe jubilarse nuevamente del empleo en caso de tener menos de 65 años, y
2. Debe contactar a su Oficina Administrativa para solicitar los beneficios.

Si solicita un recómputo de beneficios totales, su solicitud se procesa con la aplicación de las normas y los procedimientos que se explican en el Capítulo 13.

Si tiene menos de 65 años, las normas de suspensión de beneficios de su Plan también se aplican al nuevo beneficio recomputado. Las normas se aplican a partir de la nueva fecha de entrada en vigencia de la pensión.



CAPÍTULO 16

INFORMACIÓN ADICIONAL

ACERCA DE ESTE CAPÍTULO

En este capítulo se explica cómo solicitar más detalles acerca de sus beneficios específicos. Describe la Orden calificada de relaciones domésticas, los límites de beneficios a nivel federal, beneficios recíprocos y las fusiones del Plan. También se brinda información general y el lenguaje obligatorio legal del Plan.

TEMAS IMPORTANTES

Apelación de reclamos rechazados

Apelación de rechazo de protección de ausencia por discapacidad

Cesión de beneficios

Orden calificada de relaciones domésticas

Límite federal sobre el monto de los beneficios

Beneficios recíprocos

Fusiones del Plan

Información adicional importante

Pension Benefit Guaranty Corporation (Corporación de garantía de beneficios de pensión)

Declaración de derechos según la ley ERISA

Junta de Fideicomisarios

Página web del Plan de Pensión

Nombres y direcciones importantes



A partir del 31 de diciembre de 2022, los activos del Fideicomiso superan los \$50.6 mil millones. La capacidad de financiamiento se mide mediante los índices impuestos conforme a la Ley de Protección de Pensiones (Pension Protection Act, PPA) de 2006. El índice PPA del Plan ha aumentado constantemente y ahora se encuentra en 99.2 %. El Plan se mantuvo en la "zona verde" en el año 2022 y en el año 2023 (y ha estado en la zona verde todos los años desde que se introdujo el concepto de zona). Este es el estado más alto concedido por la PPA.

Apelación de reclamos rechazados

Cuando se presenta un reclamo de los beneficios (por edad, discapacidad o sobreviviente), la Oficina Administrativa revisa su registro de miembro del Plan y le envía una decisión en relación al reclamo.

La información que se presenta a continuación explica los procedimientos que sigue la Oficina Administrativa para notificarlo sobre la decisión y los pasos que debe seguir si no está de acuerdo con dicha decisión. Debe prestar especial atención a los plazos que se plantean, ya que solo se pueden aceptar las apelaciones que se presenten dentro de los plazos descritos.

Decisión inicial sobre un reclamo

Si se rechaza su solicitud de beneficios o su consulta en relación con los beneficios presentes o futuros, su Oficina Administrativa le notificará los motivos de este rechazo. En el aviso también se explica cómo puede apelar esta decisión.

Se le notificará la decisión sobre su reclamo o consulta dentro de los 90 días posteriores a que el Plan lo reciba, a menos que el Plan solicite una extensión de un máximo de 90 días adicionales debido a circunstancias especiales. Se le notificará si se requiere una extensión del plazo.

Cómo apelar la decisión sobre un reclamo

En un plazo de 60 días después de recibir una notificación sobre el rechazo de su solicitud o petición, usted o su representante autorizado pueden apelar por escrito ante el *Comité de revisión de beneficios del Plan*. No se permiten las presentaciones en persona.

Nota: De acuerdo con el Plan, se recomienda que se comunique con la Oficina Administrativa antes de presentar una apelación y pregunte si hay información adicional que pueda brindar para respaldar su reclamo.

Envíe su reclamo a la Oficina Administrativa. Establezca clara y específicamente por qué piensa que la decisión sobre su reclamo o solicitud es incorrecta.

Para ayudarlo a preparar su apelación, usted o su representante, a pedido y de manera gratuita, tendrán acceso razonable a los documentos, registros y otra información relevante, así como a copias de estos que sean relevantes a su reclamo en lo relativo a los beneficios o las solicitudes relacionadas con los beneficios presentes o futuros. También puede visitar la página web del Plan www.wctpension.org para conocer el documento formal del Plan.

Su apelación debe incluir cualquier evidencia de respaldo adicional y otros materiales que desee que el *Comité de Revisión de Beneficios* considere. El Comité tomará en cuenta todos los materiales que proporcione en relación con su reclamo o solicitud, incluidos los materiales que se enviaron después de que se rechazó su reclamo o solicitud inicial. Antes de actuar en relación a su apelación, el Comité puede exigirle que envíe la información adicional que razonablemente considere que ayudará en la decisión sobre su caso.

Normalmente, el Comité toma una decisión final en su próxima reunión trimestral programada después de recibida su apelación. Sin embargo, si su apelación se recibe en el plazo de 30 días de una reunión, es posible que no se tome una decisión hasta la segunda reunión posterior a su apelación.

En circunstancias especiales, es posible que el Comité demore su decisión hasta la tercera reunión después de su apelación. Se le notificará si hay una demora. Después de que el Comité tome su decisión, se le notificarán los resultados tan pronto como sea posible. Si se rechaza su apelación total o parcialmente, se le enviará una notificación sobre la decisión del Comité en un plazo de cinco días después de tomada la decisión.

Antes de iniciar una acción legal para recuperar algún beneficio del Plan, para ejercer algún derecho en virtud del Plan o para hacer aclaraciones sobre derechos a beneficios futuros en virtud del Plan, primero debe cumplir con los procedimientos de reclamo y apelación de beneficios que se describen en esta página. Después de eso, puede presentar una acción civil en virtud del Artículo 502(a) de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación para los Empleados (Employee Retirement Income Security Act, ERISA) de 1974 y modificatorias, luego de una determinación adversa sobre su apelación.

Nota: Todas las determinaciones con respecto a una apelación se proporcionarán por escrito.



Si recibe un rechazo de su Oficina Administrativa, comuníquese con ellos para conversar sobre los motivos del rechazo antes de presentar la apelación. Los representantes del Plan podrán explicarle el proceso de apelaciones para que pueda determinar si desea apelar y qué documentos debe consignar.

Apelación de rechazo de protección de ausencia por discapacidad

Normas sobre plazos, apelaciones y reclamos especiales

Normas sobre plazos. Si solicita la protección especial por discapacidad en virtud de la norma de horas de ausencia por discapacidad del Plan (que se explica en el Capítulo 3) o en virtud de la norma de cobertura reciente especial por discapacidad (que se explica en el Capítulo 10) y se rechaza dicha solicitud, su Oficina Administrativa le notificará la decisión de dicha solicitud dentro de los 45 días posteriores a la recepción de su solicitud (a menos que se necesite una extensión de hasta 30 días adicionales debido a asuntos que están fuera del control del Plan).

Es posible que haya una segunda extensión de hasta 30 días adicionales, si fuese necesario, debido a asuntos que están fuera del control del Plan. Se le notificará si se requiere una extensión del plazo.

En la notificación de extensión se describe la información adicional que el Plan necesita revisar (si la hubiera) a fin de tomar una decisión sobre su reclamo de protección especial por discapacidad. Tiene 45 días para brindar la información adicional (o cualquier período más largo especificado en la notificación del Plan).

Cuando se le solicite brindar información adicional, su Oficina Administrativa le notificará la decisión dentro 30 días desde cualquiera de las siguientes situaciones, la que ocurra *primero*:

- La fecha en que la Oficina Administrativa reciba la información adicional especificada, o
- El final del período de 45 días (o cualquier período más largo especificado en la notificación del Plan que se le envió para que brinde la información adicional especificada).

Normas especiales de reclamo y apelación.

Si solicita la protección especial por discapacidad y esta es rechazada, tendrá 180 días, en vez de 60, para presentar la apelación de dicho rechazo por escrito.

Si se tomó en cuenta una norma interna, pauta, protocolo u otro criterio similar particular para llegar a dicha decisión adversa sobre su solicitud de protección especial por discapacidad, en el aviso de rechazo se identificará la norma, la pauta, el protocolo o el criterio similar. Se le entregará una copia de la norma, la pauta, el protocolo u otro criterio interno a pedido y de forma gratuita.

Si su reclamo rechazado de protección especial por discapacidad tuvo como fundamento parcial o total una determinación médica, el *Comité de Revisión de Beneficios* consultará a un profesional de la salud independiente adecuado para decidir acerca de su apelación de dicho rechazo. El profesional de la salud no será la persona que fue consultada por el Plan sobre la decisión inicial de su reclamo ni un subordinado de dicha persona.

Si su reclamo de protección especial por discapacidad es rechazado, se le brindará una explicación de la decisión tomada por los representantes del Plan, la cual incluirá los motivos por los cuales no están de acuerdo o que no cumplen:

- La opinión oportunamente brindada por usted a los profesionales sanitarios o vocacionales del Plan que lo han evaluado;
- Una determinación de discapacidad acerca de usted realizada por la Administración del Seguro Social y oportunamente brindada por usted al Plan; y
- La opinión de los profesionales vocacionales o de la salud que brindaron asesoramiento en nombre del Plan en relación con su reclamo.

Si el *Comité de Revisión de Beneficios* le rechaza la apelación de protección especial por discapacidad, el Plan le brindará, a pedido, el nombre del profesional de la salud consultado en relación con su apelación.

Antes de que el *Comité de Revisión de Beneficios* rechace su protección especial por discapacidad, el Plan le brindará, gratuitamente:

- Evidencia nueva o adicional considerada en la que se basó la decisión o generada por el Plan con relación a su reclamo;
- Motivos nuevos o adicionales en los que el Plan se basó con relación a su reclamo; y
- Una oportunidad razonable de responder a esta nueva información.

Cesión de beneficios

Para su protección y la de su familia, los beneficios del Plan no pueden cederse y no están sujetos a retención del salario o embargos, excepto en los casos autorizados por la ley. Esto significa que, en la mayoría de los casos, el Plan no puede enviar el cheque de su pensión a un acreedor en su nombre. Es posible que estas protecciones no resguarden sus beneficios de pensión de la recaudación fiscal federal. Tampoco se aplican a la *Orden calificada de relaciones domésticas* (QDRO).

Orden calificada de relaciones domésticas

Un tribunal estatal solo puede solicitarle al Fideicomiso de pensión que pague una parte de sus beneficios a su cónyuge, excónyuge o dependiente como pensión alimentaria, pensión compensatoria o manutención de un hijo, o a fin de cumplir con los derechos de propiedad conyugal, si la orden es una *orden calificada de relaciones domésticas* (QDRO).

Deben cumplirse varios requisitos clave para que una orden sea considerada una QDRO:

1. La orden *debe* identificar claramente al participante del Plan, el beneficiario alternativo y el nombre del Plan al que se aplica la orden. Esto incluye la última dirección conocida del participante y del beneficiario alternativo.
2. La orden *debe* establecer claramente qué parte del beneficio del participante se pagará al beneficiario alternativo y cuándo comenzarán los pagos.
3. La orden *debe* establecer claramente qué sucede cuando el participante o el beneficiario alternativo fallece.

Luego de que la orden sea emitida por el tribunal, debe entregarse una copia oficial firmada a la Oficina Administrativa para que el Fideicomiso de pensión pueda tomar una decisión formal en caso de que la orden cumpla con todos los requisitos aplicables para ser considerada una QDRO. La orden no puede ejecutarse a menos que se determine que es una QDRO.

Antes de preparar una propuesta de QDRO para el tribunal, usted o su asesor legal deben solicitar un *Paquete de Información sobre QDRO* a su Oficina Administrativa. Este paquete describe los requisitos del Plan para una QDRO e incluye las *disposiciones modelo para una Orden calificada de relaciones domésticas* y un memorándum explicativo preparado por el asesor legal del Fideicomiso de pensión.

También puede obtener, de manera gratuita, una copia de los procedimientos que sigue el Fideicomiso de pensión para determinar si una orden de un tribunal estatal cumple con los requisitos para ser considerada una QDRO.

Disposiciones modelo

Existen dos tipos principales de *disposiciones modelo* que el Fideicomiso de pensión puede ofrecerle a su asesor legal, dependiendo de si usted está jubilado al momento de divorciarse:

- QDRO de interés separado
- QDRO de interés compartido

Para ambos tipos de *disposiciones modelo* se utiliza la *norma de tiempo* para determinar la porción de sus beneficios que está sujeta a división en el procedimiento de disolución del matrimonio. A continuación se brinda un análisis de la *norma de tiempo*. Si usted o su abogado desean usar una fórmula diferente, comuníquese con su Oficina Administrativa para obtener asistencia.

Si actualmente está atravesando un divorcio, usted o su representante legal debe comunicarse con su Oficina Administrativa para obtener información específica con respecto al estado de su Plan. Los representantes del Plan pueden brindar información sobre la cobertura de su Plan y determinar la parte de su beneficio de jubilación normal que se acumuló durante su matrimonio.

Disposiciones del modelo de interés

separado. Las disposiciones del modelo de interés separado se pueden utilizar si su QDRO se presenta al Plan antes de que se jubile. Este modelo debe utilizarse cuando un beneficiario alternativo desea recibir los beneficios de pensión sobre la base de su vida y no de la vida del participante.

Una *QDRO de interés separado* se calcula sin tener en cuenta cuándo comenzaron los pagos del participante y sin tener en cuenta la forma de pago de beneficios que eligió el participante. En una *QDRO de interés separado* los beneficios del participante se dividen en dos partes: Una para el participante y otra para el beneficiario alternativo.

El beneficiario alternativo puede comenzar a recibir sus pagos antes que el participante y recibir los beneficios durante su vida, en lugar de recibirlos durante la vida del participante. Esto significa que el beneficiario alternativo puede comenzar a recibir sus beneficios tan pronto como el participante cumpla la fecha más temprana de jubilación (consulte el Capítulo 9), incluso si el participante no se ha jubilado aún. Además, el beneficiario alternativo puede elegir su forma de pago de beneficios.

Disposiciones del modelo de interés

compartido. Las disposiciones del modelo de *interés compartido* se pueden utilizar si su QDRO se presenta al Plan antes de que se jubile. También pueden utilizarse en lugar de las *disposiciones modelo de interés separado* si todavía no se ha jubilado.

Con este modelo, el participante y el beneficiario alternativo comparten cada pago de beneficios. El beneficiario alternativo no puede comenzar a recibir beneficios antes que el participante. Los pagos en virtud de una *QDRO de interés compartido* se interrumpirán cuando el participante fallezca o deje de recibir beneficios. También pueden otorgarse ciertos beneficios por fallecimiento y de sobreviviente a un beneficiario alternativo después del fallecimiento del participante.

Norma de tiempo

La *norma de tiempo* es la fórmula más utilizada por los jueces de derecho de familia para determinar la parte de su beneficio que constituye propiedad comunitaria o conyugal, y que está sujeta a división en el procedimiento de disolución del matrimonio. Esta fórmula considera la cantidad de tiempo que usted ha sido participante del Plan durante su matrimonio como un porcentaje del tiempo total que ha sido participante del Plan. Luego, ese porcentaje se aplica a sus beneficios totales de jubilación, con lo que se llega a la parte considerada propiedad comunitaria o conyugal. Por lo general, el cónyuge no participante recibe entonces la mitad del porcentaje de beneficios totales de usted ganados durante el matrimonio, si bien las partes pueden acordar una asignación diferente.

Notificación de la disolución del matrimonio al Fideicomiso de pensión

Es extremadamente importante mantener al Fideicomiso de pensión actualizado sobre el estado de su divorcio y entregarle copias de su orden final archivada. Si su excónyuge recibe intereses sobre sus beneficios, también es importante que mantenga informado al Fideicomiso de pensión sobre cualquier cambio de dirección.

Si es cónyuge o excónyuge de un participante y una QDRO le otorga un interés separado de la pensión del participante, puede comenzar a retirar sus beneficios cuando el participante llegue a la edad más temprana de jubilación (por lo general, 55 años o menos si el participante es elegible para jubilarse en virtud de un programa PEER o la Norma de 84). Debe comunicarse con su Oficina Administrativa para obtener información específica acerca de cuándo puede comenzar a recibir beneficios.


TABLA 14 Límite de dólares del artículo 415 si se jubila en 2023

	Su edad a la fecha de entrada en vigencia de la pensión			
	50 años	55 años	60 años	65 años
Límite mensual	\$9,898.00	\$13,580.00	\$19,097.50	\$22,083.00

Límite federal sobre el monto de los beneficios

El código fiscal federal establece que el beneficio de jubilación mensual que recibe del Plan no puede superar un monto máximo específico de dinero (que, a veces, se denomina *Límite de dólares del artículo 415*). El monto de su Límite de dólares del artículo 415 depende de su edad al momento de la jubilación y del año en el que se jubile. Cuanto más joven sea al momento de su jubilación, menor será el Límite de dólares del artículo 415 que se aplique.

En la Tabla 14 que aparece más arriba, se muestra el Límite de dólares del artículo 415 para los participantes que se jubilan en 2023, con ejemplos para las distintas edades.

Si su beneficio de jubilación en virtud de las normas habituales del Plan es superior al Límite de dólares del artículo 415, la ley exige que su Plan ajuste su monto de beneficios a fin de que no supere este límite. Este límite también puede reducir los montos que recibe su familia del Plan después de su fallecimiento.

Cómo funciona el Límite de dólares del artículo 415

Supongamos que decide jubilarse en 2023 a los 55 años. Ahora, supongamos que su beneficio mensual es de \$5,500.00 en virtud de las normas habituales del Plan.

Estos son los pasos que debe seguir el Plan para saber si se aplica el Límite de dólares del artículo 415:

Paso 1: El Plan determina su Límite de dólares del artículo 415. Dado que se jubila en 2023 a los 55 años, su Límite de dólares del artículo 415 de acuerdo con la Tabla 14 es de \$13,580.00.

Paso 2: El Plan verifica si el monto del beneficio de \$5,500.00 es superior a su Límite de dólares del artículo 415 de \$13,580.00. Dado que no lo es, no se aplica el Límite de dólares del artículo 415.

Ajuste al límite de dólares

Si recibe su beneficio de jubilación en alguna otra forma que no sea a través de una pensión de empleado y cónyuge (regular u opcional), la ley exige que el Plan realice determinados ajustes cuando se calcule su Límite de dólares del artículo 415.

Si tiene preguntas acerca de cómo funciona el límite, comuníquese con su Oficina Administrativa.

Beneficios recíprocos

La Junta de Fideicomisarios ha firmado el *Acuerdo Nacional Recíproco de los Teamsters de 1997* para proporcionar beneficios recíprocos a los participantes del Plan que, de otro modo, no serían elegibles para beneficios o que serían elegibles para beneficios más pequeños debido a la cobertura dividida entre este Plan y otros planes de los Teamsters. Esto incluye acuerdos recíprocos bipartitos con muchos otros planes de pensión definidos por múltiples empleadores Teamster en los Estados Unidos; por ejemplo, el Fondo de Pensión de las Áreas del Sudeste y Suroeste de los Estados Centrales. Las normas del Plan no permiten los acuerdos recíprocos *con planes de pensión de empleadores únicos* ni con ningún tipo de plan de aportes definido.

Si se cambia de un trabajo cubierto por este Plan a un trabajo cubierto por otro plan Teamster y que tiene un acuerdo recíproco con este Plan, es posible que califique para los beneficios recíprocos de ambos planes. Lo mismo corresponde si se cambia de un empleo cubierto por este Plan a un empleo cubierto por otro plan Teamster y si existe un acuerdo recíproco entre ambos planes.

Comuníquese con su Oficina Administrativa si trabaja o trabajó en virtud de otro plan de múltiples empleadores de Teamster que está fuera de los 13 estados del oeste, para determinar si existe algún acuerdo recíproco vigente con ese plan. Si no existe un acuerdo recíproco, este Plan puede solicitar establecer un acuerdo para que pueda calificar para beneficios recíprocos de ambos planes.

Los requisitos de elegibilidad recíproca varían entre los planes. Para ser considerado elegible para la elegibilidad recíproca en virtud de este Plan, debe haber completado al menos 3,000 horas cubiertas o haber sido un participante activo en algún momento antes de su fecha de entrada en vigencia de pensión. Adicionalmente, usted debe:

1. Solicitar los beneficios a cada plan de pensión, y
2. Cumplir con los requisitos de separación y reemplazo contemplados en cada plan de pensiones, y
3. Ser determinado elegible para un beneficio recíproco bajo cada plan.

Cada plan calculará su beneficio en función de sus propias normas de plan. En virtud del Western Conference of Teamsters Pension Plan, su beneficio recíproco se calculará en función de su crédito combinado con todos los planes recíprocos participantes y se comparará con el crédito que haya acumulado únicamente con el Western Conference of Teamsters Pension Plan. Este cálculo determina el porcentaje de su beneficio total combinado que será pagado por el Western Conference of Teamsters Pension Plan (a veces denominado "porcentaje de responsabilidad").

Nota: *La investigación necesaria para determinar la elegibilidad de una pensión recíproca puede tomar más de 90 días. Debe comunicarse con su Oficina Administrativa al menos seis meses antes de la fecha de entrada en vigencia real de su pensión. De lo contrario, es posible que se retrasen los pagos de sus beneficios.*

Fusiones del Plan

Participantes del antiguo Western States Food Processing Industry Employees Pension Plan

Hacia fines de diciembre de 2001, el Western States Food Processing Industry Food Employees Pension Plan (Plan de pensión de empleados de la industria de procesamiento de alimentos de los estados del oeste) (Western States Food Plan) se fusionó con el Western Conference of Teamsters Pension Plan. El Western Conference of Teamsters Pension Plan asumió la responsabilidad de administrar el Western States Food Plan.

Si alguna vez recibió la cobertura del Western States Food Plan, es posible que califique para que su servicio anterior a 2002 en virtud del Western States Food Plan se reconozca como un servicio en virtud del Western Conference of Teamsters Pension Plan. Asimismo, es posible que califique para que su servicio posterior al 2001 en virtud del Western Conference of Teamsters Pension Plan se reconozca como un servicio del Western States Food Plan a fin de determinar su derecho a recibir cualquier beneficio que pueda haber acumulado en virtud del plan antes de 2002.

Cuando solicite la jubilación, los beneficios del Western States Food Plan que usted ganó antes de la fusión se combinarán con los beneficios de Western Conference of Teamsters Pension Plan que ganó antes y después de la fusión. Se aplican normas similares si fallece antes de la jubilación.

Una vez que los beneficios de pensión en virtud de cada plan se calculen de acuerdo con las normas de ese plan, se aplicarán las normas del Western Conference of Teamsters Pension Plan con excepciones limitadas a su beneficio completo combinado para determinar asuntos tales como:

- Su elegibilidad para la jubilación normal, por discapacidad o anticipada (incluido PEER/80, la Norma de 84 y la cobertura reciente) y los factores de jubilación que se aplicarán a su beneficio de pensión combinado, y
- Las formas de pago que tiene para ese beneficio (consulte el Capítulo 14), y
- Los beneficios por fallecimiento y de sobreviviente pagaderos a su beneficiario del Plan luego de su fallecimiento (consulte el Capítulo 11).

Excepciones. Estas son algunas excepciones a la norma general que se explicó en esta sección:

Adquisición de derechos y pérdida de beneficios. Las normas de adquisición de derechos y pérdida de beneficios de Western States Food Plan, las cuales fueron modificadas a fin de reflejar la fusión, determinan su estado de adquisición de derechos para los beneficios de Western States Food Plan. Estas normas también determinarán si ha perdido todos o parte de dichos beneficios antes de la jubilación.

Protecciones especiales para derechos adquiridos. Para la mayoría de los participantes, las normas del Western Conference of Teamsters Pension Plan brindan los mismos beneficios o mejores que los que ofrecería Western States Food Plan sin la fusión.

En los casos poco comunes en los que un participante del ex Western States Food Plan no recibiría los beneficios de jubilación mejorada en virtud de las normas del Western Conference of Teamsters Pension Plan debido a la fusión, se encuentran disponibles las protecciones especiales para derechos adquiridos que el participante puede elegir al momento de la jubilación.

Si usted es un participante que elige las protecciones especiales para derechos adquiridos al momento de la jubilación, su beneficio de Western States Food Plan y su beneficio de Western Conference of Teamsters Pension Plan no se combinan, sino que se mantienen separados y se procesan del modo que se explica a continuación.

Beneficio de Western States Food Plan.

Si elige las protecciones especiales para derechos adquiridos para su beneficio del Western States Food Plan al momento de la jubilación, se aplicarán las normas del Western States Food Plan a todo su beneficio del Western States Food Plan. Estas normas se utilizan para determinar lo siguiente:

- Su estado de adquisición de derechos en ese beneficio, y
- Su elegibilidad para la jubilación normal o temprana (incluido el programa PEER/84 y la cobertura reciente) y los factores de jubilación que se aplican a su beneficio de pensión del Western States Food Plan, y
- Las formas de pago que tiene para ese beneficio, y
- Los beneficios pagaderos al beneficiario de su Plan luego de su fallecimiento sobre la base de su participación en el Western States Food Plan.

Nota: *El beneficio para sobreviviente dependiente se elimina en virtud del Western States Food Plan para los participantes que fallecieron después del 31 de diciembre de 2001. Asimismo, se eliminan los beneficios de jubilación por discapacidad del Western States Food Plan si la fecha de inicio de su discapacidad es posterior al 31 de diciembre de 2001. Por último, el programa PEER/80 y la Norma de 84 no se encuentran disponibles en Western States Food Plan como opciones de jubilación anticipada.*

En la medida en que sea necesario, sus horas cubiertas en virtud del Western Conference of Teamsters Pension Plan después de la fusión se consideran horas cubiertas del Western States Food Plan cuando se aplican las normas del Western States Food Plan que se explicaron anteriormente.

Beneficio de Western Conference of Teamsters Pension Plan. Si elige las protecciones especiales para derechos adquiridos para su beneficio del Western States Food Plan al momento de la jubilación, el beneficio del Western Conference of Teamsters Pension Plan se limita al beneficio que ganó por su trabajo cubierto en virtud del plan hasta el 31 de diciembre de 2001. Su trabajo cubierto después de esa fecha no cuenta para la determinación de ese beneficio.

Las normas del Western Conference of Teamsters Pension Plan se aplican para determinar asuntos como:

- Su estado de adquisición de derechos en ese beneficio, y
- Su elegibilidad para la jubilación normal, por discapacidad o anticipada (incluido el programa PEER, la Norma de 84 y la cobertura reciente) y los coeficientes de jubilación que se aplican a su beneficio de pensión limitado del Western Conference of Teamsters Pension Plan, y
- Las formas de pago que tiene para ese beneficio (consulte el Capítulo 14), y
- Los beneficios por fallecimiento y de sobreviviente pagaderos a su beneficiario del Plan luego de su fallecimiento con base en su participación en el Western Conference of Teamsters Pension Plan hasta 2001 (consulte el Capítulo 11).

Si alguna vez fue participante del Western States Food Plan, cuando se acerque el momento de la jubilación, su Oficina Administrativa puede ayudarlo a comprender cómo se calculan sus beneficios y cómo tomar decisiones respecto de los beneficios que se ven afectados por la fusión.

Participantes del antiguo Plan Local 85

Hacia finales de diciembre de 1981, el San Francisco Local 85 Drivers and Helpers Pension Plan (Plan de pensión de conductores y ayudantes del Local 85 de San Francisco) (Plan Local 85) se fusionó con el Western Conference of Teamsters Pension Plan. El Western Conference of Teamsters Pension Plan asumió la responsabilidad de administrar el Plan Local 85.

Si alguna vez recibió la cobertura del Plan Local 85, es posible que califique para que su servicio anterior a 1982 en virtud del Plan Local 85 se reconozca como un servicio del Western Conference of Teamsters Pension Plan. Asimismo, es posible que califique para que su servicio posterior a 1981 en virtud del Western Conference of Teamsters Pension Plan se reconozca como un servicio del Plan Local 85 a fin de determinar su derecho a recibir cualquier beneficio que pueda haber ganado en virtud del Plan Local 85 antes de 1982.

Comuníquese con su Oficina Administrativa si alguna vez fue participante del Plan Local 85.

Participantes del antiguo Southern California Rock Products Teamster Plan

En enero de 1988, el Southern California Rock Products and Ready Mix Concrete Industries Teamster Employees Retirement Plan (Plan de jubilación para empleados Teamster de las industrias de derivados de rocas y concreto premezclado de California del sur) (Rock Products Plan) se fusionó con el Western Conference of Teamsters Pension Plan. El Western Conference of Teamsters Pension Plan asumió la responsabilidad de administrar el Rock Products Plan.

Si alguna vez recibió la cobertura del Rock Products Plan, es posible que califique para que su servicio anterior a 1988 en virtud del Rock Products Plan se reconozca como un servicio en virtud del Western Conference of Teamsters Pension Plan. Asimismo, es posible que califique para que su servicio posterior a 1987 en virtud del Western Conference of Teamsters Pension Plan se reconozca como un servicio del Rock Products Plan a fin de determinar su derecho a recibir cualquier beneficio que pueda haber ganado en virtud del plan antes de 1988.

Comuníquese con su Oficina Administrativa si alguna vez fue participante del Rock Products Plan.

Participantes del antiguo Frozen Foods Employees Pension Plan

En enero de 1996, el Frozen Foods Employees Pension Plan (Plan de pensión de empleados de alimentos congelados) (el Frozen Foods Plan) se fusionó con el Western Conference of Teamsters Pension Plan. El Western Conference of Teamsters Pension Plan asumió la responsabilidad de administrar el Frozen Foods Plan.

Si alguna vez recibió la cobertura del Frozen Foods Plan, es posible que califique para que su servicio anterior a 1996 en virtud del Frozen Foods Plan se reconozca como un servicio en virtud del Western Conference of Teamsters Pension Plan. Asimismo, es posible que califique para que su servicio posterior a 1995 en virtud del Western Conference of Teamsters Pension Plan se reconozca como un servicio del Frozen Foods Plan a fin de determinar su derecho a recibir cualquier beneficio que pueda haber ganado en virtud del plan antes de 1996.

Comuníquese con su Oficina Administrativa si alguna vez fue participante del Frozen Foods Plan.

Información adicional importante Aportes al Fideicomiso de pensión

Los aportes al Fideicomiso de pensión son realizados por los empleadores cubiertos con base en sus acuerdos de negociación colectiva con los sindicatos locales Teamster. No se permiten los aportes realizados por empleados y, además, dichos aportes no son necesarios.

Documentos del Plan

Puede leer los documentos que rigen el Plan en su Oficina Administrativa durante las horas hábiles de manera gratuita. Estos documentos incluyen el texto oficial del *Plan de pensión*, el *Acuerdo del fideicomiso* y el acuerdo de negociación colectiva por el que se rige su trabajo, en caso de que incluya aportes del empleador al Fideicomiso de pensión. Otros documentos del Plan incluyen los informes financieros anuales del Plan (Formulario 5500), este *Folleto resumido del Plan* y cualquier actualización de este folleto (*Resumen de modificaciones materiales*).

La mayoría de estos documentos están disponibles en la página web del Plan: www.wctpension.org. También puede solicitar una copia del documento que rige el Plan enviando una solicitud por escrito a su Oficina Administrativa en la que describa el documento que desea recibir. En la mayoría de los casos, se aplica un cargo para cubrir el costo de las copias. Es posible que se le solicite un pago por adelantado. Puede preguntar sobre este monto a pagar antes de pedir el documento que desea. No se cobra ningún cargo para recibir una copia del *Plan de pensión* o *Acuerdo de fideicomiso* actualizados.

Aviso de financiación anual

La Ley de Protección de Pensiones de 2006 (Pension Protection Act, PPA) requiere que los planes de pensiones brinden un *Aviso de financiación anual* a los participantes y beneficiarios en un plazo de 120 días después del cierre del año del plan.

El aviso de financiación ofrece información relacionada con el porcentaje de responsabilidad actual financiado del Plan y una comparación entre los activos del Plan y el pago de beneficios.

El aviso de financiación se envía por correo en abril de cada año a su dirección residencial actual. Si no recibe una copia, comuníquese con su Oficina Administrativa.

También puede solicitar por escrito copias de algunos documentos con información actuarial y financiera sobre el Plan. La información que puede solicitar consiste en lo siguiente:

- Una copia de cualquier informe actuarial periódico (incluidas las pruebas de sensibilidad) recibido por el Plan durante cualquier año del Plan que haya estado en posesión del Plan durante, al menos, 30 días.

- Una copia de cualquier informe financiero trimestral, semestral o anual preparado para el Plan por cualquiera de los gerentes de inversión del Plan, el asesor de inversión del Plan o cualquier fiduciario que haya estado en posesión del Plan durante, al menos, 30 días. Estos informes incluyen el informe de inversión trimestral del asesor de inversión para los Fideicomisarios donde se resumen los datos de desempeño que contienen los informes periódicos de cada uno de los gerentes de inversión del Plan, así como los estados financieros trimestrales no auditados preparados por el gerente administrativo del Plan para los Fideicomisarios.
- Cualquier solicitud presentada ante el Secretario del Tesoro en la que se solicita una extensión de la amortización en virtud de ERISA (cuando corresponda).

La PPA exime de que se divulgue determinada información, como la información que es confidencial de un gerente de inversión.

Los documentos se le entregarán en un plazo de 30 días a partir de la fecha en la que su solicitud es recibida por el Fideicomiso de pensión. Se cobrará una tarifa de servicio por el costo de las copias y el envío.

Acuerdos de negociación colectiva

Su Plan se mantiene en virtud de acuerdos de negociación colectiva entre diversos sindicatos locales afiliados al *International Brotherhood of Teamsters* y una gran variedad de empleadores cubiertos.

Puede solicitar una copia de su acuerdo de negociación colectiva a su sindicato local o a su empleador. También puede leer estos acuerdos de manera gratuita en su Oficina Administrativa o solicitar una copia sin cargo.

Empleadores y sindicatos cubiertos

Puede revisar, de forma gratuita, una lista completa de empleadores y sindicatos locales cubiertos que patrocinan el Plan (junto con sus direcciones) visitando su Oficina Administrativa durante el horario de atención. También puede solicitar una copia escribiendo a su Oficina Administrativa.

Luego de enviar la solicitud por escrito a su Oficina Administrativa, puede saber si un empleador en particular es un empleador cubierto o si un sindicato en particular representa a empleados cubiertos por el Plan, y, de ser así, puede obtener la dirección de dicho empleador o sindicato.

Solicitudes de materiales del Plan

Si realiza una solicitud por escrito a una Oficina Administrativa para pedir el material que su Plan debe brindarle, debería recibirlo en el plazo de 30 días. Sin embargo, debido a asuntos que están fuera del control del Plan (por ejemplo, su solicitud se pierde en el correo), es posible que reciba el material más de 30 días después de su solicitud.

Comuníquese con su Oficina Administrativa si no recibe el material solicitado en el plazo de 30 días y le enviarán otra copia de inmediato.

Fuente de beneficios

Sus beneficios de pensión se pagan de los activos del Fideicomiso de pensión.

Números de identificación del Plan.

El Plan puede identificarse mediante el número de identificación de empleador 91-6145047 y el número de identificación del Plan 001.

El año fiscal de su Plan. Su año fiscal del Plan es el año calendario desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Tipo de Plan

Su Plan es un plan de pensión de beneficios definidos por múltiples empleadores. Esto significa que muchos empleadores diferentes realizan aportes al Fideicomiso de pensión en nombre de sus empleados. También significa que sus beneficios se basan en una fórmula establecida, de modo que su beneficio futuro se puede determinar mediante esta fórmula. Los beneficios de jubilación, en general, se pagan como beneficios mensuales en forma vitalicia.

Junta de Fideicomisarios

Su Plan es administrado por una Junta de Fideicomisarios. La mitad de los integrantes son representantes elegidos de los sindicatos y la otra mitad son representantes elegidos entre los empleadores cubiertos o las asociaciones de empleadores. La Junta de Fideicomisarios toma las decisiones respecto de cualquier pregunta, interpretación y aplicación de las disposiciones del Plan, y es responsable de supervisar que las disposiciones del Plan se apliquen de manera uniforme.

La Junta de Fideicomisarios ha elegido administradores de contratos independientes como las Oficinas Administrativas para que se ocupen de las operaciones del Plan. En la contraportada puede encontrar las direcciones y números de teléfono de dichas oficinas.

Inversiones del Plan

La Junta de Fideicomisarios es titular de todos los activos del Plan en el Fideicomiso de pensión para el beneficio único de los participantes y beneficiarios del Plan. Estos activos son administrados por gerentes de inversión profesionales que cumplen con políticas estrictas supervisadas por la Junta de Fideicomisarios.



Para su conveniencia, muchos de los formularios y publicaciones del Fideicomiso se encuentran publicados en la página web del Fideicomiso. Visite la página web www.wctpension.org o visite la página de *Documentos del Plan*.

Enmienda o cancelación del Plan

La Junta de Fideicomisarios tiene el poder de enmendar o cancelar el Plan en cualquier momento.

Enmienda del Plan. Las enmiendas del Plan pueden cambiar los niveles de beneficio y los requisitos de elegibilidad. Sujetas a las restricciones legales, estas enmiendas del Plan pueden aplicarse a usted incluso si dan como resultado niveles de beneficio inferiores y normas de elegibilidad más estrictas.

A excepción de lo exigido por ley, las enmiendas del Plan no pueden afectar de manera adversa ningún beneficio que ya se esté pagando a un jubilado, cónyuge sobreviviente o hijos sobrevivientes.

En determinadas circunstancias, la ley federal puede exigir cambios al Plan que den como resultado una reducción de los beneficios. Esto puede suceder, por ejemplo, si su Plan enfrenta dificultades financieras graves.

Cancelación del Plan. En caso de que el Plan finalice, los activos del Fideicomiso de pensión nunca pueden utilizarse para ningún otro fin que no sea brindar los beneficios del Plan y pagar los gastos administrativos razonables del Fideicomiso de pensión.

Si, cuando finaliza el Plan, no hay suficientes activos en el Fideicomiso de pensión para pagar todos los beneficios a los que tiene derecho cada persona, la ley establece prioridades sobre cómo pagar los beneficios. Esto puede significar que una persona reciba una pensión inferior a la que hubiera recibido si el Plan continuaba. Es posible que algunas personas que no han adquirido los derechos de pensión no reciban ningún beneficio. Como se explica a continuación, la *Pension Benefit Guaranty Corporation* (Corporación de garantía de beneficios de pensión) garantiza, por ley, que determinados beneficios a personas que ya adquirieron los derechos de pensión se paguen en caso de cancelación del Plan, incluso si este no tiene los activos suficientes.

Pension Benefit Guaranty Corporation (Corporación de garantía de beneficios de pensión)

Sus beneficios de pensión en virtud de este plan de múltiples empleadores están asegurados por la *Pension Benefit Guaranty Corporation* (PBGC), una agencia de seguros federal. Un plan de múltiples empleadores es un acuerdo de pensión de negociación colectiva que involucra a dos o más empleadores no relacionados que, por lo general, pertenecen a una industria en común.

En virtud del programa del plan de múltiples empleadores, PBGC brinda asistencia financiera a través de préstamos a planes que son insolventes. Un plan de múltiples empleadores se considera insolvente si el plan no puede pagar los beneficios (al menos, con el mismo límite de beneficios garantizados por PBGC) a la fecha de vencimiento.

El beneficio máximo que garantiza PBGC está establecido por ley. En virtud del programa de plan de múltiples empleadores, la garantía de PBGC es igual a los años de servicio de beneficios multiplicados por:

- 100 % de los primeros \$11 de la tasa de acumulación de beneficios mensual, más
- 75 % de los siguientes \$33 de la tasa de acumulación de beneficios mensual.

PBGC no tiene un límite de dólares sobre el beneficio mensual pagadero en virtud del plan de múltiples empleadores; solo tiene un límite sobre la tasa de beneficios que se utiliza para calcular el beneficio mensual.

La garantía de PBGC, por lo general, cubre:

- Beneficios de jubilación anticipada y normal, y
- Beneficios de discapacidad si adquiere una discapacidad antes de que el plan se vuelva insolvente, y
- Ciertos beneficios para sus sobrevivientes.

La garantía de PBGC no cubre, por lo general, lo siguiente:

- Beneficios superiores al monto máximo garantizado que se establece por ley, y
- Aumentos de beneficios y beneficios nuevos sobre la base de las disposiciones del Plan que han estado vigentes durante menos de cinco años al momento de una de las siguientes fechas, la que ocurra primero:
 - > La fecha de finalización del Plan, o
 - > El momento en que el Plan se vuelva insolvente, y
- Los beneficios cuyos derechos no fueron adquiridos debido a que no trabajó el tiempo suficiente, y
- Los beneficios para los cuales no reunió todos los requisitos al momento de finalización del Plan, y
- Beneficios que no corresponden a la pensión, como seguro de salud, seguro de vida, algunos beneficios por fallecimiento, pago de vacaciones y pago de indemnización por despido.

Para obtener más información sobre PBGC y los beneficios que garantiza, consulte en su Oficina Administrativa o comuníquese con:

PBGC

P.O. Box 151750

Alexandria, VA 22315-1750

También puede contactar al servicio de atención al cliente de PBGC al (800) 400-7242 o por correo electrónico a multiemployerprogram@pbgc.gov.

Los usuarios de TTY o TDD pueden llamar al servicio de retransmisión federal al (800) 877-8339 y pedir comunicarse con el teléfono (800) 400-7242.

Encontrará información adicional acerca del programa de seguros de pensión de PBGC en la página web de PBGC:

www.pbgc.gov.



Declaración de derechos según la ley ERISA

La declaración que se encuentra a continuación es un resumen elaborado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de sus derechos como participante del Plan que garantiza la ley ERISA.

Como participante del Western Conference of Teamsters Pension Plan usted tiene derecho a determinados derechos y protecciones en virtud de la Ley de Seguridad de Ingresos por Jubilación de los Empleados (Employee Retirement Income Security Act, ERISA) de 1974. ERISA establece que todos los participantes del Plan deben tener derecho a:

Recibir información acerca de su Plan y sus beneficios

Documentos del Plan. Puede examinar, de manera gratuita y en cualquiera de las Oficinas Administrativas del Plan, y en otras ubicaciones especificadas, tales como los lugares de trabajo y los salones de los sindicatos, todos los documentos que rigen el Plan, con inclusión de los contratos de seguros y los acuerdos de negociación colectiva, y una copia del último informe anual (*Serie de Formularios 5500*) presentados por el Plan ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y que están disponibles en la Sala de divulgación pública de la Employee Benefits Security Administration (Administración de Seguridad de Beneficios para los Empleados).

Puede obtener, luego de una solicitud por escrito a cualquiera de las Oficinas Administrativas del Plan, copias de los documentos que rigen el funcionamiento del Plan, con inclusión de los contratos de seguros y los acuerdos de negociación colectiva, así como copias del último informe anual (*Serie de Formularios 5500*) y la descripción resumida del Plan actualizada. El Fideicomiso de pensión podría cobrar un cargo razonable por las copias.

Aviso de financiación anual. Podrá recibir información básica acerca del estado de financiación y la condición financiera del Plan, incluido el porcentaje de financiación del Plan, los activos y los beneficios garantizados por PBGC.

Declaración de beneficios de pensión acumulados y derechos adquiridos. Puede obtener una declaración en la que se informe si tiene derecho a recibir una pensión a la edad de jubilación normal (por lo general, 65 años) y, de ser así, cuáles serían sus beneficios a la edad de jubilación normal si deja de trabajar en virtud del Plan ahora. Si no tiene derecho a una pensión, la declaración le informará cuántos años más debe trabajar para tener derecho a una pensión. Esta declaración debe solicitarse por escrito ante su Oficina Administrativa y no es necesario pedirla más de una vez cada 12 meses. El Plan debe brindar esta declaración de manera gratuita.

Acciones prudentes por parte de los fiduciarios del Plan

Además de crear derechos para los participantes del plan, la ley ERISA establece obligaciones sobre las personas responsables del funcionamiento del plan de beneficios para empleados. Las personas que operan su plan, llamados "fiduciarios" del plan, tienen el deber de hacerlo de manera prudente y en su interés y el de los demás participantes y beneficiarios del plan. Nadie, incluido su empleador, sindicato o cualquier otra persona, puede despedirlo o discriminarlo de cualquier forma que evite que usted obtenga un beneficio de pensión o que ejerza sus derechos en virtud de la ley ERISA.

Cumplimiento de sus derechos

Si su reclamo de un beneficio de pensión es rechazado o ignorado en parte o en su totalidad, usted tiene derecho a saber por qué ha sido rechazado, a obtener copias de los documentos relacionados con las decisiones de manera gratuita y a apelar cualquier rechazo, todo dentro de determinados plazos.

En virtud de la ley ERISA, existen medidas que puede tomar para ejercer los derechos mencionados. Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del plan o el último informe anual del plan y no lo recibe dentro de un plazo de 30 días, puede presentar una demanda en un tribunal federal. En dicho caso, el tribunal puede exigirle al administrador del plan que brinde los materiales y que le pague una suma de hasta \$110 por día hasta que reciba los materiales, excepto que dichos materiales no hayan sido enviados por razones que están fuera del control del administrador.

Si tiene un reclamo de beneficios que es rechazado o ignorado, en su totalidad o en parte, puede presentar una demanda en un tribunal estatal o federal. En caso de que los fiduciarios del plan hagan mal uso del dinero del plan o si lo discriminan por ejercer sus derechos, puede buscar asistencia del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o puede presentar una demanda en un tribunal federal. Asimismo, si no está de acuerdo con la decisión del plan o la falta de decisión en relación con el estado de calificación de una orden de relaciones domésticas, puede presentar una demanda en un tribunal federal. El tribunal decidirá quién debe pagar los costos y los honorarios legales. Si tiene éxito, es posible que el tribunal le ordene a la persona a la que ha demandado que pague los costos y honorarios. Si pierde, es posible que el tribunal le ordene pagar costos y honorarios a usted; esto sucede, por ejemplo, si se determina que su reclamo es frívolo.

Asistencia con sus preguntas

Si tiene preguntas acerca de su plan, debe comunicarse con el administrador del plan. Si tiene preguntas acerca de esta declaración o acerca de sus derechos en virtud de la ley ERISA, o si necesita asistencia para obtener los documentos por parte del administrador del plan, debe comunicarse con la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios para los Empleados del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos que aparece en su directorio telefónico, o con la División de Asistencia Técnica y Consultas de la Administración de Seguridad de Beneficios para los Empleados del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210. También puede consultar determinadas publicaciones acerca de sus derechos y responsabilidades en virtud de la ley ERISA llamando a la línea gratuita directa de la Administración de Seguridad de Beneficios para los Empleados al (866) 444-3272.



JUNTA DE FIDEICOMISARIOS Western Conference of Teamsters Pension Trust

Al 1 de noviembre de 2023

Para obtener una lista actualizada de los fideicomisarios, consulte la sección *Acerca del Fideicomiso de pensión* en la página web del plan en www.wctpension.org.

Fideicomisarios del sindicato

Presidente del sindicato

Chuck Mack

Western Conference of Teamsters
Pension Trust
2603 Camino Ramon, Suite 410
San Ramon, CA 94583-9137

Área Noroeste

Rick Hicks

Presidente
Consejo conjunto de Teamsters n.º 28
14675 Interurban Avenue South, Suite 301
Tukwila, WA 98168-4614

Mark Davison

Presidente
Consejo conjunto de Teamsters n.º 37
1872 NE 162nd Avenue
Portland, OR 97230-5642

Leonard Crouch

Secretario-Tesorero
Local Teamsters n.º 760
1211 West Lincoln Avenue
Yakima, WA 98902-2535

Chris R. Muhs

Secretario-Tesorero
Local Teamsters n.º 324
4871 Lancaster Drive NE
Salem, OR 97305-1739

Área de las Montañas Rocosas

Spencer Hogue

Presidente
Consejo conjunto de Teamsters n.º 3
10 Lakeside Lane, Suite 2E
Denver, CO 80212-7430

Karla E. Schumann

Secretaria-Tesorera
Local Teamsters n.º 104
1450 South 27th Avenue
Phoenix, AZ 85009-6429

Área del Norte de California

Jason Rabinowitz

Presidente
Consejo conjunto de Teamsters n.º 7
7730 Pardee Lane
Oakland, CA 94621-1556

John Bouchard

Secretario-Tesorero
Local Teamsters n.º 350
Cedar Hill Office Building
295-89th Street, Suite 304
Daly City, CA 94105-1656

Peter Finn

Secretario-Tesorero
Local Teamsters n.º 856
453 San Mateo Avenue
San Bruno, CA 94066-4415

Área Sudoeste

Chris S. Griswold

Presidente
Consejo conjunto de Teamsters n.º 42
981 Corporate Center Drive, Suite 200
Pomona, CA 91768-2611

Randy Cammack

Secretario-Tesorero
Local Teamsters n.º 63
379 West Valley Boulevard
Rialto, CA 92376-7715

Jaime Vasquez

Secretario-Tesorero
Local Teamsters n.º 542
4666 Mission Gorge Place
San Diego, CA 92120-4173

Fideicomisarios de los empleadores

Presidente de los empleadores

Rick E. Porter

Western Conference of Teamsters
Pension Trust
26111 North 54th Lane
Phoenix, AZ 85083-1232

Área Noroeste

Patrick J. Callans

Vicepresidente ejecutivo de administración
Costco Wholesale Corporation
999 Lake Drive
Issaquah, WA 98027-5384

Robert L. Hutchison

Fideicomisario empleador
1434 Canoochee Drive NE
Brookhaven, GA 30319-3456

Área de las Montañas Rocosas

James R. Ham

Fideicomisario empleador
6805 West Ironwood Place
Marana, AZ 85658-5042

Andrew Sweet

Vicepresidente de relaciones laborales
Republic Services
18500 North Allied Way
Phoenix, AZ 85054-3101

Área del Norte de California

Jeff A. Carlsen

Vicepresidente ejecutivo de recursos humanos y director de administración
Reyes Holdings LLC
6250 North River Road, Suite 9000
Rosemont, IL 60018-4241

Lindsay Marshall

Presidente de relaciones laborales globales y estrategia
United Parcel Service
55 Glenlake Parkway NW
Atlanta, GA 30328-3474

Darin J. Torosian

Vicepresidente de recursos humanos
The Kroger Company
1014 Vine Street
Cincinnati, OH 45202-1100

Robert E. Wrightson

Fideicomisario empleador
13321 West Eagle Ridge Lane
Peoria, AZ 85383-5432

Área Sudoeste

Brent R. Bohn

Vicepresidente del grupo de relaciones laborales
Albertsons Companies, Inc.
1421 South Manhattan Avenue
Fullerton, CA 92831-5221

Joseph F. Hodge

Fideicomisario empleador
14685 Juniper Street
Westminster, CA 92683-5488

Chris Langan

Fideicomisario empleador
2618 Corral Drive
Celina, TX 75009-1466

John Ontiveros

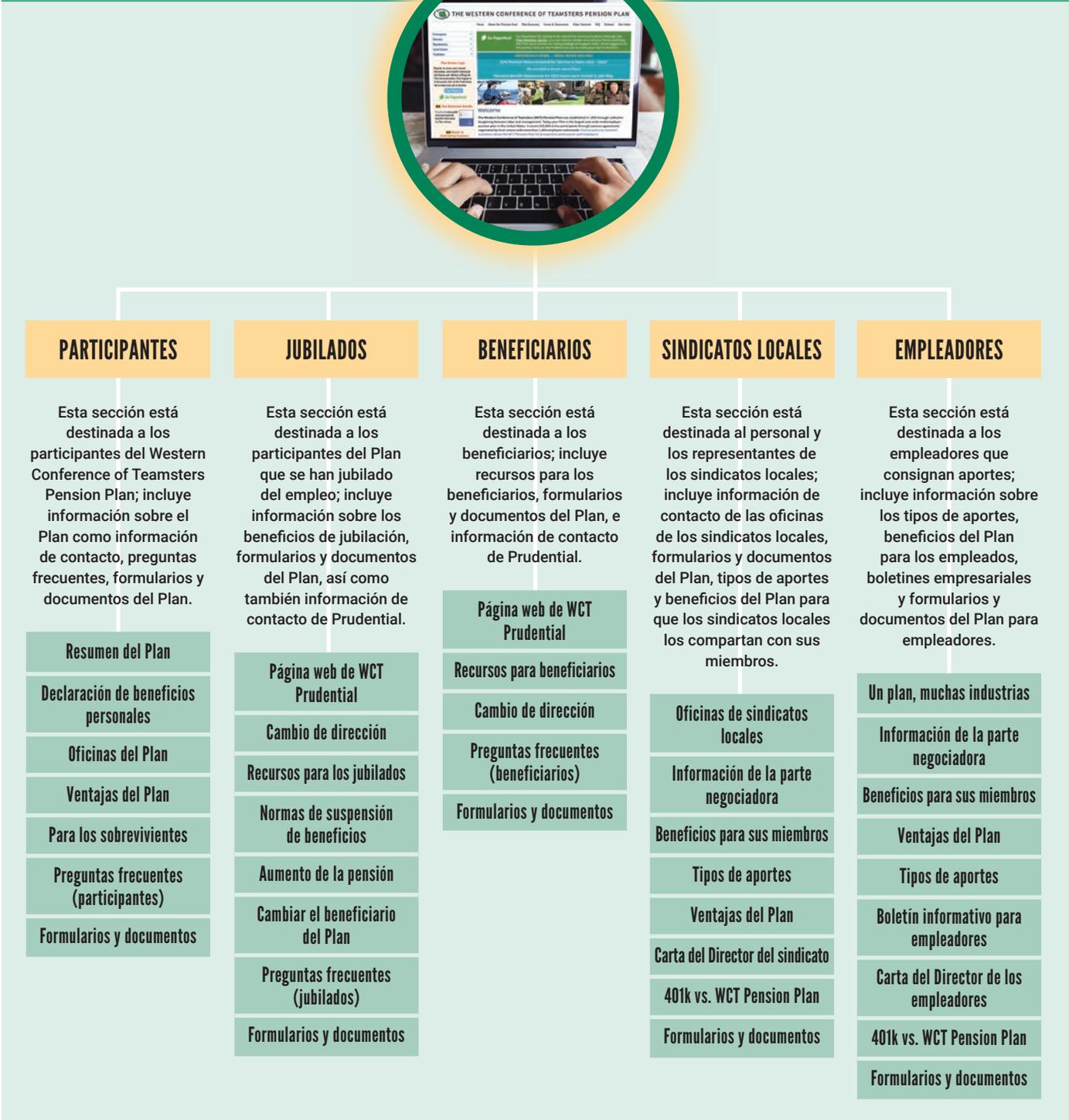
Director sénior de relaciones laborales
Bimbo Bakeries USA, Inc.
1330 30th Street, Suite F
San Diego, CA 92154-3471



www.wctpension.org La página web de su Plan de pensión

Puede obtener información sobre el Plan las 24 horas del día desde la página web del Fideicomiso en www.wctpension.org. Esta página web es un recurso para participantes, jubilados, beneficiarios, sindicatos locales y empleadores. Visite la página web para asegurarse de estar utilizando los documentos más actualizados y de haber leído las nuevas publicaciones divulgadas por el Fideicomiso.

La página web ha sido diseñada para que pueda acceder a ella desde su computadora, tableta o teléfono celular. El Índice de la página le dará un acceso rápido a los temas del Plan.





www.wctpension.org Portal de miembro del Plan

Ahora puede acceder a su información personalizada del Plan a través del Portal de miembro del Plan en la página web del Fideicomiso www.wctpension.org, haciendo clic en el botón de Iniciar sesión/Registrarse.

Inicio de sesión de miembro del Plan

Regístrese para acceder a la información de su cuenta, consultar las declaraciones de los beneficios y elegir la configuración de envío de las notificaciones del Plan. Una vez que iniciada la sesión en el portal, haga clic en la pestaña de Preferencias para realizar su elección.

Iniciar sesión/
Registrarse

¡Olvídese del papel!

Los miembros del Plan jubilados y no jubilados pueden registrarse en la página web interactiva del Plan siguiendo estos tres sencillos pasos:

1. Ingrese el número de Seguro Social y la fecha de nacimiento para verificar su identidad.

2. Cree el nombre de usuario y la contraseña.

3. Confirme el registro.



Panel de control de miembro del Plan

Una vez registrados, los miembros puede acceder al Panel de control de miembro del Plan. Contiene cuatro secciones que se describen a continuación.

Perfil. Los miembros pueden actualizar su información personal, como nombre, dirección, número de teléfono y fecha de nacimiento del cónyuge. A excepción de los miembros del Plan de jubilados, quienes podrán ver su información de perfil, pero tendrán restringidas las actualizaciones en esta pestaña. Si un miembro del Plan de jubilados necesita actualizar su información personal, deberá comunicarse con Prudential al 1-800-336-3387 o visitar su página web en **WCTPension.RetireWithPru.com**.

Beneficiario. Esta pestaña muestra el beneficiario actual designado. Se proporciona un enlace para descargar el *Formulario de designación de beneficiarios* en caso de que un participante necesite actualizar esta información. Debe completar, firmar y entregar el formulario a la Oficina Administrativa. También puede encontrar en esta pestaña un enlace a un tutorial en video que explica cómo designar a un beneficiario.

Preferencias. En la pestaña de Preferencias, los miembros tienen la opción de recibir comunicaciones del Fideicomiso por correo postal (formato en papel) o electrónico (sin papel). Las preferencias de comunicaciones pueden cambiarse en cualquier momento, haciendo clic en Editar.

Declaraciones. Los miembros pueden ver e imprimir sus Declaraciones de beneficios personales de los últimos tres años (si procede).

THE WESTERN CONFERENCE OF TEAMSTERS PENSION PLAN

Welcome WCT Pension Plan Members to the personalized portion of the Trust website.

Profile Beneficiary Preferences Statements

Profile Information

First Name: JOHN Last Name: SMITH
 MI: L Date of Birth: 4/1/1967 Spouse Date of Birth: 9/23/1968
 Gender: MALE
 Home Phone: (909) 999-9099 Work/Cell Phone: (202) 222-2222
 Country: UNITED STATES
 Address Line 1: 123 APPLETREE COURT
 Address Line 2: SEATTLE
 City: WASHINGTON State: 98102
 Zip Code: 98102

Login Information

Username: teamster1234 Password: *****

THE WESTERN CONFERENCE OF TEAMSTERS PENSION PLAN

Welcome WCT Pension Plan Members to the personalized portion of the Trust website.

Profile Beneficiary Preferences Statements

Electronic Communication Delivery ("Opt-In") Settings

The Western Conference of Teamsters Pension Trust offers you the option of choosing how you would like to be notified when new information concerning the Trust becomes available. We'll start sending you information concerning the Trust electronically or by mail (depending on your electronic communication delivery preferences) once you choose "I agree" which acknowledges that you agree to the terms of the Electronic Communications "Opt-In" Consent Agreement. This consent agreement describes the electronic communications that you are consenting to receive electronically.

Your Communication Delivery Setting: Electronic Delivery
 Your preferred email address: teamster1234@gmail.com

WESTERN CONFERENCE OF TEAMSTERS PENSION TRUST
 PERSONAL BENEFIT STATEMENT FOR YEAR: 2022

NAME: JOHN L SMITH

Your Personal Benefit Statement provides you with information regarding your Plan membership and eligibility for benefits. If you have any questions or would like to request a list your Administrative Office.

YOUR PLAN STATUS
 You are a vested participant.

YOUR PLAN COVERAGE

In The Year Of 2022

Contributions	Month	Employer	Hours	Contributions
\$1,870.10	FEB	UNITED PAPER SERVICE	173.2*	\$1,870.10
\$1,870.10	APR	UNITED PAPER SERVICE	173.2*	\$1,870.10
\$1,870.10	JUN	UNITED PAPER SERVICE	173.2*	\$1,870.10
\$1,870.10	AUG	UNITED PAPER SERVICE	173.2*	\$1,870.10
\$1,870.10	OCT	UNITED PAPER SERVICE	173.2*	\$1,870.10
\$1,870.10	DEC	UNITED PAPER SERVICE	173.2*	\$1,870.10

COVERAGE
 Year: Hours 2079.6 | Contributions \$19,213.80

YOUR PLAN BENEFITS

Annual benefits earned during 2022:
 You collectively bargained contributions paid in 2022 of \$19,213.80 increased your annual benefit by: \$2,796.84

Total Accrued Annual Benefit
 As of December 31, 2022, you have earned a total annual benefit, payable at age 65, in the amount of: \$61,857.92

This statement shows the retirement benefits you have actually earned under the Plan based on your covered work through the end of 2022. Please note that the amounts shown are in the form of an annual benefit, whereas Plan benefits actually are payable monthly.

Your benefit statement is based on information in Trust records about your Plan participation through December 31, 2022. The information we have included is based on data you have furnished and the information contained in Trust records. The stated amounts do not reflect benefit adjustments required by a Qualified Domestic Relations Order. Should any of the information be incomplete, incorrect or unverified, the Trust reserves the right to correct any errors or omissions and verify any unverified data when you apply for benefits. In all cases, the terms of the official Pension Plan document will control your entitlement to benefits.

THE WESTERN CONFERENCE OF TEAMSTERS PENSION PLAN

Welcome WCT Pension Plan Members to the personalized portion of the Trust website.

Profile Beneficiary Preferences Statements

Beneficiary Information

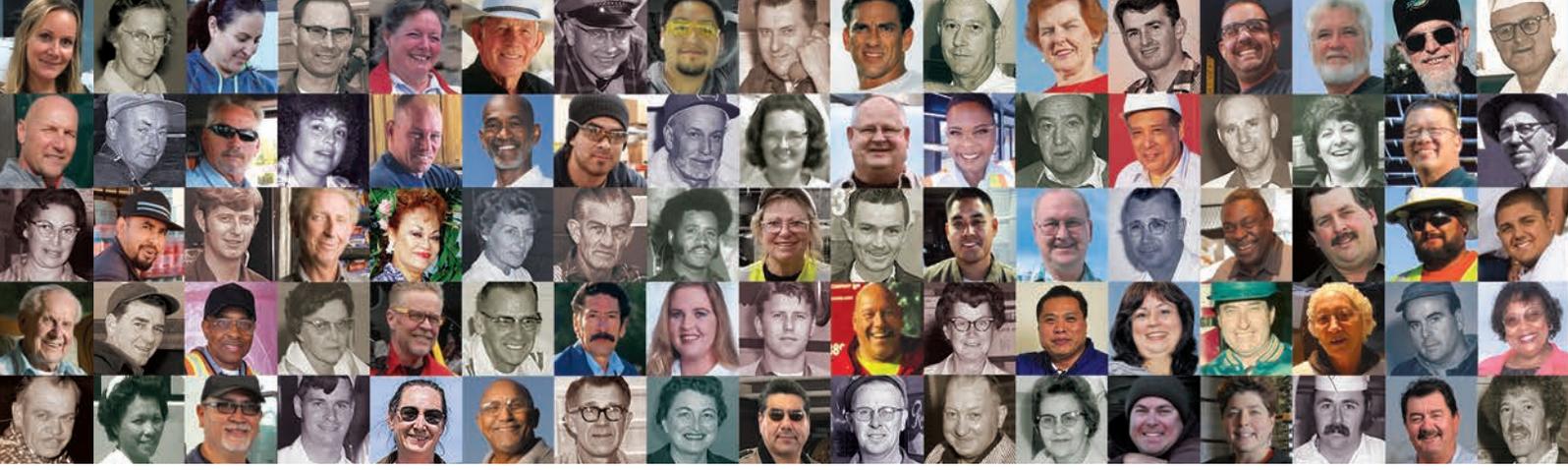
Beneficiary Names: MARY A SMITH

If you have not designated a beneficiary or wish to change your designation, you can download the Beneficiary Designation Form here to complete the form, print it, sign and date it, and mail it back to an Administrative Office. (Faxes, emailed forms and copies are not considered valid). If you do not name a Plan beneficiary or if your named beneficiary dies before you, the Plan will pay any lump sum death benefit payable to the first to survive of the following classes: spouse, children, parents, siblings or your estate. Please check out the video tutorial below (available in English and Spanish versions) to learn more about your Plan beneficiary: <http://www.wctpension.org/video>

Si los miembros tienen inquietudes de que alguien que no sea ellos mismos intente registrarse utilizando su número de seguro social y fecha de nacimiento, tienen la opción de bloquear el acceso web interactivo. Esta opción, una vez seleccionada, solo puede cambiarse más adelante comunicándose con la Oficina Administrativa.



¡OLVÍDESE DEL PAPEL! Si elige recibir comunicaciones electrónicas a través del Portal de miembros del Plan, puede reducir el desorden en su hogar y ayudar al Plan a ahorrar dinero por el creciente costo de envío y papel. Una vez que haya iniciado la sesión en el portal, haga clic en la **pestaña de Preferencias** para realizar su elección.



Administrador del Plan

Junta de Fideicomisarios
Western Conference of Teamsters Pension Plan
2323 Eastlake Avenue East
Seattle, WA 98102-3393
(206) 329-4900 u (800) 531-1489

Oficinas Administrativas

Oficina Administrativa del Noroeste/Montañas Rocosas

Western Conference of Teamsters Pension Plan
2323 Eastlake Avenue East
Seattle, WA 98102-3393
(206) 329-4900 o llame gratis al (800) 531-1489

Oficina Administrativa del Norte de California

Western Conference of Teamsters Pension Plan
1000 Marina Boulevard, Suite 400
Brisbane, CA 94005-1841
(650) 570-7300 o llame gratis al (800) 531-1489

Oficina Administrativa del Sudoeste

Western Conference of Teamsters Pension Plan
225 South Lake Avenue, Suite 1200
Pasadena, CA 91101-3000
(626) 463-6100 o llame gratis al (800) 531-1489

Centro de Servicio Regional

Western Conference of Teamsters Pension Plan
700 NE Multnomah Street, Suite 350
Portland, OR 97232-4197
(503) 238-6961 u (800) 531-1489

Agente del Plan de pensión para notificaciones legales

Michael M. Sander
Gerente administrativo
Western Conference of Teamsters Pension Plan
2323 Eastlake Avenue East
Seattle, WA 98102-3393
(206) 329-4900 o llame gratis al (800) 531-1489



Página web de su Plan

Visite la página web de su plan en
www.wctpension.org

