



# **Fondo Nacional de Pensiones para la Industria**

## **Descripción Abreviada del Plan**

Con vigencia a partir del 1 de enero de 2024

# Fondo Nacional de Pensiones para la Industria de SEIU

**Dirección postal**

P.O. Box 22650  
Lehigh Valley, PA 18002-2650

**Dirección física**

1800 Massachusetts Avenue, NW  
Suite 301  
Washington, DC 20036-1216

**Sitio web**

[seiufunds.org](http://seiufunds.org)

**Correo electrónico**

[info@seiufunds.org](mailto:info@seiufunds.org)

**Asistencia telefónica**

Número gratuito: (800) 458-1010  
Oficina Nacional de Washington, DC:  
(202) 730-7500

**Agentes fiduciarios****Union**

Megan Sweeney  
Jaime Contreras  
Efrain Elias  
April Verrett  
David Huerta

**Empleador**

Edward J. Manko  
Christopher Bouvier  
Thomas E. LaMartina  
Frank A. Maxson  
John J. Sheridan

**Fondo de Beneficios de SEIU**

Eunice Washington  
Directora ejecutiva y asesora

Michael Shelton  
Subdirector ejecutivo

**Asesoría legal**

Bredhoff & Kaiser, PLLC  
Meyer, Unkovic & Scott, LLP

**Auditor**

Calibre CPA Group, PLLC

**Consultor y actuario**

Segal

# Introducción

El Fondo Nacional de Pensiones para la Industria (National Industry Pension Fund, “NIPF”, por sus siglas en inglés, “Plan de Pensión”, “Plan” o “Fondo”) está diseñado para trabajar con sus beneficios del Seguro Social, sus ahorros personales e inversiones para proporcionarle ingresos al jubilarse. El Plan no tiene costo alguno para usted, ya que se financia mediante los aportes del empleador.

Este Plan de Pensión es un plan de jubilación de “beneficio definido”. Esto significa que el monto de su beneficio de pensión se basa generalmente en la cantidad de años que trabaja para un empleador que aporta al Plan y en el monto que su empleador aporta al Plan en su nombre.

El Plan debe gestionar con prudencia la inversión de los aportes en nombre de todos los **participantes** y beneficiarios. El Plan debe mantener el nivel de su beneficio de jubilación que ha obtenido hasta la fecha y que es pagadero a la **edad normal de jubilación**. Esto significa, por ejemplo, que los beneficios que usted ha obtenido en este Plan de Pensión tienen, por lo general, una mayor protección que la que tienen los ahorros para la jubilación en un plan 401(k). En un plan 401(k), usted asume el riesgo de las decisiones de inversión y, si los mercados de inversión funcionan mal, el valor de su beneficio puede descender cerca de la jubilación, e incluso después.

Esta Descripción Abreviada del Plan (Summary Plan Description, SPD, por sus siglas en inglés) le brinda un resumen de su Plan de Pensión a partir del 1 de enero de 2024. Describe las reglas en vigencia para las personas que tienen una fecha de entrada en vigencia de la pensión a partir del 1 de enero de 2024. Las reglas para quienes se hayan jubilado antes del 1 de enero de 2024 pueden diferir de las que figuran en esta descripción abreviada.

## Nota sobre los cambios del Plan con vigencia a partir del 1 de enero de 2010

La Ley de Protección de Pensiones (Pension Protection Act, “PPA”, por sus siglas en inglés) de 2006 añadió requisitos para medir la salud financiera de los planes multiempleador como el nuestro. A partir del año 2008, la PPA exige que el actuario de un plan de pensión determine anualmente el estado del plan en virtud de estas nuevas reglas y certifique dicho estado al Servicio de Impuestos Internos (Internal Revenue Service, IRS, por sus siglas en inglés) y a los agentes fiduciarios. Si el actuario determina que el plan se encuentra en estado “de riesgo” (conocido como “zona amarilla”) o en estado “crítico” (conocido como “zona roja”), los agentes fiduciarios deben notificar a todos los **participantes** en el Plan y a las partes negociadoras, y tomar medidas correctivas para restablecer la salud financiera del plan.

En marzo de 2009, el actuario del Plan de Pensión certificó que el Fondo Nacional de Pensiones para la Industria de SEIU se encontraba en estado crítico (la zona roja), y se envió un aviso a tal efecto a los **participantes** del Plan. Tal como exige la PPA, los agentes fiduciarios adoptaron un Plan de rehabilitación en noviembre de 2009. Un Plan de rehabilitación es un plan de acción destinado a restablecer la salud financiera del Plan de Pensión, y puede incluir disposiciones para modificar las tasas de los aportes y los beneficios pagaderos en virtud del Plan. El Plan debe mantener el nivel de su beneficio de jubilación que ha obtenido hasta la fecha y que es pagadero a la **edad normal de jubilación**.

La presente SPD incluye los cambios adoptados por los agentes fiduciarios en el Plan de rehabilitación. Describe las reglas en vigencia en virtud del Plan de rehabilitación para aquellas personas que trabajen a partir del 1 de enero de 2010 o que tengan una fecha de entrada en vigencia de la pensión a partir del 1 de enero de 2010.

### **El Plan sigue realizando mejoras previstas a su salud financiera en virtud del Plan de rehabilitación.**

El Plan de rehabilitación exige que los empleadores contribuyentes hagan aportes complementarios al Plan de Pensión durante un período de tiempo para proteger sus beneficios y fortalecer el Plan. Estos aportes complementarios no se aplican al cálculo de su beneficio. Los agentes fiduciarios han adoptado dos esquemas de aportes complementarios que las partes negociadoras podrían adoptar. Si se adopta el **esquema preferido**, se mantienen los beneficios descritos en la presente SPD. Si se adopta el **esquema predeterminado**, la tasa de acumulación de beneficios desciende al 1% de los aportes sobre los aportes efectuados para el trabajo según el **esquema predeterminado**, y los beneficios por discapacidad no están subsidiados. Encontrará más información en la sección "Beneficios de jubilación" de la presente SPD.

Cada año, los agentes fiduciarios deben revisar los progresos del Plan en virtud del Plan de rehabilitación. Al determinar si se justifica algún cambio adicional en los aportes o beneficios, los agentes fiduciarios están obligados a mantener el nivel de su beneficio de jubilación que ha obtenido hasta la fecha y que es pagadero a la **edad normal de jubilación**.

Hemos procurado incluir detalles importantes sobre el Plan en esta SPD. El Documento del Plan de Pensión incluye todos los términos del Plan y regula sus derechos en virtud de este. Está disponible en la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU.

Le invitamos a leer detenidamente esta Descripción Abreviada del Plan y que la comparta con su cónyuge, **conviviente** o beneficiario. Es importante que usted, su cónyuge, **conviviente** o beneficiario entiendan cómo funciona el Plan. En la página 1 se incluye una lista de términos importantes con breves descripciones, utilizados en esta SPD; siempre que dichos términos se utilicen en esta SPD, aparecerán en **negrita y cursiva**. Si tiene preguntas sobre el Plan, llame al número gratuito de la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU al (800) 458-1010.

*Esta Descripción Abreviada del Plan resume características importantes del Plan. Si hubiera alguna diferencia entre esta Descripción Abreviada del Plan y el Documento del Plan de Pensión, prevalecerá el documento del Plan de Pensión. Tenga en cuenta que las interpretaciones sobre la participación en el Plan, la elegibilidad para los beneficios, la condición de cualquier empleador y empleado, o cualquier otro asunto relacionado con el Plan de Pensión solo deben obtenerse de la Junta de Agentes Fiduciarios a través de la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU. La Junta no está obligada, no es responsable ni está vinculada por opiniones, información o declaraciones de otras fuentes, incluidos los agentes fiduciarios individuales.*

# Índice

<b>Términos que debe conocer</b> .....	<b>1</b>
<b>En pocas palabras: ¿Qué sucede cuando...?</b> .....	<b>5</b>
<b>Cómo adquiere el servicio</b> .....	<b>11</b>
Obtener créditos para pensión por servicio futuro .....	11
Obtener crédito para pensión por servicio pasado.....	12
Obtener créditos para adquisición de derechos .....	13
<b>Si abandona el empleo</b> .....	<b>15</b>
Abandonar el empleo antes de la adquisición de derechos.....	15
Abandonar el empleo después de la adquisición de derechos .....	17
Acuerdos de portabilidad.....	17
<b>Si se casa o se divorcia</b> .....	<b>18</b>
Matrimonio antes de la jubilación .....	18
Matrimonio después de la jubilación .....	18
Divorcio antes de la jubilación .....	18
Divorcio después de la jubilación .....	18
Procedimientos de QDRO .....	19
<b>Solicitar sus beneficios de pensión</b> .....	<b>20</b>
La fecha de inicio de la pensión afecta al beneficio .....	20
Cómo solicitar una pensión .....	20
Participantes que fallecen durante el proceso de solicitud .....	21
Si su solicitud es denegada.....	23
Procedimiento de apelación .....	24
<b>Beneficios de jubilación</b> .....	<b>26</b>
Elegibilidad para una pensión .....	26
Opciones de beneficio .....	26
Su beneficio acumulado: por servicio a partir del 1 de enero de 2008 .....	26
Su beneficio acumulado: por servicio previo al 1 de enero de 2008.....	29

Pensión de jubilación normal .....	35
Pensión de jubilación anticipada .....	36
Beneficios por discapacidad.....	37
Opciones de pago de la pensión .....	39
Pago de beneficios pequeños .....	47
<b>Efecto que tiene el trabajo después de la edad de jubilación sobre sus beneficios .....</b>	<b>48</b>
Antes de que comiencen los pagos de su pensión .....	48
Después de que comiencen los pagos de su pensión .....	49
Reanudar los pagos de pensión después de una suspensión.....	50
Volver a calcular sus beneficios luego de una suspensión .....	50
<b>Beneficios por fallecimiento .....</b>	<b>51</b>
Designar a un beneficiario.....	51
Solicitar los beneficios por fallecimiento.....	52
Si fallece antes de que comiencen los pagos de la pensión.....	52
Si fallece después de que comiencen los pagos de la pensión .....	53
<b>Información administrativa .....</b>	<b>54</b>
<b>Asegurado por Pension Benefit Guaranty Corporation.....</b>	<b>59</b>
<b>Sus derechos en virtud de la ERISA .....</b>	<b>61</b>
Recibir información sobre su plan y sus beneficios .....	61
Acciones prudentes de los agentes fiduciarios del Plan .....	61
Hacer cumplir sus derechos.....	62
Ayuda con sus preguntas.....	62
<b>Apéndice A: Reglas especiales para grupos que se incorporaron a este Plan por fusiones entre planes .....</b>	<b>63</b>
Plan de Pensión para Empleados de Servicios de la Construcción.....	63
Fondo de Pensión para Empleados de Servicio, División de Limpieza de Ventanas de Detroit, Local 79 .....	65
Plan de Pensión para la División de Joyeros .....	65
Plan de Pensión para Empleados de Servicio de Pistas de Carreras de Michigan .....	66
Plan de Pensión para Empleados de la Construcción de Pittsburgh .....	66
Plan de Jubilación para Empleados de Servicio, Local 189.....	67

Plan de Pensión para Empleados de Servicios Varios, Local 189.....	67
Plan de Pensión para Empleados de St. Moritz Building Services .....	67
Plan de Pensión de Service Employees International Union, Local 49.....	68
Plan de Pensión para Contratistas de Limpieza, Local 48, Limpiavidrios.....	69
<b>Apéndice B: Fórmula de la tabla de beneficios .....</b>	<b>70</b>
Fórmula de la tabla de beneficios: beneficios mensuales.....	70

# Términos que debe conocer

Los siguientes son términos importantes utilizados en esta Descripción Abreviada del Plan. Cada término se describe brevemente, con referencias de página, si corresponde, a la sección de esta Descripción Abreviada del Plan donde se proporciona información más detallada.

**Anualidad vitalicia.** Esta pensión le proporciona un beneficio mensual no reducido durante toda su vida (con o sin garantía de 60 meses).

**Conviviente.** Significa lo siguiente:

- Su pareja en régimen de unión civil; o
- Su pareja conviviente registrada.

Para ser elegible, la relación de un **participante** con un **conviviente** debe ser reconocida por el estado en el que se produce (o provincia canadiense o Puerto Rico). No es necesario que el **participante** resida en ese estado en el momento de la jubilación. Si un estado reconoce las uniones civiles o parejas convivientes del sexo opuesto, el Plan las reconocerá únicamente si el **participante** o la pareja tienen al menos 62 años.

**Crédito para pensión.** Esta frase significa **servicio futuro** y **servicio pasado**.

**Derecho adquirido.** Usted tiene derecho permanente a percibir un beneficio del Plan. Se convierte en miembro **con derecho adquirido** luego de lo siguiente:

- Alcanzar la **edad normal de jubilación** (65 años de edad como **participante** activo con cinco años de participación en el Plan);
- Obtener cinco **créditos para adquisición de derechos**;
- Obtener cinco **créditos para pensión**, al menos uno de ellos por **servicio futuro** (si tenía un **empleo cubierto** el 31 de diciembre de 2004 o antes); u
- Obtener cinco **créditos para pensión**, al menos tres de ellos por **servicio futuro** (si tenía un **empleo cubierto** el 1 de enero de 2005 o después).
- **Créditos para adquisición de derechos.** Estos créditos determinan su derecho a un beneficio de pensión, y a su elegibilidad para uno, pero no afectan el monto de su beneficio.

**Discapacidad total y permanente.** Este término significa que no puede trabajar en ningún tipo de empleo debido a una lesión corporal o enfermedad que se espera que dure al menos hasta que cumpla los 65 años, y que ha recibido una adjudicación por discapacidad de la Administración del Seguro Social o de la Junta de Jubilación para Ferrovianos.

**Edad normal de jubilación.** Este término significa lo siguiente:

- La edad de 65 años o, si es posterior, el quinto aniversario de su participación en el Plan, si completó una hora de servicio después del 31 de diciembre de 1987; o
- La edad de 65 años o, si es posterior, el décimo aniversario de su participación en el Plan, si no completó una hora de servicio después del 31 de diciembre de 1987.

**Empleo cubierto.** Se trata de un trabajo por el que el empleador está obligado a realizar aportes al Plan según su convenio colectivo de trabajo (collective bargaining agreement, CBA, por sus siglas en inglés).

**Empleo no cubierto.** Se trata del empleo con cualquier empleador que participe en este Plan o cualquier otro empleo en el sector de oficios o industrial dentro de la misma área geográfica cubierta por este Plan en el momento en que se jubile o alcance la **edad normal de jubilación**.

**Esquema predeterminado.** Por ley, un plan en la zona roja debe presentar a las partes negociadoras para su selección uno o varios esquemas de incrementos de los aportes o reducciones de los beneficios que estén diseñados para mejorar la financiación del Plan y sacarlo de la zona roja durante el plazo requerido. Por ley, uno de los esquemas debe ser el **esquema predeterminado**, que debe reducir los beneficios hasta el máximo permitido por la ley, y aumenta los aportes solo si es necesario una vez efectuadas todas las reducciones de beneficios permitidas. Para este Plan, también existe un esquema alternativo, denominado **esquema preferido**. Las diferencias de beneficios entre el **esquema predeterminado** y el **preferido** son: 1) el **esquema predeterminado** no tiene un subsidio por discapacidad y 2) la fórmula de beneficios en el **esquema predeterminado** es del 1% de los aportes, en comparación con el 1.75% para el **esquema preferido**.

**Esquema preferido.** Por ley, un plan en la zona roja debe presentar a las partes negociadoras para su selección uno o varios esquemas de incrementos de los aportes o reducciones de los beneficios que estén diseñados para mejorar la financiación del Plan y sacarlo de la zona roja durante el plazo requerido. Por ley, uno de los esquemas debe ser el **esquema predeterminado**, que debe reducir los beneficios hasta el máximo permitido por la ley, y aumenta los aportes solo si es necesario una vez efectuadas todas las reducciones de beneficios permitidas. Para este Plan, también existe un esquema alternativo, denominado **esquema preferido**. Las diferencias de beneficios entre el **esquema predeterminado** y el **preferido** son: 1) el **esquema predeterminado** no tiene un subsidio por discapacidad y 2) la fórmula de beneficios en el **esquema predeterminado** es del 1% de los aportes, en comparación con el 1.75% para el **esquema preferido**.

**Interrupción en el servicio/interrupción de un año en el servicio.** Esta frase se refiere a una interrupción del servicio continuo en virtud del Plan por haber trabajado una cantidad insuficiente de horas en un año calendario.

**Interrupción permanente en el servicio.** Se refiere a no tener servicio en virtud del Plan durante un período lo suficientemente largo como para que pierda cualquier crédito por servicios anteriores, siempre que no haya **adquirido el derecho** a dicho beneficio.

**Nivel de beneficios por servicio pasado.** Se asigna cuando su empleador se incorpora al Plan y se utiliza para determinar el monto de su beneficio conforme a la Fórmula de la tabla de beneficios.

**Orden judicial de relaciones domésticas calificada (Qualified Domestic Relations Order, QDRO, por sus siglas en inglés).** Se trata de una orden judicial que obliga al Plan a pagar la totalidad o una parte de los beneficios a su cónyuge, excónyuge o dependientes.

**Participante.** Por lo general, se convierte en **participante** del Plan por primera vez el 1 de enero o el 1 de julio, después de haber trabajado al menos 350 horas durante un período continuo de 12 meses en un **empleo cubierto**. El empleo no cubierto con un empleador contribuyente que preceda inmediatamente a su **empleo cubierto** también se tendrá en cuenta para su elegibilidad para la participación. También se convertirá en **participante** cuando alcance la condición de **derechos adquiridos**.

**Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%.** Esta pensión le proporciona un beneficio mensual reducido de por vida y, tras su fallecimiento, su beneficiario percibe el 50% del beneficio que usted percibía durante el resto de su vida.

**Pensión conyugal del 100%.** Esta pensión le proporciona un beneficio mensual reducido de por vida y, tras su fallecimiento, su cónyuge o **conviviente** percibe el 100% del beneficio que usted percibía durante el resto de su vida.

**Pensión conyugal del 50%.** Esta pensión le proporciona un beneficio mensual reducido de por vida y, tras su fallecimiento, su cónyuge o **conviviente** percibe el 50% del beneficio que usted percibía durante el resto de su vida.

**Pensión conyugal del 75%.** Esta pensión le proporciona un beneficio mensual reducido de por vida y, tras su fallecimiento, su cónyuge o **conviviente** percibe el 75% del beneficio que usted percibía durante el resto de su vida.

**Pensión de jubilación anticipada.** Este tipo de pensión está disponible si ha **adquirido los derechos** y tiene al menos 55 años, pero menos de 65. Su beneficio está sujeto a reducción en función de su edad y años de servicio en el momento de la jubilación.

**Pensión de jubilación normal.** Este tipo de pensión está disponible si ha **adquirido los derechos** y ha alcanzado la **edad normal de jubilación**.

**Pensión por discapacidad.** Este tipo de pensión está disponible si padece una **discapacidad total y permanente** antes de los 65 años y cumple los requisitos de servicio necesarios.

**Servicio futuro.** Se trata de las horas que trabaja para un empleador después de que este se haya incorporado al Plan y por las que el empleador está obligado a realizar aportes al Plan en su nombre.

**Servicio pasado.** Se trata de las horas que trabaja para un empleador antes de que este se haya incorporado al Plan. Si su empleador se incorporó a este Plan a partir del 1 de enero de 2005, el **crédito para pensión por servicio pasado** máximo reconocido por el plan es limitado. El **crédito para pensión por servicio pasado** se utiliza para determinar su beneficio de pensión y su elegibilidad para jubilarse conforme a la pensión normal y anticipada. El **crédito para pensión por servicio pasado** no se utiliza para determinar los **créditos para adquisición de derechos**.

**Tasa de aportes promedio a 36 meses.** Esta tasa se utiliza en el cálculo de su beneficio en virtud de la Fórmula de la tabla de beneficios. Por lo general, se trata de la suma de los aportes del empleador correspondientes a los últimos 36 meses consecutivos, que finalizan con el último mes trabajado, dividida por la cantidad de horas trabajadas durante el mismo período.

**Tasa de aportes promedio aplicable.** Esta tasa es la tasa de aportes promedio para determinar el monto del beneficio según la Fórmula de la tabla de beneficios para un período de **servicio futuro** y **crédito para pensión por servicio pasado**. Esta tasa puede variar para los distintos períodos de servicio en función de su historial de aportes y, en el caso de **servicios pasados**, de la fecha en que su grupo se incorporó al Plan.

**Tasa de aportes promedio de 1,800 horas.** Esta tasa se utiliza en el cálculo de su beneficio en virtud de la Fórmula de la tabla de beneficios. En general, se trata de la tasa promedio de aportes del empleador para sus últimas 1,800 horas de trabajo (600 horas para empleados de temporada) hasta el 31 de diciembre de 2004.

# En pocas palabras: ¿Qué sucede cuando...?

Hay varios acontecimientos de la vida que pueden afectar sus beneficios del Plan de Pensión, como casarse o jubilarse. Aquí encontrará un resumen de lo que debe saber si experimenta uno de estos acontecimientos en su vida.

Qué sucede cuando...	Lo que necesita saber...
<p><b>Obtiene servicios y aportes</b></p>	<p>Usted obtiene un <b>crédito para pensión</b> por el trabajo realizado en un <b>empleo cubierto</b>.</p> <p>Obtiene un <b>crédito para pensión por servicio futuro</b> si trabaja 1,800 horas o más en un año calendario. También obtiene <b>créditos para pensión por servicio futuro</b> parciales si trabaja al menos 180 horas en un año calendario.</p> <p>Todos los aportes realizados por el empleador en su nombre cuentan para su beneficio de pensión. El Plan no acepta aportes de los empleados.</p> <p>Cuando comience a trabajar por primera vez en un <b>empleo cubierto</b> por el Plan, se le pedirá que indique al Plan, por escrito, información sobre usted que sea importante para comunicarnos con usted y procesar sus beneficios. También se le pedirá que identifique a su cónyuge o a su <b>conviviente</b> que pueda percibir los beneficios aplicables en caso de fallecimiento.</p>
<p><b>Abandona el empleo</b></p>	<p>Si abandona un empleo cubierto por el Plan y tiene <b>derechos adquiridos</b>, podrá recibir una <b>pensión con derechos adquiridos</b> del Plan a partir de los 55 años.</p> <p>Si abandona un empleo cubierto por el Plan y no tiene <b>derechos adquiridos</b>, se puede aplicar una <b>interrupción permanente en el servicio</b> y puede perder todos los <b>créditos para pensión</b> o para <b>adquisición de derechos</b> obtenidos.</p>

Qué sucede cuando...	Lo que necesita saber...
<p><b>Se casa o se divorcia</b></p>	<p>Notifique su matrimonio o divorcio a la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU y actualice la designación de beneficiarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si se casa: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Antes de jubilarse, generalmente percibirá su pensión en forma de <b>pensión conyugal del 50%</b>, a menos que elija una forma de pago opcional con el consentimiento escrito y certificado de su cónyuge.</li> <li>○ Después de jubilarse, su beneficio de pensión no se verá afectado.</li> </ul> </li> <li>• Si se divorcia: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Antes de jubilarse y permanece soltero, su pensión se pagará, por lo general, como una <b>anualidad vitalicia</b>, salvo que exista una <b>orden judicial de relaciones domésticas calificada (QDRO)</b> aprobada por un tribunal que afecte el modo en que se pagarán sus beneficios de jubilación a usted y a su excónyuge.</li> </ul> </li> </ul> <p>Después de jubilarse, no se modificará la forma de los beneficios de pensión, pero es posible que una <b>QDRO</b> afecte el monto que reciba.</p>

Qué sucede cuando...	Lo que necesita saber...
<p><b>Queda discapacitado</b></p>	<p>Para ser elegible para una <b>pensión por discapacidad</b>, usted debe cumplir con lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener menos de 65 años;</li> <li>• Padecer una <b>discapacidad total y permanente</b> (a partir del 1 de enero de 2018, debe tener una adjudicación por discapacidad del Seguro Social para que se le considere con <b>discapacidad total y permanente</b>; a partir del 1 de enero de 2022, también se aceptará una adjudicación por discapacidad de la Junta de Jubilación para Ferroviarios);</li> <li>• Tener 10 <b>créditos para adquisición de derechos</b> (si su último <b>empleo cubierto</b> fue anterior a 2005, el requisito es que tenga <b>derechos adquiridos</b>); y</li> <li>• Haber trabajado al menos 1,000 horas (o 350 horas para los empleados de temporada) en un <b>empleo cubierto</b> en los 24 meses anteriores a su discapacidad.</li> </ul>

Qué sucede cuando...	Lo que necesita saber...
<p><b>Se jubila</b></p>	<p>Para ser elegible para una <b>pensión de jubilación normal</b>, usted debe cumplir con lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener <b>derechos adquiridos</b>; y</li> <li>• Tener al menos 65 años.</li> </ul> <p>Para ser elegible para una <b>pensión de jubilación anticipada</b>, usted debe cumplir con lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener <b>derechos adquiridos</b>; y</li> <li>• Tener al menos 55 años, pero menos de 65 años.</li> </ul> <p>Sus beneficios de pensión deben comenzar a más tardar el primer día del mes siguiente a la fecha en que cumpla 70 años, independientemente de que decida o no seguir trabajando.</p> <p>En el momento de la jubilación, tiene disponible las siguientes opciones de pago:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pensión conyugal del 50%*</b></li> <li>• <b>Pensión conyugal del 75%*</b></li> <li>• <b>Pensión conyugal del 100%*</b></li> <li>• <b>Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%*</b></li> <li>• <b>Anualidad vitalicia</b></li> <li>• <b>Anualidad vitalicia</b> con una garantía de 60 meses</li> </ul> <p>* Estas opciones de pensión ofrecen una anualidad de sobreviviente y se restan de la <b>anualidad vitalicia</b> porque se pagarán durante toda su vida y la de su beneficiario.</p> <p>En el momento de la jubilación, también puede elegir una característica “emergente” (excepto con las opciones de <b>pensión conyugal del 75%</b> y <b>anualidad vitalicia</b>) de modo que, si su beneficiario fallece antes que usted, su pensión volverá al monto de la <b>anualidad vitalicia</b> durante el resto de su vida.</p> <p>Debe solicitar y enviar una solicitud completa a la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU. No puede cambiar la opción de pago una vez que comience su pensión.</p>

Qué sucede cuando...	Lo que necesita saber...
<b>Regresa al trabajo</b>	<p>Si vuelve a trabajar antes de jubilarse, el efecto de esto en su beneficio de pensión está basado en si usted tenía o no <b>derechos adquiridos</b> cuando dejó el empleo.</p> <p>Si vuelve a trabajar después de jubilarse, pero antes de alcanzar la <b>edad normal de jubilación</b>, puede trabajar una cantidad limitada de horas. Si excede el límite, se suspenderá la pensión.</p>
<b>Fallece antes de jubilarse</b>	<p>Si tiene <b>derechos adquiridos</b> y fallece, su cónyuge o <b>conviviente</b> recibirá una anualidad de sobreviviente de por vida.</p> <p>En caso de que usted fallezca, su cónyuge o <b>conviviente</b> debe comunicarse con la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU.</p>
<b>Fallece después de jubilarse</b>	<p>Si eligió una <b>pensión conyugal del 50%</b>, su cónyuge o <b>conviviente</b> recibirá el 50% de su beneficio mensual durante toda su vida.</p> <p>Si eligió una <b>pensión conyugal del 75%</b>, su cónyuge o <b>conviviente</b> recibirá el 75% de su beneficio mensual durante toda su vida.</p> <p>Si eligió una <b>pensión conyugal del 100%</b>, su cónyuge o <b>conviviente</b> recibirá el 100% de su beneficio mensual durante toda su vida.</p> <p>Si eligió una <b>pensión conjunta y de sobreviviente del 50%</b>, su beneficiario recibirá el 50% de su beneficio mensual durante toda su vida.</p> <p>Si elige una <b>anualidad vitalicia</b>, el Plan le ofrece la opción de garantizar que los beneficios se paguen durante 60 meses. El costo de esta protección se paga mediante una reducción de su beneficio mensual. Si tanto usted como su sobreviviente fallecen antes de que se pague este monto garantizado, el saldo se le pagará al beneficiario del último sobreviviente.</p> <p>En caso de que usted fallezca, su cónyuge o <b>conviviente</b> debe comunicarse con la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU.</p>

<b>Grupos especiales en el Fondo Nacional de Pensiones para la Industria</b>	
<b>Fusiones de otros planes con el Fondo Nacional de Pensiones para la Industria</b>	
Si es un <b>participante</b> activo del NIPF porque su grupo fue parte de un plan que se fusionó con este, se pueden aplicar reglas especiales para el cálculo de sus servicios y beneficios. Estas reglas se resumen en el Apéndice A de esta Descripción Abreviada del Plan a partir de la página 61. Los planes que se han fusionado con el NIPF incluyen los siguientes:	
<b>Nombre del plan fusionado</b>	<b>Fecha de la fusión</b>
Plan de Pensión para la División de Joyeros	1 de enero de 1984
Plan de Pensión para Contratistas de Limpieza, Local 48, Limpiavidrios	1 de enero de 1984
Fondo de Pensión para Empleados de Servicio, División de Limpieza de Ventanas de Detroit, Local 79	1 de enero de 1984
Plan de Pensión para Empleados de la Construcción de Pittsburgh	1 de enero de 1991
Plan de Pensión para Empleados de Servicios de la Construcción	1 de mayo de 1994
Plan de Pensión para Empleados de St. Moritz Building Services	1 de diciembre de 1995
Plan de Pensión para Empleados de Servicios Varios, Local 189	1 de julio de 1997
Plan de Jubilación para Empleados de Servicio, Local 189	1 de julio de 1997
Plan de Pensión para Empleados de Servicio de Pistas de Carreras de Michigan	1 de abril de 2000
Plan de Pensión de Service Employees International Union, Local 49	1 de junio de 2003
<b>Empleados de temporada</b>	
Se aplican reglas especiales si es un empleado de temporada. Para ser un empleado de temporada, la Junta de Agentes Fiduciarios del NIPF debe haber aceptado su grupo como un grupo de empleo de temporada. En general, un grupo de empleo de temporada es un grupo para el que se ofrece trabajo conforme a un convenio colectivo de trabajo durante menos de seis meses en un año calendario para al menos el 75% de los empleados.	
Las reglas especiales que se aplican a los empleados de temporada se resumen en esta SPD en los diversos puntos en que se diferencian de las reglas que se aplican a otras personas que trabajan en <b>empleo cubierto</b> según el NIPF.	

# Cómo adquiere el servicio

## Obtener créditos para pensión por servicio futuro

Los **créditos para pensión por servicio futuro** se utilizan para determinar su elegibilidad para jubilarse y, en algunos casos, para la **adquisición de derechos**. También se usan para determinar el monto de su pensión conforme a la Fórmula de la tabla de beneficios, que se aplica al servicio hasta el 31 de diciembre de 2007. El término **servicio futuro** hace referencia a las horas que trabajó para un empleador después de que este se haya incorporado al Plan y por las que el empleador está obligado a hacer aportes en su nombre. Obtiene un **crédito para pensión por servicio futuro** si trabaja 1,800 horas o más en un año calendario. Obtiene un **crédito para pensión** parcial si trabaja menos horas, como se muestra a continuación:

Horas trabajadas en un año calendario	Crédito para pensión que obtiene
1,800 horas o más	1.00
1,600 a 1,799 horas	0.90
1,400 a 1,599 horas	0.80
1,200 a 1,399 horas	0.70
1,000 a 1,199 horas	0.60
800 a 999 horas	0.50
600 a 799 horas	0.40
500 a 599 horas	0.30
400 a 499 horas	0.25
300 a 399 horas	0.20
200 a 299 horas	0.15
180 a 199 horas	0.10
0 a 179 horas	0.00

Si el empleador informa su tiempo a diario, semanal o mensualmente, o a las tarifas por turnos, se le acreditará la cantidad de horas especificadas en el convenio colectivo de trabajo por cada día, semana, mes o turno que su empleador informe. Si el convenio colectivo de trabajo no especifica la cantidad de horas para acreditar, un día se trata como ocho horas, una semana como 40 horas y un mes como 167 horas de trabajo. Si el empleador informa su tiempo tanto a diario como semanal o mensualmente, o por turno de empleo **Y** como las horas reales trabajadas, se usarán las tarifas diarias, semanales, mensuales o por turno a los fines de determinar sus **créditos para pensión por servicio futuro**.

El **crédito para pensión por servicio futuro** no se cancelará si su empleador se retira de este Plan, pero puede perderse si tiene una **interrupción permanente en el servicio**.

También puede recibir **créditos para pensión por servicio futuro** y **créditos para adquisición de derechos** por lo siguiente:

- El servicio militar que comienza inmediatamente después de dejar el trabajo cubierto por este Plan, siempre y cuando regrese al trabajo con el mismo empleador después de su baja de conformidad con la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act, USERRA, por sus siglas en inglés) de 1994;
- Hasta 501 horas por período para períodos de vacaciones, licencias, despidos o discapacidad durante los cuales se le pagó o tuvo derecho a recibir compensación; y
- Horas por las cuales se otorgan pagos retroactivos.

Si usted es miembro de otro plan de pensión que se fusionó con el Plan Nacional de Pensión para la Industria de SEIU, su servicio antes de la fusión se determina según las reglas del plan de pensión anterior.

## Obtener crédito para pensión por servicio pasado

El **crédito para pensión por servicio pasado** también se utiliza para determinar su beneficio de pensión y su elegibilidad para jubilarse conforme a la pensión normal y anticipada. El término **servicio pasado** hace referencia a las horas trabajadas para un empleador antes de que este se incorpore al Plan. El **crédito para pensión por servicio pasado** no se considera un **crédito para adquisición de derechos**.

Por cada año calendario que trabajó para ese empleador al menos 115 días, recibe un **crédito para pensión por servicio pasado**. Si trabajó menos de 115 días en un año, obtiene **crédito para pensión por servicio pasado** parcial la tasa de 1/10 de un crédito por cada 12 días de trabajo. Sin embargo, si no obtuvo al menos un **crédito para pensión por servicio pasado** durante tres o más años calendario consecutivos, no puede recibir ningún **crédito para pensión por servicio pasado** por trabajo antes de ese período. Se aplican reglas especiales a los empleados de temporada.

### Solo para empleados de temporada

Si es un empleado de temporada y no obtuvo al menos tres décimas de un **crédito para pensión por servicio pasado** durante tres o más años calendario consecutivos, no puede recibir ningún **crédito para pensión por servicio pasado** por trabajo antes de ese período.

Si se tienen en cuenta el **servicio pasado** y el **servicio futuro**, no puede obtener más de un **crédito para pensión** en el año calendario en que su empleador se incorporó al Plan.

También obtiene **créditos para pensión por servicio pasado** por trabajo con un empleador anterior si se cumple lo siguiente:

- Su empleador anterior vendió el negocio, pero usted sigue trabajando para el nuevo propietario en la misma ubicación; y
- Más tarde, ese empleador se incorpora al Plan y hace aportes cuando comienza su pensión.

Para recibir **créditos para pensión por servicio pasado**, debe probar que trabajó en el empleo cubierto por el Plan. Los talones de pago, los formularios W-2, los registros del Seguro Social, las declaraciones de su empleador y los registros de membresía de la oficina local de su sindicato pueden ser formas de prueba aceptables.

Hay limitaciones sobre el **servicio pasado** en función de cuándo su grupo se incorporó al Plan:

- Si su empleador se incorporó al Plan antes del 1 de enero de 2005, todo su **servicio pasado** se aplica a su elegibilidad para jubilarse. El valor de su **servicio pasado** para el monto de beneficios está basado en el **nivel de beneficios por servicio pasado (Past Service Benefit Level, PSBL, por sus siglas en inglés)** que se le asigna al empleador para el que estuvo trabajando cuando usted y el empleador se incorporaron inicialmente al Plan. Este valor se explica más detalladamente en la sección de la Fórmula de la tabla de beneficios para el servicio previo al año 2008 (página 67).
- Si su empleador se incorporó al Plan el 1 de enero de 2005 o después, el monto máximo que puede otorgarse para los fines de determinar su elegibilidad para jubilarse es siete **créditos para pensión por servicio pasado**. El máximo de **crédito para pensión por servicio pasado** que puede otorgarse a los fines de determinar el monto de su beneficio de pensión es dos **créditos para pensión por servicio pasado**. El valor de estos **créditos para pensión por servicio pasado** se explica en la sección de la Fórmula de la tabla de beneficios (página 67) y la sección sobre los beneficios obtenidos el 1 de enero de 2008 o después (página 24).

El **crédito para pensión por servicio pasado** puede cancelarse si su empleador deja de hacer aportes al Plan en el plazo de los 10 años de su incorporación al Plan. Si su empleador deja el negocio dentro de los cinco años de incorporarse al Plan o deja el Plan dentro de los 10 años, pero continúa con sus operaciones comerciales, usted recibe crédito por **servicio pasado** solamente para determinar si tiene **derechos adquiridos** y es elegible para los beneficios. Su **crédito para pensión por servicio pasado** no se tendrá en cuenta para el monto de su beneficio mensual. No obstante, el crédito cancelado puede recuperarse si obtiene **créditos para pensión** adicionales con otro empleador cubierto por este Plan.

Si usted es miembro de otro plan de pensión que se fusionó con el Plan Nacional de Pensión para la Industria de SEIU, su **servicio pasado** antes de la fusión se determina según las reglas del plan de pensión anterior.

## Obtener créditos para adquisición de derechos

Los **créditos para adquisición de derechos** afectan su elegibilidad para recibir un beneficio, pero no el monto. En general, obtiene un **crédito para adquisición de derechos** por cada año calendario que trabaje 700 horas o más en un trabajo cubierto por el Plan para el que se exige a su empleador que haga aportes en su nombre. Usted obtiene la mitad de un **crédito para adquisición de derechos** por cada año calendario que trabaje entre 350 y 700 horas. No puede obtener más de un **crédito para adquisición de derechos** en un año calendario. Los **créditos para pensión por servicio pasado** no son **créditos para adquisición de derechos**.

Si su empleador lo cambia de un grupo de convenio colectivo a empleo con ese mismo empleador que no requiere aportes a este Plan, puede obtener **crédito para adquisición de derechos** en base a todo su período de empleo siempre y cuando el empleador siga aportando al Plan durante todo el período de empleo.

Si usted es miembro de otro plan de pensión que se fusionó con el Plan Nacional de Pensión para la Industria de SEIU, se aplicará **crédito para adquisición de derechos** en función del plan anterior hasta la fecha de la fusión. Usted tendrá **derechos adquiridos** en este Plan si tuvo **derechos adquiridos** en el plan anterior en el momento de la fusión.

El término **derechos adquiridos** significa que obtiene un derecho permanente a un beneficio de pensión del Plan. Se convierte en miembro **con derecho adquirido** luego de lo siguiente:

- Alcanzar la **edad normal de jubilación** (65 años de edad como **participante** activo con cinco años de participación en el Plan);
- Obtener cinco **créditos para adquisición de derechos**;
- Obtener cinco **créditos para pensión**, al menos uno de ellos por **servicio futuro** (si tenía un **empleo cubierto** el 31 de diciembre de 2004 o antes); u
- Obtener cinco **créditos para pensión**, al menos tres de ellos por **servicio futuro** (si tenía un **empleo cubierto** el 1 de enero de 2005 o después).

Los años de participación, los **créditos para pensión** o los **créditos para adquisición de derechos** obtenidos antes de una **interrupción permanente en el servicio** no se tienen en cuenta.

Si participó en otro plan que se fusionó con este Plan y no ha obtenido ningún servicio después de la fecha de la fusión, es posible que se apliquen reglas de adquisición de derechos diferentes.

# Si abandona el empleo

## Abandonar el empleo antes de la adquisición de derechos

El Plan de Pensión está diseñado para ofrecerle beneficios para la jubilación por trabajar durante un período de tiempo. El Plan también incorpora períodos en los que se interrumpió su empleo. No obstante, si no tiene **derechos adquiridos** en el momento de la interrupción de su empleo, es posible que tenga una **interrupción en el servicio** y pierda el crédito por el servicio anterior a la interrupción.

Existen dos tipos de **interrupción en el servicio**:

- **Interrupción de un año en el servicio;** e
- **Interrupción permanente en el servicio.**

### Solo para empleados de temporada

- Por el servicio anterior al 1 de mayo de 1994, obtiene un **crédito para adquisición de derechos** por cada año calendario en que trabaje 350 horas cubiertas por este Plan.
- Por el servicio posterior al 1 de mayo de 1994, obtiene un **crédito para adquisición de derechos** por cada año calendario en que trabaje 120 horas cubiertas por este Plan a partir de 1994.
- Si tenía un **empleo cubierto** el 31 de diciembre de 2004, tendrá **derechos adquiridos** después de alcanzar la **edad normal de jubilación**, obtendrá cinco **créditos para adquisición de derechos** u obtendrá tres **créditos para pensión**, de los cuales al menos tres décimas serán por **servicio futuro**.
- Si comenzó un **empleo cubierto** el 1 de enero de 2005 o después, tendrá **derechos adquiridos** después de alcanzar la **edad normal de jubilación**, obtendrá cinco **créditos para adquisición de derechos** u obtendrá tres **créditos para pensión**, de los cuales al menos uno será por servicio futuro.

## Interrupción de un año en el servicio

Si no trabaja al menos 350 horas en un año calendario (120 horas para empleados de temporada) antes de tener **derechos adquiridos**, tiene una **interrupción de un año en el servicio**. Si tiene una **interrupción de un año en el servicio**, los **créditos para pensión** o los **créditos para adquisición de derechos** que obtuvo antes de la **interrupción en el servicio** no se tendrán en cuenta hasta que regrese al trabajo y obtenga otros **créditos para adquisición de derechos**.

Si no trabaja al menos 350 horas en un año calendario (120 horas para empleados de temporada) antes de tener **derechos adquiridos**, tiene una **interrupción de un año en el servicio**.

## Interrupción permanente en el servicio

Si, durante una **interrupción de un año en el servicio**, un empleador hace realmente aportes al Plan en su nombre, incluso si solo es por una hora, ese año se considera un “año de gracia”. Los años de gracia no se tienen en cuenta para una **interrupción permanente en el servicio**. No obstante, los años previos y posteriores a un año de gracia pueden tenerse en cuenta juntos como años consecutivos para una **interrupción permanente en el servicio**.

Si tiene siete años consecutivos en los que ningún empleador hizo aportes en su nombre antes de obtener **derechos adquiridos**, tendrá una **interrupción permanente en el servicio** y perderá todos los **créditos para adquisición de derechos** y los **créditos para pensión** acumulados. Comenzará a obtener crédito en virtud del Plan solo del tiempo que trabaje después de la **interrupción permanente en el servicio**. Se aplican reglas diferentes para la **interrupción permanente en el servicio** en vigencia antes del 1 de mayo de 1994. Comuníquese con la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU para obtener más información.

## Interrupción en el servicio y fusiones de planes

Si usted es miembro de otro plan de pensión que se fusionó con el Plan Nacional de Pensión para la Industria de SEIU y si ha tenido una **interrupción permanente en el servicio** según el plan de pensión anterior, no puede corregir esa **interrupción en el servicio** simplemente a partir de la fusión.

## Excepciones en las interrupciones en el servicio

Hay excepciones en las reglas sobre las interrupciones en el servicio. Se usan ciertos períodos sin trabajo para determinar si ha ocurrido una **interrupción de un año en el servicio**.

Los siguientes períodos se consideran excepciones en las interrupciones en el servicio:

- **Licencia por maternidad o paternidad.** Si se ausenta del trabajo a causa de embarazo, nacimiento de un niño, adopción de un menor, colocación de un menor en relación con la adopción de ese menor o el cuidado de su recién nacido o menor recientemente adoptado, se le acreditarán hasta 501 horas para evitar **una interrupción de un año en el servicio**. Si necesita evitar una **interrupción de un año en el servicio** para ese año, se le acreditarán estas horas en el año en que comienza la ausencia. De lo contrario, estas horas se le acreditarán el año siguiente.
- **Licencia familiar y médica.** Si se ausenta del trabajo a partir de una licencia autorizada conforma a la Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993, no incurrirá en una **interrupción de un año en el servicio**.
- **Servicio militar.** Si se ausenta del empleo a causa de servicio calificado en los servicios uniformados de los Estados Unidos, se le acreditará el servicio de conformidad con la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA) de 1994.

Debe notificar a la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU en el plazo de los dos años del comienzo de su ausencia para ser elegible para estas excepciones en las reglas de interrupción en el servicio. El Junta de Agentes Fiduciarios puede requerir una prueba de la causa y la cantidad de días de su ausencia.

## Abandonar el empleo después de la adquisición de derechos

Si obtiene **derechos adquiridos** y abandona el empleo, tiene derecho a un beneficio de **pensión con derechos adquiridos**. Para obtener más información sobre el monto de su beneficio de **pensión con derechos adquiridos**.

## Acuerdos de portabilidad

El Plan ha firmado “Acuerdos de portabilidad” con ciertos planes de pensión, incluidos el Plan de pensiones de funcionarios y empleados de las filiales de SEIU y el Plan de Pensión para empleados de SEIU. La oficina del Fondo de Beneficios de SEIU puede ofrecerle una lista actualizada de los planes con los que este Plan tiene un Acuerdo de portabilidad. Si comienza a participar en alguno de estos planes en el futuro o si participó en alguno de ellos en el pasado, los créditos por servicio certificados por estos planes pueden tenerse en cuenta conforme a este Plan a los fines de la adquisición de derechos y la elegibilidad.

El crédito de servicio de portabilidad no se utiliza como servicio en el cálculo de su beneficio. Sin embargo, siempre que no se trate de períodos de tiempo duplicados, el servicio con derecho adquirido certificado en virtud de un Acuerdo de portabilidad podrá tenerse en cuenta como servicio de elegibilidad adicional. Por lo tanto, el servicio acreditado en virtud de un Acuerdo de portabilidad puede permitirle ser elegible para ciertos tipos de pensiones más rápidamente que si no se le hubiera otorgado dicho crédito. Existen reglas especiales que regulan el otorgamiento de créditos de servicio en virtud de un Acuerdo de portabilidad, entre las que se incluyen las siguientes:

- Si no tiene **derechos adquiridos** y se produce una interrupción en el empleo (desde el cese de la relación laboral cubierta por el primer plan de pensión hasta la fecha de inicio de la relación laboral cubierta por el segundo plan de pensión) lo suficientemente larga como para causar una **interrupción permanente en el servicio** y la pérdida de crédito en el primer plan, el servicio de portabilidad no está disponible.
- Este Plan no le reconocerá ningún servicio de portabilidad de otro plan de pensión si recibió beneficios de este Plan antes de la fecha en que se firmó el Acuerdo de portabilidad entre los dos planes de pensión.
- Ninguno de los planes de pensión le reconocerá ningún servicio de portabilidad si percibe beneficios de un plan de pensión mientras sigue siendo empleado activo del otro plan de pensión. (Se exceptúan los pagos efectuados a partir de la **edad normal de jubilación**, las distribuciones debido a la rescisión de un plan o los pagos por discapacidad interrumpidos posteriormente debido a una recuperación).

# Si se casa o se divorcia

## Matrimonio antes de la jubilación

Si está casado en el momento de la jubilación, percibirá el beneficio de pensión en forma de **pensión conyugal del 50%**, salvo que elija otra opción de pago de la pensión y su cónyuge firme una exención certificada. Si fallece antes de comenzar a percibir el beneficio de pensión, su cónyuge puede ser elegible para percibir una anualidad de sobreviviente.

### Lo que debe hacer

Es importante que se comunique con la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU para actualizar sus registros y la información del beneficiario cuando se case o se divorcie. Los beneficios de su pensión pueden verse afectados si se casa o se divorcia.

## Matrimonio después de la jubilación

El beneficio de su pensión no se ve afectado si se casa después de haber empezado a percibirlo. Sus beneficios no se ven afectados porque no puede cambiar su forma de pago después de haber empezado a percibirlos.

## Divorcio antes de la jubilación

Si está divorciado en la fecha de su jubilación, el Plan le considerará soltero, salvo que exista una **orden judicial de relaciones domésticas calificada (QDRO)**. Para obtener más información, consulte la sección que figura a continuación. Si fallece antes de jubilarse, una **QDRO** puede exigir que el Plan pague el beneficio por fallecimiento a su excónyuge. Si tiene preguntas, comuníquese con la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU.

## Divorcio después de la jubilación

Si en el momento de su jubilación está casado y posteriormente se divorcia, por lo general su forma de percibir el beneficio de pensión no cambiará; sin embargo, el monto del beneficio de pensión que percibe puede cambiar si existe una **QDRO**. Para obtener más información, consulte la sección que figura a continuación.

Para ser considerado jubilado o estar en proceso de jubilación, un **participante** debe haberse separado del **empleo cubierto**. Un **participante** que haya solicitado una pensión con la aprobación otorgada por el Plan se considerará jubilado, a pesar de un empleo o reempleo posterior con cualquier empleador contribuyente por horas que no causaría la suspensión de la pensión.

## Procedimientos de QDRO

Una **QDRO** es una orden judicial que obliga al Plan a pagar la totalidad o una parte de sus beneficios a su cónyuge, excónyuge o dependientes. Una **QDRO** puede afectar el monto de su beneficio de pensión porque sus beneficios pueden utilizarse para pagar la manutención de los hijos o del cónyuge, o dividirse como propiedad marital.

Puede obtener los procedimientos de **QDRO** del Plan sin cargo con una solicitud por escrito dirigida a la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU. Los derechos de su excónyuge u otro beneficiario alternativo sobre su pensión en virtud de una **QDRO** prevalecerán sobre los de cualquier cónyuge posterior. Si tiene preguntas sobre las **QDRO**, comuníquese con la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU.

# Solicitar sus beneficios de pensión

Debe solicitar una pensión para poder percibir los beneficios de la pensión del Plan. El procesamiento de su solicitud puede llevar varias semanas. Por lo tanto, **debe solicitar la pensión al menos cuatro meses antes de jubilarse, pero no más de seis**. De lo contrario, el primer cheque de la pensión podría retrasarse.

Después de que la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU reciba sus formularios de opción de pago completados, por lo general recibirá su primer pago de beneficios en un plazo de 60 días.

## La fecha de inicio de la pensión afecta al beneficio

En general, si el beneficio comienza después de su **edad normal de jubilación** y el beneficio no estaba sujeto a suspensión por trabajar, su beneficio mensual de pensión se incrementará actuarialmente por cada mes que su fecha de jubilación sea posterior a su **edad normal de jubilación** para compensar el retraso en el inicio del beneficio después de su **edad normal de jubilación**.

Puede jubilarse a partir de los 55 años, pero su pensión se reducirá.

Debe empezar a percibir los beneficios de su pensión antes del primer día del mes siguiente a la fecha en la que cumpla 70 años, independientemente de que siga trabajando o no.

### Lo que debe hacer

Mantenga su dirección actual en los archivos de la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU. De este modo, se asegurará de recibir información importante sobre el Plan.

## Cómo solicitar una pensión

- Para pedir una solicitud, llame a la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU al (800) 458-1010, de lunes a viernes, de 9:00 a. m. a 5:30 p. m., hora del Este. Se le pedirá que proporcione lo siguiente:
  - Su nombre, dirección y número de teléfono
  - Su fecha prevista de jubilación
  - Su número de Seguro Social
  - Nombre y fecha de nacimiento de su cónyuge (o beneficiario)
- También puede obtener una solicitud en el sitio web del Fondo: [seiufunds.org](http://seiufunds.org).

- La oficina del Fondo de Beneficios de SEIU le enviará una solicitud, junto con una estimación de los beneficios que le corresponden y detalles de sus antecedentes laborales. Revise detenidamente sus antecedentes laborales para asegurarse de que estén completos y sean correctos, y notifique de inmediato a la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU si cree que hay algún error.
- Complete los formularios de solicitud, adjunte las pruebas de edad y estado civil requeridas y envíe los formularios completados a la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU.
- La oficina del Fondo de Beneficios de SEIU revisará que su solicitud esté completa y sea correcta, y le enviará una carta acusando recibo de su solicitud. La carta también puede incluir una solicitud de información adicional, si fuera necesario. Revise la carta de acuse de recibo y envíe cualquier información adicional solicitada a la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU. Si esta información no se recibe en un plazo de 90 días a partir de la fecha de la carta de acuse de recibo, su solicitud de beneficios puede ser denegada y deberá enviar una nueva solicitud.

### Lo que debe hacer

Para percibir los beneficios de la pensión, debe enviar una solicitud completada.

Consulte la página 46 para encontrar información sobre el inicio de su pensión si tiene 70 años o más y no devuelve la solicitud completada. Puede pedir una solicitud llamando a la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU al (800) 458-1010, de lunes a viernes, de 9:00 a. m. a 5:30 p. m., hora del Este. Puede visitar [seiufunds.org](http://seiufunds.org) para descargar una solicitud en cualquier momento.

- Una vez que haya completado su solicitud y la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU verifique que usted es elegible para los beneficios, recibirá una carta de aprobación. En esta carta, se describirán las opciones de pago disponibles para usted, incluidos los montos pagaderos en virtud de cada opción de pago, y un formulario de elección de opción de pago. Debe elegir una opción de pago y su cónyuge debe dar su consentimiento por escrito para la opción que usted elija. Su elección debe devolverse a la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU en un plazo de 90 días a partir de la fecha de la carta de aprobación. (Nota: El consentimiento de su cónyuge no es válido si se firma más de 180 días antes de que comience el pago).
- **Debe** recibir el pago mensual de su pensión mediante depósito directo en su banco. La oficina del Fondo de Beneficios de SEIU le proporcionará los formularios necesarios para autorizarlo.

Una vez que la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU reciba su formulario de opción, por lo general recibirá su primer pago de beneficios en un plazo de 60 días.

## Participantes que fallecen durante el proceso de solicitud

A partir del 1 de enero de 2019, el Plan se enmendó para modificar los beneficios pagaderos cuando un **participante** fallece después de presentar una solicitud de pensión, pero durante el período en el que el proceso de solicitud aún no ha finalizado.

## Participantes con un cónyuge sobreviviente

Si un **participante** con cónyuge sobreviviente fallece después de solicitar el beneficio de pensión, pero antes de que comience el pago de los beneficios, el cónyuge sobreviviente puede tener la opción de elegir entre la anualidad de sobreviviente de prejubilación y una de las opciones de **pensión conyugal**.

Si un **participante** fallece después de solicitar un beneficio de pensión, pero no ha elegido una forma de pago del beneficio, el cónyuge sobreviviente puede optar por recibir lo siguiente:

- a) La anualidad de sobreviviente de prejubilación (**pensión conyugal del 50%**);
- b) La opción de **pensión conyugal del 75%**; o
- c) La opción de **pensión conyugal del 100%**.

### EJEMPLO A

El 1 de abril, Joe envía una solicitud de pensión completada. Joe fallece el 20 de abril, antes de haber enviado su elección de la forma de pago del beneficio. A Joe le sobrevive su esposa desde hace 10 años, Jane. Jane percibirá la anualidad de sobreviviente de prejubilación (**pensión conyugal del 50%**), o puede optar por percibir, en su lugar, la parte correspondiente al sobreviviente de la **pensión conyugal del 75% o del 100%**.

Si un **participante** fallece después de solicitar un beneficio de pensión y ha elegido una forma de pago del beneficio, el cónyuge sobreviviente puede optar por recibir lo siguiente:

- a) La anualidad de sobreviviente de prejubilación; o
- b) La forma de beneficio elegida efectivamente por el **participante** antes de su fallecimiento.

### EJEMPLO B

El 1 de abril, Margaret envía una solicitud de pensión completada y elige la **pensión conyugal del 75%**. Se prevé que los pagos comiencen el 1 de julio. Margaret fallece el 1 de junio (antes de que hayan comenzado los pagos). A Margaret le sobrevive su cónyuge desde hace 5 años, Michael. Michael percibirá la anualidad de sobreviviente de prejubilación, o puede optar por percibir, en su lugar, la parte correspondiente al sobreviviente de la **pensión conyugal del 75%** (que se habría pagado si Margaret hubiera sobrevivido hasta el inicio de los beneficios) en lugar de la anualidad de sobreviviente de prejubilación.

## Participantes sin cónyuge sobreviviente

Si un **participante** fallece después de solicitar un beneficio de pensión y elegir la anualidad vitalicia individual con garantía de 60 meses, pero antes de la fecha de entrada en vigencia de la pensión del **participante**, y el **participante** no tiene un cónyuge sobreviviente que sea elegible para un beneficio en virtud del Plan, el beneficio garantizado de 60 meses se pagará al beneficiario designado según lo elija el **participante**.

## EJEMPLO C

El 1 de abril, Albert envía su solicitud de pensión completada y elige la anualidad vitalicia individual con 60 meses de garantía. Se prevé que los pagos comiencen el 1 de julio. Albert fallece el 1 de junio (antes de que hayan comenzado los pagos). Albert no está casado y ha designado a su hermano Allan como beneficiario. Allan percibirá los 60 pagos garantizados (según la elección de Albert).

Como recordatorio, una persona legalmente casada con un **participante**, unida con el **participante** en una unión civil o registrada como pareja conviviente con el **participante**, será tratada como “cónyuge” según el Plan. Un “cónyuge” es también un “cónyuge sobreviviente” elegible para un beneficio en virtud del Plan si (1) el cónyuge o **conviviente** estuvo casado con el participante (o una pareja en una unión civil o registrada como pareja conviviente) durante al menos un año antes del fallecimiento del participante y (2) el matrimonio, la unión civil o la pareja conviviente no había terminado por fallecimiento, divorcio o disolución antes del fallecimiento del **participante**.

## Si su solicitud es denegada

Si se deniega una parte o la totalidad de su solicitud, recibirá un aviso por escrito de la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU en un plazo de 90 días después de que la oficina del Fondo reciba su solicitud. En caso de que circunstancias especiales requieran tiempo adicional para decidir sobre su reclamación, el Plan le proporcionará un aviso por escrito de la prórroga en un plazo de 90 días después de la recepción de su reclamación, en el que se explicarán las circunstancias especiales y se indicará la fecha para la cual la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU espera emitir la determinación del beneficio. Esta fecha límite prorrogada no puede exceder los 180 días a partir de la fecha en que se presentó originalmente su reclamación.

Si se deniega su solicitud de beneficios, la denegación por escrito indicará lo siguiente:

- Los motivos específicos de la denegación;
- La referencia específica a las disposiciones del Plan en las que se basa la denegación;
- Una descripción de cualquier material o información adicional que pueda tener que proporcionar, y los motivos por los que esta información es necesaria;
- Información sobre cómo enviar su reclamación para su revisión; y
- Una declaración en la que se explique su derecho a interponer una acción civil en virtud de la sección 502(a) de la Ley de Seguridad de los Ingresos Jubilatorios de los Empleados (Employee Retirement Income Security Act, ERISA, por sus siglas en inglés) a raíz de una determinación adversa de los beneficios después de la revisión.

### Lo que debe hacer

Puede solicitar una revisión de la denegación de su solicitud de pensión o del monto del beneficio en un plazo de 90 días (180 días en el caso de las apelaciones que impliquen una suspensión de los beneficios) a partir de la fecha en que se tomó la decisión. Debe enviar su solicitud por escrito a la Junta de Agentes Fiduciarios.

## Procedimiento de apelación

Si se deniega su reclamación de forma total o parcial, puede solicitar una revisión de la denegación del beneficio o de la política, determinación o acción del Fondo con la que no está de acuerdo, enviando una apelación por escrito a los agentes fiduciarios. Su apelación por escrito debe enviarse en un plazo de 90 días (180 días en el caso de apelaciones que impliquen la suspensión de beneficios) después de recibir la denegación de la reclamación.

Si su reclamación ha sido denegada y no solicita una revisión de manera oportuna, se determinará de forma concluyente a todos los efectos de este Plan que la denegación inicial de su reclamación es definitiva y vinculante para todas las partes, incluidos el solicitante, el demandante y cualquier persona que reclame en virtud de la solicitud.

Su apelación debe enviarse por correo a la siguiente dirección:

Board of Trustees  
SEIU National Industry Pension Fund  
P.O. Box 22650  
Lehigh Valley, PA 18002-2650

Su apelación por escrito debe exponer el motivo. No tiene la obligación de citar todas las disposiciones aplicables del Plan ni de presentar argumentos “legales”; sin embargo, debe exponer claramente por qué cree que tiene derecho al beneficio que reclama o por qué no está de acuerdo con una política, determinación o acción del Fondo. Los agentes fiduciarios pueden considerar mejor su posición si entienden claramente sus reclamaciones, motivos u objeciones.

La Junta de Agentes Fiduciarios, o un subcomité autorizado designado por la Junta, revisará su apelación. La revisión imparcial tendrá en cuenta todos los comentarios, documentos, registros y demás información que usted envíe en relación con la reclamación, independientemente de si la información se envió o se tuvo en cuenta en la determinación inicial de beneficios.

Si lo solicita, se le proporcionará acceso razonable a todos los documentos relevantes, así como a copias de ellos. Un documento, registro u otra información es “relevante” si cumple con lo siguiente:

- Se utilizó para determinar el beneficio;
- Se presentó, consideró o generó durante la toma de la determinación del beneficio, sin tener en cuenta si se basó en él al tomar la determinación de beneficios; o
- Demuestra el cumplimiento de los procesos administrativos y las salvaguardias exigidas por la ley federal.

La Junta de Agentes Fiduciarios o el subcomité autorizado tomarán la decisión en un plazo de 60 días a partir de la recepción de su apelación. Si circunstancias especiales exigen una nueva prórroga del plazo de procesamiento, la Junta o el subcomité autorizado pueden solicitar una prórroga de hasta otros 60 días para notificarle la decisión sobre su apelación. Si se requiere dicha prórroga, se le notificará en el plazo original de 60 días a partir de la recepción de su solicitud de apelación, indicando las circunstancias especiales que requieren la prórroga y la fecha en la que se espera que se tome una decisión sobre su reclamación.

Se le informará por escrito de la decisión sobre su apelación. El aviso de la decisión se redactará de forma clara e incluirá lo siguiente:

- Motivos específicos de la decisión y referencias específicas a las disposiciones pertinentes del Plan en las que se basa la decisión;
- Una declaración de que tiene derecho a recibir, previa solicitud y sin cargo alguno, acceso razonable a todos los documentos, registros y otra información “relevante”, así como a copias de ellos, para su reclamación de beneficios; y
- Una declaración de su derecho a interponer una acción civil en virtud de la sección 502(a) de la ERISA a raíz de una determinación adversa de los beneficios en revisión.

Si lo desea, puede nombrar a un representante autorizado para que actúe en su nombre. También puede optar por representarse a sí mismo. Si desea utilizar un representante autorizado (esta persona puede ser un abogado, pero no es necesario que lo sea), debe notificar con antelación y por escrito a la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU el nombre, la dirección y el número de teléfono del representante autorizado.

Las decisiones de los agentes fiduciarios en estas cuestiones son definitivas y vinculantes para todas las personas que tengan relación con el Plan o que reclamen un beneficio del Plan. Si una decisión de los agentes fiduciarios se impugna ante un tribunal, la intención de las partes del fideicomiso, y así lo establece el Plan, es que la decisión de los agentes fiduciarios se mantenga a menos que se determine que es arbitraria o caprichosa. Toda acción civil interpuesta por un participante o beneficiario en virtud de la sección 502(a) de la ERISA debe iniciarse en un plazo máximo de tres años a partir de la primera de las siguientes fechas:

- La fecha en que el participante o beneficiario haya agotado estos procedimientos;
- La fecha en la que el participante o beneficiario supo o debería haber sabido que no recibió el monto adeudado en virtud del Plan; o
- Cualquier otra fecha a partir de la cual comenzaría el período de limitaciones en virtud de la ley aplicable.

Cualquier acción civil de este tipo deberá interponerse ante el Tribunal de Distrito de los EE. UU. para el Distrito de Columbia, en virtud de las leyes del Distrito de Columbia cuando no se opongan a la ley federal.

# Beneficios de jubilación

- El NIPF ofrece varios tipos de pensiones.
- Tiene opciones sobre cómo se pagará el beneficio.
- El beneficio que obtiene cada año (su beneficio acumulado) depende de la fórmula vigente en el año en el que obtuvo el beneficio.
- Es posible que se apliquen reglas especiales a algunos de sus servicios si los obtuvo en un plan de pensión antes de la fusión con el NIPF.

## Elegibilidad para una pensión

El Plan ofrece tres tipos de pensiones de jubilación:

- ***Pensión de jubilación normal***
- ***Pensión de jubilación anticipada***
- ***Pensión por discapacidad***

Si participó en un plan que se fusionó con el NIPF, es posible que se apliquen reglas especiales en la determinación de su beneficio cuando se jubila del NIPF. (Consulte la página 67 para ver un resumen de estas reglas especiales).

## Opciones de beneficio

Cuando se jubila, puede elegir entre las siguientes opciones de beneficios:

- ***Pensión conyugal del 50%*** (con o sin emergente)
- ***Pensión conyugal del 75%*** (sin emergente)
- ***Pensión conyugal del 100%*** (con o sin emergente)
- ***Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%*** (con o sin emergente)
- ***Anualidad vitalicia*** (con o sin una garantía de 60 meses)

## Su beneficio acumulado: por servicio a partir del 1 de enero de 2008

Su beneficio por servicio obtenido el 1 de enero de 2008 o después está basado en la Fórmula de aportes. La Fórmula de aportes ofrece un beneficio basado en un porcentaje de los aportes que se hicieron al Plan en su nombre.

- Si se requirió que se hagan aportes por primera vez en su nombre antes de 2008, el beneficio mensual obtenido durante 2008 y 2009 equivale al 2.5% del total de aportes hechos por todos sus empleadores en su nombre por el trabajo durante este período.
- Si se requirió que se hagan aportes por primera vez en su nombre el 1 de enero de 2008 o después, el beneficio mensual obtenido durante 2008 y 2009 equivale al 2.25% del total de aportes hechos por todos sus empleadores en su nombre por el trabajo durante este período.
- Por todo el trabajo realizado el 1 de enero de 2010 o después, el beneficio mensual que obtiene equivale al 1.75% del total de aportes que se requiere que todos sus empleadores hagan en su nombre durante este período. No obstante, si trabaja en un grupo que opera conforme al **esquema predeterminado**, el beneficio mensual que obtiene equivale al 1.00% del total de aportes hechos mientras trabaja conforme al **esquema predeterminado**.

El **esquema predeterminado** es establecido por el Plan de rehabilitación adoptado por los agentes fiduciarios. Para obtener más información sobre el Plan de rehabilitación, consulte la sección Introducción.

Si el grupo al que pertenece se incorporó por primera vez al Plan después de 2007, también puede ser elegible para un beneficio por **servicio pasado** previo a la fecha en que su grupo se incorporó al Plan.

Su beneficio de la Fórmula de aportes por el trabajo durante 2008 y más adelante se sumará al beneficio obtenido antes de 2008.

Los aportes hechos antes de una **interrupción permanente en el servicio** no se tienen en cuenta.

Puede obtener información sobre el total de sus aportes en la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU.

## EJEMPLO D

Se hicieron aportes al Plan por primera vez en nombre de Inez durante 2010. Su grupo aporta según el **esquema preferido**. Se hicieron aportes de \$1,000 por año en nombre de Inez desde 2010 hasta 2020, cuando alcanzó los 65 años y es elegible para una **pensión de jubilación normal**. Tras su jubilación, su beneficio mensual será el siguiente:

Aportes de  $\$1,000 \times 10 \text{ años} \times 1.75\% = \$175$  de beneficio mensual

## EJEMPLO E

Se hicieron aportes al Plan por primera vez en nombre de Javier por trabajo previo a 2008. Isabel comenzó a trabajar en el empleo cubierto a principios de 2008. Durante 2008 y 2009, se hicieron aportes de \$1,000 por cada uno por año en nombre de Javier e Isabel. El beneficio mensual que cada persona obtuvo durante 2008 y 2009 es el siguiente:

- Javier:  $\$2,000 \times 2.50\% = \$50.00$  de beneficio mensual obtenido en 2008-2009
- Isabel:  $\$2,000 \times 2.25\% = \$45.00$  de beneficio mensual obtenido en 2008-2009

En 2010, los aportes base (los aportes base excluyen los recargos o aportes complementarios) fueron de \$1,000 por cada uno en nombre de Javier e Isabel, distribuidos de manera uniforme durante el año. El grupo de Javier selecciona el esquema preferido durante 2010. No obstante, el grupo de Isabel queda sujeto al esquema predeterminado el 1 de octubre de 2010. Los beneficios mensuales que cada persona obtuvo durante 2010 son los siguientes:

- Javier:  $\$1,000 \times 1.75\% = \$17.50$  de beneficio mensual obtenido en 2010
- Isabel:  $\$750 \times 1.75\% = \$13.13$  de beneficio mensual obtenido hasta septiembre de 2010  
 $\$250 \times 1.00\% = \$2.50$  de beneficio mensual obtenido de octubre a diciembre de 2010

Beneficio mensual total de Isabel obtenido en 2010 = \$15.63

El monto del beneficio obtenido de 2008 a 2012 se suma para determinar el beneficio mensual total obtenido después del 31 de diciembre de 2007.

Se siguen haciendo aportes base de \$1,000 por año en nombre de Javier e Isabel durante 2011 y 2012. Los beneficios mensuales que cada persona obtuvo durante 2011 y 2012 son los siguientes:

- Javier:  $\$2,000 \times 1.75\% = \$35$  de beneficio mensual obtenido en 2011-2012
- Isabel:  $\$2,000 \times 1.00\% = \$20$  de beneficio mensual obtenido en 2011-2012

El beneficio mensual total de Javier obtenido después del 31 de diciembre de 2007 es \$102.50 y el beneficio mensual total de Isabel obtenido después del 31 de diciembre de 2007 es \$80.63.

## Su beneficio acumulado: por servicio previo al 1 de enero de 2008

El Plan usa dos fórmulas para calcular su beneficio acumulado **antes del 1 de enero de 2008**. Cualquier beneficio de pensión obtenido en 2007 se basará en la fórmula que produzca el beneficio más alto al 31 de diciembre de 2007.

- La Fórmula de aportes es un porcentaje de los aportes realizados al Plan por sus empleadores.
- La Fórmula de la tabla de beneficios está basada en sus años de servicio y su tasa de aportes promedio. La Fórmula de la tabla de beneficios también puede ofrecer un beneficio por **servicio pasado** con su empleador antes de que este se incorporara al Plan (consulte la página 67).

El monto de pensión que tenemos que pagarle puede incluir otros ajustes, según el tipo de pensión para el que sea elegible y la opción de pago que elija.

Las siguientes secciones describen cómo se calcula su beneficio acumulado hasta 2007 según la Fórmula de aportes y la Fórmula de la tabla de beneficios.

### Fórmula de aportes

El monto mensual de su beneficio según la Fórmula de aportes por servicio hasta el final de 2007 equivale a la suma de lo siguiente:

- 3.0% del total de aportes hechos por todos sus empleadores en su nombre por trabajo hasta el 31 de diciembre de 2004.
- Si no tiene servicio el 1 de enero de 2001 o después, pero tiene servicio durante el año 2000, se agrega otro complemento de beneficio del 5.75% a su beneficio por los aportes obtenidos hasta el 31 de diciembre de 2000.
- Si tiene servicio el 1 de enero de 2001 o después, se agrega otro complemento de beneficio del 7.35% a su beneficio por los aportes obtenidos hasta el 31 de diciembre de 2003.
- 2.7% del total de aportes hechos por todos sus empleadores en su nombre por trabajo el 1 de enero de 2005 o después hasta el 31 de diciembre de 2007.

## EJEMPLO F

*Ejemplo de cálculo usando la Fórmula de aportes*

A continuación, se muestran los aportes hechos en nombre de Javier por los años indicados. ¿Cuál es el beneficio mensual acumulado de Javier?

Período de aportes	Aportes	Tasa de beneficio mensual	Complemento
1986-2003 (18 <b>créditos para pensión</b> )	\$10,800.00	3.0%	7.35%
2004 (1 <b>crédito para pensión</b> )	\$800.00	3.0%	
2005-2007 (3 <b>créditos para pensión</b> )	\$3000.00	2.7%	

Para calcular el beneficio acumulado de Javier, necesita multiplicar los aportes por la tasa de beneficio mensual correspondiente y agregar el complemento para cada período de aportes, de la siguiente manera:

$$\text{Para 1986-2003: } \$10,800.00 \times 0.03 = \$324.00$$

**Más**

$$\$324.00 \times 0.0735 = \underline{\$23.81}$$

**Equivale a**

$$\mathbf{\$347.81}$$

$$\text{Para 2004: } \$800.00 \times 0.03 = \mathbf{\$24.00}$$

$$\text{Para 2005-2007: } \$3000.00 \times 0.027 = \mathbf{\$81.00}$$

Agregue los montos de cada período de aportes para obtener el beneficio mensual total acumulado:

$$\$347.81 + \$24.00 + \$81.00 = \$452.81$$

El beneficio mensual acumulado de Javier al 31 de diciembre de 2007, utilizando la Fórmula de aportes, es \$452.81.

Este monto se compara con el resultado de la Fórmula de la tabla de beneficios. Su beneficio acumulado al 31 de diciembre de 2007 es el más alto de los dos resultados. Consulte el Ejemplo H para ver esta comparación en el caso de Javier. El Ejemplo H también muestra el paso final de sumar este resultado para el beneficio al 31 de diciembre de 2007 a su beneficio obtenido después de 2007.

## Fórmula de la tabla de beneficios

Los **créditos para pensión por servicio pasado** se basan en el tiempo que trabajó para un empleador antes de que este se incorpore a este Plan. El Apéndice B muestra ejemplos de los montos de beneficios por **servicio pasado** en cada **nivel de beneficios por servicio pasado**. Si tiene un **nivel de beneficios por servicio pasado** de “0”, no califica para un monto de beneficios por **servicio pasado**. (No obstante, tenga en cuenta que sus **créditos para pensión por servicio pasado** todavía se tendrán en cuenta para su elegibilidad para recibir una pensión).

El monto mensual de su beneficio conforme a la Fórmula de la tabla de beneficios al 31 de diciembre de 2007 está basado en su servicio mientras se hacen aportes al Plan en su nombre (llamado **servicio futuro**), su **tasa de aportes promedio aplicable** (explicada en la siguiente sección) y su servicio con su empleador previo a que este se incorpore al Plan (si hubiera) (llamado **servicio pasado**). Su beneficio según la Fórmula de la tabla de beneficios equivale a la suma de lo siguiente:

- Por servicio hasta el 31 de diciembre de 2004: multiplique sus **créditos para pensión por servicio futuro** obtenidos hasta el 31 de diciembre de 2004 por su monto de beneficio por **servicio futuro** de la tercera columna del Apéndice B (consulte la página 67).
  - Si tiene servicio durante 2000, pero no tiene servicio el 1 de enero de 2001 o después, se agrega otro complemento de beneficio del 5.75% a su beneficio por **servicio futuro** hasta el 31 de diciembre de 2000.
  - Si tiene servicio el 1 de enero de 2001 o después, se agrega otro complemento de beneficio del 7.35% a su beneficio por **servicio futuro** para todo servicio hasta el 31 de diciembre de 2003.
- Por servicio del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007: multiplique sus años de **crédito para pensión por servicio futuro** obtenido durante este período por el monto de beneficio por **servicio futuro** correspondiente de la segunda columna del Apéndice B (consulte la página 67).
- Su beneficio por **servicio pasado** se determina multiplicando sus años de **crédito por servicio pasado** por su monto de beneficio por **servicio pasado**.
  - Si su grupo se incorporó al Plan antes de 2004, su monto de beneficio por **servicio pasado** está basado en el **nivel de beneficios por servicio pasado (PSBL)** asignado a su grupo. El **PSBL** de su grupo está basado en la revisión actuarial de las características del grupo cuando se incorporó al Plan. El **PSBL** puede ser “0” (sin crédito a los fines de determinar el monto de su beneficio), “1” (crédito completo de la misma forma que un **crédito para pensión por servicio futuro**) o “2” a “6” (una fracción del crédito completo).

- Si su grupo se incorporó a este Plan el 1 de enero de 2005 o después, el máximo de **crédito para pensión por servicio pasado** que puede otorgarse a los fines de determinar el monto de su beneficio de pensión es dos **créditos para pensión por servicio pasado**. Su monto de beneficio por **servicio pasado** está basado en la mitad de la tasa de aportes que el empleador paga en su nombre durante el primer término del convenio colectivo de trabajo que incorpora el grupo al Plan. (Tenga en cuenta que el monto máximo que puede otorgarse a los fines de determinar su elegibilidad para jubilarse es siete **créditos para pensión por servicio pasado**).

La cantidad total de **créditos para pensión por servicio pasado** y **créditos para pensión por servicio futuro** usados en el cálculo de su monto de la Fórmula de la tabla de beneficios al 31 de diciembre de 2007 se limita a 25. Si tiene más de 25 créditos, se usarán en el cálculo los 25 que le otorguen el monto de beneficio más alto.

## Tasa de aportes promedio

### Regla general: tasa de aportes promedio a 36 meses

Para aquellos con servicio el 1 de enero de 2005 o después, por lo general su **tasa de aportes promedio aplicable** es la **tasa de aportes promedio a 36 meses**. Esta es la suma de los aportes correspondientes a los últimos 36 meses consecutivos previos al 1 de enero de 2008, que finalizan con el último mes trabajado, dividida por la cantidad de horas trabajadas durante el mismo período. Si ha trabajado menos de 1,800 horas, el período del mes se ampliará para incluir meses consecutivos previos hasta que incluya al menos 1,800 horas.

Si un período previo tiene una tasa de aportes más alta porque trabajó según un convenio colectivo de trabajo diferente, esa tasa de aportes más alta se aplica al servicio durante ese período previo y todo servicio previo. El beneficio se calcula en partes separadas y se suma.

### Si se convirtió en *participante* del Plan antes del 1 de enero de 2005

Si se convirtió en *participante* del Plan antes del 1 de enero de 2005 (pero sin incluir la participación antes de cualquier **interrupción permanente en el servicio**), su beneficio se calcula usando la **tasa de aportes promedio aplicable** según se define arriba o, si es mayor, usando el siguiente cálculo de dos partes:

- Por todo el servicio acreditado después del 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007, el monto de su beneficio se calculará usando la **tasa de aportes promedio a 36 meses**.
- Por los años de **servicio futuro** y **créditos para pensión por servicio pasado** obtenidos antes del 1 de enero de 2005, su monto de beneficio se calcula usando la **tasa de aportes promedio de 1,800 horas**. En general, la **tasa de aportes promedio de 1,800 horas** es la tasa promedio de aportes del empleador por las mejores 1,800 horas en su último año calendario de trabajo previo a 2005. Si no trabajó 1,800 horas en su último año calendario, se incluyen los períodos previos. Si un año calendario previo genera una tasa promedio más alta, esa tasa se usará para ese año calendario y todos los períodos previos de **servicio futuro** y **servicio pasado**. En general, la **tasa de aportes promedio de 1,800 horas** no puede aumentar más rápido que \$0.33 por hora por cada período de 12 meses.

## EJEMPLO G

*Ejemplo de cálculo usando la Fórmula de la tabla de beneficios*

Si volvemos al Ejemplo F, Javier también tiene ocho años de **servicio pasado** con un **nivel de beneficios por servicio pasado** de "2". Javier tiene 22 **créditos para pensión por servicio futuro** hasta el 31 de diciembre de 2007 (del Ejemplo F) y ocho **créditos para pensión por servicio pasado** para un total de 30. El Plan solo tiene en cuenta los mejores 25 años. Por lo tanto, solo se usarán tres **créditos para pensión por servicio pasado** para Javier en el cálculo a continuación.

*Parte 1: calcular la tasa de aportes promedio*

La **tasa de aportes promedio a 36 meses** y la **tasa de aportes promedio de 1,800 horas** de Javier se calculan de la siguiente manera:

En el caso de Javier, sus tasas de aportes por hora y las horas trabajadas cada año son las siguientes:

2007: \$0.55 (12 meses; 2,000 horas)

2006: \$0.50 (12 meses; 2,000 horas)

2005: \$0.45 (12 meses; 2,000 horas)

La **tasa de aportes promedio a 36 meses** es \$0.50.

La **tasa de aportes promedio de 1,800 horas**, que se calcula al final de 2004, es \$0.45.

El promedio de 36 meses es mayor que el promedio de 1,800 horas. Por lo tanto, usamos la **tasa de aportes promedio a 36 meses** de Javier para todos los **créditos para pensión**.

Parte 2: calcular el beneficio acumulado usando la Fórmula de la tabla de beneficios

Buscamos el monto de beneficio por **servicio futuro** y el monto de beneficio por **servicio pasado** en el nivel de beneficios "2" de la tabla en el Apéndice B (página 67).

	Tasa promedio		Acumulación de beneficios de <i>servicio futuro</i>		Acumulación de beneficios de <i>servicio pasado</i>
<b>Tasa de aportes promedio a 36 meses</b>	\$0.50		\$21.15		\$17.34
	<b>Créditos para pensión</b>		<b>Acumulación de beneficios</b>		<b>Beneficio mensual acumulado</b>
<b>Créditos para pensión por servicio pasado</b> hasta 2003	3	×	\$17.34	=	\$52.02
<b>Créditos para pensión por servicio futuro</b> hasta 2003	18	×	\$21.15	=	\$380.70
<b>Créditos para pensión por servicio futuro</b> en 2004	1	×	\$21.15	=	\$21.15
<b>Créditos para pensión por servicio futuro</b> en 2005-2007	3	×	\$19.04	=	\$57.12

Ahora, podemos usar los resultados del Ejemplo E, F y G para calcular el beneficio total acumulado de Javier.

#### **Solo para empleados de temporada**

Si es un empleado de temporada, su *tasa de aportes promedio de 1,800 horas* está basada en 600 horas, no 1,800 horas.

## EJEMPLO H

El beneficio total de Javier por todo el servicio:

En el caso de Javier, la Fórmula de la tabla de beneficios genera un beneficio más alto (\$538.97; consulte el Ejemplo G) que la Fórmula de aportes (\$452.81; consulte el Ejemplo F) para su beneficio acumulado al 31 de diciembre de 2007. Por lo tanto, el beneficio mensual acumulado de Javier al 31 de diciembre de 2007 es \$538.97. Este beneficio está “bloqueado”, ya que es el resultado más alto de las dos fórmulas de cálculo y no se modificará. Los beneficios nuevos que Javier obtiene después de 2007 se agregarán a este monto “bloqueado”.

Este monto se suma al monto del período de aportes después de 2007 (del Ejemplo E) para alcanzar el beneficio mensual total acumulado:

$$\$538.97 + \$102.50 = \$641.47$$

El beneficio mensual acumulado de Javier al 31 de diciembre de 2012 es \$641.47.

### Reglas especiales para grupos que se incorporaron a este Plan por fusiones entre planes

Si tiene servicio en otro plan que, más adelante, se fusionó con el Fondo Nacional de Pensiones para la Industria, posiblemente se apliquen reglas especiales a los beneficios obtenidos antes de la fusión. Estas reglas se explican en el Apéndice A al final de esta Descripción Abreviada del Plan. Para ser elegible para una pensión de jubilación anticipada, usted debe tener 55 años como mínimo, pero menos de 65, y tener derechos adquiridos. Su pensión se reduce cuando se jubila de manera anticipada, porque es probable que reciba pagos de beneficios durante un período más prolongado.

## Pensión de jubilación normal

Puede calificar para una **pensión de jubilación normal** si cumple con lo siguiente:

- Se jubila;
- Envía una solicitud completada;
- Tiene al menos 65 años; y
- Tiene **derechos adquiridos**.

Si es elegible para una **pensión de jubilación normal**, el pago de su pensión será su beneficio acumulado, ajustado por la opción de pago que elija.

## Pensión de jubilación anticipada

Puede calificar para una **pensión de jubilación anticipada** si cumple con lo siguiente:

- Se jubila;
- Envía una solicitud completada;
- Tiene al menos 55 años, pero menos de 65; y
- Tiene **derechos adquiridos**.

Su **pensión de jubilación anticipada** es su beneficio acumulado, menos lo siguiente:

- Su pago de beneficio mensual se reduce por cada mes en que tiene menos de 65 años, tal como se muestra en la tabla de abajo.
- Además, su **pensión de jubilación anticipada** se ajustará también según la opción de pago que elija.

### Factores para la jubilación anticipada

Todas las jubilaciones vigentes a partir del 1 de enero de 2010 o más tarde	
Edad	Factor de reducción de la jubilación anticipada
64	9.96%
63	18.75%
62	26.52%
61	33.42%
60	39.56%
59	45.04%
58	49.95%
57	54.35%
56	58.30%
55	61.87%

## EJEMPLO I

### *Ejemplo de jubilación anticipada*

Si usamos a Javier, como en los ejemplos anteriores, ya determinamos que trabajó en un empleo cubierto antes del 1 de enero de 2008 y que su beneficio acumulado es \$641.47. Javier tiene 58 años; por lo tanto, la reducción de la jubilación anticipada de Javier es del 49.95%, suponiendo que Javier haya obtenido algún crédito para pensión en el año calendario en que se jubiló o el año anterior. La reducción de la jubilación anticipada de Javier sería la siguiente:

$$49.95\% \times \$641.47 = \$320.41$$

El beneficio reducido de la jubilación anticipada mensual de Javier sería: \$641.47 - \$320.41 = \$321.06.

Usted es elegible para jubilarse a la edad de 55 años o después si deja el **empleo cubierto** después de haber **adquirido los derechos**. Al haber **adquirido los derechos**, no pierde el derecho a percibir una pensión si abandona el **empleo cubierto** antes de cumplir los requisitos para jubilarse o porque desea aplazar el inicio de su pensión más allá de la fecha en la que es elegible por primera vez.

## Beneficios por discapacidad

Puede ser elegible para una **pensión por discapacidad** si padece una **discapacidad total y permanente**. Se considera que padece una **discapacidad total y permanente** si no puede trabajar en ningún tipo de empleo debido a una lesión corporal o enfermedad que se espera que dure al menos hasta que cumpla los 65 años. En vigencia para las solicitudes de **pensión por discapacidad** enviadas a partir del 1 de enero de 2018, los agentes fiduciarios solo le otorgarán una **pensión por discapacidad** si tiene una adjudicación por discapacidad de la Administración del Seguro Social. A partir del 1 de enero de 2022, también se aceptará una adjudicación por discapacidad de la Junta de Jubilación para Ferroviarios. Cuando solicite una **pensión por discapacidad**, tendrá que enviar una copia de su adjudicación por discapacidad del Seguro Social o de la adjudicación por discapacidad de la Junta de Jubilación para Ferroviarios.

### **Solo para empleados de temporada**

Para ser elegible para una **pensión por discapacidad**, debe: tener menos de 65 años; padecer una **discapacidad total y permanente**; tener 10 años de **crédito para adquisición de derechos**; y haber trabajado al menos 350 horas de servicio en los 24 meses anteriores a quedar discapacitado.

Puede jubilarse con una **pensión por discapacidad** si cumple con lo siguiente:

- Tiene menos de 65 años al contraer la **discapacidad total y permanente**;
- Tiene 10 años de **crédito para adquisición de derechos** y al menos una hora de **empleo cubierto** a partir del 1 de enero de 2005 (Nota: Si quedó permanentemente discapacitado antes del 1 de enero de 2005 y no ha trabajado en un **empleo cubierto** después de 2004, el requisito es que haya **adquirido los derechos**); y

- Haber trabajado al menos 1,000 horas en un **empleo cubierto** en los 24 meses anteriores a su discapacidad.

## Recuperarse de una discapacidad

Si se recupera de su discapacidad antes de cumplir los 65 años, dejará de percibir la pensión. Sus futuros beneficios de jubilación pueden verse afectados si se produce un sobrepago. Por lo tanto, debe notificarlo a la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU en un plazo de 21 días a partir de su recuperación. Si no notifica su recuperación a los agentes fiduciarios, los sobrepagos que haya recibido se deducirán de los futuros beneficios que abone el Plan. En lugar de la compensación, puede optar por reembolsar los beneficios del Plan recibidos después de su recuperación.

Si vuelve a trabajar cubierto por este Plan, su pensión se basará en todos sus años de servicio cuando se jubile nuevamente.

Si comienza a percibir una **pensión por discapacidad** y luego vuelve a trabajar durante un breve período o para ayudar en su recuperación, puede seguir percibiendo los beneficios de la **pensión por discapacidad** en virtud del Plan siempre que el empleo no suponga la finalización de su adjudicación por discapacidad del Seguro Social ni supere las 500 horas en cualquier año calendario.

## Monto de la pensión por discapacidad

A menos que esté cubierto por el **esquema predeterminado**, su **pensión por discapacidad** se calcula de la misma manera que la **pensión de jubilación normal** y no se reduce por la edad, independientemente de la edad que tenga cuando comience su **pensión por discapacidad**. Para las solicitudes enviadas a partir del 1 de enero de 2018, su **pensión por discapacidad** entrará en vigencia a partir de la última de las siguientes fechas:

- El primer día del séptimo mes siguiente a la fecha de inicio de la discapacidad que conste en su adjudicación por discapacidad del Seguro Social o (para solicitudes posteriores al 1 de enero de 2022) la adjudicación por discapacidad de la Junta de Jubilación para Ferroviarios; o
- El primer día del sexto mes anterior al mes en el que se presente su solicitud de **pensión por discapacidad** en la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU.

Esquema predeterminado: factores de jubilación por discapacidad			
Edad	Factor de reducción por discapacidad	Edad	Factor de reducción por discapacidad
64	9.96%	46	82.17%
63	18.75%	45	83.56%
62	26.52%	44	84.82%
61	33.42%	43	85.99%
60	39.56%	42	87.05%

59	45.04%	41	88.03%
58	49.95%	40	88.94%
57	54.35%	39	89.77%
56	58.30%	38	90.53%
55	61.87%	37	91.24%
54	65.09%	36	91.88%
53	68.00%	35	92.48%
52	70.64%	34	93.04%
51	73.03%	33	93.55%
50	75.21%	32	94.02%
49	77.20%	31	94.46%
48	79.01%	30	94.86%
47	80.66%		

Si está cubierto por el **esquema predeterminado**, el monto de la **pensión por discapacidad** será el equivalente actuarial de la **pensión de jubilación normal**.

## Opciones de pago de la pensión

Al jubilarse, usted elige cómo se pagará su pensión. Para ayudarle a tomar una decisión cuando se jubile, la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU le proporcionará un resumen de su pensión mensual según cada opción de pago disponible para usted. Si se trata de un pago menor (como se describe en la página 45), puede que se le abone el beneficio en forma de un único pago global.

**Si está casado en el momento de la jubilación**, su pensión se abona como **pensión conyugal del 50%** sin emergente. Esta pensión le proporciona un beneficio mensual reducido de por vida y, tras su fallecimiento, su cónyuge percibe el 50% del beneficio que usted percibía durante el resto de su vida. Puede elegir una de las siguientes opciones de pago:

- **Pensión conyugal del 50%** con o sin emergente
- **Pensión conyugal del 75%** sin emergente
- **Pensión conyugal del 100%** con o sin emergente
- **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%** con o sin emergente
- **Anualidad vitalicia** con o sin una garantía de 60 meses

No es necesaria la exención del cónyuge para elegir la **pensión conyugal del 100%** o la **pensión conyugal del 75%** con su cónyuge como beneficiario. No obstante, para poder elegir la **anualidad vitalicia** o la **pensión conjunta y de sobreviviente del 50%** (con o sin la característica emergente) con un beneficiario que no sea su cónyuge, tanto usted como su

cónyuge deben rechazar formalmente la **pensión conyugal del 50%** sin emergente completando y firmando un formulario de exención, en el que se reconoce tanto el efecto de la exención como la designación del beneficiario que no sea su cónyuge. Además, el formulario de exención debe estar firmado por un notario público. La oficina del Fondo de Beneficios de SEIU debe tener el formulario de exención completado y firmado dentro del período de 180 días antes de que se programe el comienzo del pago de sus beneficios. Puede obtener un formulario de exención en la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU. Usted o su cónyuge pueden revocar la exención en cualquier momento antes de que se realice el primer pago. Sin embargo, no podrá modificarse una vez iniciado el pago.

**Si no está casado en el momento de la jubilación**, su pensión generalmente se abona como **anualidad vitalicia**. Esta pensión le proporciona un beneficio mensual no reducido durante toda su vida. También puede elegir la **pensión conjunta y de sobreviviente del 50%** con cualquier persona.

Si tiene un **conviviente**, puede optar por la **anualidad vitalicia**, la **pensión conjunta y de sobreviviente del 50%**, la **pensión conyugal del 75%** o la **pensión conyugal del 100%**.

## Pensión conyugal del 50%

Esta pensión le proporciona un beneficio mensual reducido de por vida y, tras su fallecimiento, su cónyuge percibe el 50% del beneficio que usted percibía durante el resto de su vida. Su beneficio se ajusta porque se pagará a lo largo de dos vidas.

El monto del pago mensual se reducirá en función de los factores aplicables de la tabla que figura a continuación, dependiendo de la diferencia de edad entre usted y su cónyuge, y de si se jubila con una **pensión por discapacidad**. La reducción por una **pensión por discapacidad** refleja la diferencia en la esperanza de vida con respecto a otras pensiones.

Factores de la pensión conyugal del 50%	
Pensiones no relacionadas con la discapacidad	Pensiones por discapacidad
Multiplique el beneficio de pensión mensual por 91%, más 0.4% por cada año completo en el que la edad de su cónyuge sea superior a su edad O menos 0.4% por cada año completo en el que la edad de su cónyuge sea inferior a su edad. Este factor no puede superar el 99%.	Multiplique el beneficio de pensión mensual por 83%, más 0.4% por cada año completo en el que la edad de su cónyuge sea superior a su edad O menos 0.4% por cada año completo en el que la edad de su cónyuge sea inferior a su edad. Este factor no puede superar el 91%.

Para la jubilación con fecha de entrada en vigencia a partir del 1 de enero de 2005, la forma normal de pago para los **participantes** casados es la **pensión conyugal del 50% sin emergente**. Esto significa que si su cónyuge fallece antes que usted, su beneficio seguirá siendo el mismo que antes del fallecimiento de su cónyuge. Si opta por la **pensión conyugal del 50% con emergente**, en caso de que su cónyuge fallezca antes que usted, su beneficio aumentará hasta alcanzar el monto que le correspondería sin la reducción por la **pensión conyugal del 50%**.

Una vez que se ha reducido el beneficio mensual de acuerdo con los factores de la tabla anterior, el beneficio se reduce aún más si elige la opción emergente. Si la fecha de entrada en vigencia de su pensión es el 1 de enero de 2010 o una fecha posterior y opta por la opción emergente, se aplicará una reducción actuarial a su beneficio para pagar el componente emergente de su beneficio.

## EJEMPLO J

### *Ejemplo de ajuste para una pensión conyugal del 50%*

A partir de los ejemplos anteriores, sabemos que el beneficio de jubilación anticipada de Javier, pagadero a los 58 años como **anualidad vitalicia**, es \$321.06. La cónyuge de Javier es tres años más joven que él. ¿Cuál es su factor de **pensión conyugal del 50%**?

$$\text{Factor} = 91\% \text{ menos } (3 \text{ años} \times 0.4\%) = 91\% - 1.2\% = 89.8\%$$

$$89.8\% \times \$321.06 = \$288.31$$

Si Javier y su cónyuge no eligen la característica emergente, el beneficio de Javier es \$288.31, redondeado a \$288.50.

Si Javier y su cónyuge eligen la característica emergente, el beneficio de Javier se reduce aún más para reflejar el componente emergente. Tenga en cuenta que los montos de los beneficios pagaderos se redondean a los 50 céntimos enteros siguientes.

$$\text{Factor} = 99.14\% \text{ (de la tabla de factores emergentes)}$$

$$99.14\% \times \$288.31 = \$285.83, \text{ redondeado a } \$286.00$$

## Pensión conyugal del 75%

Esta opción de pensión está disponible para las pensiones que comenzaron a partir del 1 de enero de 2009. Le proporciona un beneficio mensual reducido de por vida y, tras su fallecimiento, su cónyuge o **conviviente** percibe el 75% del beneficio que usted percibía durante el resto de su vida. La **pensión conyugal del 75%** no incluye la opción emergente.

Si está casado, no necesita la exención de su cónyuge a la **pensión conyugal del 50%** para elegir la **pensión conyugal del 75%** con su cónyuge.

Dado que esta pensión se paga a lo largo de dos vidas, el monto del pago mensual se reducirá según el factor aplicable de la tabla que figura a continuación, dependiendo de la diferencia de edad entre usted y su cónyuge/**conviviente** y de si se jubila o no con una **pensión por discapacidad**. La reducción por una **pensión por discapacidad** refleja la diferencia en la esperanza de vida con respecto a otras pensiones.

Factores de la pensión conyugal del 75%	
Pensiones no relacionadas con la discapacidad	Pensiones por discapacidad
Multiplique el beneficio de pensión mensual por 87%, más 0.5% por cada año completo en que la edad de su cónyuge/ <b>conviviente</b> sea superior a su edad O menos 0.5% por cada año completo en que la edad de su cónyuge/ <b>conviviente</b> sea inferior a su edad. Este factor no puede superar el 97%.	Multiplique el beneficio de pensión mensual por 76%, más 0.5% por cada año completo en que la edad de su cónyuge/ <b>conviviente</b> sea superior a su edad O menos 0.5% por cada año completo en que la edad de su cónyuge/ <b>conviviente</b> sea inferior a su edad. Este factor no puede superar el 86%.

## EJEMPLO K

Ejemplo de ajuste para una pensión conyugal del 75%

Utilizando el ejemplo de Javier y su cónyuge, siendo la cónyuge tres años más joven que él, el factor de la **pensión conyugal del 75%** sería el siguiente:

$$\text{Factor} = 87\% \text{ menos } (3 \text{ años} \times 0.5\%) = 87\% - 1.5\% = 85.5\%$$

$$85.5\% \times \$321.06 = \$274.51, \text{ redondeado a } \$275.00$$

Si opta por la **pensión conyugal del 75%** con su **conviviente**, la ley federal limita la cantidad de años que su **conviviente** puede ser más joven que usted. La cantidad de años que su **conviviente** puede ser más joven que usted depende de su edad en el momento de empezar a percibir la pensión.

La limitación de la diferencia de edad no se aplica si elige la **pensión conyugal del 75%** con un cónyuge como beneficiario. El Plan puede asesorarle más sobre esta opción si está tratando de decidir si puede optar por ella con su **conviviente**.

En la tabla siguiente, se indican las diferencias de edad máximas:

Su edad en el momento de comenzar a percibir la pensión	La cantidad de años que su conviviente puede ser más joven que usted
70 años de edad	19 años o menos
69 años de edad	20 años o menos
68 años de edad	21 años o menos
67 años de edad	22 años o menos
66 años de edad	23 años o menos
65 años de edad	24 años o menos
64 años de edad	25 años o menos
63 años de edad	26 años o menos
62 años de edad	27 años o menos

61 años de edad	28 años o menos
60 años de edad	29 años o menos
59 años de edad	30 años o menos
58 años de edad	31 años o menos
57 años de edad	32 años o menos
56 años de edad	33 años o menos
55 años de edad	34 años o menos

Por ejemplo, si se jubila con una **pensión de jubilación anticipada** y elige iniciar sus beneficios de pensión a los 60 años, la tabla anterior muestra que no puede elegir la **pensión conyugal del 75%** con un **conviviente** que sea más de 29 años menor que usted. Puede elegir una **pensión conjunta y de sobreviviente del 50%**, independientemente de la edad.

## Pensión conyugal del 100%

Esta pensión le proporciona un beneficio mensual reducido de por vida y, tras su fallecimiento, su cónyuge percibe el 100% del beneficio que usted percibía durante el resto de su vida. En el caso de una jubilación posterior al 1 de enero de 2005, también puede elegir esta pensión con su **conviviente**.

También puede elegir esta pensión con o sin la característica emergente. Si eligió la **pensión conyugal del 100%** con emergente y su cónyuge o **conviviente** fallece antes que usted, su beneficio se ajustará al monto total que hubiera percibido sin la reducción por la **pensión conyugal del 100%** con la opción emergente.

Si está casado, no necesita la exención de su cónyuge a la **pensión conyugal del 50%** para elegir la **pensión conyugal del 100%** con su cónyuge como beneficiario.

Dado que esta pensión se paga a lo largo de dos vidas, el monto del pago mensual se reducirá según el factor aplicable de la tabla que figura a continuación, dependiendo de la diferencia de edad entre usted y su cónyuge/**conviviente** y de si se jubila o no con una **pensión por discapacidad**. La reducción por una **pensión por discapacidad** refleja la diferencia en la esperanza de vida con respecto a otras pensiones.

Factores de la pensión conyugal del 100%	
Pensiones no relacionadas con la discapacidad	Pensiones por discapacidad
Multiplique el beneficio de pensión mensual por 83%, más 0.6% por cada año completo en que la edad de su cónyuge/ <b>conviviente</b> sea superior a su edad O menos 0.6% por cada año completo en que la edad de su cónyuge/ <b>conviviente</b> sea inferior a su edad. Este factor no puede superar el 94%.	Multiplique el beneficio de pensión mensual por 68%, más 0.5% por cada año completo en que la edad de su cónyuge/ <b>conviviente</b> sea superior a su edad O menos 0.5% por cada año completo en que la edad de su cónyuge/ <b>conviviente</b> sea inferior a su edad. Este factor no puede superar el 80%.

Una vez que se ha reducido el beneficio mensual de acuerdo con los factores aplicables de la tabla anterior, el beneficio se reduce aún más si elige la opción emergente.

## EJEMPLO L

### *Ejemplo de ajuste para una pensión conyugal del 100%*

Utilizando el ejemplo de Javier y su cónyuge, siendo la cónyuge tres años más joven que él, el factor de la **pensión conyugal del 100%** sería el siguiente:

$$\text{Factor} = 83\% \text{ menos } (3 \text{ años} \times 0.6\%) = 83\% - 1.8\% = 81.2\%$$

$$81.2\% \times \$321.06 = \$260.70$$

Si Javier y su cónyuge *no eligen la característica emergente*, el beneficio de Javier es \$260.70, redondeado a \$261.00. Si Javier y su cónyuge *eligen la característica emergente*, el beneficio de Javier se reduce aún más para reflejar el componente emergente.

$$\text{Factor} = 98.40\%$$

$$98.40\% \times \$260.70 = \$256.53, \text{ redondeado a } \mathbf{\$257.00}$$

Si opta por la pensión conyugal del 100% con su conviviente, la ley federal limita la cantidad de años que su conviviente puede ser más joven que usted. La cantidad de años que su conviviente puede ser más joven que usted depende de su edad en el momento de empezar a percibir la pensión. La limitación establecida por la ley federal para la diferencia de edad no se aplica si elige a su cónyuge como beneficiario. En la tabla siguiente, se indican las diferencias de edad máximas.

<b>Su edad en el momento de comenzar a percibir la pensión</b>	<b>La cantidad de años que su conviviente puede ser más joven que usted</b>
70 años de edad	10 años o menos
69 años de edad	11 años o menos
68 años de edad	12 años o menos
67 años de edad	13 años o menos
66 años de edad	14 años o menos
65 años de edad	15 años o menos
64 años de edad	16 años o menos
63 años de edad	17 años o menos
62 años de edad	18 años o menos
61 años de edad	19 años o menos
60 años de edad	20 años o menos
59 años de edad	21 años o menos
58 años de edad	22 años o menos
57 años de edad	23 años o menos
56 años de edad	24 años o menos
55 años de edad	25 años o menos

Por ejemplo, si se jubila con una **pensión de jubilación anticipada** y elige iniciar sus beneficios de pensión a los 60 años, la tabla anterior muestra que no puede elegir la **pensión conyugal del 100%** con un **conviviente** que sea más de 20 años menor que usted. Puede elegir una **pensión conjunta y de sobreviviente del 50%**, independientemente de la edad.

## **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50% (con cualquier persona que no sea su cónyuge como beneficiario)**

Esta pensión le proporciona un beneficio mensual reducido de por vida para usted y, tras su fallecimiento, su beneficiario percibe el 50% del beneficio que usted percibía durante el resto de su vida. Si elige la **pensión conjunta y de sobreviviente del 50%** con emergente y su beneficiario fallece antes que usted, su beneficio se ajustaría al monto total que hubiera recibido de no haber elegido esta opción.

Si está casado, tanto usted como su cónyuge deben rechazar formalmente la **pensión conyugal del 50%** sin emergente, completando y firmando el formulario de exención (que debe contar con un notario público como testigo).

Dado que esta pensión se paga a lo largo de dos vidas, el monto del pago mensual se reducirá en función de la diferencia de edad entre usted y su beneficiario. Tenga en cuenta que si su beneficiario es considerablemente más joven que usted, su beneficio se reducirá significativamente. Si tiene preguntas sobre esta pensión, puede comunicarse con la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU.

## Anualidad vitalicia

Esta pensión le proporciona un beneficio mensual no reducido durante toda su vida, sujeto a la reducción si se jubila de manera anticipada.

Si elige una **anualidad vitalicia**, puede elegir una garantía de 60 meses de su beneficio. El costo de esta protección se paga mediante una reducción de su beneficio mensual. Ejemplos de reducción:

Factores de beneficios con garantía de 60 meses	
Edad	Factor de reducción
65	98.68%
64	98.85%
63	99.00%
62	99.13%
61	99.25%
60	99.36%
59	99.45%
58	99.52%
57	99.59%
56	99.64%
55	99.69%

Si fallece antes de recibir al menos 60 veces su beneficio mensual acumulado en el momento de la jubilación (después de un ajuste aplicable por la jubilación anticipada), se seguirán haciendo pagos mensuales a su beneficiario hasta que caduque el período de garantía.

## EJEMPLO M

### *Ejemplo de anualidad vitalicia*

Si usamos otra vez el ejemplo de Javier, si Javier se jubila a los 58 años y elige la forma de pago de **anualidad vitalicia**, recibiría un beneficio mensual de \$321.50 durante el resto de su vida. Este es el beneficio acumulado después de la reducción por la jubilación anticipada (consulte el Ejemplo I), redondeado a los siguientes \$0.50.

Si Javier elige la **anualidad vitalicia** con la garantía de 60 meses, su beneficio es \$319.52 ( $\$321.06 \times 99.52\%$ ), redondeado hasta **\$320.00**.

Si Javier estuviera casado, necesitaría el consentimiento escrito de su cónyuge para elegir la opción de **anualidad vitalicia**.

## Pago de beneficios pequeños

Se pueden pagar ciertos montos de beneficios menores en la forma de un único pago global.

El Plan puede pagarle el beneficio (o pagarle a su beneficiario) en un único pago global y sin que se requiera el consentimiento del cónyuge en los siguientes casos:

- Se jubila, es elegible para el pago inmediato de un beneficio y el valor presente actuarial de su beneficio de pensión es \$5,000 (\$7,000 a partir del 1 de junio de 2024) o menos;
- Deja de trabajar conforme a este Plan, no hay aportes en su nombre que debieran pagarse a este Plan durante al menos un año calendario (período de enero a diciembre) y el valor presente actuarial de su beneficio de pensión es \$5,000 (\$7,000 a partir del 1 de junio de 2024) o menos; o
- Fallece antes de jubilarse y el valor presente actuarial del beneficio por pagar a su beneficiario es \$5,000 (\$7,000 a partir del 1 de junio de 2024) o menos.

Si se le debe hacer el pago y usted todavía no ha alcanzado la **edad normal de jubilación**, el Plan pagará los beneficios mencionados en la forma de un único pago global solo con su consentimiento. Una vez que alcance la **edad normal de jubilación**, el Plan le pagará los beneficios mencionados como un único pago global.

Cuando se le deba pagar este beneficio, por lo general puede elegir una transferencia directa del monto a otro “plan de jubilación elegible”, según lo define la ley, como una cuenta de jubilación individual (individual retirement account, IRA, por sus siglas en inglés) u otro plan con beneficios fiscales del empleador que acepte la transferencia. Para hacer una transferencia directa, debe completar los formularios correspondientes disponibles de la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU. El Plan le notificará de su derecho a hacer una transferencia directa en el período de 90 días antes de la fecha en que está programado que comiencen sus beneficios conforme al Plan. Si no elige hacer una transferencia directa, este Plan retendrá el 20% de la distribución para el impuesto federal sobre las ganancias de su único pago global, incluso si recibe el pago y lo transfiere a una cuenta IRA u otro plan calificado dentro de los 60 días.

# Efecto que tiene el trabajo después de la edad de jubilación sobre sus beneficios

## Antes de que comiencen los pagos de su pensión

Usted es elegible para recibir un beneficio de pensión mensual tan pronto se jubile y presente una solicitud de pensión completada. Para que se lo considere jubilado, debe haberse desvinculado del **empleo cubierto** con todos los empleadores que hacen aportes a la fecha de entrada en vigencia.

**Antes de los 65 años:** trabajar más de 40 horas al mes hace que su pensión se “suspenda”. Esto significa que ese mes no se le pagará la pensión porque ha elegido seguir trabajando en su lugar.

**A los 65 años:** tiene la opción de jubilarse y, luego, si regresa al trabajo, no se suspende su pensión. No obstante, como se explica en la sección de la página 46 sobre trabajar después de que comiencen los pagos de pensión, los pagos de pensión que reciba se tendrán en cuenta para compensar los beneficios adicionales que obtenga. Por lo tanto, su pensión no aumentará tan rápido como lo haría si no se jubilara.

Si se jubila después de la **edad normal de jubilación**, recibirá un beneficio mensual que es el más alto de los siguientes:

- Todo su servicio hasta la fecha en que comienzan sus beneficios; o
- Su beneficio a la **edad normal de jubilación**, ajustado por el 1% por cada mes de ahí en adelante que haya trabajado menos de 40 horas en **empleo no cubierto**.

Si trabaja menos de 40 horas en un mes después de la **edad normal de jubilación**, pero antes de comenzar su pensión, deberá notificar al Plan por escrito, de modo que el Fondo pueda aplicar el ajuste del 1% en su beneficio por mes durante hasta 60 meses después de la **edad normal de jubilación**.

A los 70 años, debe comenzar su beneficio sea que continúe trabajando o no. Si no solicita su beneficio, pero la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU puede localizarlo, el Plan comenzará sus pagos como si se hubiera jubilado con una **pensión conyugal del 50%**.

## Después de que comiencen los pagos de su pensión

Después de jubilarse, si regresa a trabajar, su pensión se suspenderá por los períodos de **empleo no cubierto**, y sus beneficios se ven afectados de la siguiente manera:

- Si no alcanzó la **edad normal de jubilación**:
  - Si no se jubiló según la **Regla de 80** (años de edad más servicio es igual a 80 o más en el momento de jubilarse) y usted trabaja 500 horas o más en un año calendario después de jubilarse, su pensión se suspenderá por cada mes de ahí en adelante que trabaje 40 horas o más;
  - Si se jubiló según la **Regla de 80** y trabaja 750 horas o más en un año calendario, su pensión se suspenderá por cada mes de ahí en adelante que trabaje 40 horas o más.
  - Si tiene menos de 65 años y trabaja dentro de los límites mencionados, su pensión aumentará siempre que trabaje para un empleador que deba hacer aportes a este Plan en su nombre. Su pensión volverá a calcularse todos los años (pago retroactivo al 1 de enero) para reflejar los otros beneficios obtenidos durante el año anterior. Si se exceden los límites mencionados, se suspenderá la pensión. Los límites incluyen las horas que trabaje en **empleo no cubierto**. Si se suspende la pensión, debe notificar al Plan por escrito cuando se vuelva a jubilar más adelante.

- Si comienza a recibir su pensión antes de alcanzar la **edad normal de jubilación**, debe notificar a la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU de inmediato si regresa a trabajar.

- En el año calendario que alcance la **edad normal de jubilación** y, de ahí en adelante, su pensión no se suspenderá, independientemente de la cantidad de horas que trabaje. Sin embargo, cualquier beneficio adicional que obtenga los meses en los que trabaje más de 40 horas se compensarán por el valor de los pagos de pensión que reciba durante el año. Los aportes adicionales al Plan en su nombre harán que su pensión aumente solo la parte del beneficio agregado obtenido (si hubiera) que supere el valor de los pagos de pensión que recibió durante el año.
- En el año calendario que alcance los 70 años y, de ahí en adelante, su pensión no puede suspenderse. Todos los años, su pensión aumentará para reflejar los aportes hechos en su nombre, sin reducción por los pagos de pensión recibidos.

**Nota:** Si el convenio colectivo de trabajo exige que el empleador haga aportes a diario, semanal o mensualmente, o por turno, pero no especifica la cantidad de horas que deben acreditarse, un día se trata como ocho horas, una semana como 40 horas y un mes como 167 horas de trabajo. Si su empleador informa su tiempo tanto a diario como semanal o mensualmente, o por turno de empleo Y como las horas reales trabajadas, se deberán usar las horas reales trabajadas a los fines de determinar si se suspenderá su beneficio.

## Reanudar los pagos de pensión después de una suspensión

Si se suspenden los pagos de pensión, se le notificará el motivo por el que se suspendieron y lo que debe hacer para reanudarlos. Debe notificar a la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU por escrito cuando finalice su **empleo no cubierto**. Los pagos de beneficios no comenzarán hasta que se reciba el aviso. Debe presentar una solicitud de beneficios por escrito con prueba de que su empleo ha terminado o de que su empleo implicó menos de 40 horas al mes.

Se recuperarán los sobrepagos que usted recibió cuando su pensión debió haber estado suspendida. El Plan hace esto cuando usted vuelve a jubilarse, de la siguiente manera:

- Antes de los 65 años, el Plan puede retener el 100% de sus pagos mensuales hasta que recupere los sobrepagos.
- Después de los 65 años, el Plan puede retener el 100% de su primer pago mensual, más el 25% de los pagos posteriores, si es necesario, hasta que el Plan recupere los sobrepagos.

Si fallece antes de recuperar todos los pagos, el Plan puede retener el 25% de cada pago hecho a su cónyuge o beneficiario sobreviviente hasta que se recuperen todos los sobrepagos.

## Volver a calcular sus beneficios luego de una suspensión

Si regresa a trabajar y se suspende la pensión, su beneficio de pensión comprenderá la suma de las siguientes partes cuando vuelva a comenzar:

- El monto del pago de su pensión anterior, incluidos los aumentos a jubilados que entraron en vigencia antes de que se suspendiera su pensión. Usted no calificará para recibir otros aumentos por jubilado mientras esté suspendida la pensión. Los cambios en su tasa de aportes del empleador actual no cambian el monto del pago de su pensión anterior.
- Si el pago de su pensión anterior se calculó con una reducción por jubilación anticipada, cada mes de suspensión anulará un mes de reducción por jubilación anticipada.
- Todos los aportes que se realizaron al Fondo de Pensión en su nombre desde el último cálculo de su pensión aumentarán su beneficio. Este monto de beneficio se ajustará por jubilación anticipada si todavía tiene menos de 65 años y según la forma de beneficio que haya elegido.

# Beneficios por fallecimiento

## Designar a un beneficiario

Es importante que tenga información actualizada sobre el beneficiario en el archivo de la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU antes de jubilarse. Puede designar o cambiar a su beneficiario si completa correctamente el formulario de designación de beneficiario disponible de la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU en cualquier momento antes de jubilarse. Los beneficios se pagarán solo a la persona (o entidad legal) que usted haya designado más recientemente y de manera correcta. Para designar a un beneficiario de la manera correcta, debe completar y presentar un formulario de designación en la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU. **No puede cambiar a su beneficiario después de que comiencen sus beneficios.**

### Lo que debe hacer

Es importante que tenga información actualizada sobre el beneficiario en el archivo de la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU antes de jubilarse. No puede cambiar a su beneficiario después de que comiencen sus beneficios.

Si no está casado, puede designar a cualquier persona o entidad legal (por ejemplo, un fideicomiso) como su beneficiario para que reciba los beneficios por fallecimiento elegibles (si hubiera), siempre y cuando designe a su beneficiario antes de jubilarse. Su beneficiario designado debe ser un adulto legal (según lo define la ley del lugar en el que vive).

Si está casado, debe designar a su cónyuge como beneficiario, a menos que usted y su cónyuge firmen el formulario de exención necesario y un notario público actúe como testigo de las firmas. Su cónyuge debe declarar por escrito que renuncia al derecho de ser el beneficiario. Su cónyuge puede renunciar al derecho para que una persona en particular (o entidad legal) sea el beneficiario, o puede darle a usted el derecho a designar o cambiar el beneficiario según lo desee. **No puede cambiar a su beneficiario después de que comiencen sus beneficios.**

Si no está casado y designa a un beneficiario y, más adelante, se casa, la designación de beneficiario no es válida, a menos que designe a su nuevo cónyuge. Si designa a su cónyuge como beneficiario y, más adelante, se divorcia, la designación de beneficiario no es válida. En ambos casos, debe presentar un formulario nuevo después del divorcio o matrimonio, que puede designar a su cónyuge actual o anterior o a otra persona, a menos que la designación sea contraria a una **orden judicial de relaciones domésticas calificada (QDRO)**. Si no designa a un beneficiario o su beneficiario fallece primero, los beneficios pagaderos según el Plan se pagarán a su cónyuge sobreviviente o **conviviente** o bien, si no tiene un cónyuge o **conviviente** que lo sobreviva, a su heredero.

Recuerde que la diferencia de edad entre usted y su beneficiario determina en cuánto se reducirá el beneficio. Por ejemplo, si su beneficiario es un hijo, el beneficio se reducirá considerablemente. Recuerde, un hijo designado como su beneficiario debe ser un adulto legal según lo define la ley del lugar en el que vive.

## Solicitar los beneficios por fallecimiento

Para solicitar beneficios por fallecimiento, su cónyuge, **conviviente** o beneficiario debe seguir las instrucciones del Proceso de solicitud de pensión. Cuando la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU reciba los formularios completados y cualquier otra información requerida, los beneficios comenzarán tan pronto sea administrativamente posible.

## Si fallece antes de que comiencen los pagos de la pensión

Si tiene **derechos adquiridos**, pero todavía no ha comenzado su pensión, su cónyuge o **conviviente** sobreviviente (siempre y cuando se haya casado), o una pareja en unión civil o registrada como pareja conviviente durante al menos un año antes de su fallecimiento, recibirá una pensión vitalicia para sobrevivientes que se calcula como una **pensión conyugal del 50%**, y su cónyuge o **conviviente** recibirá el 50% del monto de su pensión mensual.

## Pago a cónyuge sobreviviente

- **Si fallece luego de cumplir 55 años:** los pagos de pensión vitalicia para sobrevivientes comenzarán el primer día del mes posterior al mes en que fallece (pero no antes del mes posterior a la recepción de la solicitud de su cónyuge), e incluirán todos los ajustes por jubilación anticipada.
- **Si fallece antes de los 55 años:** los pagos de pensión vitalicia para sobrevivientes generalmente comenzarán el primer día del mes luego de que habría cumplido 55 años si hubiera vivido, e incluirán todos los ajustes por jubilación anticipada. Su cónyuge también puede elegir comenzar a recibir los pagos el primer día del mes después del mes en que usted falleció (pero no antes del mes posterior a la recepción de la solicitud de su cónyuge), pero el beneficio se reducirá actuarialmente para tener en cuenta el hecho de que su cónyuge comenzó a recibir el beneficio antes.

Su cónyuge sobreviviente puede elegir aplazar la pensión vitalicia para sobrevivientes hasta una fecha posterior. No obstante, su cónyuge no puede demorar los pagos hasta después del 31 de diciembre del año siguiente al año en que usted hubiera alcanzado los 70½ años (72 años si nació el 1 de julio de 1949 o después), o el 31 de diciembre del año posterior al año de su fallecimiento si fallece después de alcanzar los 70½ años (o 72 años si nació el 1 de julio de 1949 o después).

### Lo que debe hacer su beneficiario

Es importante que su beneficiario se comunique con la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU lo más pronto posible después de su fallecimiento.

## Pago a conviviente sobreviviente

La ley federal exige que la pensión vitalicia para sobrevivientes pagada a un beneficiario diferente del cónyuge, como un **conviviente**, comience como máximo al final del año calendario inmediatamente después del año calendario en el que usted fallece, independientemente de su edad al fallecer. Su **conviviente** puede elegir comenzar a recibir los pagos el primer día del mes después del mes en que usted falleció (pero no antes del mes posterior a la recepción de la solicitud del **conviviente**). El beneficio se reducirá actuarialmente si fallece antes de los 55 años para tener en cuenta el hecho de que su **conviviente** comenzó a recibir el beneficio antes.

Si tiene **derechos adquiridos** y fallece, su cónyuge, **conviviente** o beneficiario sobreviviente puede ser elegible para los beneficios por fallecimiento.

Su **conviviente** debe solicitar el beneficio para que este sea válido. Para solicitar beneficios por fallecimiento, su **conviviente** debe seguir las instrucciones del Proceso de solicitud de pensión (consulte la página 18).

## Si fallece después de que comiencen los pagos de la pensión

Si fallece después de que comenzó la pensión, su cónyuge o beneficiario puede ser elegible para recibir beneficios. Si estuvo recibiendo una forma de pago de **pensión conyugal del 50%** o una **pensión conjunta y de sobreviviente del 50%**, su cónyuge o beneficiario sobreviviente recibirá el 50% de su beneficio mensual durante el resto de su vida. Si estuvo recibiendo una forma de pago de **pensión conyugal del 75%**, su cónyuge o **conviviente** sobreviviente recibirá el 75% de su beneficio mensual durante el resto de su vida. Si estuvo recibiendo una forma de pago de **pensión conyugal del 100%**, su cónyuge o **conviviente** sobreviviente recibirá el 100% de su beneficio mensual durante el resto de su vida.

Si percibía su beneficio de pensión en forma de **anualidad vitalicia** con la garantía de 60 meses y no ha percibido el monto garantizado de 60 veces su beneficio mensual acumulado en el momento de la jubilación (después del ajuste por jubilación anticipada y por la garantía de 60 meses), su beneficiario percibirá pagos mensuales hasta que se haya abonado el saldo del monto garantizado.

# Información administrativa

Agentes fiduciarios del Fondo	
Agentes fiduciarios del sindicato	Agentes fiduciarios del empleador
<p><b>Megan Sweeney</b> Directora financiera SEIU c/o SEIU National Industry Pension Fund P.O. Box 22650 Lehigh Valley, PA 18002-2650</p>	<p><b>Edward J. Manko, RPA</b> SCP/gerente de grupo, director nacional c/o SEIU National Industry Pension Fund P.O. Box 22650 Lehigh Valley, PA 18002-2650</p>
<p><b>Efrain Elias</b> SEIU Local 1 c/o SEIU National Industry Pension Fund P.O. Box 22650 Lehigh Valley, PA 18002-2650</p>	<p><b>Christopher B. Bouvier</b> Vicepresidente sénior y asesor general adjunto ABM c/o SEIU National Industry Pension Fund P.O. Box 22650 Lehigh Valley, PA 18002-2650</p>
<p><b>Jaime Contreras</b> Vicepresidente SEIU Local 32BJ c/o SEIU National Industry Pension Fund P.O. Box 22650 Lehigh Valley, PA 18002-2650</p>	<p><b>Thomas LaMartina</b> Presidente, proyectos Vixxo c/o SEIU National Industry Pension Fund P.O. Box 22650 Lehigh Valley, PA 18002-2650</p>
<p><b>April Verrett</b> Presidente SEIU Local 2015 c/o SEIU National Industry Pension Fund P.O. Box 22650 Lehigh Valley, PA 18002-2650</p>	<p><b>John J. Sheridan</b> Representante L.J. Sheridan and Company c/o SEIU National Industry Pension Fund P.O. Box 22650 Lehigh Valley, PA 18002-2650</p>
<p><b>David Huerta</b> Presidente SEIU/USWW c/o SEIU National Industry Pension Fund P.O. Box 22650 Lehigh Valley, PA 18002-2650</p>	<p><b>Frank A. Maxson</b> FAMCO Consulting c/o SEIU National Industry Pension Fund P.O. Box 22650 Lehigh Valley, PA 18002-2650</p>

**Nombre del Plan:** Fondo Nacional de Pensiones para la Industria de SEIU

**Número del Plan:** 001

**Número de identificación del empleador:** 52-6148540

**Año del Plan:** del 1 de enero al 31 de diciembre

**Tipo de Plan:** el Plan Nacional de Pensiones para la Industria de Service Employees International Union es un plan de jubilación diseñado para proporcionarle ingresos en caso de jubilación o discapacidad, o para sus sobrevivientes en caso de fallecimiento. Es un plan de beneficios definidos, lo que significa que el Plan proporciona un monto de ingresos determinado según una fórmula de beneficios.

**Documento legal:** esta Descripción Abreviada del Plan resume el Plan de Pensión escrito, que es el documento legal que rige el Fondo Nacional de Pensiones para la Industria de SEIU. Todos sus derechos y beneficios se rigen por el Documento del Plan de Pensión. Si hubiera alguna diferencia entre esta Descripción Abreviada del Plan y el Documento del Plan de Pensión, rige el Documento del Plan de pensión. Puede examinar el Documento del Plan de Pensión en la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU u obtener una copia para usted por un cargo razonable.

**Patrocinador del Plan/administrador del Plan:** el Plan es patrocinado y administrado por la Junta de Agentes Fiduciarios. La Junta de Agentes Fiduciarios es responsable de fijar las políticas, gestionar las inversiones y administrar el Plan en interés de los **participantes** y beneficiarios del Plan. La Junta de Agentes Fiduciarios está compuesta por representantes de los empleados y de los empleadores. Si desea comunicarse con la Junta de Agentes Fiduciarios, puede utilizar la dirección que se indica a continuación:

Board of Trustees  
SEIU National Industry Pension Fund  
P.O. Box 22650  
Lehigh Valley, PA 18002-2650  
(202) 730-7500

Es responsabilidad del administrador del Plan procurar que se respondan las preguntas, que se mantengan los registros de servicios y aportes, que los beneficios se calculen correctamente y se paguen a tiempo, y que el Plan funcione de conformidad con los documentos legales que lo rigen.

**Agente encargado de la notificación del proceso legal:** la agente encargada de la notificación del proceso legal del Plan se menciona a continuación.

Eunice Washington  
Directora ejecutiva y asesora  
Fondo de Beneficios de SEIU  
1800 Massachusetts Avenue, NW  
Suite 301  
Washington, DC 20036--1216

La notificación de un proceso legal también puede realizarse a cualquier agente fiduciario del Plan o a la Junta de Agentes Fiduciarios en la dirección indicada anteriormente.

**Financiamiento del Plan:** los empleadores participantes pagan la totalidad del costo del Plan mediante aportes al Fondo. El monto de los aportes del empleador y los empleados en nombre de los cuales se hacen los aportes se determinan según las disposiciones de los convenios colectivos de trabajo.

**Convenios colectivos de trabajo:** el Plan se mantiene en virtud de convenios colectivos de trabajo. Puede solicitar a su sindicato local una copia del convenio colectivo de trabajo bajo el que está cubierto. Previa solicitud por escrito a la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU, puede obtener una copia de su convenio colectivo de trabajo, una lista de los empleadores que

patrocinan el Plan e información sobre si un empleador en particular participa en el Plan y, en caso afirmativo, la dirección del empleador. Su convenio colectivo de trabajo, así como otros documentos bajo los cuales se mantiene el Plan, están disponibles para su inspección en la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU.

**Activos fiduciarios y reservas para pensiones:** los aportes de los empleadores se mantienen en un fideicomiso y son invertidos por la Junta de Agentes Fiduciarios y gestores de inversiones profesionales elegidos por los agentes fiduciarios. Los activos del Plan de Pensión, incluidos los ingresos de las inversiones, se utilizan para pagar los beneficios y los gastos administrativos.

**Cesión de beneficios:** este Plan está destinado a pagar beneficios únicamente a usted o a sus sobreviviente elegibles. Sus beneficios no pueden utilizarse como garantía para préstamos ni cederse de ninguna otra forma, excepto en relación con órdenes de relaciones domésticas emitidas por un tribunal de justicia, o en determinadas situaciones en las que un agente fiduciario del Plan cometa un incumplimiento de sus obligaciones fiduciarias y también sea **participante** del Plan. Una orden de relaciones domésticas exige el pago de la pensión alimenticia, la manutención de menores u otros activos conyugales, que podrían incluir la totalidad o una parte de su beneficio de este Plan, a un cónyuge, excónyuge, hijo u otra persona dependiente. Se le notificará si se recibe una orden de este tipo en relación con sus beneficios. Los beneficios también pueden estar sujetos a las tasas impuestas por el Servicio de Impuestos Internos.

**Sin garantía de empleo:** su participación en el Plan no es una garantía de continuidad en el empleo.

**Pensiones máximas:** el Servicio de Impuestos Internos ha establecido una pensión mensual máxima que cualquier persona puede percibir de un plan. Si bien el máximo es bastante elevado y no suele aplicarse, figura en el documento legal del Plan. Se pondrán en contacto con usted en el momento de la jubilación si le afectara el máximo.

**Autoridad de los agentes fiduciarios; discreción respecto de los beneficios:** en virtud del acuerdo fiduciario por el que se crea el Fondo de Pensión y de los términos del Documento del Plan de Pensión, los agentes fiduciarios, o las personas que actúen en su nombre, son los únicos que tienen autoridad para tomar decisiones definitivas respecto de cualquier solicitud de beneficios. Los agentes fiduciarios también tienen autoridad exclusiva sobre la interpretación del Plan de Pensión, el acuerdo fiduciario y cualquier regla administrativa adoptada por los agentes fiduciarios.

Los beneficios de este Plan se pagarán únicamente cuando la Junta de Agentes Fiduciarios (o las personas delegadas por ellos) decidan, a la entera y absoluta discreción de los agentes fiduciarios, que el **participante** o beneficiario tiene derecho a los beneficios conforme a los términos del Plan. Las decisiones de los agentes fiduciarios en estos asuntos son definitivas y vinculantes para todas las personas que traten con el Plan de Pensión o que reclamen un beneficio del Plan. Si una decisión de los agentes fiduciarios se impugna ante un tribunal, la intención de las partes del fideicomiso, y así lo establece el Plan de Pensión, es que la decisión de los agentes fiduciarios se mantenga a menos que se determine que es arbitraria o caprichosa.

Toda acción civil interpuesta por un **participante** o beneficiario en virtud de la sección 502(a) de la ERISA debe iniciarse en un plazo máximo de tres años a partir de la primera de las siguientes fechas:

- La fecha en que el **participante** o beneficiario haya agotado estos procedimientos;

- La fecha en la que el **participante** o beneficiario supo o debería haber sabido que no recibió el monto adeudado en virtud del Plan; o
- Cualquier otra fecha a partir de la cual comenzaría el período de limitaciones en virtud de la ley aplicable.

Cualquier acción civil de este tipo deberá interponerse ante el Tribunal de Distrito de los EE. UU. para el Distrito de Columbia, en virtud de las leyes del Distrito de Columbia cuando no se opongan a la ley federal.

Excepto en los casos limitados por la ley federal, los agentes fiduciarios tienen la autoridad para aumentar, reducir o modificar los beneficios, las reglas de elegibilidad u otras disposiciones del Plan de Pensión según determinen que es lo mejor para los intereses de los **participantes** y beneficiarios del Plan. También tienen la autoridad para rescindir el Plan en cualquier momento.

Solo la Junta de Agentes Fiduciarios está autorizada a hablar en nombre del Plan o a asumir compromisos en su nombre. Los representantes del sindicato o los empleadores no están autorizados a hablar en nombre del Plan.

El Plan de Pensión se mantiene en beneficio exclusivo de los **participantes** del Plan y sus beneficiarios. Todos los derechos y beneficios otorgados en virtud del Plan son legalmente ejecutables.

**Modificación y rescisión del Plan:** la Junta de Agentes Fiduciarios pretende mantener el Plan de Pensión indefinidamente, aunque se reserva el derecho de modificar o poner fin al Plan en cualquier momento. La Junta de Agentes Fiduciarios puede modificar o poner fin al Plan por mayoría de votos en una reunión de la Junta celebrada a tal efecto. Se le notificará si se modifica o finaliza el Plan. El Plan finalizaría automáticamente si todos los empleadores se retiraran del Plan tal y como lo define la ley.

Si el Plan finaliza, usted dejará de obtener los beneficios. Sin embargo, **adquirirá los derechos** de todos los beneficios que hubiera obtenido hasta el momento en que finalizara el Plan, independientemente de su servicio.

Si el Plan finalizara, el dinero del Fondo de Pensión, en la medida de lo posible, se utilizaría en el siguiente orden según la prioridad exigida por cualquier ley aplicable y las disposiciones establecidas en el Documento del Plan, para lo siguiente:

- Pagar gastos administrativos;
- Proporcionar beneficios a los **participantes** jubilados y a otros beneficiarios que reciban una pensión;
- Proporcionar beneficios a cualquier persona en virtud del Plan garantizado según el título IV de la ERISA;
- Proporcionar beneficios con **derechos adquiridos**; y
- Proporcionar todos los demás beneficios en virtud del Plan.

No se pueden devolver fondos a ningún empleador. Los beneficios pueden pagarse tan pronto como las agencias gubernamentales aprueben la rescisión del Plan, o el pago puede aplazarse a una fecha posterior. La Junta de Agentes Fiduciarios, con la aprobación del gobierno, si corresponde, determinará cuándo deben pagarse los beneficios.

**Recuperación de sobrepagos:** si a usted o a su beneficiario se le ha pagado en exceso o por error, debe devolver el sobrepago. La Junta de Agentes Fiduciarios tendrá derecho a recuperar cualquier sobrepago de beneficios, incluyendo cualquier sobrepago realizado que se haya basado en declaraciones, información o pruebas falsas o fraudulentas presentadas, así como cualquier pago de beneficios realizado por error. Los montos recuperados pueden incluir intereses y costos. En caso de que perciba un sobrepago, el administrador del Plan solicitará el reembolso. Si no se recibe el reembolso, el monto del sobrepago se deducirá de los beneficios futuros, o se podrá iniciar una demanda judicial para recuperar el sobrepago.

**Incompetencia del jubilado o del beneficiario:** si percibe una pensión o un beneficio de sobreviviente y no puede ocuparse de sus asuntos debido a una discapacidad mental o física, los agentes fiduciarios pueden pagar los beneficios a cualquier familiar por consanguinidad o vínculo matrimonial que los agentes fiduciarios consideren un representante responsable, a menos y hasta que se nombre un tutor u otro representante legal.

**Conducta violenta o delictiva causante del fallecimiento de un *participante* o beneficiario:** si inicia un acto de violencia que cause o contribuya al fallecimiento de un *participante* o beneficiario que tenga o pueda tener derecho a beneficios del Plan, o si es condenado por cualquier delito que haya causado o contribuido al fallecimiento de dicho *participante* o beneficiario, no podrá recibir ningún beneficio pagadero del Plan debido al fallecimiento del *participante* o beneficiario. En su lugar, el Plan pagará un equivalente actuarial global al cónyuge, *conviviente* o heredero del *participante* o beneficiario. Los agentes fiduciarios podrán renunciar a la aplicación de esta regla si determinan, a su entera discreción, que no hubo intención de causar el fallecimiento del *participante* o beneficiario. Además, los agentes fiduciarios pueden suspender el pago de los beneficios mientras determinan, a su entera discreción, si se aplica esta regla.

### Para obtener más información

Si tiene alguna pregunta sobre sus beneficios de pensión o necesita más información, puede comunicarse con la oficina del Fondo de Beneficios de SEIU:

- Llamando al número gratuito: (800) 458-1010
- Escribiendo a:

Fondo Nacional de Pensiones para la Industria de SEIU  
P.O. Box 22650  
Lehigh Valley, PA 18002-2650

- O visitando: [seiufunds.org](http://seiufunds.org)

# Asegurado por Pension Benefit Guaranty Corporation

Sus beneficios de pensión en virtud de este plan multiempleador están asegurados por Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), una agencia federal de seguros. Un plan multiempleador es un acuerdo de pensiones negociado colectivamente en el que participan dos o más empleadores no relacionados entre sí, normalmente de una misma industria.

En virtud del programa de planes multiempleador, PBGC proporciona ayuda financiera mediante préstamos a los planes insolventes. Un plan multiempleador se considera insolvente si el plan no puede pagar los beneficios (al menos iguales al límite de beneficios garantizados por PBGC) a su vencimiento.

La ley establece el beneficio máximo de las garantías de PBGC. En el programa multiempleador, la garantía de PBGC equivale a los años de servicio del **participante** multiplicados por: (1) 100% de los primeros \$11 de la tasa mensual de acumulación de beneficios; y 75% de los siguientes \$33. El límite máximo de garantía de PBGC suele ser de \$35.75 por mes, multiplicado por los años de servicio del **participante**. Por ejemplo, la garantía anual máxima para un jubilado con 30 años de servicio sería de \$12,870.

La garantía de PBGC generalmente cubre lo siguiente:

- Beneficios de jubilación normal y algunos de jubilación anticipada;
- Beneficios por discapacidad si queda discapacitado antes de que finalice el Plan; y
- Determinados beneficios para sus sobrevivientes.

La garantía de PBGC generalmente no cubre lo siguiente:

- Beneficios superiores al monto máximo garantizado establecido por la ley;
- Beneficios basados en las disposiciones del Plan que hayan estado en vigencia durante menos de cinco años en la primera de las siguientes fechas:
  - La fecha en que se rescinda el Plan; o
  - El momento en que el Plan se declare insolvente.
- Beneficios cuyos **derechos no se han adquirido** porque no ha trabajado el tiempo suficiente;
- Beneficios para los que no ha cumplido todos los requisitos en el momento en que el Plan se declara insolvente o se rescinde; y
- Beneficios no relacionados con la pensión, tales como seguro médico, seguro de vida, ciertos beneficios por fallecimiento, pago por vacaciones e indemnización por cesantía.

Para obtener más información sobre PBGC y los beneficios que garantiza, escriba a la siguiente dirección:

PBGC  
P.O. Box 151750  
Alexandria, VA 22315-1750

También pueden llamar a PBGC al (800) 400-7242. Los usuarios de TTY/Código Estándar de los Estados Unidos para el Intercambio de Información (American Standard Code for Information Interchange, ASCII, por sus siglas en inglés) pueden llamar al número gratuito del servicio federal de retransmisión al (800) 877-8339 y pedir que les comuniquen al (800) 400-7242. Puede encontrar más información sobre el programa de seguros de pensiones de PBGC en su sitio web en [pbgc.gov](http://pbgc.gov).

# Sus derechos en virtud de la ERISA

Como **participante** del Plan, tiene ciertos derechos y protecciones según la Ley de Seguridad de los Ingresos Jubilatorios de los Empleados (ERISA) de 1974, con sus enmiendas. La ERISA establece que todos los **participantes** del Plan tienen derecho a lo siguiente:

## Recibir información sobre su plan y sus beneficios

Usted tiene el derecho a lo siguiente:

- Examinar, sin cargo alguno, en la oficina del administrador del Plan y en otros lugares especificados, como lugares de trabajo y salas sindicales, todos los documentos que rigen el Plan. Entre ellos, se incluyen los contratos de seguro y los convenios colectivos de trabajo, y una copia del último informe anual (Formulario serie 5500) presentado por el Plan ante el Departamento del Trabajo de los EE. UU. y disponible en el salón de información de la Administración de Beneficios de Pensión y Bienestar.
- Obtener, mediante solicitud por escrito al administrador del Plan, copias de los documentos que rigen la operación del Plan. Entre ellos, se incluyen los convenios colectivos de trabajo y copias del último informe anual (Formulario serie 5500), así como la Descripción Abreviada del Plan actualizada. El administrador del Plan puede establecer un costo razonable por las copias.
- Recibir un resumen del informe anual de financiamiento del Plan. La ley exige que el administrador del Plan proporcione a cada **participante** una copia de este informe anual de financiamiento del Plan.
- Obtener una declaración que le indique si tiene derecho a percibir una pensión a la **edad normal de jubilación** (65 años) y, en caso afirmativo, cuáles serían sus beneficios a la **edad normal de jubilación** si dejara de trabajar ahora en virtud del Plan. Si no tiene derecho a una pensión, la declaración le dirá cuántos años más deberá trabajar para adquirir el derecho a recibir una pensión. Esta declaración se debe solicitar por escrito, y no existe ninguna obligación de proporcionarla si se solicita más de una vez cada 12 meses. El Plan debe proporcionar esta declaración sin costo.

## Acciones prudentes de los agentes fiduciarios del Plan

Además de establecer los derechos que tienen los **participantes** del Plan, la ERISA impone obligaciones a las personas responsables de la operación del plan de beneficios para empleados. Las personas que administran su Plan, denominados “agentes fiduciarios” del Plan, tienen el deber de actuar prudentemente cuidando sus intereses y los intereses de los demás **participantes** y beneficiarios del Plan. Ninguna persona, incluido su empleador, su sindicato o cualquier otra persona, puede despedirlo o discriminarlo para impedir que obtenga un beneficio de pensión o ejerza sus derechos según la ERISA.

## Hacer cumplir sus derechos

Si se rechaza o se ignora su reclamación de un beneficio de pensión, de forma total o parcial, tiene derecho a conocer el motivo, a obtener sin costo copias de los documentos relacionados con la decisión y a apelar a cualquier rechazo dentro de ciertos plazos.

Según la ERISA, puede hacer valer los derechos mencionados anteriormente tomando ciertas medidas. Por ejemplo, si solicita una copia del Documentos del Plan o del último informe anual del Plan y no los recibe en un plazo de 30 días, puede presentar una demanda ante un tribunal federal. En dicho caso, el tribunal puede exigirle al administrador del Plan que le proporcione los materiales y le pague un máximo de \$110 diarios hasta que los reciba, a menos que estos no se hayan enviado por razones ajenas al administrador del Plan.

Si su reclamación de beneficios se rechaza o se ignora, en su totalidad o en parte, puede presentar una demanda ante un tribunal estatal o federal. Además, si no está de acuerdo con la decisión del Plan o si carece de notificación de la misma en cuanto al estado calificado de una orden judicial de relaciones domésticas, puede presentar una demanda ante un tribunal federal. Si los agentes fiduciarios del Plan hacen uso indebido del dinero del Plan o si sufre algún tipo de discriminación por ejercer sus derechos, puede pedir ayuda al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o presentar una demanda ante un tribunal federal. El tribunal decidirá quién deberá pagar los costos judiciales y los honorarios legales. Si obtiene un fallo favorable, el tribunal puede ordenarle a la parte demandada que pague dichos costos y honorarios. Si el fallo es desfavorable, el tribunal puede ordenarle a usted que pague estos costos y honorarios si, por ejemplo, se considera que su reclamación no es seria. No obstante lo anterior, no puede presentarse ninguna demanda judicial ante un tribunal o una agencia administrativa contra el Fondo, el Plan o sus agentes fiduciarios, a menos que se hayan utilizado todos los procedimientos de revisión del Plan.

## Ayuda con sus preguntas

Si tiene preguntas sobre el Plan, debe comunicarse con el administrador del Plan. Si tiene alguna pregunta sobre esta declaración o sus derechos según la ERISA, o si necesita asistencia para obtener documentos del administrador del Plan, debe comunicarse con la oficina más cercana de la Administración para la Seguridad de los Beneficios del Trabajador (Employee Benefits Security Administration, EBSA, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos que aparezca en su directorio telefónico o a la siguiente dirección:

Division of Technical Assistance and Inquiries  
Employee Benefits Security Administration  
U.S. Department of Labor  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, DC 20210

También puede encontrar respuestas a sus preguntas sobre el Plan si se comunica con la EBSA:

- Llame al (866) 444-3272;
- Envíe consultas electrónicas a [askebsa.dol.gov](https://askebsa.dol.gov); o
- Visite el sitio web de la EBSA en [dol.gov/ebsa](https://dol.gov/ebsa).

# Apéndice A: Reglas especiales para grupos que se incorporaron a este Plan por fusiones entre planes

Con los años, varios planes de pensión se han fusionado con este Plan. A continuación, se describe el impacto de las fusiones sobre el cálculo de sus beneficios si pertenece a un grupo que se incorporó a este Plan como consecuencia de una fusión.

Su beneficio acumulado en este Plan nunca será inferior al beneficio acumulado de su plan anterior a la fecha de la fusión. En general, si usted participó en un plan que se fusionó con el Fondo Nacional de Pensiones para la Industria, pero no tiene servicio en el Fondo Nacional de Pensiones para la Industria después de la fusión, sus beneficios se determinan de acuerdo con las reglas de su antiguo plan previo a la fusión.

Las siguientes secciones describen el efecto de fusiones específicas sobre el cálculo de sus beneficios.

## Plan de Pensión para Empleados de Servicios de la Construcción

El Plan de Pensión para Empleados de Servicios de la Construcción (Building Service Employees Pension Plan, BSEPP, por sus siglas en inglés) se fusionó con este Plan el 1 de mayo de 1994. Si usted pertenece a un grupo que se incorporó a este Plan a partir de la fusión en esa fecha, su beneficio se modifica de la siguiente manera:

- **Beneficio previo a la fusión:** en general, su beneficio por **servicio futuro** del BSEPP en la fecha de la fusión es 2.25% de los aportes hechos en su nombre hasta el 30 de abril de 1994, y su beneficio por **servicio pasado** del BSEPP es \$2.25 por cada año de beneficio por **servicio pasado** del BSEPP (el beneficio por **servicio pasado** puede ser un poco más alto para los grupos que estaban en el Plan antes de 1975). Además, su beneficio del BSEPP en la fecha de la fusión (incluido el **servicio pasado** y el **servicio futuro** conforme al BSEPP) aumenta un 40.8%.
- **Fórmula de aportes:** su beneficio según la Fórmula de aportes es el monto indicado más la Fórmula de aportes habitual del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria aplicada a todos los aportes después de la fecha de la fusión. Si es elegible para el complemento del 5.75% o 7.35% del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria, este complemento también se calcula sobre los montos de beneficios previos a la fusión.
- **Fórmula de la tabla de beneficios:** su beneficio según la Fórmula de la tabla de beneficios equivale a la suma de lo siguiente:
  - Su beneficio previo a la fusión según se calculó arriba más un ajuste a este monto por el aumento en su **tasa de aportes promedio aplicable** entre la fusión y el 31 de diciembre de 2007. Este ajuste es el siguiente:

- Su aporte final en la fecha de la fusión por lo general es la tasa de aportes promedio para las 1,800 horas más altas desde el 1 de octubre de 1992 hasta el 30 de abril de 1994.
- Se determina el aumento porcentual entre la tasa mencionada y su **tasa de aportes promedio aplicable** al 31 de diciembre de 2007.
  - Este aumento porcentual se multiplica por 0.725.
  - El porcentaje resultante se aplica para aumentar su beneficio previo a la fusión.
- La Fórmula de la tabla de beneficios del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria se aplica a todo el servicio posterior al 30 de abril de 1994 hasta el 31 de diciembre de 2007. (Tenga en cuenta lo siguiente: si tiene un beneficio acumulado del BSEPP en la fecha de la fusión, la cantidad máxima de **créditos para pensión** posteriores a la fusión que se usarán en su cálculo será 24).
- Si es elegible para el complemento del 5.75% o 7.35% del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria, este complemento se calcula sobre los montos de beneficios previos a la fusión.

**Complemento de Medicare:** este beneficio se aplica a los empleados que eran participantes del BSEPP el 1 de mayo de 1994, o que desde ese momento se han convertido en **participantes** de este Plan y han acumulado un monto específico (descrito abajo) de servicio para adquisición de derechos con un empleador anterior que hizo aportes al BSEPP hasta el 31 de diciembre de 2004, y que se jubilaron el 31 de diciembre de 2009 o antes (el 1 de marzo de 2010 o antes, si se jubilaron directamente del estado activo). Este beneficio le ayuda a pagar el costo de la cobertura de la Parte B de Medicare, que se paga de la siguiente manera:

- El complemento de Medicare se paga todos los meses que recibe un beneficio de pensión mensual conforme a este Plan, tiene 65 años o más (incluso si se jubiló antes de los 65 años) y está inscrito en la Parte B de Medicare. Se le paga a usted solamente y no a su cónyuge o beneficiario después de su fallecimiento.
- El complemento de Medicare máximo es \$54. Si tenía **derechos adquiridos** al 30 de abril de 1994 u obtuvo 10 **créditos para adquisición de derechos** al 31 de diciembre de 2004, recibirá el total de \$54 todos los meses que reciba un cheque de pensión.
- Si no tenía **derechos adquiridos** al 30 de abril de 1994 y no obtuvo 10 **créditos para adquisición de derechos** al 31 de diciembre de 2004, el monto mensual que recibirá depende de la cantidad de **créditos para adquisición de derechos** que ha obtenido al 31 de diciembre de 2004, tal como se muestra en la tabla de abajo. El servicio posterior a 2004 no se tiene en cuenta para la elegibilidad para este beneficio.

<b>Beneficio del complemento de Medicare</b>	
<b>Cantidad de créditos para adquisición de derechos requeridos hasta el 31 de diciembre de 2004</b>	<b>Monto del complemento de Medicare</b>
Menos de 5	0
5	\$27.00
5½	\$29.70

Beneficio del complemento de Medicare	
Cantidad de créditos para adquisición de derechos requeridos hasta el 31 de diciembre de 2004	Monto del complemento de Medicare
6	\$32.40
6½	\$35.10
7	\$37.80
7½	\$40.50
8	\$43.20
8½	\$45.90
9	\$48.60
9½	\$51.30
10	\$54.00

## Fondo de Pensión para Empleados de Servicio, División de Limpieza de Ventanas de Detroit, Local 79

El Fondo de Pensión para Empleados de Servicio, División de Limpieza de Ventanas de Detroit, Local 79 se fusionó con este Plan el 1 de enero de 1984. Si usted se convirtió en **participante** de este Plan a partir de la fusión en esa fecha, su beneficio acumulado será el más alto entre lo siguiente:

- La Fórmula de la tabla de beneficios basada en su servicio previo y posterior a la fusión;
- Su beneficio acumulado en el momento de la fusión, más el beneficio de la Fórmula de aportes que usa los aportes posteriores a la fusión.

## Plan de Pensión para la División de Joyeros

El Plan de Pensión para la División de Joyeros, SEIU, AFL-CIO se fusionó con este Plan el 1 de enero de 1984. Si usted se convirtió en **participante** de este Plan a partir de la fusión y era un participante activo en el plan de pensión de joyeros durante 1983, sus beneficios acumulados serán los más altos entre el beneficio acumulado según las reglas habituales de este Plan para todo el servicio previo y posterior a la fusión y el beneficio acumulado que se describe a continuación:

- Total de aportes por **servicio futuro** por todos los años según ambos planes multiplicado por 1.76% (1.75% para los aportes después del 31 de diciembre de 2009); más
- Un beneficio por **servicio pasado**, según se determina de la siguiente manera:

- La cantidad de años del **servicio pasado**;
- Multiplique este monto por la proporción del total de aportes por **servicio futuro** para todos los años según ambos planes, dividido por todos los años de **servicio futuro** según ambos planes;
- Multiplique este resultado por 1.76% (se aplica un porcentaje inferior si se hicieron aportes en menos de 72 meses de servicio antes de su jubilación).

## Plan de Pensión para Empleados de Servicio de Pistas de Carreras de Michigan

El Plan de Pensión para Empleados de Servicio de Pistas de Carreras de Michigan se fusionó con este Plan el 1 de abril de 2000. Si usted participó en el Plan de Pensión para Empleados de Servicio de Pistas de Carreras de Michigan, el complemento del 7.35% según se describe en el Fondo Nacional de Pensiones para la Industria solo se aplica al servicio y los aportes desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2003. Además, su servicio previo a la fusión no se tiene en cuenta para cumplir con la **Regla de 80** (si se jubiló el 31 de diciembre de 2009 o antes, y es elegible para la **Regla de 80**). De lo contrario, su beneficio se calcula según las reglas del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria. Las **pensiones por discapacidad** exigen una fecha de discapacidad después de la fusión.

## Plan de Pensión para Empleados de la Construcción de Pittsburgh

El Plan de Pensión para Empleados de la Construcción de Pittsburgh se fusionó con este Plan el 1 de enero de 1991. Si usted se convirtió en **participante** de este Plan a partir de la fusión del Plan de Pensión para Empleados de la Construcción de Pittsburgh con este Plan, su beneficio acumulado será el más alto entre lo siguiente:

- Su beneficio acumulado según el plan de Pittsburgh al 31 de diciembre de 1990 más el monto determinado según el Fondo Nacional de Pensiones para la Industria después de 1990, usando la Fórmula de la tabla de beneficios del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria para los beneficios obtenidos hasta 2007, más la Fórmula de aportes para los beneficios obtenidos de ahí en adelante;
- Si, al 1 de enero de 1991, usted tiene al menos 50 años o ha obtenido 25 años de servicio acreditado como mínimo, su beneficio acumulado según el plan de Pittsburgh al 31 de diciembre de 1990, más el 2% de todos los aportes hechos en su nombre después del 31 de diciembre de 1990 (1.75% para los aportes después del 31 de diciembre de 2009);
- Su beneficio según la Fórmula de aportes habitual del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria en función de todos los aportes hechos en su nombre por todos los períodos de servicio, antes y después de la fusión, excepto para el servicio perdido a causa de una **interrupción permanente en el servicio**; o

- Si se hicieron una o más horas de aportes a este Plan en su nombre por trabajo el 1 de enero de 1997 o después, su beneficio usando las reglas del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria por el servicio obtenido según este Plan y el plan de Pittsburgh, si se usa la Fórmula de la tabla de beneficios del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria para los beneficio obtenidos hasta 2007.

## Plan de Jubilación para Empleados de Servicio, Local 189

El Plan de Jubilación para Empleados de Servicio, Local 189 se fusionó con este Plan el 1 de julio de 1997. Si usted se convirtió en **participante** de este Plan a partir de la fusión en esa fecha, su beneficio acumulado será el más alto entre lo siguiente:

- \$72 por cada año de servicio antes de la fusión, más su beneficio de la Fórmula de aportes del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria por servicio después de la fusión; o
- La Fórmula de la tabla de beneficios del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria, usando el servicio antes y después de la fusión hasta 2007 (más la Fórmula de aportes de ahí en adelante).

## Plan de Pensión para Empleados de Servicios Varios, Local 189

El Plan de Pensión para Empleados de Servicios Varios, Local 189 se fusionó con este Plan el 1 de julio de 1997. Si usted se convirtió en **participante** de este Plan a partir de la fusión en esa fecha, su beneficio acumulado será el más alto entre lo siguiente:

- Su beneficio acumulado según el plan anterior a la fecha de la fusión, más su beneficio de la Fórmula de aportes del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria por servicio después de la fusión; o
- La Fórmula de la tabla de beneficios del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria, usando el servicio antes y después de la fusión hasta 2007 (más la Fórmula de aportes de ahí en adelante).

## Plan de Pensión para Empleados de St. Moritz Building Services

El Plan de Pensión para Empleados de St. Moritz Building Services se fusionó con este Plan el 1 de diciembre de 1995. Si usted se convirtió en **participante** de este Plan a partir de la fusión en esa fecha, se aplican las siguientes reglas a su caso:

- Las reglas del plan de St. Moritz por servicio para adquisición de derechos antes del 1 de enero de 1995; y

- Las reglas del plan de St. Moritz por crédito de servicio para acumulaciones de beneficios antes del 1 de julio de 1989.

Después de las fechas indicadas, se aplican las reglas de servicio y de adquisición de derechos de este Plan. Su servicio acreditado según el plan de St. Moritz antes del 1 de julio de 1989 se transfiere a este Plan como **servicio futuro**.

Su beneficio será el más alto entre lo siguiente:

- Sus años de **crédito para pensión por servicio futuro** según este Plan y el plan de St. Moritz, usando las reglas habituales de la Fórmula de la tabla de beneficios del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria por servicio hasta 2007, más la Fórmula de aportes para los beneficios obtenidos de ahí en adelante. No obstante, debe recibir al menos \$9.50 en beneficios mensuales por cada año de servicio con el plan de St. Moritz por los años previos al 1 de julio de 1989; o
- Su beneficio según la Fórmula de aportes del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria para los aportes hechos en su nombre solo a este Plan (después del 1 de julio de 1989).

## Plan de Pensión de Service Employees International Union, Local 49

El Plan de Pensión de Service Employees International Union, Local 49 se fusionó con este Plan el 1 de junio de 2003. Si usted se convirtió en **participante** de este Plan a partir de la fusión en esa fecha, se aplican las siguientes reglas a su caso:

- Su beneficio acumulado es su beneficio previo a la fusión, más su beneficio acumulado usando las reglas habituales del Plan por servicio a partir del 1 de junio de 2003 en adelante;
- Su servicio previo a la fusión con el Plan Local 49 no se tiene en cuenta para satisfacer la **Regla de 80** en el Fondo Nacional de Pensiones para la Industria;
- Su beneficio no será inferior a su beneficio al 1 de junio de 2003 usando los factores de forma opcionales aplicables del plan anterior;
- La opción de **anualidad vitalicia individual** en el plan anterior incluía la opción adicional de una garantía de 60 meses, 120 meses o 180 meses sobre los pagos de beneficios, después de la reducción de los pagos para pagar la garantía. La **anualidad vitalicia individual** del Fondo Nacional de Pensiones para la Industria proporciona una opción de garantía de 60 meses.

## Plan de Pensión para Contratistas de Limpieza, Local 48, Limpiavidrios

El Plan de Pensión para Contratistas de Limpieza, Local 48, Limpiavidrios se fusionó con este Plan el 1 de enero de 1984. Si usted se convirtió en **participante** de este Plan a partir de la fusión en esa fecha, su beneficio acumulado será el más alto entre lo siguiente:

- La Fórmula de la tabla de beneficios basada en su servicio previo y posterior a la fusión;  
o
- Su beneficio acumulado en el momento de la fusión, más el beneficio de la Fórmula de aportes que usa los aportes posteriores a la fusión.

# Apéndice B: Fórmula de la tabla de beneficios

## *(Beneficios a distintas tasas de aportes)*

Nota: La Fórmula de la tabla de beneficios solo se aplica a servicio previo a 2008.

### Fórmula de la tabla de beneficios: beneficios mensuales

*(Los beneficios a algunas tasas de aportes se muestran en la tabla de la página siguiente. Los montos entre aquellos que se muestran se calculan de manera proporcional. Consulte el Documento del Plan para ver una tabla completa).*

Tabla de beneficios mensuales por servicio futuro y pasado							
Tasa de aportes promedio aplicable	Por servicio después de 2004 y antes de 2008 Por cada año de crédito para pensión por servicio futuro	Por servicio antes de 2005 Por cada año de crédito para pensión por servicio futuro (y por PSBL = 1)	Por cada año de crédito para pensión por servicio pasado para grupos que se incorporaron antes de 2005 Nivel de beneficios por servicio pasado (PSBL) =				
			2	3	4	5	6
\$0.05	\$2.01	\$2.23	\$1.83	\$1.43	\$1.03	\$0.63	\$0.31
\$0.10	\$4.02	\$4.47	\$3.66	\$2.86	\$2.06	\$1.25	\$0.63
\$0.15	\$6.03	\$6.70	\$5.50	\$4.29	\$3.08	\$1.88	\$0.94
\$0.20	\$8.05	\$8.94	\$7.33	\$5.72	\$4.11	\$2.50	\$1.25
\$0.25	\$9.92	\$11.02	\$9.04	\$7.05	\$5.07	\$3.09	\$1.54
\$0.30	\$11.80	\$13.11	\$10.75	\$8.39	\$6.03	\$3.67	\$1.84
\$0.35	\$13.67	\$15.19	\$12.46	\$9.72	\$6.99	\$4.25	\$2.13
\$0.40	\$15.55	\$17.28	\$14.17	\$11.06	\$7.95	\$4.84	\$2.42

\$0.45	\$17.29	\$19.21	\$15.76	\$12.30	\$8.84	\$5.38	\$2.69
\$0.50	\$19.04	\$21.15	\$17.34	\$13.54	\$9.73	\$5.92	\$2.96
\$0.55	\$20.78	\$23.09	\$18.93	\$14.78	\$10.62	\$6.46	\$3.23
\$0.60	\$22.52	\$25.02	\$20.52	\$16.02	\$11.51	\$7.01	\$3.50
\$0.65	\$24.13	\$26.81	\$21.98	\$17.16	\$12.33	\$7.51	\$3.75
\$0.70	\$25.74	\$28.60	\$23.45	\$18.30	\$13.16	\$8.01	\$4.00
\$0.75	\$27.35	\$30.39	\$24.92	\$19.45	\$13.98	\$8.51	\$4.25
\$0.80	\$28.95	\$32.17	\$26.38	\$20.59	\$14.80	\$9.01	\$4.50
\$0.90	\$31.91	\$35.45	\$29.07	\$22.69	\$16.31	\$9.93	\$4.96
\$1.00	\$34.86	\$38.73	\$31.76	\$24.79	\$17.81	\$10.84	\$5.42
\$1.10	\$37.54	\$41.71	\$34.20	\$26.69	\$19.18	\$11.68	\$5.84
\$1.20	\$40.21	\$44.68	\$36.64	\$28.60	\$20.55	\$12.51	\$6.26
\$1.30	\$42.89	\$47.66	\$39.08	\$30.50	\$21.93	\$13.35	\$6.67
\$1.40	\$45.58	\$50.64	\$41.53	\$32.41	\$23.30	\$14.18	\$7.09
\$1.50	\$48.26	\$53.62	\$43.97	\$34.32	\$24.67	\$15.01	\$7.51
\$1.60	\$50.94	\$56.60	\$46.41	\$36.22	\$26.04	\$15.85	\$7.92
\$1.80	\$56.30	\$62.56	\$51.30	\$40.04	\$28.78	\$17.52	\$8.76
\$2.00	\$61.67	\$68.52	\$56.18	\$43.85	\$31.52	\$19.18	\$9.59
\$2.20	\$67.02	\$74.47	\$61.07	\$47.66	\$34.26	\$20.85	\$10.43
\$2.40	\$72.39	\$80.43	\$65.95	\$51.48	\$37.00	\$22.52	\$11.26
\$2.60	\$77.75	\$86.39	\$70.84	\$55.29	\$39.74	\$24.19	\$12.09
\$2.80	\$83.12	\$92.35	\$75.73	\$59.10	\$42.48	\$25.86	\$12.93
\$3.00	\$88.48	\$98.31	\$80.61	\$62.92	\$45.22	\$27.53	\$13.76
\$3.20	\$93.83	\$104.26	\$85.50	\$66.73	\$47.96	\$29.19	\$14.60
\$3.40	\$99.20	\$110.22	\$90.38	\$70.54	\$50.70	\$30.86	\$15.43
\$3.60	\$104.56	\$116.18	\$95.27	\$74.36	\$53.44	\$32.53	\$16.27
\$3.80	\$109.93	\$122.14	\$100.15	\$78.17	\$56.18	\$34.20	\$17.10
\$4.00	\$115.29	\$128.10	\$105.04	\$81.98	\$58.92	\$35.87	\$17.93

\$4.20	\$120.65	\$134.05	\$109.92	\$85.79	\$61.66	\$37.54	\$18.77
\$4.40	\$126.01	\$140.01	\$114.81	\$89.61	\$64.41	\$39.20	\$19.60
\$4.60	\$131.37	\$145.97	\$119.70	\$93.42	\$67.15	\$40.87	\$20.44
\$4.80	\$136.74	\$151.93	\$124.58	\$97.23	\$69.89	\$42.54	\$21.27
\$5.00	\$142.10	\$157.89	\$129.47	\$101.05	\$72.63	\$44.21	\$22.10

**Notas:**

1. El beneficio por servicio obtenido de 2005 a 2007 es 90% del monto por **servicio futuro** obtenido antes de 2005.
2. Los **niveles de beneficios por servicio pasado** se aplican solo a servicio en grupos que se incorporaron al Plan antes de 2005. Para los grupos que se incorporaron después de 2004, el monto del beneficio por **servicio pasado** se limita al 50% de la tasa de aportes durante el convenio colectivo de trabajo del nuevo grupo en vigencia en el momento de la incorporación, multiplicado por hasta dos años de **servicio pasado**.
3. A los fines del cálculo de beneficios, el monto máximo del total de **créditos para pensión (créditos para pensión por servicio futuro + servicio pasado)** es 25.
4. Para las tasas de aportes promedio entre aquellas que se muestran en la tabla anterior, el monto del beneficio se calcula de manera proporcional. Por ejemplo, los montos de beneficios para una tasa de aportes promedio de \$0.47 podría calcularse a partir de los montos a \$0.45 y \$0.50 de la siguiente manera:
  - a) La diferencia entre la tasa de aportes promedio de \$0.50 y \$0.45 que se muestra arriba es \$0.05.
  - b) La diferencia entre \$0.47 y \$0.45 es \$0.02, que es 40% de \$0.05.
  - c) El monto de beneficio a \$0.47 es el monto a \$0.45 más 40% de la diferencia entre \$0.45 y \$0.50.
  - d) Por ejemplo, para el **servicio futuro** antes de 2005, el monto de beneficio a \$0.47 es:
$$\begin{aligned} \$21.15 - \$19.21 &= \$1.94 \quad 40\% \times \$1.94 = \$0.78 \\ \$19.21 + \$0.78 &= \$19.99 \end{aligned}$$









## Fondo Nacional de Pensiones para la Industria

1800 Massachusetts Avenue, NW

Washington, DC 20036-1216

(202) 730-7500

(800) 458-1010

[info@seiufunds.org](mailto:info@seiufunds.org)

[seiufunds.org](http://seiufunds.org)