

**RESUMEN DE LA DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE PENSIONES DE LA INDUSTRIA
DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE PINTORES Y OFICIOS AFINES**

PLAN DE PENSIONES

**SU JUBILACIÓN SEGURA
EN UN FUTURO**

**ENTRADA EN VIGENCIA
EL 1 DE JUNIO DE 2026**



DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN
para el
PLAN INTERNACIONAL DE PENSIONES DE
PINTORES Y OFICIOS AFINES
(Estados Unidos)



En su versión modificada y revisada
Entrada en vigencia en junio de 2026

ÍNDICE

SECCIÓN 1 DEFINICIONES.....	5
SECCIÓN 2 ELEGIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN	8
2.1 Elegibilidad.....	8
2.2 Cuándo se hace efectiva la participación	8
2.3 Cuándo termina la participación si no ha adquirido derechos	8
SECCIÓN 3 CRÉDITO POR SERVICIO	9
3.1 Horas de beneficios	9
3.2 Horas de adquisición de derechos.....	9
3.3 Adquisición de derechos	10
3.4 Servicio militar calificado.....	10
3.5 Pensión parcial: acuerdo recíproco de pensión del IUPAT	10
SECCIÓN 4 INTERRUPCIONES EN EL SERVICIO	12
4.1 Interrupción en el servicio antes de la adquisición de derechos.....	12
4.2 Interrupción en el servicio después de la adquisición de derechos	12
4.3 Interrupción de un año en el servicio: períodos de gracia	13
SECCIÓN 5 MONTO DEL BENEFICIO	14
5.1 Beneficio acumulado.....	14
5.2 Beneficios máximos	16
SECCIÓN 6 TIPOS DE BENEFICIOS DE PENSIÓN	17
6.1 Pensión regular por jubilación.....	17
6.2 Pensión no reducida por jubilación anticipada.....	17
6.3 Pensión reducida por jubilación anticipada.....	18
6.4 Pensión por incapacidad.....	19
6.5 Solicitudes de beneficios por incapacidad y pagos retroactivos.....	20
6.6 Recuperación de la incapacidad	21
6.7 Pensión por jubilación tardía con actividad laboral después de la edad jubilatoria regular.....	21
6.8 Pensión por jubilación tardía sin actividad laboral después de la edad jubilatoria regular	22
6.9 Fecha de inicio obligatoria	22
SECCIÓN 7 FORMAS DE PAGO DE LA PENSIÓN.....	24
7.1 Forma estándar del beneficio	24
7.2 Forma estándar para participantes solteros: pensión vitalicia individual.....	24
7.3 Forma estándar para participantes casados: pensión conjunta y de sobreviviente del 50 % con el cónyuge.....	24
7.4 Formas de pago opcionales.....	24
SECCIÓN 8 BENEFICIOS POR FALLECIMIENTO ANTES DE LA JUBILACIÓN	28
8.1 Participantes casados: beneficio antes de la jubilación para el cónyuge sobreviviente	28
8.2 Participantes no casados: beneficio por fallecimiento antes de la jubilación para el participante no casado.....	29
SECCIÓN 9 BENEFICIARIOS Y ASUNTOS RELACIONADOS	30
9.1 Beneficiario	30
9.2 Asignación de beneficios	30
9.3 Incompetencia y menores de edad	31
9.4 Participantes divorciados	31
SECCIÓN 10 SOLICITUDES Y APELACIONES	32
10.1 Solicitudes de pensión	32
10.2 Formulario de elección de beneficios.....	32
10.3 Exenciones conyugales.....	32
10.4 Fecha de entrada en vigencia de la pensión	33
10.5 Solicitud de una pensión de sobreviviente	33
10.6 Procesamiento de los reclamos	33
10.7 Información de los beneficios.....	33
10.8 Pagos en exceso.....	33
10.9 Apelación de una decisión sobre los beneficios	34
10.10 Demandas	34
10.11 Plazo de prescripción uniforme para demandas y otros procedimientos judiciales.....	34
10.12 Lugares limitados para interponer una demanda (jurisdicciones).....	35
10.13 Facultades y autoridad del fideicomisario	36

SECCIÓN 11 EL TRABAJO DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN	37
11.1 Servicios suspendibles.....	37
11.2 Informe de servicios suspendibles	37
11.3 Procedimiento de suspensión de beneficios	37
11.4 Recuperación de pagos en exceso	37
11.5 Cálculo y pago de beneficios por trabajo después de comenzar a cobrar la pensión	37
11.6 Suspensiones: ejemplos de cálculos	38
SECCIÓN 12: IDENTIFICACIÓN DEL PLAN E INFORMACIÓN DE CONTACTO.....	40
12.1 Consejo de administración y administrador del plan	40
12.2 Oficina del Fondo y administrador del Fondo.....	41
12.3 Información del empleador y el sindicato	41
12.4 Datos del plan	41
SECCIÓN 13 DERECHOS DE LA LEY ERISA.....	42
13.1 Acciones prudentes de los fiduciarios del plan	42
13.2 Hacer valer sus derechos.....	42
13.3 Ayuda con sus preguntas.....	43
13.4 Modificación y finalización del plan	43
13.5 Seguro Federal de Pensiones.....	43
ANEXO A: RESUMEN DEL PLAN ANTERIOR A 2003	45
Beneficios acumulados al 31 de diciembre de 2002.....	45
Elegibilidad para obtener créditos por servicios prestados anteriormente a la entrada en vigencia del período de aportaciones de un empleador contribuyente	45
Créditos por servicios prestados anteriormente a la entrada en vigencia del período de aportaciones de un empleador contribuyente	46
Cese de las aportaciones por parte del empleador y pérdida de los créditos por servicios prestados anteriormente.....	47
Empleo para un empleador fuera del Acuerdo de negociación colectiva y pérdida de los créditos por servicios prestados anteriormente.....	47
Derechos adquiridos	48
Cálculo de beneficios antes de 2003	48
Tasa de aportaciones	49
Interrupción en la continuidad de los beneficios	50
Fusiones del plan.....	50
Tasas mensuales de beneficios anteriores a 2003, con intervalos de aportación de 5 centavos	50
ANEXO B: BENEFICIOS POR TRABAJO ANTERIOR A 2022	52
Antes de 2003 (fórmula unitaria).....	52
Beneficios acumulados por trabajo entre 2003 y 2011.....	52
2010 y 2011.....	53
Resumen de los beneficios entre 2003 y 2011 como porcentaje de las aportaciones del empleador	53
2012 y 2017	55
2018 y 2021	55
Beneficios en 2020	55

INTRODUCCIÓN

El Fondo Internacional de Pensiones de Pintores y Oficios Afines tiene como objetivo proporcionarle un beneficio de pensión durante su jubilación. El beneficio de pensión se suma a la Seguridad Social y a otras fuentes de ingreso que usted pueda tener durante esos años.

El Fondo está gestionado por un Consejo de administración, compuesto por un número igual de representantes del sindicato y del empleador. El Consejo ha contratado a un administrador del Fondo y a personal de oficina (Oficina del Fondo) para que se encarguen de la gestión diaria del plan.

Las normas y los reglamentos detallados del plan de beneficios del Fondo se describen en el documento Plan Internacional de Pensiones de Pintores y Oficios Afines (el "Plan"). Los fideicomisarios podrán modificar periódicamente las disposiciones del Plan. Se le notificará cualquier cambio de este tipo.

Este folleto se conoce como la Descripción Resumida del Plan (*Summary Plan Description*, SPD). Su objetivo es ayudarle a comprender cómo funciona el Plan y qué beneficios ofrece, pero no sustituye ni modifica el Plan. Los derechos a los beneficios se determinan únicamente consultando el texto completo del Plan, que puede obtenerse previa solicitud por escrito en la Oficina del Fondo. En caso de conflicto entre el Plan y esta SPD, prevalecerán los términos del Plan.

Tenga en cuenta que solo los fideicomisarios y el personal de la Oficina del Fondo están autorizados a asesorarlo sobre el Plan o a informarle acerca de sus derechos en virtud del mismo. No debe basarse en declaraciones sobre el Plan realizadas por ninguna otra persona, incluidos los responsables del Consejo distrital o del Sindicato Local, los representantes empresariales o los representantes del empleador. Si tiene alguna pregunta o necesita información adicional sobre el Plan, debe ponerse en contacto con la Oficina del Fondo.

Esta SPD se aplica a los participantes que no hayan comenzado a percibir un beneficio al 1 de enero de 2025. Si comenzó a percibir un beneficio antes de 2025, consulte el SPD anterior, junto con el Resumen del Plan de Rehabilitación con fecha del 22 de febrero de 2022.

Si tiene alguna pregunta mientras lee esta SPD, póngase en contacto con la Oficina del Fondo.

7234 Parkway Drive
Hanover, MD 21076
Teléfono: (410) 564-5500
Línea gratuita: (800) 554-2479
Correo electrónico: pension@iupat.org
Sitio web: www.iupat.org/for-members/pension

ASPECTOS DESTACADOS DEL PLAN

Estos son algunos de los aspectos destacados del Plan:

- El Plan es un plan de beneficios definidos, es decir, un plan diseñado para proporcionarle un beneficio mensual fijo de por vida después de su jubilación. Los planes de beneficios definidos no poseen cuentas individuales de los participantes en las que se ingresen las aportaciones del empleador (aunque su beneficio se base en las aportaciones realizadas en su nombre). El Plan es también un plan multiempleador, es decir, un plan que se gestiona en virtud de acuerdos de negociación colectiva con más de un empleador, lo que significa que puede seguir participando en el Plan si cambia de empleador, siempre y cuando trabaje bajo un acuerdo colectivo que prevea aportaciones al Plan.
- Su empleador realiza todas las aportaciones al Fondo. Usted no está obligado ni autorizado a realizar aportaciones.
- Adquiere el derecho irrenunciable a su beneficio de pensión (lo que significa que nunca podrá perderlo) una vez que cumpla los requisitos de adquisición de derechos descritos en la Sección 3 (Crédito por servicio).
- El monto de su beneficio dependerá de las aportaciones que su empleador esté obligado a realizar en su nombre, de conformidad con su Acuerdo de negociación colectiva y el Cronograma del plan de rehabilitación correspondiente. Consulte la Sección 5 (Monto del beneficio).
- Podrá empezar a percibir su pensión si se jubila al alcanzar la edad de jubilación regular o después de esta (por lo general, a los 65 años si tiene derechos adquiridos). El Plan también ofrece opciones de jubilación anticipada y por incapacidad. Consulte la Sección 6 (Tipos de beneficios de pensión).
- Si fallece antes de empezar a percibir su beneficio, su cónyuge o Beneficiario podría tener derecho a un beneficio por fallecimiento antes de la jubilación. Consulte la Sección 8 (Beneficios por fallecimiento antes de la jubilación) Si fallece después de empezar a percibir su beneficio, los beneficios por fallecimiento dependerán de la opción que haya seleccionado en el momento de comenzar a percibir su beneficio. Consulte la Sección 7 (Formas de pago de la pensión).
- Ciertos acontecimientos de la vida (matrimonio, divorcio, fallecimiento, seguir trabajando después de la jubilación, etc.) pueden afectar a su beneficio. Es su responsabilidad notificar al Plan cualquiera de estos cambios.

SECCIÓN 1 DEFINICIONES

Beneficio acumulado significa el beneficio total del Plan, según se detalla en la Sección 5.1. Los beneficios devengados en virtud de un plan que sea parte del Acuerdo recíproco no se tienen en cuenta al calcular su beneficio acumulado.

Empleado activo es aquel participante que no haya comenzado a percibir la pensión y que haya acumulado al menos 450 horas de beneficio (incluido el trabajo realizado en virtud de un Acuerdo recíproco) durante los tres años naturales anteriores.

Beneficiario es una persona designada por un participante o por los términos del Plan para recibir los beneficios derivados de los derechos del participante.

Horas de beneficio se refiere a las horas que determinan cuándo puede empezar a percibir su beneficio y el monto del mismo, tal y como se describe en la Sección 3.1.

Consejo de administración o fideicomisarios se refiere al grupo de personas responsables de supervisar las operaciones y la administración del Fondo, compuesto por un número igual de representantes del sindicato y de representantes del empleador.

Acuerdo de negociación colectiva es cualquier contrato laboral por escrito celebrado entre un empleador y el sindicato que prevea aportaciones al Fondo, junto con todas y cada una de sus prórrogas o renovaciones.

Empleador contribuyente es cualquier persona u organización aceptada por los fideicomisarios (mediante la aprobación de estos o de otro modo conforme a los procedimientos de los fideicomisarios) que en virtud de lo establecido en un Acuerdo de negociación colectiva o en un Acuerdo de participación, o cualquier persona u organización a la que la ley obligue de otro modo, se le exija realizar aportaciones al Fondo en nombre de sus empleados. En el caso de que un empleador tenga más de un centro de trabajo, el término "empleador contribuyente" se aplicará únicamente al centro de trabajo específicamente cubierto por el Acuerdo de negociación colectiva o el Acuerdo de participación que exija aportaciones al Fondo de pensiones, salvo que la ley disponga lo contrario.

Empleo cubierto es el trabajo que usted realiza o por el que se le remunera y por el cual su empleador contribuyente está obligado a realizar aportaciones al Fondo en su nombre.

Pensión por incapacidad es una pensión pagadera cuando usted se encuentre en situación de incapacidad total y permanente, según lo determine la Administración de la Seguridad Social, tal y como se describe en la Sección 6.4.

Pensión anticipada reducida se refiere a una pensión que se abona antes de los 65 años con una reducción por inicio anticipado, tal y como se describe en la Sección 6.3.

Pensión por jubilación anticipada se refiere a una pensión anticipada no reducida o a una pensión anticipada reducida.

Pensión anticipada no reducida se refiere a una pensión que se abona antes de los 65 años sin una reducción por inicio anticipado, tal y como se describe en la Sección 6.2.

Fecha de entrada en vigencia o fecha de entrada en vigencia de la pensión se refiere al primer día del primer mes en el que se abona su pensión, que, por lo general, no puede ser anterior al primer día del mes siguiente a la recepción de su solicitud por parte del Fondo. Se aplica una norma especial a la fecha de entrada en vigencia de una pensión por incapacidad, tal y como se explica en la Sección 6.5.

Empleado se refiere a cualquier persona empleada o contratada, retenida o utilizada de cualquier otra forma por un empleador contribuyente y por la que se deban realizar aportaciones al Fondo, incluyendo, sin limitación, a un accionista de una sociedad anónima o a un propietario de una sociedad de responsabilidad limitada (*Limited Liability Company*, LLC) debidamente constituida y gestionada conforme a las leyes de un estado de los Estados Unidos que esté empleado por dicha sociedad anónima o LLC para prestar servicios. El término "empleado" no incluirá a ningún trabajador por cuenta propia, ni al titular único de una empresa individual ni a ningún socio de empresa no constituida en sociedad, salvo en los casos previstos en la frase anterior.

Aportaciones del empleador o aportaciones son los pagos realizados o que debe realizar al Fondo un empleador contribuyente en virtud de las disposiciones de un Acuerdo de negociación colectiva o un Acuerdo de participación, o de conformidad con los mismos. Los participantes no están obligados ni autorizados a realizar aportaciones a este Plan.

Empleo para empleadores fuera del Acuerdo de negociación colectiva se refiere a cualquier trabajo en el sector de la pintura y oficios afines realizado después de 1989 para una persona u organización que no cuente con un Acuerdo de negociación colectiva o un acuerdo de participación con el sindicato, o cualquier actividad por cuenta propia que no esté cubierta por dichos acuerdos.

Opción segura de cinco años se refiere a la modalidad de pensión descrita en la Sección 7.4, que le proporciona pagos mensuales de por vida y, si fallece en los cinco años siguientes al inicio de su pensión, pagos mensuales continuados a su beneficiario hasta que se haya alcanzado un total de 60 pagos.

Fondo se refiere al Fondo Internacional de Pensiones de Pintores y Oficios Afines.

Administrador del Fondo se refiere a la persona a quien los fideicomisarios han delegado la responsabilidad de la gestión diaria del Fondo. La información de contacto del Administrador del Fondo figura en la página 4.

Oficina del Fondo se refiere a la oficina administrativa del Fondo, donde trabajan el Administrador del Fondo y el personal de la oficina. La información de contacto de la Oficina del Fondo figura en la página 4.

Participante inactivo con derechos adquiridos se refiere a un participante que tiene derechos adquiridos, que no ha comenzado a percibir la pensión y que no ha acumulado al menos 450 horas de prestación durante los tres años naturales anteriores.

Pensión conjunta y de supervivencia se refiere a la modalidad de pensión descrita en las Secciones 7.3 y 7.4, que le proporciona pagos mensuales de por vida y, después de su fallecimiento, proporciona a su cónyuge sobreviviente u otro beneficiario el 50 %, el 75 % o el 100 % de dichos pagos.

Pensión por jubilación tardía se refiere a una pensión que comienza después de los 65 años, tal y como se describe en las Secciones 6.7 y 6.8.

Empleo no cubierto se refiere a cualquier trabajo que no se considere empleo cubierto. Esto incluye:

- el trabajo para un empleador contribuyente por el que dicho empleador no esté obligado a realizar aportaciones al Fondo en su nombre; y
- el trabajo de pintores y oficios afines con un empleador que no cuente con un Acuerdo de negociación colectiva, o como trabajador autónomo en una organización que no cuente con un Acuerdo de negociación colectiva ni un Acuerdo de participación.

Edad regular de jubilación hace referencia a la edad de 65 años (o, si es posterior, cuando cumpla el quinto aniversario de participación en el Plan). Cuando en esta SPD se haga referencia a los 65 años, generalmente se refiere a la edad regular de jubilación.

Pensión regular por jubilación se refiere a una pensión que comienza a los 65 años tal y como se describe en la Sección 6.1.

Interrupción de un año en el servicio se refiere a un año natural en el que haya obtenido menos de 450 horas de adquisición de derechos.

Industria de pintores y oficios afines hace referencia a todos los tipos de trabajo que:

- estén cubiertos por el Acuerdo de negociación colectiva con el sindicato;
- estén bajo la jurisdicción del sindicato (como se detalla en la Constitución del Sindicato Internacional de Pintores y Oficios Afines [*International Union of Painters and Allied Trades*, IUPAT]); o
- un empleado pueda realizar (o le haya sido asignado) en virtud de sus competencias y formación como empleado amparado por el Acuerdo de negociación colectiva.

Participante hace referencia a un empleado que cumple con los requisitos de elegibilidad especificados en el Plan y cuya condición de participante no ha cesado.

Acuerdo de participación hace referencia a un acuerdo escrito, distinto de un Acuerdo de negociación colectiva, que establezca aportaciones al Fondo y que haya sido aceptado por los fideicomisarios.

Interrupción permanente del servicio hace referencia a un período de cinco años naturales consecutivos en los que no se acumulen 450 horas de adquisición de derechos antes de adquirir derechos. Consulte la Sección 4 (Interrupciones en el servicio).

Orden calificada de relaciones domésticas (Qualified Domestic Relations Order, QDRO) se refiere a una orden judicial que exige que la totalidad o parte de su beneficio se abone a su cónyuge, excónyuge, hijo o

persona a su cargo, o en nombre de estos, y que cumple determinados requisitos legales descritos con más detalle en el Plan.

Acuerdo recíproco hace referencia al Acuerdo recíproco del IUPAT descrito en la Sección 3.5.

Plan de rehabilitación hace referencia al Plan de rehabilitación adoptado por los fideicomisarios el 14 de enero de 2022.

Jubilarse o jubilación significa la cesación de toda relación laboral con los empleadores contribuyentes (tanto en el empleo cubierto como en el no cubierto) y con todos los empleadores del sector de la pintura y oficios afines, sin intención de reincorporarse a dicho trabajo.

Cronograma (incluidos el Cronograma predeterminado, el Cronograma alternativo 1 o el Cronograma alternativo 2) se refiere al Cronograma especificado en el Plan de rehabilitación.

Pensión vitalicia individual se refiere a la modalidad de pensión descrita en la Sección 7.1, que le proporciona pagos mensuales de por vida y no se producen más pagos después de su fallecimiento.

Servicio suspendible se refiere al trabajo descrito en la Sección 11 que da lugar a que sus pagos de pensión se interrumpan, o se "suspendan", mientras realiza dicho servicio y, en ocasiones, posteriormente, tal y como se describe en la Sección 11.

Opción segura de diez años se refiere a la modalidad de pensión descrita en la Sección 7.4, que le proporciona pagos mensuales de por vida y, si fallece en los diez años siguientes al inicio de su pensión, pagos mensuales continuados a su beneficiario hasta que se haya alcanzado un total de 120 pagos.

Sindicato se refiere al IUPAT y a sus sindicatos locales y consejos de distrito afiliados.

Horas de adquisición de derechos se refiere a las horas que determinan si usted es participante del Plan y si tiene derecho a recibir un beneficio del Plan. Consulte la Sección 3.2.

Año de adquisición de derechos se refiere al año natural en que usted obtiene al menos 1000 horas de adquisición de derechos.

Derechos adquiridos significa que tiene derecho a una pensión porque ha acumulado al menos 5 años de adquisición de derechos (o 10 años de adquisición de derechos, si no tiene al menos un año de adquisición de derechos posterior a 1998) antes de sufrir una interrupción permanente del servicio, tal y como se describe en la Sección 4.

SECCIÓN 2 ELEGIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN

2.1 Elegibilidad

Podrá participar en este Plan a partir de la fecha indicada en la Sección 2.2 si está cubierto por un Acuerdo de negociación colectiva o un Acuerdo de participación entre su empleador y el Fondo, que obligue a su empleador a realizar aportaciones al Fondo. Su Consejo distrital del IUPAT, su Sindicato local o la Oficina del Fondo pueden informarle si su empleador tiene un Acuerdo de negociación colectiva que exija aportaciones al Plan en su nombre. La Oficina del Fondo puede informarle si su empleador tiene un Acuerdo de participación que exija aportaciones al Plan en su nombre.

Usted debe ser empleado para poder participar en el Plan. No puede estar cubierto por el Plan si es autónomo (como muchos contratistas independientes), titular único de una empresa no constituida en sociedad o socio de una empresa no constituida en sociedad.

2.2 Cuándo se hace efectiva la participación

Passará a ser participante del Plan el 1 de enero o el 1 de julio, lo que ocurra primero, una vez que cumpla 21 años y haya acumulado al menos 1,000 horas de adquisición de derechos, tal y como se describe en la Sección 3 (Crédito por servicio), a lo largo de un período de 12 meses consecutivos a partir del día en que obtenga su primera hora de adquisición de derechos (o cualquier aniversario de dicha fecha). Si usted es participante en un plan de pensiones que se fusione con este Plan, pasará a ser participante en este Plan en la fecha de la fusión (salvo que se disponga lo contrario en el acuerdo de fusión).

Para calcular las horas de adquisición de derechos que haya completado en un período de 12 meses, el Plan suma las horas de servicio de todos los empleadores contribuyentes.

Ejemplo 2A. Fecha de participación del empleado

Supongamos que empezó a trabajar en un empleo cubierto a los 22 años, en mayo de 2023, y que obtuvo 600 horas de adquisición de derechos desde mayo a diciembre de 2023, y 400 horas de adquisición de derechos desde enero a abril de 2024. Como completó 1,000 horas de adquisición de derechos dentro de un período de 12 meses consecutivos y tiene más de 21 años, usted se convierte en participante del Plan el 1 de julio de 2024.

2.3 Cuándo termina la participación si no ha adquirido derechos

Si trabaja menos de 450 horas de adquisición de derechos (como se describe en la Sección 3) en un año natural antes de adquirir derechos (también detallado en la Sección 3), usted dejará de ser participante al final de ese año natural. Volverá a ser participante una vez que cumpla con los requisitos de reincorporación descritos en la Sección 4.1, salvo que tenga una interrupción permanente del servicio, en cuyo caso volverá a ser participante una vez que vuelva a cumplir los requisitos establecidos en la Sección 2.2 anterior.

SECCIÓN 3 CRÉDITO POR SERVICIO

Su crédito por servicio se basa, por lo general, en su trabajo con uno o varios empleadores contribuyentes, respecto al cual el empleador contribuyente está obligado a realizar aportaciones al Plan en su nombre ("Empleo cubierto"). No acumulará créditos por servicio en el marco del Plan una vez que su empleador contribuyente ya no esté obligado a realizar aportaciones al Plan (por ejemplo, porque se retire del Plan o sea dado de baja por incumplimiento de las normas del Plan), y sus créditos por servicio correspondientes a los periodos anteriores al inicio de las aportaciones de su empleador contribuyente al Plan también podrán ser cancelados.

El Plan ofrece dos tipos de créditos por servicio:

- Horas de beneficios, que determinan cuándo puede empezar a recibir beneficios del Fondo y el monto de su beneficio (Consulte la Sección 3.1)
- Horas de adquisición de derechos, que determinan si usted es participante del Plan y si tiene derecho a recibir un beneficio del Plan (Consulte la Sección 3.2).

Puede perder sus horas de beneficios y sus horas de adquisición de derechos si sufre una interrupción permanente del servicio, tal y como se describe en la Sección 4, antes de la adquisición de derechos (tal y como se describe en la Sección 3.3).

Se aplican normas diferentes a los créditos de servicio acumulados antes de 2003. Consulte el Anexo A para obtener más detalles.

3.1 Horas de beneficios

Las horas de beneficios son las horas de servicio en un empleo cubierto.

También se le pueden acreditar horas de beneficios en las siguientes circunstancias:

- Servicio anterior a 1999. Si era participante del Plan antes del 1 de enero de 1999 y trabajó para un empleador contribuyente antes de que este comenzara a realizar aportaciones al Plan, puede tener derecho a horas de beneficios por su servicio anterior. Debe consultar el Anexo A y los SPD anteriores para obtener una descripción de las disposiciones del Plan anteriores al 1 de enero de 2003 relativas al "Crédito por servicio prestado anteriormente" por el trabajo realizado antes de que un empleador contribuyente comenzara a realizar aportaciones al Plan.
- Servicio militar. El servicio militar calificado, según lo descrito en la Sección 3.4, se contabiliza como horas de beneficios.
- Fusiones. Si ha trabajado bajo un plan de pensiones distinto que se haya fusionado con este Plan, su servicio en el plan anterior se considerará como horas de beneficios únicamente en la medida en que así lo exija el acuerdo de fusión. En la Oficina del Fondo puede consultar una lista de los planes fusionados, junto con sus respectivos acuerdos de fusión.
- Trabajo cubierto por el Acuerdo recíproco. Las horas de beneficios pueden incluir, también, las horas trabajadas en el marco de un plan que sea parte del Acuerdo recíproco descrito en la Sección 3.5, pero únicamente a los efectos especificados en esta SPD (como el derecho a determinados beneficios) y no a efectos de los beneficios acumulados.

3.2 Horas de adquisición de derechos

Las horas de adquisición de derechos son las horas de servicio en un empleo cubierto.

También se le pueden acreditar horas de adquisición de derechos en las siguientes circunstancias:

- Servicio militar. El servicio militar calificado, según lo descrito en la Sección 3.4, se contabiliza como horas de adquisición de derechos.
- Periodos de incapacidad. Las horas de adquisición de derechos pueden incluir horas de crédito correspondientes a periodos en los que no trabaje debido a una incapacidad y reciba beneficios en virtud de un plan de beneficios sociales para empleados patrocinado por el Sindicato o por un empleador contribuyente. Sin embargo, no podrá acumular más de 501 horas por cada periodo

de tiempo no remunerado sin reincorporarse al trabajo.

- **Servicio contiguo.** Las horas de adquisición de derechos incluyen las horas trabajadas para un empleador contribuyente en un empleo no cubierto inmediatamente antes o inmediatamente después de las horas trabajadas en un empleo cubierto, sin que se haya producido ninguna renuncia, despido o jubilación.
- **Trabajo cubierto por el Acuerdo recíproco.** Las horas de adquisición de derechos pueden incluir las horas trabajadas en el marco de un plan que sea parte del Acuerdo recíproco descrito en la Sección 3.5.
- **Otro trabajo.** Las horas de adquisición de derechos incluyen las horas trabajadas en virtud de determinados Acuerdos de negociación colectiva con el Sindicato (que no prevén aportaciones al Fondo) o en virtud de otros planes relacionados con la AFL-CIO o del sector de la construcción aprobados por los fideicomisarios. Póngase en contacto por escrito con la Oficina del Fondo para obtener información sobre si su trabajo en virtud de un Acuerdo de negociación colectiva específico del Sindicato o de un plan relacionado con la AFL-CIO o del sector de la construcción se tendrá en cuenta a efectos de sus horas de adquisición de derechos.

Es su responsabilidad proporcionar al Plan pruebas suficientes de cualquier trabajo o baja que no figure en un informe de horas de aportación de un empleador contribuyente. Debe hacerlo lo antes posible después de dejar o reincorporarse al trabajo, antes de que los registros de nóminas y de otro tipo queden obsoletos, se pierdan o se destruyan. Los fideicomisarios no están obligados a aceptar su palabra sin un registro adecuado de las horas realmente trabajadas.

No podrá obtener horas de adquisición de derechos por las horas por las que se le pague como consecuencia de:

- una ley de compensación por accidente laboral;
- una ley de compensación por desempleo;
- cualquier plan previsto por una ley de beneficios por incapacidad obligatoria; o
- cualquier trabajo realizado después de que su empleador haya dejado de ser un empleador contribuyente.

3.3 Adquisición de derechos

Una vez que tenga derechos adquiridos, será elegible para recibir beneficios del Plan en su fecha regular de jubilación, incluso si ya no es un empleado activo.

Tendrá derecho a su beneficio cuando haya acumulado 5 años naturales con al menos 1,000 horas de adquisición de derechos en años de adquisición de derechos antes de sufrir una interrupción del servicio, tal y como se describe en la Sección 4. Se aplican normas diferentes si no tiene horas de adquisición de derechos en 1999 o después (o en 1989 si no estaba sujeto a un convenio colectivo); póngase en contacto con la Oficina del Fondo para obtener más detalles.

3.4 Servicio militar calificado

El servicio militar en nombre de los Estados Unidos (hasta 5 años) cuenta tanto como horas de adquisición de derechos como horas de beneficios si deja su trabajo con un empleador contribuyente para prestar servicio militar y regresa dentro de los plazos establecidos por la ley. El crédito por servicio militar se calcula como si hubiera seguido trabajando un número de horas similar al del año anterior a su incorporación al servicio militar, según lo establecido en el Plan. Debe reincorporarse al trabajo con un empleador contribuyente en un plazo de 90 días después de su baja del servicio militar si este ha durado más de 180 días, en un plazo de 14 días si el servicio militar ha durado entre 30 y 180 días, e inmediatamente si el servicio ha durado menos de un mes. (Para el servicio militar anterior a 2011, debía reincorporarse al trabajo en un plazo de 90 días después de su baja, independientemente de la duración del servicio militar). A efectos de los beneficios por fallecimiento, se considera que un participante que fallezca mientras presta servicio militar calificado ha reanudado el empleo cubierto por el Plan antes de su fallecimiento.

3.5 Pensión parcial: acuerdo recíproco de pensión del IUPAT

Se conceden beneficios de pensión parciales recíprocos a los Participantes que no dispongan de créditos suficientes para tener derecho a ningún beneficio de pensión en virtud del Plan o de otro plan de un Consejo Distrital o un Sindicato Local afiliado al IUPAT, o cuya pensión sería inferior al monto total debido a dicha división del empleo. Para poder conceder pensiones recíprocas, este Plan ha firmado un acuerdo de pensiones recíprocas con otros planes del IUPAT ("Acuerdo recíproco"). Si ha trabajado en el marco de este Plan y de cualquier otro plan que sea parte del Acuerdo recíproco, puede tener derecho a un beneficio de pensión

recíproca. Póngase en contacto con la Oficina del Fondo o visite el sitio web del Fondo para obtener una lista de los planes que forman parte del Acuerdo recíproco.

Para ser elegible para los beneficios recíprocos en virtud del Acuerdo recíproco, debe haber acumulado al menos un año de crédito de pensión en este Plan y en cada uno de los demás planes para los que solicite el reconocimiento de créditos. Su situación de adquisición de derechos y su derecho a los beneficios se basarán en el crédito por servicio acumulado en este Plan, combinado con el acumulado en otros planes que sean parte del Acuerdo recíproco. Podría tener derecho a una pensión de jubilación anticipada o a una pensión por incapacidad si cumple todos los requisitos de elegibilidad de este Plan, teniendo en cuenta el servicio acumulado en otros planes que sean parte del Acuerdo recíproco. **Los beneficios devengados en virtud de un plan que sea parte del Acuerdo recíproco no se tienen en cuenta al calcular su beneficio acumulado.**

Las disposiciones relativas a la pensión parcial no se aplican a ningún beneficio por fallecimiento antes de la jubilación derivada de este Plan.

SECCIÓN 4 INTERRUPCIONES EN EL SERVICIO

4.1 Interrupción en el servicio antes de la adquisición de derechos

Una vez que sea participante, si acumula menos de 450 horas de adquisición de derechos en un año natural antes de adquirir sus derechos, se producirá una interrupción del servicio de un año. Esto significa que perderá sus horas de beneficios, el beneficio acumulado, las horas de adquisición de derechos y el servicio de adquisición de derechos, a menos que cumpla los requisitos de reincorporación que se indican a continuación.

- Requisitos de reincorporación. Si acumula al menos 450 horas de beneficio o 1,000 horas de adquisición de derechos en cualquier año natural posterior antes de que se produzcan 5 interrupciones de servicio de un año consecutivas, su condición de participante, sus horas de beneficios, sus beneficios acumulados, sus horas de adquisición de derechos y su servicio de adquisición de derechos se restablecerán al final del año natural en el que cumpla los requisitos de reincorporación.

Tendrá una interrupción permanente del servicio si acumula 5 o más interrupciones consecutivas de un año en el servicio antes de la adquisición de sus derechos. En caso de interrupción permanente del servicio, la pérdida de su condición de participante, de las horas de beneficios y del beneficio acumulado, así como de las horas de adquisición de derechos y del servicio de adquisición de derechos, será definitiva. Se le tratará como a un nuevo empleado y deberá cumplir las normas de la Sección 2.1 con nuevas horas para volver a ser participante.

Ejemplo 4A. Interrupción permanente del servicio

Supongamos que empezó a trabajar en un empleo cubierto en 2011 y obtuvo horas de beneficios de la siguiente manera: Asumamos que sus horas de adquisición de derechos son iguales a sus horas de beneficios.

Año	Horas de beneficios	Años de adquisición de derechos
2011	600	Créditos por años sin adquisición de derechos (<1,000 horas)
2012	2,000	Créditos por un año de adquisición de derechos ($\geq 1,000$ horas)
2013	2,000	Créditos por un año de adquisición de derechos ($\geq 1,000$ horas)
2014	1500	Créditos por un año de adquisición de derechos ($\geq 1,000$ horas)
2015	600	Créditos por años sin adquisición de derechos (<1,000 horas)
2016	300	Interrupción de un año en el servicio (<450 horas)
2017	300	Interrupción de un año en el servicio (<450 horas)
2018	300	Interrupción de un año en el servicio (<450 horas)
2019	300	Interrupción de un año en el servicio (<450 horas)
2020	400	Interrupción de un año en el servicio (<450 horas)

Recuerde que, si trabaja 1,000 horas o más en un año natural, obtendrá un crédito de un año de adquisición de derechos. Si trabaja entre 450 y 1,000 horas en un año natural, no obtendrá un año de adquisición de derechos, pero no se le computará una interrupción de un año en el servicio. Si trabaja menos de 450 horas en un año natural, sufrirá una interrupción de un año en el servicio.

En el ejemplo anterior, usted obtuvo tres años de adquisición de derechos al 31 de diciembre de 2014. No adquirió derechos. Debido a la baja cantidad de horas durante los siguientes años, sufrió su quinta interrupción de un año en el servicio el 31 de diciembre de 2020. Por este motivo, se produjo una interrupción permanente del servicio y sus 3 años de adquisición de derechos, sus horas de beneficio obtenidas y su beneficio acumulado al momento de la interrupción permanente se pierden de forma permanente.

4.2 Interrupción en el servicio después de la adquisición de derechos

Si tiene 5 o más interrupciones consecutivas de un año en el servicio después de haber adquirido derechos, no perderá ninguna hora de beneficios ni ninguna hora de adquisición de derechos. Sin embargo, el beneficio acumulado que haya obtenido antes de sufrir una interrupción permanente del servicio se calculará a partir de la fecha en la que se produjo su primera interrupción de un año en el servicio.

4.3 Interrupción de un año en el servicio: períodos de gracia

Los períodos de gracia y el crédito de la baja familiar y médica o por incapacidad, tal y como se definen a continuación, no le otorgan horas de adquisición de derechos ni horas de beneficios, ni beneficios adicionales. Solo evitan o retrasan una interrupción del servicio que podría provocar la pérdida del crédito de servicio y de los beneficios existentes.

Baja familiar y médica. Si se ausenta de su empleo cubierto debido a: (i) su embarazo, (ii) el nacimiento de su hijo, (iii) la adopción de su hijo, (iv) el cuidado de su hijo inmediatamente después de su nacimiento o adopción, o (v) cualquier período de permiso familiar o médico, según lo dispuesto en la Ley de Permisos Familiares y Médicos, se le acreditarán hasta 501 horas de servicio con el único fin de evitar una interrupción de un año en el servicio, en la medida en que lo exija la ley. Es su responsabilidad demostrar que tiene derecho a dicho crédito a estos efectos.

Incapacidad. Con el único fin de evitar una interrupción del servicio, el Plan también concede un período de gracia para evitar una interrupción de un año en el servicio durante el tiempo que esté ausente del trabajo debido a una lesión o enfermedad laboral por la que reciba beneficios por incapacidad total y permanente de la Seguridad Social. Sin embargo, una ausencia por otras situaciones de incapacidad puede provocar una interrupción sin período de gracia.

SECCIÓN 5 MONTO DEL BENEFICIO

5.1 Beneficio acumulado

Su beneficio acumulado es el beneficio mensual total que ha devengado en virtud del Plan (no incluye los beneficios acumulados en virtud de un plan que sea signatario del Acuerdo recíproco), a partir de su edad de jubilación regular (normalmente, los 65 años) y pagadera mensualmente durante toda su vida. Este beneficio mensual puede ajustarse en el momento de la solicitud para tener en cuenta las reducciones por jubilación anticipada, el tipo de pago elegido y otros ajustes aplicables.

Su beneficio acumulado se determina utilizando la fórmula de cálculo de beneficios vigente para cada año de su empleo cubierto. Debe acumular al menos 450 horas de beneficios en un año natural para tener derecho a una acumulación correspondiente a ese año natural. La fórmula de cálculo de beneficios que se describe a continuación se aplica a todo el trabajo realizado a partir del 1 de enero de 2022. Para el trabajo realizado antes de 2022, consulte el Anexo B.

A partir de 2022, los beneficios acumulados en cualquier año (el "**año de acumulación**") se calcularán según la nueva fórmula de la tasa variable de acumulación de beneficios (*Variable Benefit Accrual Rate*, VBAR). Según la fórmula VBAR, los beneficios mensuales acumulados en cualquier año de acumulación serán un porcentaje de las aportaciones que variará en función de tres factores:

- **Rentabilidad de la inversión:** El porcentaje de acumulación de beneficios para el año del Plan se basa en la media de tres años de la rentabilidad neta de la inversión correspondientes al segundo, tercer y cuarto año del Plan anteriores al año del Plan actual.
- **Cronograma del Plan de rehabilitación:** el calendario adoptado por su empleador contribuyente y el Sindicato en el marco del Plan de rehabilitación. Si está cubierto por un Acuerdo de participación, se le aplicará el cronograma vigente para los empleados sujetos a convenio colectivo de su empleador contribuyente. Si no está seguro de a qué cronograma está sujeto, póngase en contacto con su Sindicato Local o con la Oficina del Fondo.
- **Horas de beneficios totales:** si ha completado al menos 9,000 horas de beneficios (en total) al final del año de acumulación.

Según la fórmula VBAR, nunca habrá un año de acumulación cero a partir de 2021.

La siguiente tabla muestra la tasa de acumulación, expresada como porcentaje de las aportaciones, en función de la rentabilidad media de tres años de los activos del Plan para los años de rendimiento aplicables.

Rentabilidad media de tres años aplicable de los activos del Plan	Tasas de acumulación del Cronograma predeterminado y alternativo 1		Tasas de acumulación del Cronograma 2 alternativo	
	Primeras 9,000 horas de beneficios	Después de las primeras 9,000 horas de beneficios	Primeras 9,000 horas de beneficios	Después de las primeras 9,000 horas de beneficios
15.0 % y superior	1.00 %	1.30 %	1.15 %	1.50 %
10.0 % a 14.9 %	0.80 %	1.05 %	0.95 %	1.25 %
5.0 % a 9.9 %	0.65 %	0.85 %	0.75 %	1.00 %
0.0 % a 4.9 %	0.50 %	0.65 %	0.60 %	0.75 %
Por debajo de 0.0 %	0.35 %	0.45 %	0.40 %	0.50 %

Nota:

- Para los acumulados de 2022, la rentabilidad media de los tres años 2018, 2019 y 2020 es del 6.4 %.
- Para los acumulados de 2023, la rentabilidad media de los tres años 2019, 2020 y 2021 es del 11.4 %.
- Para los acumulados de 2024, la rentabilidad media de los tres años 2020, 2021 y 2022 es del 3.5 %.
- Para los acumulados de 2025, la rentabilidad media de los tres años 2021, 2022 y 2023 es del 3.9 %.
- Para los acumulados de 2026, la rentabilidad media de los tres años 2022, 2023 y 2024 es del 3.3 %.

Ejemplo 5A: Fórmula de la tasa de acumulación de beneficios variable para los participantes del Cronograma predeterminado o del Cronograma alternativo 1 de 2022 a 2025

Supongamos que, al 1 de enero de 2022, dispone de 10,000 horas de beneficios y que, entre 2022 y 2025, ha trabajado en un empleo cubierto durante 1,800 horas de beneficio en cada uno de esos años, en virtud de un Acuerdo de negociación colectiva que exige la tasa de aportación especificada en la tabla siguiente. Su beneficio acumulado para este período de cuatro años es de \$293.85, calculado de la siguiente manera:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Año	Rentabilidad media de tres años aplicable	Horas de beneficios totales	Tasa de aportación por hora	Aportaciones = (4) x 1,800	Porcentaje de la tasa de acumulación	Montos del beneficio mensual = (5) x (6)
2022	6.4 %	10,000	\$5.00	\$9,000.00	0.85 %	\$76.50
2023	11.4 %	11,800	\$5.00	\$9,000.00	1.05 %	\$94.50
2024	3.5 %	13,600	\$5.00	\$9,000.00	0.65 %	\$58.50
2025	3.9 %	15,400	\$5.50	\$9,900.00	0.65 %	\$64.35
Total						\$293.85

Ejemplo 5B. Fórmula de la tasa de acumulación de beneficios variable para los participantes del Cronograma 2 alternativo de 2022 a 2025

Supongamos que primero trabajó en un empleo cubierto en 2022, y ha trabajado en un empleo cubierto durante 1,800 horas de beneficio de 2022 a 2025, en virtud de un Acuerdo de negociación colectiva que exige la tasa de aportación especificada en la tabla siguiente. Su beneficio acumulado para este período de cuatro años es de \$254.70, calculado de la siguiente manera:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Año	Rentabilidad media de tres años aplicable	Horas de beneficios totales	Tasa de aportación por hora	Aportaciones = (4) x 1,800	Porcentaje de la tasa de acumulación	Montos del beneficio mensual = (5) x (6)
2022	6.4 %	1850	\$5.00	\$9,000.00	0.65 %	\$58.50
2023	11.4 %	3,650	\$5.00	\$9,000.00	0.80 %	\$72.00
2024	3.5 %	5,450	\$5.50	\$9,900.00	0.60 %	\$59.40
2025	3.9 %	7,250	\$6.00	\$10,800.00	0.60 %	\$64.80
Total						\$254.70

5.2 Beneficios máximos

Su beneficio de jubilación en virtud de este Plan, independientemente del tipo o la forma de pago, no podrá superar los límites establecidos en el artículo 415 del Código de Rentas Internas. Estos límites establecen, en general, que su pensión, a partir de los 62 años, no puede superar un límite máximo en dólares, ajustado proporcionalmente si el número de años de servicio es inferior a 10. El límite máximo en dólares para el año del plan 2025 es de \$280,000 al año. El límite máximo en dólares se indexa según la inflación y se reduce para los beneficios que comiencen antes de los 62 años. Si, debido a esta limitación, no cumple los requisitos para recibir su beneficio mensual completo en virtud de este Plan en la fecha de entrada en vigencia de su pensión, su beneficio se recalculará cada año a partir de entonces para determinar si se pueden abonar beneficios adicionales.

SECCIÓN 6 TIPOS DE BENEFICIOS DE PENSIÓN

El Plan ofrece varios tipos de beneficios de pensión:

- Pensión regular por jubilación
- Pensión no reducida por jubilación anticipada
- Pensión reducida por jubilación anticipada
- Pensión de incapacidad por jubilación
- Pensión por jubilación tardía

En esta Sección se describe cuándo tiene derecho a recibir cada tipo de beneficio de pensión y cómo determinar el monto de su beneficio. Solo tendrá derecho a los beneficios de pensión si tiene derechos adquiridos, si se jubila efectivamente, lo que significa que cesa toda relación laboral con los empleadores contribuyentes y con todos los empleadores de pintores y oficios afines, sin intención de reincorporarse a dicho trabajo, y si cumple los requisitos de elegibilidad de beneficios en cuanto a edad, horas de beneficios y condición de empleado activo que se indican en cada tipo de beneficio de pensión.

Solo podrá comenzar a percibir su beneficio antes de cumplir los 65 años si es un empleado activo. Para ser considerado empleado activo, debe haber acumulado al menos 450 horas de beneficio en los tres años naturales anteriores al año en el que se produzca la fecha de entrada en vigencia de su pensión. El Plan ya no ofrece la pensión por jubilación anticipada diferida y adquirida que anteriormente se abonaba antes de los 65 años a determinados participantes inactivos con derechos adquiridos.

6.1 Pensión regular por jubilación

Elegibilidad. Tendrá derecho a una Pensión regular por jubilación a partir de su edad de jubilación regular (65 años o, si es posterior, cuando cumpla el quinto aniversario de su participación en el Plan) si ha adquirido derechos y se jubila.

Monto. Su Pensión regular por jubilación es el beneficio acumulado descrito en la Sección 5; es decir, un beneficio mensual de por vida que comienza al alcanzar su edad de jubilación regular.

Ejemplo 6A. Beneficio regular por jubilación

Supongamos que se jubila el 1 de junio de 2025 a los 65 años y que su beneficio acumulado total es de \$1,252.55. Su beneficio regular por jubilación mensual a partir del 1 de junio de 2025 es de \$1,253 (redondeando los 50 centavos hacia arriba).

Este monto se ajustará si recibe su beneficio de una forma distinta a la de una anualidad vitalicia individual, tal y como se describe en la Sección 7.

6.2 Pensión no reducida por jubilación anticipada

Elegibilidad. A partir del 1 de enero de 2025, tendrá derecho a una Pensión no reducida por jubilación anticipada si es un empleado activo, se jubila y cumple determinados requisitos de edad y horas de beneficios establecidos en el Cronograma del Plan de rehabilitación bajo el cual está cubierto (consulte la tabla siguiente).

Monto. El monto de su beneficio equivale a su beneficio acumulado (es decir, sin incluir el período de trabajo en virtud de un Acuerdo recíproco), sin que se aplique ninguna reducción por empezar a cobrarla antes de los 65 años.

Elegibilidad para la pensión no reducida por jubilación anticipada

Cronogramas predeterminado y alternativo 1	
Edad	Horas de beneficios
58	60,000
62	45,000
Cronograma alternativo 2	
Edad	Horas de beneficios
55	60,000
60	54,000
62	45,000

Norma especial para los participantes con 54,000 horas de beneficios o más al 31 de diciembre de 2024:

- Si al 31 de diciembre de 2024 tenía 54,000 horas de beneficios, recibirá un beneficio sin reducción a partir de los 60 años, independientemente del Plan bajo el cual está cubierto.
- Si al 31 de diciembre de 2024 tenía 60,000 horas de beneficios, recibirá un beneficio sin reducción a partir de los 55 años, independientemente del Plan bajo el cual está cubierto.

Importante: La fecha de entrada en vigencia de su Pensión no reducida por jubilación anticipada se aplazará seis meses por cada trimestre natural en el que haya estado empleado por parte de empresas no sujetas al Acuerdo de negociación colectiva a partir del 1 de enero de 1990, salvo en lo que respecta a la parte de su beneficio acumulado antes de 1990.

6.3 Pensión reducida por jubilación anticipada

Elegibilidad. Tendrá derecho a una Pensión reducida por jubilación anticipada si es un empleado activo con derechos adquiridos al cumplir los 55 años, se jubila y ha acumulado al menos 18,000 horas de beneficios (incluidas las horas correspondientes a un plan que sea signatario del Acuerdo recíproco).

Monto. El monto de su beneficio es igual a su beneficio acumulado, y la reducción se determina según el cronograma del Plan de Rehabilitación bajo el cual está cubierto (consulte la tabla siguiente).

Reducciones de la pensión reducida por jubilación anticipada

Cronograma predeterminado		
Edad	Horas de beneficios	Reducción por cada año en que se empiecen a percibir los beneficios antes de los 65 años
55	18,000	6 % (0.5 % por mes)
Cronogramas alternativos 1 y 2		
Edad	Horas de beneficios	Reducción por cada año en que se empiecen a percibir los beneficios antes de los 65 años
55	18,000-44,999	6 % (0.5 % por mes)
55	45,000	3 % (0.25 % por mes)

Norma especial para los participantes con 45,000 horas de beneficios o más al 31 de diciembre de 2024

- Si está cubierto por el Cronograma predeterminado, pero acumula 45,000 horas de beneficio (incluido el trabajo realizado en virtud de un Acuerdo recíproco) antes del 31 de diciembre de 2024, la reducción será del 3 % por cada año que le falte para cumplir los 65 años en el momento en que comience a percibir el beneficio.

Tenga en cuenta que la reducción de su Pensión reducida por jubilación anticipada se aplica de forma permanente a su beneficio y no se reajustará una vez que cumpla 65 años.

Importante: La fecha de entrada en vigencia de su Pensión reducida por jubilación anticipada se aplazará seis meses por cada trimestre natural en el que haya estado empleado por parte de empleadores no sujetos a Acuerdos de negociación colectiva a partir del 1 de enero de 1990, salvo en lo que respecta a la parte de su beneficio acumulado antes de 1990.

Ejemplo 6B. Pensión reducida por jubilación anticipada para participantes en el Cronograma predeterminado

Supongamos que dejó de trabajar en un empleo cubierto el 31 de diciembre de 2025, a los 60 años, con un total de 45,000 horas de beneficios, pero solo 43,500 horas de beneficios al 31 de diciembre de 2024. Su beneficio acumulado mensual de \$2,000.00 al 1 de enero de 2026, reducido por jubilación anticipada, se calcularía de la siguiente manera:

- (a) Monto de la pensión regular por jubilación: \$2,000.00
- (b) Porcentaje del beneficio (reducción del 0.5 % por cada mes que la fecha de entrada en vigencia de la pensión sea anterior a los 65 años): 70 %

Pensión por jubilación anticipada al 1 de enero de 2026 = (a) x (b): \$1,400.00

Ejemplo 6C. Pensión reducida por jubilación anticipada para participantes del Cronograma alternativo 1 o 2

Supongamos que dejó de trabajar en un empleo cubierto el 31 de diciembre de 2025, a los 55 años, con un total de 42,000 horas de beneficios. Su beneficio acumulado mensual de \$2,000.00 al 1 de enero de 2026, reducido por jubilación anticipada, se calcularía de la siguiente manera:

- (a) Monto de la pensión regular por jubilación: \$2,000.00
- (b) Porcentaje del beneficio (reducción del 0.5 % por cada mes que la fecha de entrada en vigencia de la pensión sea anterior a los 65 años): 40 %

Pensión por jubilación anticipada al 1 de enero de 2026 = (a) x (b): \$800.00

6.4 Pensión por incapacidad

Elegibilidad. Usted es elegible para una pensión por incapacidad si:

- es un empleado activo con derechos adquiridos en el momento de la aparición de la incapacidad de total y permanente, según lo determine la Administración de la Seguridad Social (*Social Security Administration, SSA*);
- la aparición de la incapacidad total y permanente, según lo determine la SSA, se produzca antes de que cumpla los 65 años;
- se jubile; y
- cuente con al menos 18,000 horas de beneficio (incluido el trabajo realizado en virtud de un Acuerdo recíproco) antes del inicio de la incapacidad total y permanente (según lo determine la SSA), basadas en las aportaciones reales del empleador (no en el servicio prestado anteriormente), y no haya tenido, en ningún momento, un empleo con empleadores no sujetos al Acuerdo de negociación colectiva.

SOLO se le considerará con incapacidad total y permanente si la SSA ha determinado que tiene derecho a los beneficios por incapacidad de la Seguridad Social. La fecha de inicio de la incapacidad también se rige por su resolución de la Seguridad Social, pero los pagos pueden comenzar después de dicha fecha. Consulte la Sección sobre **Solicitudes de beneficios por incapacidad y pagos retroactivos**. El Plan NO realiza sus propias evaluaciones médicas ni proporciona beneficios por incapacidad laboral o de otro tipo que no cumpla los criterios de la Seguridad Social para la incapacidad total y permanente.

Monto. El monto de su pensión por incapacidad depende de sus horas de beneficios al momento de su último día de trabajo en un empleo cubierto.

Cálculo de la pensión por incapacidad

	Horas de beneficio (incluido el trabajo realizado en virtud de un Acuerdo recíproco)	Pensión por incapacidad
Menor de 65 años	18,000-53,999	El 110 % de su beneficio acumulado, reducido en un 3 % por cada año (0.25 % por mes) que el beneficio se inicie antes de cumplir los 65 años (o su beneficio acumulado sin reducción, si es inferior). A estos efectos, si tiene menos de 55 años en el momento en que comience su pensión por incapacidad, el monto de su beneficio se determinará como si tuviera 55 años.
Menor de 65 años	54,000	Beneficio acumulado sin reducción

El pago de su pensión por incapacidad continuará durante toda su vida, siempre y cuando la Administración de la Seguridad Social le considere incapacitado. La Oficina del Fondo puede solicitarle periódicamente que presente pruebas de que sigue recibiendo beneficios por incapacidad de la Administración de la Seguridad Social. Una vez que cumpla 65 años, su beneficio se considerará una pensión de jubilación regular y los pagos continuarán, incluso si se recupera, siempre que no vuelva a prestar un servicio suspendible.

Nota importante: Su pensión por incapacidad no puede ser superior a su pensión regular por jubilación en la fecha de la solicitud.

Ejemplo 6D. Pensión por incapacidad

Supongamos que solicita una pensión por incapacidad a los 50 años, con un total de 42,000 horas de beneficios. Su beneficio acumulado mensual de \$2,000.00 reducido por jubilación anticipada, se calculará de la siguiente manera:

- (a) Monto de la pensión regular por jubilación: \$2,000.00
- (b) Porcentaje del beneficio (reducción del 0.25 % por cada mes que la fecha de entrada en vigencia de la pensión sea anterior a los 65 años y por hasta 10 años): 70 %

Pensión por incapacidad = 110 % de [(a) x (b)], pero no mayor que (a): \$1,540.00

Ejemplo 6E. Pensión por incapacidad

Supongamos que solicita una pensión por incapacidad a los 55 años, con un total de 55,000 horas de beneficios. Su beneficio acumulado mensual de \$2,000.00 se pagará sin reducción.

6.5 Solicitudes de beneficios por incapacidad y pagos retroactivos

El Plan recomienda que presente una solicitud de pensión por incapacidad ante la Oficina del Fondo antes de recibir una Notificación de concesión de beneficios por incapacidad de total y permanente de la Administración de la Seguridad Social ("Notificación de concesión de la SSA"). La Oficina del Fondo retendrá su solicitud hasta que la Administración de la Seguridad Social (SSA) tome una decisión definitiva sobre su caso.

Solicitud con una Notificación de concesión de la SSA:

- Pagos regulares. Los pagos de la pensión por incapacidad del Plan no comenzarán hasta que reciba la Notificación de concesión de la SSA y la envíe a la Oficina del Fondo, incluso si ya había presentado una solicitud anteriormente. Una vez que la Oficina del Fondo haya recibido una solicitud de pensión por incapacidad debidamente cumplimentada y su Notificación de concesión de la SSA, se iniciarán los pagos de su pensión por incapacidad. La fecha en la que comiencen sus pagos mensuales regulares será la fecha de entrada en vigencia de su pensión, incluso si recibe un pago retroactivo tal y como se describe a continuación.

- Pago retroactivo. Para tener derecho a un pago retroactivo, debe solicitar la pensión por incapacidad en un plazo de 12 meses a partir de la Notificación de concesión de la SSA. Recibirá un pago retroactivo a partir de la última de las siguientes fechas: (1) la primera fecha en la que sean pagaderos los beneficios por incapacidad total y permanente de la Seguridad Social, o (2) el primer día del mes siguiente al último día en que trabajó en un empleo cubierto (excepto con fines de rehabilitación). Los pagos retroactivos no afectarán a la fecha de entrada en vigencia de su pensión, pero se tendrán en cuenta para determinar el número garantizado de pagos.

Una solicitud de pensión por incapacidad presentada más de 12 meses después de la concesión de beneficios por incapacidad total y permanente de la Seguridad Social solo surtirá efecto a partir del mes siguiente a la presentación de la solicitud ante la Oficina del Fondo, y no se abonarán pagos retroactivos de la pensión por incapacidad por parte del Plan correspondientes a ningún mes anterior.

Solicitud sin una Notificación de concesión de la SSA:

Puede solicitar una pensión de jubilación anticipada (si cumple los requisitos) antes de haber recibido la Notificación de concesión de la SSA. Si recibe la Notificación de concesión de la SSA en un plazo de 24 meses desde la presentación de su solicitud de pensión de jubilación anticipada, el Plan cambiará su beneficio de pensión de jubilación anticipada a una pensión por incapacidad, con efecto a partir de la fecha de entrada en vigencia de su pensión o, si es posterior, a partir de la fecha en que sean pagaderos los beneficios por incapacidad total y permanente de la Seguridad Social. También recibirá un pago único correspondiente a los pagos retroactivos de la pensión por incapacidad, que no superará los 24 meses de beneficios, deducido el monto de cualquier pago de pensión de jubilación anticipada correspondiente a esos meses. Si su concesión se produce después de este período de 24 meses, no se le permitirá pasar de una pensión de jubilación anticipada a una pensión por incapacidad. (Si la concesión de la Seguridad Social tarda más de 24 meses, esta opción supondrá un monto inferior al que recibiría si esperara a recibir la Notificación de concesión de la SSA para recibir el pago del Plan. Se trata de una opción que le permite elegir entre disponer de ingresos mientras espera la Notificación de concesión de la SSA.)

6.6 Recuperación de la incapacidad

Si se recupera de una incapacidad total y permanente antes de cumplir los 65 años, debe comunicárselo a la Oficina del Fondo en un plazo de 21 días a partir de la fecha en que la SSA deje de considerarle incapacitado.

Su derecho a percibir la pensión por incapacidad cesa al recuperarse de una incapacidad total y permanente antes de cumplir los 65 años, independientemente de que se haya notificado o no al Plan. Cualquier pago de la pensión por incapacidad que reciba después de dejar de percibir los beneficios por incapacidad de la SSA antes de cumplir los 65 años se considerará un pago en exceso que podrá recuperarse de cualquier pago futuro que se le deba a usted, a su cónyuge o a sus beneficiarios.

Si la SSA le comunica que ya no tiene derecho a los beneficios por incapacidad, su pensión por incapacidad se interrumpirá, salvo que presente un recurso ante la SSA. Los pagos de su pensión por incapacidad continuarán mientras se tramite una apelación de buena fe ante la SSA. En caso de que la decisión definitiva sobre la apelación sea una denegación por parte de la SSA, su pensión por incapacidad se interrumpirá a partir de la fecha de dicha denegación. Es posible que se le pida que aporte pruebas de que la apelación tiene fundamento y se ha presentado de buena fe, incluyendo cartas de médicos, etc., y no solo para evitar la suspensión de su pensión por incapacidad.

Si se recupera de la incapacidad y vuelve a un empleo cubierto, cualquier crédito de servicio adicional que acumule se sumará a sus horas de beneficios y a su beneficio acumulado anteriormente.

Los pagos de la pensión por incapacidad que haya recibido anteriormente no afectarán a su derecho a la pensión ni al monto de la misma cuando comience a percibir su pensión de jubilación regular, anticipada no reducida o anticipada reducida, salvo en el caso de que se le reclame el reembolso de cualquier pago en exceso una vez que haya dejado de percibir los beneficios por incapacidad de la Seguridad Social.

6.7 Pensión por jubilación tardía con actividad laboral después de la edad jubilatoria regular

Si trabaja en un Empleo cubierto después de la edad de jubilación regular (por lo general, los 65 años) y antes de empezar a cobrar su pensión, seguirá acumulando derechos de beneficio del Plan. Su beneficio total en la fecha de entrada en vigencia de la pensión será igual a:

- el beneficio mensual pagadero en su fecha de jubilación regular (normalmente, el primer día del mes siguiente al que cumpla 65 años), más
- el incremento periódico de los beneficios mensuales que acumule por cualquier trabajo en un empleo cubierto por el Plan después de su fecha de jubilación regular, más
- un incremento del 1.5 % de su pensión mensual de jubilación regular por cada mes que no haya trabajado en un servicio suspendible a partir de su fecha de jubilación regular.

No se le abonará ningún monto con carácter retroactivo hasta su edad de jubilación regular si comienza a percibir su pensión en una fecha posterior.

Consulte la Sección 11.1 (Servicio suspendible) para obtener más información sobre el Servicio suspendible.

6.8 Pensión por jubilación tardía sin actividad laboral después de la edad jubilatoria regular

Si no trabaja en un empleo cubierto o en un servicio suspendible después de alcanzar la edad de jubilación regular, pero solicita su pensión al Plan después de su fecha de jubilación regular, sus beneficios se incrementarán para compensar el retraso por cada mes natural completo transcurrido entre su edad de jubilación regular y la fecha de entrada en vigencia de su pensión. Su beneficio total en la fecha de entrada en vigencia de la pensión será igual a:

- el beneficio mensual pagadero en su fecha de jubilación regular (normalmente, el primer día del mes siguiente al que cumpla 65 años), más
- un incremento del 1.5 % mensual por cada mes que no haya trabajado en un empleo suspendible a partir de su fecha de jubilación regular.
- No se le abonará ningún monto con carácter retroactivo hasta los 65 años si aplica para recibir los beneficios en una fecha posterior.

Ejemplo 6F. Beneficio por jubilación tardía

Supongamos lo siguiente:

- Dejó de trabajar en un empleo cubierto a los 65 años, con un beneficio total acumulado de \$1,000.
- No trabaja en un servicio suspendible después de cumplir los 65 años y solicita su pensión a partir de los 67 años y 6 meses.

En este caso, su beneficio por jubilación tardía se calculará de la siguiente manera.

- El número de meses de retraso (desde los 65 hasta los 67 años y 6 meses) es de 30.
- El incremento por jubilación tardía es del 45 % ($= 1.5 \% \times 30$), por lo que el incremento de su beneficio equivale al 45 % $\times$ \$1,000, es decir, \$450.
- Su beneficio total por jubilación tardía a los 67 años y 6 meses será de \$1,450 ($= \$1,000 + \450).

6.9 Fecha de inicio obligatoria

La legislación federal exige que su beneficio comience, a más tardar, en su "fecha de inicio obligatoria". Su fecha de inicio obligatoria suele ser el 1 de abril siguiente a la fecha en que cumpla 70 años y 6 meses.

Si solicita su beneficio antes de alcanzar su fecha de inicio obligatoria, podrá disponer de todas las opciones de pago disponibles. Si no elige ninguna opción antes de su fecha de inicio obligatoria, el Plan comenzará automáticamente a abonarle su beneficio de la forma estándar descrita en la Sección 7.3 más adelante, suponiendo que esté casado en su fecha de inicio obligatoria y que su cónyuge sea tres años más joven que usted. Esta opción de pago por defecto es irrevocable, a menos que presente una solicitud tal y como se describe en la Sección 10.1 y aporte documentación que acredite su estado civil real en la fecha de inicio obligatoria en un plazo de 180 días a partir de la fecha en que comience el pago.

Los participantes que hayan alcanzado su fecha de inicio obligatoria pueden seguir trabajando mientras perciben su prestación de jubilación. Sus beneficios mensuales pueden ser recalculadas.

Ejemplo 6G. Fecha de inicio obligatoria

Supongamos que usted nació el 12 de mayo de 1950. Tendrá 70 años y 6 meses el 12 de noviembre de 2020. Como su fecha de inicio obligatoria es el 1 de abril del año posterior al que alcance los 70 años y 6 meses, su fecha de inicio obligatoria es el 1 de abril de 2021. Debe comenzar a percibir la pensión a más tardar en esta fecha.

SECCIÓN 7 FORMAS DE PAGO DE LA PENSIÓN

Una vez que haya solicitado su pensión, se le pedirá que elija la forma de pago en la que desea que se le abone. En esta Sección se describen las formas de pago disponibles. No podrá cambiar la forma de pago ni designar a un nuevo beneficiario una vez que haya entrado en vigencia su pensión, salvo que haya seleccionado una Opción segura de cinco años u Opción segura de diez años, en cuyo caso podrá cambiar de beneficiario (previo consentimiento del cónyuge, si procede).

7.1 Forma estándar del beneficio

Su beneficio se abonará automáticamente en forma de pensión vitalicia individual si es soltero, o como una anualidad conjunta y de sobreviviente al 50 % con su cónyuge como beneficiario si está casado, a menos que elija una opción diferente (con el consentimiento de su cónyuge, si está casado), tal y como se describe en la Sección 7.4. Estas modalidades de beneficio se denominan "formas estándar" y tienen el mismo valor actuarial equivalente.

7.2 Forma estándar para participantes solteros: pensión vitalicia individual

Si no está casado en el momento en que comience a percibir el beneficio, la forma estándar es una pensión vitalicia individual, que le proporciona pagos mensuales durante toda su vida. Después de su fallecimiento, no se realizarán más pagos.

7.3 Forma estándar para participantes casados: pensión conjunta y de sobreviviente del 50 % con el cónyuge

Si está casado en el momento de comenzar a percibir su beneficio de jubilación, la forma de pago estándar es una pensión conjunta y de sobreviviente del 50 %, con su cónyuge como beneficiario. Esta forma de pago le proporciona pagos mensuales de por vida y, después de su fallecimiento, proporciona a su cónyuge sobreviviente beneficios mensuales de por vida, siendo cada pago equivalente al 50 % de su pensión mensual.

En el marco de la pensión conjunta y de sobreviviente del 50 %, su beneficio mensual se ajusta en función de su edad y de la edad de su cónyuge, debido a que se prevé que el beneficio se abone durante la vida de ambos (consulte el Ejemplo 7A). Si su cónyuge fallece antes que usted, no se realizará ningún ajuste en su beneficio. Además, la designación de su beneficiario en el marco de una opción de pago conjunto y de sobreviviente es irrevocable, incluso si posteriormente se divorcia.

Ejemplo 7A. Pensión conjunta y de sobreviviente del 50 % con el cónyuge: participante casado

Supongamos que tiene 65 años y que tiene derecho a una pensión de jubilación regular de \$2,500 al mes. Además, supongamos que su cónyuge tiene 60 años y que ni usted ni su cónyuge rechazan la Pensión conjunta y de sobreviviente del 50 % con el cónyuge. Su beneficio regular por jubilación se ajustaría de la siguiente manera: $\$2,500.00 \times 0.897 = \$2,242.50$

En este caso, recibiría \$2,242.50 al mes durante el resto de su vida. Suponiendo que su cónyuge le sobreviva, el 50 % de ese monto, es decir, \$1,121.25 (redondeado a \$1,121.50) al mes, se pagará de por vida a su cónyuge después de su fallecimiento.

7.4 Formas de pago opcionales

En lugar de recibir su pensión en la forma estándar descrita anteriormente, puede optar por recibir sus beneficios mediante una de las siguientes formas de pago de beneficios opcionales que se describen a continuación. Si está casado, se requerirá el consentimiento de su cónyuge (incluso si este es su beneficiario en la modalidad de pago opcional), salvo que elija una opción conjunta y de sobreviviente del 100 % o del 75 % con su cónyuge como beneficiario.

Cada una de estas modalidades opcionales tiene el valor actuarial equivalente a la forma estándar del beneficio.

Tenga en cuenta que, si su beneficiario no es su cónyuge, las opciones conjuntas y de sobreviviente a su disposición pueden verse limitadas en función de la diferencia de edad entre usted y su beneficiario, así como de su edad en la fecha de entrada en vigencia de la pensión.

Opciones conjuntas y de sobreviviente: 100 %, 75 % y 50 %

Cada opción conjunta y de sobreviviente le proporciona pagos mensuales de por vida y, después de su fallecimiento, proporciona a su Beneficiario sobreviviente beneficios mensuales de por vida, siendo cada pago equivalente al 100 %, 75 % o 50 % del monto que usted recibía. El beneficio mensual que se le abonará durante toda su vida es inferior al que recibiría con una pensión vitalicia individual, debido a que se prevé que se abone durante dos vidas.

Si su beneficiario fallece antes que usted, no se podrá designar a ningún otro beneficiario y no se realizará ningún ajuste en su beneficio mensual. Su beneficio continuará con el monto ajustado durante el resto de su vida y finalizará después de su fallecimiento.

El monto del ajuste con respecto a la pensión vitalicia individual depende del porcentaje de supervivencia que elija, de su edad en la fecha de entrada en vigencia de la pensión y de la diferencia de edad entre usted y su beneficiario.

Edad al inicio del beneficio		Factores de ajuste para diferentes porcentajes de supervivencia		
Participante	Beneficiario	100 %	75 %	50 %
65	65	0.850	0.883	0.919
65	60	0.814	0.853	0.897
60	60	0.876	0.904	0.934
60	55	0.848	0.882	0.918
55	55	0.901	0.924	0.948
55	50	0.880	0.907	0.936

Ejemplo 7B. Opción de pago conjunto y de sobreviviente

Supongamos que tiene derecho a una pensión de \$2,000.00 al mes a los 62 años. Elige la opción de pago conjunto y de sobreviviente y su beneficiario tiene la misma edad que usted.

Si elige la opción de pago conjunto y de sobreviviente al 100 %, su beneficio sería:

$$\$2,000 \times 0.866 = \$1,732.00 \text{ al mes}$$

Después de su fallecimiento, su beneficiario recibiría \$1,732.00 al mes de por vida.

Si elige la opción de pago conjunto y de sobreviviente al 75 %, su beneficio sería:

$$\$2,000 \times 0.896 = \$1,792.00 \text{ al mes}$$

Después de su fallecimiento, su beneficiario recibiría \$1,344.00 al mes de por vida.

Si elige la opción de pago conjunto y de sobreviviente al 50 %, su beneficio sería:

$$\$2,000 \times 0.928 = \$1,856.00 \text{ al mes}$$

Después de su fallecimiento, su beneficiario recibiría \$928.00 al mes de por vida.

Como se ha indicado anteriormente, los factores actuariales equivalentes de pago conjunto y de sobreviviente dependen de su edad, de la edad de su beneficiario y del porcentaje del beneficio que se mantenga para su beneficiario después de su fallecimiento.

Opciones conjuntas y de sobreviviente con opciones de ajuste: 100 %, 75 % y 50 %

Al igual que con la opción conjunta y de sobreviviente, cada opción de ajuste conjunta y de sobreviviente le proporciona pagos mensuales de por vida y, después de su fallecimiento, proporciona a su cónyuge u otro beneficiario sobreviviente beneficios mensuales de por vida, siendo cada pago equivalente al 100 %, 75 % o 50 % del monto que usted recibía. Asimismo, al igual que en las opciones conjuntas y de sobreviviente, el beneficio mensual que se abonará durante toda su vida es inferior al

que recibiría con una pensión vitalicia individual, debido a que se prevé que se abone durante dos vidas.

Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre con las opciones conjuntas y de sobrevivientes, si su beneficiario fallece antes que usted, su pensión aumentará o "se ajustará" al monto que correspondería si hubiera optado por una pensión vitalicia individual. Es su responsabilidad facilitar a la Oficina del Fondo una copia del certificado de defunción de su cónyuge u otro beneficiario sin demora después de su fallecimiento, para que se pueda ajustar su pensión.

El monto del ajuste con respecto a la pensión vitalicia individual depende del porcentaje de supervivencia que elija, de su edad en la fecha de inicio del beneficio y de la diferencia de edad entre usted y su beneficiario. Tenga en cuenta que los beneficios son inferiores a las de la opción conjunta y de sobreviviente debido al valor de la característica de ajuste.

Edad al inicio del beneficio		Factores de ajuste para diferentes porcentajes de supervivencia		
Participante	Beneficiario	100 %	75 %	50 %
65	65	0.823	0.861	0.903
65	60	0.794	0.837	0.885
60	60	0.859	0.890	0.924
60	55	0.835	0.871	0.910
55	55	0.891	0.916	0.942
55	50	0.872	0.901	0.932

Ejemplo 7C. Conjunta y de sobreviviente con ajuste

Supongamos que tiene 65 años y es elegible para una pensión regular por jubilación de \$2,000.00 al mes, y que usted y su cónyuge tienen la misma edad.

Si elige la opción de pago conjunto y de sobreviviente al 50 % con ajuste, su beneficio mensual sería:

$$\$2,000.00 \times 0.903 = \$1,806.00.$$

Recibiría \$1,806.00 al mes durante el resto de su vida y, si su cónyuge le sobrevive, este recibiría entonces el 50 % de ese monto, es decir, \$903.00, durante el resto de su vida.

Sin embargo, si su cónyuge fallece antes que usted, su beneficio mensual se incrementará hasta alcanzar el monto total de su pensión antes del ajuste correspondiente a la opción de pago conjunto y de sobreviviente con opción de ajuste, es decir, \$2,000.00 al mes.

Opción segura de cinco años (garantía de 60 meses) y opción segura de diez años (garantía de 120 meses)

El beneficio mensual en virtud de la opción segura de cinco años y la opción segura de diez años se abonará durante toda su vida. Si fallece antes de recibir 60 o 120 pagos mensuales, dependiendo de la opción que elija, los pagos continuarán con el mismo monto a su beneficiario en virtud del Plan hasta que se haya completado un total de 60 o 120 pagos. El beneficio mensual que se le abonará durante toda su vida es inferior al que recibiría con una pensión vitalicia individual por el valor de la garantía. El monto del ajuste con respecto a la pensión vitalicia individual depende de su edad en la fecha de entrada en vigencia de la pensión y de la duración de la garantía. La tabla siguiente muestra ejemplos de factores de ajuste actuarial para las garantías de cinco y diez años.

Edad del participante al inicio del beneficio	Factores de ajuste	
	Opción segura de cinco años	Opción segura de diez años
70	0.971	0.904
65	0.984	0.943
60	0.992	0.968
55	0.996	0.984

Aún puede elegir esta opción si está casado, pero se requerirá el consentimiento de su cónyuge (incluso si su cónyuge es su beneficiario).

Puede cambiar a su beneficiario después de la fecha de entrada en vigencia de la pensión, pero su cónyuge debe dar su consentimiento para cualquier cambio, a menos que el cambio sea para nombrar a su cónyuge como su beneficiario.

Opciones por incapacidad

Si está solicitando una pensión por incapacidad, puede elegir cualquiera de las formas de pago descritas en esta Sección 7, con la excepción de la opción segura de diez años.

SECCIÓN 8 BENEFICIOS POR FALLECIMIENTO ANTES DE LA JUBILACIÓN

Si fallece después de la fecha de entrada en vigencia de la pensión, los beneficios por fallecimiento se determinarán en función del tipo de pensión que se le esté pagando. Si fallece antes de la fecha de entrada en vigencia de la pensión, los beneficios por fallecimiento se pagarán según lo descrito en esta Sección 8. Para recibir un beneficio por fallecimiento, su cónyuge o beneficiario deberá presentar una solicitud de beneficio por fallecimiento previo a la jubilación ante la Oficina del Fondo.

Si fallece después de haber solicitado una pensión, pero antes de la fecha de entrada en vigencia de la pensión, su solicitud de beneficio no entrará en vigor y, en su lugar, podría tener derecho a un beneficio por fallecimiento previo a la jubilación conforme a esta Sección 8.

8.1 Participantes casados: beneficio antes de la jubilación para el cónyuge sobreviviente

Si está casado y fallece después de haber adquirido derechos de pensión, pero antes de su fecha de entrada en vigencia de la pensión, su cónyuge sobreviviente tendrá derecho a un beneficio para el cónyuge sobreviviente previo a la jubilación. El monto y la fecha de inicio del beneficio dependen de si fallece antes o después de la fecha más temprana en la que hubiera tenido derecho a comenzar a recibir una pensión del Fondo, tal como se describe en la Sección 6 (su "fecha de jubilación más temprana").

Monto del beneficio

El monto del beneficio antes de la jubilación para el cónyuge sobreviviente se basa en el beneficio acumulado que haya obtenido hasta la fecha de su fallecimiento. Si fallece **después** de su fecha de jubilación más temprana, el beneficio antes de la jubilación para el cónyuge sobreviviente equivale al monto del beneficio pagadero a su cónyuge como si hubiera comenzado a recibir una pensión conjunta y de sobreviviente del 50 % con su cónyuge el día anterior a su fallecimiento. Si fallece **antes** de su fecha de jubilación más temprana, el beneficio para el cónyuge sobreviviente previo a la jubilación se calcula utilizando su beneficio acumulado al último día en que trabajó en un empleo cubierto, como si hubiera sobrevivido hasta su fecha de jubilación más temprana, hubiera comenzado a recibir una pensión conjunta y de sobreviviente del 50 % con su cónyuge y hubiera fallecido al día siguiente.

Fecha de entrada en vigencia del beneficio

Si fallece **antes** de su fecha de jubilación más temprana, el beneficio para el cónyuge sobreviviente previo a la jubilación, que se pagará a su cónyuge, entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a la fecha en la que hubiera cumplido la edad de jubilación más temprana de haber vivido. Su cónyuge sobreviviente debe presentar una solicitud al Plan para comenzar a recibir su beneficio. Si fallece **después** de su fecha de jubilación más temprana, el beneficio para el cónyuge sobreviviente previo a la jubilación entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a la fecha en que su cónyuge sobreviviente presente una solicitud ante el Plan. Su cónyuge sobreviviente puede optar por aplazar los pagos hasta una fecha futura, pero los pagos **deben** comenzar a más tardar en su fecha de inicio obligatoria, y no se pagará ningún beneficio si su cónyuge sobreviviente fallece antes de que comiencen los pagos. Si el valor actual del beneficio total de su cónyuge es inferior a \$1,000, se pagará como un pago único que cubrirá la totalidad del beneficio de pensión, independientemente de cualquier elección previa o disposición en contrario.

Ejemplo 8A. Beneficio antes de la jubilación para el cónyuge sobreviviente

Supongamos que usted fallece antes de los 55 años siendo un empleado activo, con un total de 45,000 horas de beneficios al 31 de diciembre de 2024. Su cónyuge sobreviviente tiene la misma edad que usted. El beneficio pagadero a su cónyuge sobreviviente a la fecha en que usted hubiera alcanzado los 55 años se determina de la siguiente forma:

1.	Monto de la pensión regular por jubilación	\$2,000.00
2.	Factor de reducción por jubilación anticipada (0.5 % por cada mes antes de los 65 años)	<u>0.70</u>
3.	Pensión por jubilación temprana a los 55 años: (1) x (2)	\$1,400.00
4.	Ajuste conjunto y de sobreviviente del 50 %	<u>0.948</u>
5.	(3) x (4)	\$1,327.20
6.	% continuo al cónyuge sobreviviente	<u>50 %</u>
7.	Beneficio mensual para el cónyuge sobreviviente, que comienza cuando usted hubiera cumplido 55 años = (3) x (4)	\$663.60 (redondeado a \$664.00)

Ejemplo 8B: beneficio demorado antes de la jubilación para el cónyuge sobreviviente

Supongamos que fallece como empleado activo antes de su fecha de jubilación más temprana, a los 55 años, con un total de 20,000 horas de beneficio. Su cónyuge sobreviviente puede optar por comenzar a recibir el beneficio antes de la jubilación para el cónyuge sobreviviente en cualquier momento a partir de la fecha en que hubiera cumplido 55 años. Su cónyuge sobreviviente puede recibir un beneficio mensual más alto si pospone la fecha de inicio.

La siguiente tabla muestra el beneficio mensual antes de la jubilación para el cónyuge sobreviviente en dos fechas posibles: (a) su fecha de jubilación más temprana (a los 55 años en este caso) en comparación con (b) 10 años después, cuando hubiera cumplido 65 años (edad de jubilación regular), momento en el que no hay reducción por jubilación anticipada.

Pagable cuando el participante cumple 55 años:

1.	Beneficio acumulado:	\$1,400
2.	Beneficio acumulado reducido por jubilación temprana (el participante tiene 55 años):	\$560
3.	Beneficio acumulado reducido por jubilación temprana y conjunto y de sobreviviente al 50 % (el participante tiene 55 años):	\$530.88
4.	Beneficio antes de la jubilación para el cónyuge sobreviviente pagable cuando el participante tiene 55 años = 50 % x (3):	\$265.44 (o \$265.50)

Pagable cuando el participante cumple 65 años:

5.	Beneficio acumulado (sin reducción cuando el participante cumple 65 años):	\$1,400
6.	Beneficio acumulado reducido por opción conjunta y de sobreviviente del 50 % (el participante tiene 65 años):	\$1,327.20
7.	Beneficio antes de la jubilación para el cónyuge sobreviviente pagable cuando el participante tiene 65 años = 50 % x (6):	\$663.60 (o 664.00)

8.2 Participantes no casados: beneficio por fallecimiento antes de la jubilación para el participante no casado

Si fallece antes de su fecha de entrada en vigencia de la pensión y no está casado, su beneficiario tendrá derecho a un beneficio por fallecimiento si cuenta con al menos 9,000 horas de beneficio (sin incluir las horas trabajadas bajo un plan que sea parte del Acuerdo recíproco) y fallece mientras sea un participante activo con derechos adquiridos y no tenga empleo con empleadores no sujetos al Acuerdo de negociación colectiva.

El beneficio equivale al 50 % de las aportaciones pagadas por su trabajo y se pagará en forma de una anualidad mensual durante toda la vida de su beneficiario. Si tiene más de un beneficiario, se pagará en forma de pagos mensuales durante un número fijo de meses equivalente a su esperanza de vida al momento de su fallecimiento (a menos que todos sus beneficiarios sean mayores que usted, en cuyo caso se pagará como una anualidad mensual durante la vida de sus beneficiarios). Las aportaciones recibidas después de la fecha de entrada en vigencia de este beneficio no se tomarán en cuenta a los efectos de este beneficio.

Si está casado, su cónyuge sobreviviente puede elegir esta opción en lugar del beneficio antes de la jubilación para el cónyuge sobreviviente descrito en la Sección 8.1.

SECCIÓN 9 BENEFICIARIOS Y ASUNTOS RELACIONADOS

9.1 Beneficiario

Beneficiarios designados

Puede designar a uno o más beneficiarios para que reciban cualquier beneficio por fallecimiento pagadero después de su fallecimiento conforme al Plan, utilizando un formulario proporcionado por la Oficina del Fondo. Puede modificar sus designaciones de beneficiarios tantas veces como desee antes de su fecha de entrada en vigencia de la pensión. Sin embargo, si está casado, no puede elegir a un beneficiario que no sea su cónyuge sin el consentimiento por escrito de este. El consentimiento para un beneficiario alternativo debe estar firmado por usted y su cónyuge, y el formulario debe estar certificado ante notario. El formulario de designación de beneficiarios está disponible previa solicitud por escrito a la Oficina del Fondo o en el sitio web del Fondo: <https://www.iupat.org/for-members/pension/>. Las designaciones de beneficiarios completadas deben enviarse a la Oficina del Fondo.

Una vez que alcance su fecha de entrada en vigencia de la pensión, el beneficiario designado en sus formularios de elección de pensión se convertirá en su beneficiario designado y cualquier elección anterior dejará de ser válida.

Si designa a más de un beneficiario, cualquier monto pagadero a un beneficiario que no le sobreviva se reasignará a prorrata entre los beneficiarios sobrevivientes.

Beneficiarios por defecto

Si fallece antes de la fecha de entrada en vigencia de su pensión, o en el marco de una opción de pago seguro de cinco años o de una opción de pago seguro de diez años, y no hay un beneficiario designado válido registrado en el Fondo al momento de su fallecimiento, cualquier monto adeudado se pagará a su beneficiario o beneficiarios por defecto.

Su beneficiario por defecto es:

- su cónyuge sobreviviente
- su(s) hijo(s) (si no hay cónyuge sobreviviente)
- su(s) padre(s) (si no hay cónyuge o hijos sobrevivientes)
- herederos residuales en virtud de un testamento válido o de las leyes de sucesión intestada de Maryland (si no hay cónyuge, hijos ni padres sobrevivientes)

Si hay varios beneficiarios en cualquiera de las categorías anteriores, se repartirá en partes iguales.

Normas especiales

- No se pagarán beneficios por fallecimiento si no hay ningún beneficiario designado sobreviviente ni ningún beneficiario por defecto.
- No se pagarán beneficios por fallecimiento a un beneficiario que sea declarado penalmente responsable de su fallecimiento.
- Consulte la Sección 9.4 a continuación para conocer las normas especiales en caso de divorcio.

9.2 Asignación de beneficios

Sus beneficios no pueden venderse, cederse ni utilizarse como garantía de un préstamo. El Plan no aceptará ningún embargo o ejecución sobre sus beneficios para el pago de una deuda derivada de cualquier sentencia o decreto judicial o de otro tipo. Esta disposición del Plan se incluye con el fin de proteger su beneficio de pensión para el uso previsto: su jubilación.

Esta regla no prohíbe todos los pagos a terceros. Por ejemplo, un tribunal estatal puede asignar sus beneficios a un cónyuge o dependiente en virtud de una Orden Calificada de Relaciones Domésticas.

El Plan puede compensar los beneficios futuros con cualquier pago en exceso u otros montos que usted le deba al Plan, tal como se describe en la Sección 10.8.

9.3 Incompetencia y menores de edad

Si los fideicomisarios determinan que usted no puede ocuparse de sus asuntos debido a una incapacidad mental o física y no existe un tutor designado legalmente u otro representante legal, el Plan podrá pagar cualquier beneficio adeudado directamente a usted o a una persona u organización que le brinde cuidados, a menos y hasta que su tutor designado legalmente u otro representante legal presente una reclamación.

Si los beneficios son pagaderos a un menor, el Plan depositará los beneficios que le correspondan al menor en una cuenta fiduciaria ("UTMA") o retendrá el dinero hasta que el menor alcance la mayoría de edad. Los pagos realizados conforme a estas normas eximirán por completo al Plan y a los fideicomisarios de todas y cada una de las obligaciones relacionadas con los beneficios.

9.4 Participantes divorciados

Si se divorcia, ya sea antes o después de la fecha de entrada en vigencia de la pensión, su excónyuge podría tener derecho a una parte de sus beneficios de pensión.

Si a su excónyuge o a su hijo se le ha otorgado una parte de sus beneficios de pensión, será necesario presentar ante el Plan una QDRO para que se cumpla dicha adjudicación. Una QDRO debidamente dictada por un tribunal garantiza el derecho de su excónyuge o de su hijo a una parte de sus beneficios de pensión. El Plan tratará la orden como una solicitud de beneficios en virtud del Plan, determinará si cumple con los requisitos y les notificará a usted y a su excónyuge o hijo la decisión. Se respetarán todos los derechos de un excónyuge o hijo estipulados en una QDRO, y estos tendrán prioridad sobre los de cualquier cónyuge posterior.

Para evitar cualquier retraso en el procesamiento de su solicitud de pensión, debe proporcionar al Plan una QDRO lo antes posible después de su divorcio. Es su responsabilidad proporcionar al Plan una QDRO. **Comuníquese con la Oficina del Fondo o visite el sitio web del Fondo para obtener un modelo de texto de la QDRO que usted o su abogado puedan utilizar al preparar una QDRO.**

Si se divorcia antes de la fecha de entrada en vigencia de la pensión, cualquier designación de su excónyuge como beneficiario que se haya realizado antes del divorcio quedará automáticamente revocada una vez que la Oficina del Fondo reciba pruebas convincentes del divorcio, incluida la fecha del mismo, a menos que se disponga lo contrario en una QDRO.

SECCIÓN 10 SOLICITUDES Y APELACIONES

10.1 Solicitudes de pensión

El pago de un beneficio de pensión de este Plan no es automático. Debe solicitar su pensión presentando una solicitud debidamente completada en el formulario del Plan ante la Oficina del Fondo. Salvo lo dispuesto expresamente en el Plan, no se pagarán beneficios correspondientes a ningún período anterior a la presentación de una solicitud debidamente completada en el formulario del Plan ante la Oficina del Fondo. Los formularios de solicitud de pensión están disponibles en línea en <https://www.iupat.org/members/pension/> o al comunicarse con la Oficina del Fondo.

Además de la solicitud de pensión, deberá proporcionar a la Oficina del Fondo la información correcta para que el Plan le ofrezca las opciones de beneficios disponibles para usted en virtud del Plan, tales como su estado civil, cónyuges actuales y anteriores, cualquier sentencia de divorcio, el beneficiario que desee designar, reclamaciones por incapacidad (como la carta de Notificación de Concesión de la Administración de la Seguridad Social), etc. También debe identificar todos los planes recíprocos para que el Plan pueda procesar una pensión parcial en virtud del Acuerdo recíproco de pensiones del IUPAT.

Su solicitud no estará completa sin la verificación de las fechas de nacimiento, su estado civil, cónyuges actuales y anteriores, y cualquier sentencia de divorcio. Una solicitud que no incluya una petición de beneficios por incapacidad ni la información de respaldo no se considerará como una reclamación de beneficios por incapacidad.

El Plan recomienda que inicie el proceso de solicitud 90 días antes de la fecha en que desee que comience su pensión, pero no más de 180 días antes de la fecha de entrada en vigencia de su pensión. Si la Oficina del Fondo solicita información o documentación adicional con respecto a su solicitud, deberá presentar la información solicitada en un plazo de 90 días a partir de la fecha de la solicitud del Fondo. Si no se recibe la información dentro de los 90 días, su solicitud se considerará retirada y deberá presentar una nueva solicitud de pensión.

10.2 Formulario de elección de beneficios

Si el Plan determina que usted es elegible para recibir beneficios del Fondo, recibirá una forma de elección de pago con el monto de su beneficio y cualquier forma de pago opcional que esté a su disposición (tal como se describe en la Sección 7, Formas de pago de la pensión). Debe elegir **una** de las opciones que figuran en su forma de elección de pago. Puede cambiar su opción de pago dentro de los 180 días siguientes a la fecha indicada en la carta de determinación que acompaña a sus formularios de elección de pago. Si está casado, se seguirá requiriendo el consentimiento de su cónyuge para cualquier cambio que se realice. Si no presenta los formularios de elección de pago debidamente completados dentro de los 180 días posteriores a la recepción de dichos formularios, su solicitud se cerrará y deberá volver a presentar una solicitud.

10.3 Exenciones conyugales

Exención conyugal conjunta y de sobreviviente

Si está casado y no elige una pensión conjunta y de sobreviviente, se requerirá el consentimiento de su cónyuge. Si su cónyuge decide renunciar al derecho a una pensión conjunta y de sobreviviente, deberá dar su consentimiento a la forma específica de beneficio que usted haya elegido y completar debidamente el formulario de renuncia del cónyuge a la pensión conjunta y de sobreviviente incluido en sus formularios de elección de pago.

Formulario de consentimiento del cónyuge para la designación de beneficiarios (para las opciones de pago garantizado a cinco y diez años)

Su cónyuge también puede renunciar por completo al derecho a ser designado como beneficiario. Si ha seleccionado una opción de pago seguro a cinco o diez años y desea nombrar a otra persona que no sea su cónyuge como su beneficiario, se requiere el consentimiento de su cónyuge. Para que sean válidos, la renuncia y el consentimiento también deben presentarse **después** de que usted haya recibido una explicación detallada de las opciones de pago disponibles.

No se requiere el consentimiento del cónyuge si puede presentar pruebas, a satisfacción de los fideicomisarios, de que no tiene cónyuge, de que no se puede localizar a su cónyuge o de que su cónyuge lo ha abandonado. Si, en estas condiciones, no hay cónyuge, se le considerará un participante

soltero a los efectos de las formas de pago que están a su disposición.

10.4 Fecha de entrada en vigencia de la pensión

Suponiendo que haya cumplido con todos los requisitos de elegibilidad del Plan, su fecha de entrada en vigencia de la pensión será la última de las siguientes fechas:

- el primer día del mes siguiente a la recepción de su solicitud, o
- el primer día del mes que usted especifique en su solicitud.

Si, por razones administrativas, sus pagos efectivos deben comenzar después de la fecha descrita anteriormente, su primer pago mensual incluirá un pago retroactivo a partir de su fecha de entrada en vigencia de la pensión. Sus beneficios se suspenderán y no se pagarán si trabaja en un servicio suspendible, tal como se describe en la Sección 11, aunque haya cumplido con los requisitos de elegibilidad para recibir los beneficios.

10.5 Solicitud de una pensión de sobreviviente

Todas las defunciones de los participantes deben notificarse a la Oficina del Fondo. Su cónyuge o beneficiario debe comunicarse con la Oficina del Fondo lo antes posible después de la defunción y presentar una copia certificada del acta de defunción del participante en la que se indique la causa del fallecimiento. Dentro de los 30 días hábiles siguientes a la notificación del fallecimiento, se enviará una resolución sobre los beneficios para sobrevivientes a las partes correspondientes.

10.6 Procesamiento de los reclamos

Una vez que presente una solicitud, el Plan le enviará una notificación sobre su elegibilidad para recibir beneficios. Se le notificará cualquier decisión del Plan con respecto a los beneficios dentro de un plazo razonable, pero a más tardar 90 días después de la recepción de una solicitud debidamente completada. El Plan puede tardar hasta 180 días en responder a su solicitud por motivos ajenos a su control.

Cualquier persona que reclame beneficios debe proporcionar al Plan y a los fideicomisarios toda la información o prueba que sea razonablemente necesaria para determinar sus derechos a los beneficios. El Plan le notificará si falta alguna información, y el plazo para tomar una decisión sobre la solicitud quedará en suspenso y se extenderá por el tiempo que le tome proporcionar la información relevante que falte a la Oficina del Fondo.

Una solicitud se considerará retirada si el solicitante (o el cónyuge o beneficiario de un solicitante) no proporciona la información necesaria o apropiada solicitada por el Plan por escrito, o no completa y devuelve un formulario de elección de beneficios dentro de los 180 días posteriores al envío por correo de la solicitud o del formulario del Plan. Una vez que una solicitud se haya considerado retirada, el solicitante (o su cónyuge o beneficiario) deberá presentar una nueva solicitud debidamente completada ante el Plan.

10.7 Información de los beneficios

El Plan tiene derecho a basarse en las declaraciones, consentimientos y revocaciones por escrito que los solicitantes presenten al Plan al tomar decisiones sobre los beneficios. A menos que la ley disponga lo contrario, el Plan no otorgará beneficios duplicados con respecto a un mismo participante que excedan el valor de los beneficios que le correspondan legítimamente. Si un solicitante proporciona información o pruebas inexactas que sean relevantes para la reclamación, los fideicomisarios podrán denegar, suspender o interrumpir los beneficios que de otro modo serían pagaderos en virtud del Plan, salvo que la ley lo prohíba, y recuperar las pérdidas a través de cualquier otro medio de cobro.

10.8 Pagos en exceso

Si el Fondo paga beneficios a los que usted (o su cónyuge, su beneficiario alternativo o su beneficiario) no tiene derecho, el Fondo tiene derecho a recuperar dichos pagos en exceso en la medida en que lo permita la ley, incluso tomando las siguientes medidas:

- deducir los pagos en exceso de los beneficios futuros que, de otro modo, el Fondo le pagaría a usted (o a su cónyuge, a su beneficiario alternativo o a su beneficiario);
- iniciar acciones legales contra la parte a quien o en nombre de quien se pagaron los beneficios

(y sus sucesiones), en cuyo caso la parte a quien o en nombre de quien se pagaron los beneficios será responsable de todos los costos y gastos en que incurra el Fondo en relación con el cobro de cualquier pago en exceso o con la ejecución de cualquiera de los derechos del Fondo al reembolso.

El Fondo puede adoptar una política de recuperación de pagos en exceso para especificar los procedimientos y métodos para recuperar dichos pagos.

Al aceptar los beneficios del Fondo, usted (y su cónyuge, su beneficiario alternativo y su beneficiario) aceptan renunciar a cualquier defensa basada en el plazo de prescripción aplicable con respecto al ejercicio de cualquiera de los derechos del Fondo para recuperar los pagos en exceso.

10.9 Apelación de una decisión sobre los beneficios

El Plan prevé la posibilidad de presentar apelaciones ante los fideicomisarios por parte de cualquier persona afectada por una determinación adversa de beneficios. Una determinación adversa de beneficios es cualquier denegación, reducción, cancelación o falta de prestación o pago (total o parcial) de un beneficio, incluido cualquier denegación, reducción, cancelación o falta de prestación o pago que se base en una determinación de la elegibilidad de un participante o beneficiario para participar en el Plan. La falta de una decisión en el plazo establecido constituye una resolución adversa sobre beneficios que puede ser objeto de apelación.

Puede presentar una apelación ante los fideicomisarios dentro de los 60 días siguientes a la notificación de una resolución adversa sobre beneficios o si no recibe respuesta de la Oficina del Fondo dentro de los 90 días a partir de la fecha en que la Oficina del Fondo reciba su solicitud. Una determinación adversa de beneficios se considerará definitiva si no se presenta una apelación a tiempo.

Usted o su representante tienen derecho a revisar toda la documentación oficial relacionada con el Plan para preparar una apelación. Se le otorgará, previa solicitud y de forma gratuita, acceso razonable a todos los documentos, registros y otra información relevante para la reclamación, así como copias de los mismos. Todos los comentarios, documentos, registros y demás información presentada por el solicitante en relación con la solicitud serán considerados en la apelación, independientemente de si dicha información se presentó o se tomó en cuenta en la determinación inicial adversa sobre el beneficio. Al presentar una apelación, tiene derecho a ser representado por escrito por un abogado o cualquier representante personal de su elección. Su apelación por escrito debe indicar claramente por qué considera que tiene derecho al beneficio que solicita.

Los fideicomisarios (o cualquier comité al que los fideicomisarios hayan delegado autoridad) revisarán y decidirán sobre su apelación en su primera reunión trimestral programada regularmente después de recibir su apelación. Sin embargo, si la apelación se recibe con menos de 30 días de antelación a dicha reunión, la decisión sobre la apelación se tomará en la siguiente reunión programada regularmente del Consejo de Administración (o de un comité designado por el Consejo de Administración). El análisis de la apelación puede posponerse hasta la siguiente reunión trimestral hasta dos veces en circunstancias especiales, como la necesidad de obtener información adicional. Debe recibir notificación de cualquier demora antes de que expire el plazo de respuesta. Una vez tomada la decisión, el Plan le enviará por correo una explicación por escrito lo antes posible, normalmente a más tardar 5 días después de que se haya tomado la decisión sobre la apelación.

10.10 Demandas

Puede presentar una demanda civil una vez concluido el proceso de apelación o en caso de que se demore la decisión sobre una apelación, de conformidad con la Sección 502(a) de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (*Employee Retirement Income Security Act*, ERISA). Una demora en la tramitación de una reclamación no da derecho, por sí sola, a que nadie reciba beneficios del Plan. Si acude a la corte antes de que venza el plazo para responder a una apelación o sin haber presentado una apelación, la corte puede desestimar su caso por no haberse dirigido primero a los fideicomisarios.

Sus documentos judiciales pueden ser notificados a la Oficina del Fondo o a un fideicomisario.

10.11 Plazo de prescripción uniforme para demandas y otros procedimientos judiciales

Norma general Con el fin de garantizar resultados uniformes para todos los participantes, el Plan establece que cualquier demanda u otra acción legal contra el Plan, sus fideicomisarios u otros fiduciarios deben presentarse a más tardar 3 años después de la primera de las siguientes fechas:

- la fecha en que el reclamante descubre o debería haber descubierto el daño que constituye la base de su reclamación, independientemente de si el reclamante ha presentado una solicitud formal de beneficios u otra reclamación ante el Plan;
- la fecha en que el Plan rechaza claramente una reclamación y dicho rechazo sea conocido, o deba ser conocido, por el reclamante, independientemente de si este ha presentado una solicitud formal de beneficios u otra reclamación ante el Plan;
- la fecha de una determinación o respuesta inicial por escrito del Plan a una reclamación por escrito o, si es anterior, la última fecha para que el Plan emita una determinación o respuesta inicial oportuna respecto a una reclamación de beneficios u otra solicitud conforme a la ley ERISA y los reglamentos aplicables.

El Plan también tiene un plazo absoluto, independientemente de que haya o no motivos para tener conocimiento de una reclamación. No se puede presentar una demanda después de la fecha límite permitida para una demanda por incumplimiento del deber fiduciario conforme a la Sección 1113 de la ley ERISA. Por lo general, esto no puede ser más tarde de 6 años después de la última acción que constituyó parte de un incumplimiento u omisión de obligaciones en virtud del Plan o de la ley ERISA.

Estas limitaciones no eximen al reclamante de la obligación de solicitar una revisión interna del Plan respecto a una reclamación denegada u otra solicitud de pago conforme a la ley ERISA y las regulaciones aplicables. El plazo de prescripción de tres años no se prorroga por el hecho de que se presente una solicitud de revisión ni por otros procedimientos administrativos, salvo dos excepciones. El administrador del Fondo puede aceptar prorrogar el plazo por escrito. El plazo para presentar una demanda también se prorrogará por el tiempo permitido (en las regulaciones federales) para responder a una solicitud por escrito del Plan en la que se pida información adicional al reclamante. Si se presenta una demanda antes de que concluyan los procedimientos de revisión, el caso podrá suspenderse o remitirse según sea necesario o apropiado para la revisión del Plan.

Esta limitación se aplica a la revisión de todos los procedimientos administrativos, arbitrajes, demandas u otras acciones legales relacionadas con una reclamación u otra acción contra el Plan, sus fideicomisarios u otros fiduciarios, a menos que la ley aplicable prohíba dicha restricción. También se aplica a los pagos de beneficios, de modo que bajo ninguna circunstancia se pagarán beneficios (que de otro modo serían pagaderos) correspondientes a cualquier mes u otro período anterior a más de 6 años antes de la presentación de la demanda.

Cuestiones relacionadas con las aportaciones del empleador y del empleado Los fideicomisarios consideran que los empleados tienen la obligación de revisar sus registros y solicitar la corrección de informes o estados de cuenta inexactos de manera oportuna. Las correcciones oportunas permiten que el Plan de Pensión y los demás participantes y beneficiarios confíen en la exactitud de las proyecciones de financiamiento del Plan, las cuales constituyen la base para determinar los beneficios del Plan.

En consecuencia, un participante o beneficiario, por lo general, no podrá reclamar crédito adicional por aportaciones o años de servicio correspondientes a ningún año, a menos que haya presentado una solicitud de revisión dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se le haya entregado al participante un estado de cuenta escrito de los beneficios del Plan correspondiente a un Año del Plan. Cualquier demanda relacionada con dichas reclamaciones debe presentarse dentro del plazo general mencionado anteriormente.

Estas limitaciones se aplican a todos los procedimientos administrativos, arbitrajes, demandas u otras acciones legales relacionadas con una reclamación u otra acción contra el Plan, sus fideicomisarios u otros fiduciarios, a menos que la ley aplicable prohíba dicha restricción.

10.12 Lugares limitados para interponer una demanda (jurisdicciones)

El Plan limita los lugares donde se pueden presentar demandas relacionadas con el Plan o sus fiduciarios a un número reducido de jurisdicciones.

- Cualquier demanda contra el Plan, sus fiduciarios o los fideicomisarios, en su calidad de patrocinador del Plan, solo puede presentarse ante el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Maryland o ante el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Columbia.
- Si una reclamación no puede presentarse ante un tribunal federal, la demanda puede presentarse ante los tribunales del estado de Maryland o del Distrito de Columbia.
- Existe una excepción que permite a un participante individual que busque obtener los beneficios del Plan presentar una demanda ante el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos correspondiente a su residencia actual.

Se aplican reglas similares a cualquier procedimiento administrativo, arbitraje u otras acciones o procedimientos legales contra el Plan que no se presenten ante un tribunal. Estos deben presentarse ante la oficina o agencia con jurisdicción sobre la Oficina del Fondo en Hanover, Maryland.

Estas limitaciones se aplican a todos los procedimientos administrativos, arbitrajes, demandas u otras acciones legales relacionadas con una reclamación u otra acción contra el Plan, sus fideicomisarios u otros fiduciarios, a menos que la ley aplicable prohíba dicha restricción.

10.13 Facultades y autoridad del fideicomisario

Los fideicomisarios son los únicos encargados de determinar el nivel de prueba requerido en cualquier aplicación e interpretación de este Plan. Los fideicomisarios tienen el derecho exclusivo y la autoridad discrecional para interpretar los términos del Plan, resolver cualquier ambigüedad y decidir sobre cualquier cuestión, hecho o norma jurídica que pueda surgir en relación con la aplicación o administración del Plan, incluyendo, entre otros, la determinación de la elegibilidad para recibir beneficios.

SECCIÓN 11 EL TRABAJO DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN

Si comienza a recibir su pensión y luego sigue trabajando o regresa a ciertos tipos de trabajo, no tendrá derecho a recibir ninguna pensión por cada mes en el que realice dicho trabajo (o por cada mes en el que realice dicho trabajo durante 40 horas después de cumplir los 65 años). Este tipo de trabajo es denominado "servicio suspendible".

11.1 Servicios suspendibles

Por "servicio suspendible" se entiende todo el empleo cubierto y cualquier otro trabajo de pintores y oficios afines a partir del momento en que comience a recibir su pensión, a menos que dicho trabajo se encuentre dentro de alguna de las excepciones que se enumeran a continuación.

Excepciones a los servicios suspendibles

- Ciertos tipos y volúmenes de trabajo en ferias comerciales.
- Ciertos tipos y volúmenes de trabajo de capacitación para el Instituto Internacional de Oficios de Acabado (*International Finishing Trades Institute*, iFTI).
- Ciertos proyectos de alcance limitado en los que el Sindicato Local o el Consejo Distrital demuestre una necesidad urgente de que los participantes jubilados realicen dicho trabajo antes de que este comience.
- El trabajo realizado por participantes de 65 años o más en cualquier mes que sea inferior a 40 horas.
- El trabajo realizado por los participantes después de la fecha de inicio obligatoria (actualmente, el 1 de abril del año siguiente al año en que el participante cumple 70 años y 6 meses).

En ocasiones pueden aplicarse excepciones adicionales para períodos específicos de trabajo. El Fondo emite un aviso cada diciembre a todos los participantes en el que se describen las excepciones para el año calendario siguiente. Por favor, revise el aviso o comuníquese con la Oficina del Fondo para obtener más información.

11.2 Informe de servicios suspendibles

Debe informar al Plan cuando regrese a cualquier servicio suspendible dentro de los 21 días siguientes al inicio de dicho trabajo, independientemente de si se espera que trabaje 40 horas al mes o no. Es su responsabilidad demostrar que cualquier trabajo que realice después de que comience su pensión no se trata de un servicio suspendible.

- Si no informa su servicio suspendible antes de cumplir los 65 años, dentro de los 21 días siguientes al inicio de dicho trabajo, una vez que deje de trabajar, sus beneficios de jubilación anticipada se retrasarán seis meses adicionales.
- Si no informa su trabajo en un servicio suspendible después de cumplir los 65 años, el Plan asumirá que ha estado trabajando cuarenta (40) horas o más al mes y será su responsabilidad demostrar lo contrario.

11.3 Procedimiento de suspensión de beneficios

Se le notificará si se van a suspender sus beneficios. Tiene derecho a que se revise la decisión de suspensión de los beneficios, de la misma manera que se apela una determinación adversa sobre una solicitud de beneficios. Para solicitar una revisión, debe presentar una solicitud por escrito ante los fideicomisarios dentro de los 60 días siguientes a la notificación de suspensión emitida por el Plan.

11.4 Recuperación de pagos en exceso

Si el Plan le paga beneficios correspondientes a cualquier mes en el que posteriormente se determine que se encontraba en servicio suspendible, deberá reembolsar dichos beneficios (más los intereses) al Plan; de lo contrario, el Plan recuperará los pagos en exceso de usted (o de su cónyuge u otro beneficiario), más los intereses, mediante la reducción de los pagos de pensión que de otro modo se le pagarían o de cualquier otra forma permitida por la ley.

11.5 Cálculo y pago de beneficios por trabajo después de comenzar a cobrar la pensión

Existen normas especiales para calcular y pagar los beneficios acumulados por el trabajo realizado después de haber comenzado a recibir su pensión. Recuerde también que, si su pensión está suspendida, debe notificar a la Oficina del Fondo que ha dejado de trabajar en un servicio suspendible para reanudar su pensión, y que la reanudación de su pensión de jubilación anticipada (sin incluir ninguna parte

devengada antes de 1990) se retrasará seis (6) meses por cada trimestre calendario que haya trabajado en un empleo no cubierto.

Beneficios acumulados por trabajo realizado antes de los 65 años y mientras su pensión está suspendida

Si comienza a recibir su pensión antes de cumplir los 65 años y luego tiene un servicio suspendible que da lugar a una "suspensión" de su pensión, cualquier beneficio adicional que devengue mientras su pensión esté suspendida será pagadera cuando cumpla 65 años (o cuando cese el servicio suspendible, si es más tarde).

- Cuando estos beneficios adicionales sean pagaderos, deberá realizar una nueva elección para seleccionar una forma de pago para dichos beneficios (y obtener el consentimiento de su cónyuge, si corresponde). Cualquier beneficio que acumule después de que comiencen a pagarse estos beneficios adicionales se pagará automáticamente en la forma de pago que haya elegido para sus beneficios adicionales.

Beneficios devengados por trabajo realizado después de los 65 años y mientras su pensión está suspendida

Si comienza a recibir su pensión después de los 65 años y luego tiene un período de servicio suspendible, cualquier beneficio adicional que acumule mientras su pensión esté suspendida se pagará cuando tenga derecho a reanudar su pensión (es decir, cuando finalice el período de servicio suspendible y lo notifique a la Oficina del Fondo).

- Cuando estos beneficios adicionales sean pagaderos, si comenzó a recibir su pensión antes de cumplir los 65 años, deberá realizar una nueva elección para seleccionar una forma de pago para estos beneficios adicionales (y obtener el consentimiento de su cónyuge, si corresponde), y cualquier beneficio que acumule después de que comiencen a pagarse estos beneficios adicionales se pagará automáticamente en esta forma de pago. Si comenzó a recibir su pensión a los 65 años o después, todos los beneficios adicionales se pagarán en la misma forma que seleccionó originalmente.

Trabajo sin suspensión del beneficio (ya sea antes o después de los 65 años)

Si comienza a recibir su pensión y luego realiza un trabajo que no se considera servicio suspendible, cualquier beneficio adicional que gane por dicho trabajo se acumulará de acuerdo con la regla de "pago y compensación". Según esta regla, la pensión que se le paga por cualquier año calendario se resta de los beneficios adicionales que obtendría por ese año por su trabajo adicional si no estuviera recibiendo una pensión, y cualquier monto restante se sumará a su pensión antes del 1 de abril siguiente, con efecto retroactivo al 1 de enero. Si la pensión que se le paga en un año natural es mayor que el valor de los beneficios que de otra manera obtendría por el trabajo realizado en ese año, no tendrá derecho a ningún beneficio adicional por ese año.

- El trabajo por el cual no se suspende su beneficio incluye:
 - ✓ Menos de 40 horas de cualquier tipo de trabajo en un mes natural después de cumplir 65 años.
 - ✓ El trabajo que realice a partir del 1 de abril del año en que cumpla 70 años y 6 meses.

Tenga en cuenta que el Programa de Exención del Plan se dio por terminado a partir del 31 de diciembre de 2018.

11.6 Suspensiones: ejemplos de cálculos

Debajo se muestran dos ejemplos para mostrar el rango y el impacto de diferentes cálculos de beneficios y las compensaciones de los beneficios recibidos.

Ejemplo 11A. Beneficios para el participante después de la suspensión

Adam se jubiló a los 55 años y comenzó a recibir una pensión no reducida por jubilación anticipada de \$1,000 al mes. Recibió su pensión durante 6 años y luego volvió a trabajar en servicio suspendible durante 4 años.

La pensión de Adam quedó suspendida mientras estuvo en servicio suspendible. Las acumulaciones adicionales obtenidas durante su período de reincorporación al trabajo sumaron \$300.

Cuando se jubiló nuevamente cuatro años después, a los 65 años, se restableció su beneficio original de 1,000 y su beneficio mensual se incrementó en \$300, lo que dio un beneficio total de \$1,300.

Ejemplo 11B. Beneficios para el participante sin suspensión

Angela se jubiló a los 55 años y comenzó a cobrar una pensión sin reducción por jubilación temprana de \$1,000 al mes. Cobró su pensión por 6 años y, luego, regresó a un trabajo que no era un servicio suspendible por 4 años.

La pensión de Angela siguió pagándose durante su período de reincorporación al trabajo porque no estaba empleada en un servicio suspendible. Si no se hubiera seguido pagando su pensión, habría acumulado un beneficio adicional de \$75.00 durante cada año de su reincorporación laboral.

Cualquier beneficio adicional que Angela acumule mientras se le pagan sus beneficios se calcula según la regla de pago y compensación, convirtiendo la pensión que siguió recibiendo cada año en un beneficio mensual vitalicio actuarialmente equivalente, basado en el valor de las acumulaciones adicionales que habría obtenido para ese año. Si el valor de la prestación mensual vitalicia equivalente recibida durante cualquier año es mayor que la prestación adicional devengada durante el trabajo posterior a la jubilación, no se paga ninguna prestación adicional. Como se muestra en la tabla a continuación, el valor de los beneficios que recibió cada año (Columna 4) fue mayor que las nuevas acumulaciones que habría devengado (Columna 2), por lo que no hay acumulaciones adicionales. En otras palabras, los beneficios que recibió valían más que los nuevos beneficios que habría acumulado, por lo que compensaron por completo cualquier nueva acumulación. Cuando se jubile nuevamente, seguirá recibiendo \$1,000 al mes, pero su beneficio no se incrementará.

<u>Edad del participante</u>	<u>Beneficio acumulado ganado en servicio no suspendible</u>	<u>Beneficios de pensión pagados durante el servicio no suspendible</u>	<u>Valor mensual de los beneficios de pensión pagados durante el servicio no suspendible</u>	<u>Adicional neto de los beneficios de pensión = (2) – (4) (no menos que cero)</u>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
61	\$75	\$12,000	\$99	\$0
62	\$75	\$12,000	\$101	\$0
63	\$75	\$12,000	\$103	\$0
64	\$75	\$12,000	\$105	\$0
TOTAL	\$300			\$0

SECCIÓN 12: IDENTIFICACIÓN DEL PLAN E INFORMACIÓN DE CONTACTO

12.1 Consejo de Administración y administrador del plan

El Plan es administrado por un Consejo de Administración conjunto, integrado por representantes del IUPAT y representantes de los empleadores. A continuación, se presentan los nombres y las direcciones de trabajo de los miembros actuales del Consejo de Administración.

FIDEICOMISARIOS DEL SINDICATO	FIDEICOMISARIOS DEL EMPLEADOR
James A. Williams, Jr., copresidente IUPAT 7234 Parkway Drive Hanover, MD 21076	Jerome Haber, copresidente W & W Glass Systems, Inc. 300 Airport Executive Park Nanuet, NY 10954
Ryan Anderson BMST DC 30 1905 Sequoia Drive, Suite 201 Aurora, IL 60506	Clark B. Anderson Swanson & Youngdale 6565 West 23 rd Street Minneapolis, MN 55426
Paul Canning IUPAT 7234 Parkway Drive Hanover, MD 21076	Thomas E. Carney, Jr. TEC Protective Coatings 25 Brookwood Road Waterford, NY 12188
Mike Gutierrez IUPAT 7234 Parkway Drive Hanover, MD 21076	Joseph Clabbers National Glass & Metal Co., Inc. 1424 Easton Rd., Suite 400 Horsham, PA 19044
Ron Kneiss IUPAT 7234 Parkway Drive Hanover, MD 21076	Keith Costanzo Sharpe Interior Systems 28045 Harrison Parkway Valencia, CA 91355
Mark Komaromi IUPAT 7234 Parkway Drive Hanover, MD 21076	Penny McDonald Tri-State Painting Co., Inc. 2217 Saint Joseph Ind Park Dr Evansville, IN 47720
Charlie Meadows IUPAT 7234 Parkway Drive Hanover, MD 21076	Paul Morales Borbon Inc., Painting Contractors 2560 W Woodland Dr Anaheim, CA 92801
Gregg Smith IUPAT 7234 Parkway Drive Hanover, MD 21076	Brad Pinchot Frank Novak & Sons 23940 Miles Road Cleveland, OH 23940

Los fideicomisarios prestan sus servicios sin recibir remuneración alguna del Fondo, salvo el reembolso de los gastos. No son personalmente responsables ante nadie por errores u omisiones relacionados con el Fondo, salvo en los casos en que lo exija la ley, y pueden estar protegidos contra daños o pérdidas derivados de su labor como fideicomisarios, siempre y cuando no hayan incumplido personalmente un deber fiduciario en virtud de la ley ERISA.

12.2 Oficina del Fondo y administrador del Fondo

Los fideicomisarios han contratado a un administrador del Fondo y a personal de oficina para que se encarguen de la gestión diaria del plan. El nombre, la dirección y el teléfono del administrador del Fondo son los siguientes:

Daniel Williams
Plan Internacional de Pensiones de Pintores y Oficios Afines
7234 Parkway Drive
Hanover, MD 21076
Teléfono: (410) 564-5500
Línea gratuita: (800) 554-2479
Correo electrónico: pension@iupat.org
Sitio web: <https://www.iupat.org/for-members/pension/>

12.3 Información del empleador y el sindicato

Los participantes y beneficiarios pueden obtener una lista completa de los empleadores y las organizaciones de empleados que mantienen el Plan mediante solicitud por escrito dirigida al administrador del Fondo; dicha lista está disponible para su consulta por parte de los participantes y beneficiarios durante el horario normal de atención en la Oficina del Fondo.

Los participantes y beneficiarios pueden recibir del administrador del Fondo, previa solicitud por escrito, información sobre si un empleador o una organización de empleados en particular es parte de un acuerdo para contribuir al Plan y, de ser así, la dirección de dicho empleador u organización de empleados.

12.4 Datos del plan

Nombre oficial del plan	Plan Internacional de Pensiones de Pintores y Oficios Afines
Número de identificación del empleador (<i>Employer Identification Number, EIN</i>)	52-6073909
Número del Plan	001
Año del Plan	1 de enero al 31 de diciembre
Tipo de Plan	Plan de pensión de beneficios definidos.
Financiamiento de los beneficios	Todas las aportaciones al Fondo las realizan los empleadores contribuyentes de conformidad con los Acuerdos de negociación colectiva o los acuerdos de participación aplicables. Los beneficios se pagan con cargo a los activos del Fondo, los cuales se acumulan conforme a lo dispuesto en los acuerdos escritos y en el contrato fiduciario. Los rendimientos de las aportaciones invertidas cubren los beneficios y los gastos administrativos.
Fideicomiso	Los activos se mantienen en un fondo fiduciario administrado por el Consejo de Administración con el fin de proporcionar beneficios a los participantes y beneficiarios cubiertos y de pagar los gastos administrativos razonables.
Patrocinador y administrador del plan	El Fondo es administrado por un Consejo de Administración conjunto. Puede comunicarse con el Consejo de Administración en: Plan Internacional de Pensiones de Pintores y Oficios Afines 7234 Parkway Drive Hanover, MD 21076
Agente para la notificación de actos procesales	Se ha designado al administrador del Fondo como agente para la notificación de actos procesales. Los actos procesales pueden notificarse en la Oficina del Fondo o a cualquier miembro del Consejo de Administración.
Acuerdo de negociación colectiva	El Fondo se administra de conformidad con los Acuerdos de negociación colectiva celebrados entre los empleadores contribuyentes y el Sindicato. Las copias de estos acuerdos están disponibles para su consulta y pueden obtenerse previa solicitud por escrito a la Oficina del Fondo.

SECCIÓN 13 DERECHOS DE LA LEY ERISA

Algunos derechos básicos se incluyeron en la ley ERISA, aprobada por el Congreso en 1974. Estos derechos se aplican a todos los planes de pensión, incluido el suyo. De acuerdo con la ley, usted tiene derecho a:

- Consultar, sin costo alguno, en la Oficina del Fondo y en otros lugares especificados, como lugares de trabajo y sedes sindicales, todos los documentos del Plan, incluidos los contratos de seguro, los Acuerdos de negociación colectiva y una copia del último informe anual (Formulario de la Serie 5500) presentado por el Plan ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y disponible en la Sala de Divulgación Pública de la Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados.
- Recibir, previa solicitud por escrito al administrador del Fondo, copias de los documentos que rigen el funcionamiento del Plan, incluidos los contratos de seguro y los Acuerdos de negociación colectiva, así como copias del último informe anual (Formulario de la Serie 5500) y del SPD actualizado. La Oficina del Fondo puede cobrar una tarifa razonable por las copias.
- Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. Por ley, el Plan debe proporcionarle una copia de este informe cada año.
- Obtener un estado de cuenta que le indique si tiene derecho a recibir una pensión a la edad de jubilación regular (65 años o, si es posterior, la edad que tenga al cumplir el quinto aniversario de su participación). Si tiene derecho a una pensión, este estado de cuenta le indicará cuáles serían sus beneficios a la edad de jubilación regular si dejara de trabajar ahora. Si actualmente no tiene derecho a una pensión, el estado de cuenta le indicará cuántos años más deberá trabajar para tener derecho a esta. Puede solicitar este estado de cuenta por escrito. La Oficina del Fondo debe proporcionarle el estado de cuenta sin costo alguno una vez cada tres años. La Oficina del Fondo proporcionará esta información, en la medida de lo posible, basándose en los registros informáticos disponibles. Los estados de cuenta se basan en los registros informáticos disponibles y siempre están sujetos a verificación y corrección cuando solicite beneficios y ante cualquier información correcta que se reciba en cualquier momento.

Para garantizar que sus registros sean precisos y estén actualizados, debe mantener informada a la Oficina del Fondo sobre cualquier cambio en tu estado civil y dirección postal.

13.1 Acciones prudentes de los fiduciarios del Plan

Además de otorgar derechos a los participantes del Plan, la ley ERISA impone obligaciones a las personas responsables de la administración de su Plan de Pensiones. Las personas que administran su Plan se denominan fiduciarios. Tienen la obligación de desempeñar su labor con prudencia y en beneficio de todos los participantes y beneficiarios del Plan. Nadie, ni su empleador ni ninguna otra persona, puede despedirlo ni discriminarlo de ninguna manera para impedir que obtenga un beneficio o ejerza sus derechos en virtud de la ley ERISA.

13.2 Hacer valer sus derechos

Si se deniega su solicitud de un beneficio de pensión, en su totalidad o en parte, tiene derecho a saber el motivo, a obtener copias de los documentos relativos a la decisión sin cargo alguno y a apelar cualquier denegación, todo esto dentro de ciertos plazos.

Según ERISA, hay medidas que puede tomar para hacer valer los derechos mencionados. Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del Plan o del informe anual más reciente del Plan y no las recibe en un plazo de 30 días, puede presentar una demanda en un tribunal federal. En tal caso, el tribunal podrá exigir al Plan que le proporcione los materiales y haga que un fiduciario responsable le pague hasta \$110 diarios hasta que los reciba, a menos que estos no se hayan enviado por motivos ajenos al control del fiduciario responsable. Si tiene un reclamo de beneficios que se negó o ignoró, en su totalidad o en parte, puede presentar una demanda en un tribunal estatal o federal.

Además, si no está de acuerdo con la decisión del Plan o la falta de esta en relación con el estatus calificado de una Orden de Relaciones Domésticas, puede presentar una demanda en un tribunal federal.

Si considera que los fiduciarios del Plan han hecho un uso indebido de los fondos del Plan, o que ha sido discriminado por hacer valer sus derechos, puede solicitar asistencia al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. También puede presentar una demanda ante un tribunal federal. Si tiene éxito, el tribunal puede ordenarle a la persona que ha demandado que pague estos costos y honorarios. Si pierde, el tribunal puede ordenarle que pague estos costos y honorarios, por ejemplo, si considera que su reclamo es frívolo.

13.3 Ayuda con sus preguntas

Si tiene alguna pregunta sobre el Plan, debe comunicarse con la Oficina del Fondo. Si tiene alguna pregunta sobre sus derechos en virtud de la ley ERISA o si necesita ayuda para obtener documentos del Plan, debe comunicarse con la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados (*Employee Benefits Security Administration*, EBSA), del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, que figura en su directorio telefónico, o con la División de Asistencia Técnica y Consultas de la EBSA, del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ubicada en 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210. También puede obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades de conformidad con ERISA a través de la línea de publicaciones de la EBSA al 866-444-3272 o en el sitio web <https://www.dol.gov/agencies/ebsa>.

13.4 Modificación y finalización del Plan

El Consejo de Administración tiene la intención de mantener el Plan de manera indefinida, pero se reserva el derecho de modificarlo o darlo por terminado, a su entera discreción. En caso de que se rescinda el Plan, los beneficios se administrarán de conformidad con las normas de la Corporación de Garantía de Prestaciones de Pensión (*Pension Benefit Guaranty Corporation*, PBGC). Si el Plan se rescinde o se modifica de cualquier otra forma, sus beneficios podrían reducirse al nivel de beneficios garantizados por la PBGC. (Consulte la Sección 11.5 para obtener una descripción de los beneficios que garantiza la PBGC).

13.5 Seguro federal de pensiones

Sus beneficios de pensión en este Plan de Pensión de múltiples empleadores están asegurados por la PBGC, una agencia federal de seguros. Un plan de pensión de múltiples empleadores es un acuerdo de pensiones negociado colectivamente en el que participan dos o más empleadores no relacionados entre sí que, por lo general, pertenecen a una industria común. En este Plan de múltiples empleadores, la PBGC proporciona asistencia financiera mediante préstamos a planes que están insolventes. Un Plan de múltiples empleadores se considera insolvente si el plan no puede pagar beneficios por lo menos iguales al límite de beneficios garantizados de la PBGC en el momento de su vencimiento.

El beneficio máximo que garantiza la PBGC está fijado por la ley. Bajo el programa de múltiples empleadores, la garantía de la PBGC equivale a los años de servicio del participante multiplicados por (1) 100 % de los primeros \$11 de la tasa de acumulación de beneficios mensuales y (2) el 75 % de los siguientes \$33. El límite máximo de garantía de la PBGC es de \$35.75 al mes por los años de servicio de un participante. Por ejemplo, la garantía máxima anual para un jubilado con 30 años de servicio sería de \$12,870. La garantía de la PBGC, por lo general cubre: (1) beneficios por jubilación regular y anticipada; (2) beneficios por incapacidad, en caso de que quede incapacitado antes de que el plan entre en insolvencia; y (3) ciertos beneficios para sus sobrevivientes.

La garantía de la PBGC, por lo general no cubre: (1) beneficios que superen el monto máximo garantizado establecido por ley; (2) aumentos de beneficios y nuevos beneficios basados en disposiciones del plan que hayan estado vigentes por menos de 5 años en la primera de las siguientes fechas: (i) la fecha en que el plan se extinga o (ii) el momento en que el plan se declare insolvente; (3) beneficios que no son adquiridos porque no ha trabajado el tiempo suficiente; (4) beneficios para los que no ha cumplido todos los requisitos en el momento en que el plan se declare insolvente; y (5) beneficios no relacionados con la pensión, tales como seguro médico, seguro de vida, ciertos beneficios por fallecimiento, pago de vacaciones e indemnización por despido.

Para obtener más información sobre la PBGC y los beneficios de los planes de múltiples empresas que garantiza, comuníquese con la Oficina del Fondo o con la División de Asistencia Técnica de la PBGC, 445 12th Street, SW, Washington, D.C. 20024-2101 o llame al 800-400-7242. Si es sordo, tiene dificultades auditivas o padece una discapacidad del habla, marque el 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. Información adicional sobre el programa de seguro de pensiones de múltiples empleadores de la PBGC está disponible en su sitio web <https://www.pbtc.gov>.

ANEXO A: RESUMEN DEL PLAN ANTERIOR A 2003

Este anexo ofrece una breve descripción de las disposiciones del Plan vigentes al 31 de diciembre de 2002, justo antes de las revisiones del 1 de enero de 2003. Se puede obtener información más detallada consultando los SPD vigentes antes del 1 de enero de 2003, los cuales se incorporan por referencia. Los SPD anteriores se pueden obtener en la Oficina del Fondo.

Beneficios acumulados al 31 de diciembre de 2002

Su beneficio acumulado es el beneficio que ha ganado hasta una fecha específica, pagadero al alcanzar su edad de jubilación regular. Su beneficio acumulado al 31 de diciembre de 2002 es la suma de dos componentes basados en el servicio prestado durante el período de aportación (es decir, el período durante el cual un empleador contribuyente está obligado a realizar aportaciones al Plan o, en el caso de servicio prestado bajo un plan que se fusiona con el Plan, la fecha de entrada en vigencia de la fusión con el Plan de Pensiones de la Industria del IUPAT), de la siguiente manera:

- *Servicio anterior a 1988*: la primera parte abarca su trabajo antes del 1 de enero de 1988. Equivale a sus unidades de crédito de pensión acumuladas antes del 1 de enero de 1988, multiplicadas por la tasa de beneficio por unidad anterior a 1988 que figura en la Columna A de la tabla de tasas de aportación/tasas de beneficio, con base en la tasa de aportación de su empleador contribuyente al 31 de diciembre de 2002.
- *Servicio entre 1988 y 2002*: la segunda parte abarca su trabajo después del 31 de diciembre de 1987 y antes del 1 de enero de 2003. Equivale a sus unidades de crédito de pensión acumuladas después del 31 de diciembre de 1987, multiplicadas por la tasa de beneficio por unidad posterior a 1987 que figura en la Columna B de la tabla de tasas de aportación/tasas de beneficio, con base en la tasa de aportación de su empleador al 31 de diciembre de 2002.

Según el Plan vigente antes de la modificación del 1 de enero de 2003, se acumulaba 1 unidad de crédito de pensión por cada 150 horas de servicio en un empleo cubierto, con un máximo de 15 unidades en cualquier año calendario por 2,250 horas de servicio o más. Antes del 1 de enero de 1983, el Plan establecía un máximo de 12 unidades en cualquier año calendario,

Si tenía más de 360 unidades de crédito de pensión al 31 de diciembre de 2002, su beneficio acumulado por el servicio prestado hasta el 31 de diciembre de 2002 se incrementa adicionalmente en un 1 % por cada 12 unidades completas que excedan las 360 unidades acumuladas antes del 1 de enero de 2003.

Elegibilidad para obtener créditos por servicios prestados anteriormente a la entrada en vigencia del período de aportaciones de un empleador contribuyente

Podría recibir crédito de pensión por el trabajo realizado con un empleador del Plan antes de que este comenzara a realizar aportaciones al Plan conforme a versiones anteriores del mismo, siempre y cuando fuera participante del Plan antes del 1 de enero de 1999 y cumpla con la regla de los tres años. Para cumplir con la regla de los tres años, debe haber trabajado en una categoría laboral elegible al menos 900 horas cada año en dos de los tres años calendario anteriores a que la empresa comenzara a realizar aportaciones al Plan.

Las clasificaciones laborales elegibles eran las siguientes:

- Trabajó en una clasificación laboral y en un lugar de trabajo cubierto por un Acuerdo de negociación colectiva entre el IUPAT y su empleador, y su empleador posteriormente se convirtió en un empleador contribuyente o cerró sus operaciones antes del período de aportación.
- Trabajó en una clasificación laboral para la cual se exigían aportaciones de pensión al Plan en virtud del primer Acuerdo de negociación colectiva firmado entre un empleador contribuyente y el IUPAT.
- Trabajó para una agencia gubernamental u otro empleador que no era, ni es, un empleador contribuyente, pero que cumple con todos los términos y condiciones del Acuerdo de negociación colectiva como si fuera un empleador contribuyente.

- Trabajó para el IUPAT, una Organización Relacionada con el Sindicato y la Industria, o en una categoría de otros empleados que ha sido aceptada para participar en el Plan.

También puede recibir crédito por el trabajo realizado bajo un plan de pensión diferente antes de que un empleador comenzara a realizar aportaciones al Plan, según los términos de un acuerdo de fusión.

En ciertos casos, también puede tener derecho a crédito de pensión antes de que un empleador comenzara a realizar aportaciones al Plan, incluso si no cumplió con la regla de los tres años:

- Puede recibir crédito si no pudo cumplir con la regla de los tres años porque no pudo trabajar las 900 horas requeridas cada año en dos de los tres años debido a una discapacidad total; o
- Puede recibir crédito de pensión antes de que un empleador comenzara a realizar aportaciones al Plan si dejó su trabajo para alistarse en el servicio militar, lo que le impidió cumplir con los requisitos laborales de la regla de los tres años. Debe reincorporarse a un empleo cubierto con empleadores del Plan, conforme a lo establecido en el Plan, dentro del plazo exigido por la ley para recibir este crédito. Los plazos para reincorporarse al trabajo se detallan en las normas sobre el servicio militar en la Sección **Servicio militar calificado** del SPD principal.
- Puede recibir crédito por el trabajo realizado con un empleador contribuyente antes de que este comenzara a realizar aportaciones al Plan si acumuló 9,000 horas contributivas durante el período de aportación, basadas en el trabajo en un empleo cubierto por el Plan.

Créditos por servicios prestados anteriormente a la entrada en vigencia del período de aportaciones de un empleador contribuyente

Si trabajó para un empleador contribuyente antes de que este comenzara a aportar al plan, podría recibir hasta 12 unidades de crédito de pensión por cada año calendario en el que haya estado empleado durante 900 horas o más. Si estuvo empleado menos de 900 horas, podría recibir 1 unidad por cada 75 horas de empleo que cumpla con los requisitos. No se otorgaban créditos parciales. **Este crédito solo se utiliza para calcular los beneficios. El Plan NO otorga crédito por horas de adquisición de derechos por el trabajo realizado antes de que un empleador contribuyente comenzara a aportar al Plan.**

Otros factores que debe tener en cuenta:

- Si trabajó para un empleador que cerró sus operaciones y cuya empresa fue adquirida por un empleador contribuyente, es posible que reciba crédito por el tiempo que trabajó para el primer empleador. La decisión de otorgar crédito de pensión sobre esta base la tomarán los fideicomisarios de acuerdo con las reglas del Plan.
- Los empleados de los Sindicatos Locales del IUPAT, los Consejos de Distrito, las Organizaciones Relacionadas con el Sindicato y la Industria, y ciertas categorías especiales de miembros también pueden recibir crédito por servicios prestados anteriormente, incluso si no están representados por el sindicato para fines de negociación colectiva.

A menudo resultaba difícil determinar exactamente cuántas horas había trabajado realmente un empleado antes de que un empleador contribuyente comenzara a pagar aportaciones al Plan. Como resultado, los fideicomisarios utilizaron diferentes registros para determinar este monto. Estos registros incluían, entre otros:

- los registros y/o declaraciones de empleadores anteriores,
- los registros de la Administración de la Seguridad Social, o
- los registros de su sindicato.

Existían límites en cuanto al número de años de crédito de pensión que podía recibir por el trabajo realizado antes de la fecha en que su empleador contribuyente comenzó a realizar aportaciones al Plan. Si su empleador contribuyente comenzó a aportar después del 31 de diciembre de 1976, sus años de crédito por servicios prestados anteriormente generalmente se limitan de acuerdo con la siguiente tabla:

Si su Empleador contribuyente empezó a aportar:	Su número máximo de años de crédito previo es:
Antes del 1 de enero de 1977	24 años
Entre el 1 de enero de 1977 y el 31 de diciembre de 1977	18 años
Entre el 1 de enero de 1978 y el 31 de diciembre de 1978	15 años
Entre el 1 de enero de 1979 y el 31 de diciembre de 1979	12 años
Entre el 1 de enero de 1980 y el 31 de diciembre de 1998	10 años
Desde el 1 de enero de 1999	Ninguno

Si su empleador comenzó a aportar en 1999 o después, no recibirá crédito por ningún trabajo anterior. Sin embargo, si estuvo cubierto por un plan que se fusionó con este Plan, es posible que se apliquen otras reglas al tiempo de servicio anterior al Período de Aportación. El acuerdo de fusión y los documentos disponibles de los planes fusionados que figuran en el Apéndice B pueden obtenerse en la Oficina del Fondo y, en algunos casos, en el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Cese de las aportaciones por parte del empleador y pérdida de los créditos por servicios prestados anteriormente

Puede perder su crédito por servicios prestados anteriormente por el trabajo realizado con un empleador contribuyente antes de que este comenzara a realizar aportaciones al Plan, si dicho empleador deja de realizar aportaciones al Plan. A estos efectos, un empleador contribuyente se considera un empleador independiente para sus empleados sujetos a convenio colectivo y para aquellos que no sujetos a Acuerdo de negociación colectiva (es decir, los cubiertos por un convenio colectivo y los cubiertos por un acuerdo de participación).

Si un empleador contribuyente deja de realizar aportaciones al Plan, ya sea por iniciativa propia o por decisión de los fideicomisarios, las horas de beneficio acreditadas por el trabajo realizado antes de que dicho empleador comenzara a aportar al Plan, así como cualquier beneficio de pensión relacionado, serán canceladas, con sujeción a la legislación aplicable y a las siguientes reglas:

- La reducción o eliminación de las horas de beneficio no se aplicará a los pensionados al momento en que cesen las aportaciones.
- Cualquier empleado activo de un empleador contribuyente que haya cesado en sus actividades y que acumule 1,800 horas de beneficio como resultado de su empleo con otros empleadores contribuyentes, y que no haya sufrido una interrupción permanente, tendrá derecho a la reincorporación de las horas de beneficio acumuladas previamente con el empleador contribuyente que cesó en sus actividades, así como a cualquier pensión y/o beneficio relacionado.

La cancelación no se aplica al servicio prestado antes de la fusión en el marco de un plan que se haya fusionado con el Plan. Sin embargo, dicho tiempo de servicio podrá cancelarse en caso de que se suspendan las aportaciones, de conformidad con los términos del plan fusionado vigentes antes de la fusión y la legislación aplicable.

En el caso de las bajas de empleadores contribuyentes antes de 2005, la reducción o eliminación del crédito por tiempo de servicio estaba sujeta a un impacto actuarial adverso y se aplicaba en la medida en que la baja redujera el margen vigente del Plan en ese momento.

Empleo para un empleador fuera del Acuerdo de negociación colectiva y pérdida de los créditos por servicios prestados anteriormente

Puede perder su crédito por trabajo realizado con un empleador contribuyente antes de que este comenzara a realizar aportaciones al Plan si trabaja en empleos sin acuerdo de negociación colectiva después del 1 de enero de 1990.

Si trabaja una o más horas en empleos con empleadores que no están sujetos a un acuerdo de negociación colectiva después del 1 de enero de 1990 y después de su primera hora de servicio bajo el Plan, perderá todas sus horas de beneficio por el servicio prestado con un empleador contribuyente antes de que dicho empleador comenzara efectivamente a contribuir al Plan. Esto puede afectar su elegibilidad para recibir su beneficio, así como el monto del mismo. Sin embargo, su beneficio acumulado no se reducirá a un monto

inferior al que tenía acumulado al 31 de diciembre de 1989.

Esta regla no se aplica al servicio prestado antes de la fusión en el marco de un plan que se haya fusionado con el Plan. No obstante, dicho servicio puede ser cancelado según los términos del plan fusionado, tal como estaban vigentes antes de la fusión.

Derechos adquiridos

Los empleados sujetos a un acuerdo de negociación colectiva que no hayan acumulado ni siquiera una hora de adquisición de derechos a partir del 1 de enero de 1999 deben completar 10 años de adquisición de derechos para obtener beneficios diferidos adquiridos. Una interrupción de un año en el servicio o una interrupción permanente del servicio anula el servicio previo y obliga al empleado a comenzar como un nuevo participante y a adquirir derechos basándose únicamente en los nuevos años de adquisición de derechos.

Si un empleado era participante del Plan antes del 1 de enero de 1976 y dejó el empleo cubierto, se aplicarán las disposiciones del Plan anterior, en lo que se refiere a una pensión adquirida (tal como se define en el Plan anterior), o las del Plan actual, según cuál sea más ventajosa para el participante. El Plan anterior otorgaba una pensión adquirida a un empleado que acumulara 120 o más unidades de crédito de pensión (de las cuales al menos 60 fueran durante el período de aportación) y tuviera 50 años o más al momento de sufrir una interrupción en el empleo, a menos que recibiera una indemnización por cese, tal como se define en el Plan anterior.

Cálculo de beneficios antes de 2003

En este apéndice se incluye, para su referencia, la tabla de tasas de aportación/tasas de beneficio que muestra las tasas de beneficio por unidad de crédito de pensión (las tasas de la Columna A y la Columna B) anteriores al 1 de enero de 1988 y posteriores al 31 de diciembre de 1987, basadas en las tasas de aportación del empleador contribuyente en incrementos de 5¢. Tenga en cuenta que el cálculo de su beneficio acumulado hasta el 31 de diciembre de 2002 se basará en la aportación exacta, en centavos por hora, de su empleador contribuyente.

Ejemplo 1 del anexo. Beneficios acumulados al 31 de diciembre de 2002

Supongamos que, al 31 de diciembre de 2002, había acumulado 225 unidades de crédito de pensión y tenía 45 años. La tasa de aportación de su empleador es de \$1.75 por hora y usted acumuló 45 unidades de crédito de pensión antes del 1 de enero de 1988, y 180 unidades de crédito de pensión entre el 31 de diciembre de 1987 y el 31 de diciembre de 2002.

Las tasas de beneficio mensual por unidad de crédito de pensión, basadas en la tasa de aportación de \$1.75, son las siguientes:

Para las unidades acumuladas antes del 1 de enero de 1988 (Columna A): \$5.86

Para las unidades después del 31 de diciembre de 1987

hasta el 31 de diciembre de 2002 (Columna B): \$6.44

Su beneficio acumulado mensual al 31 de diciembre de 2002 es:

1. Unidades ganadas antes del 1 de enero de 1988:	45 x \$5.86 =	\$263.70
2. Unidades ganadas entre el 1 de enero de 1988 y el 31 de diciembre de 2002:	180 x \$6.44 =	<u>1,159.20</u>
3. Su beneficio total acumulado mensual al 31 de diciembre de 2002	=	\$1,422.90

Ejemplo 2 del anexo. Beneficio acumulado con más de 360 unidades al 31 de diciembre de 2002

Supongamos que acumuló 405 unidades de crédito de pensión al 31 de diciembre de 2002 y que tiene 60 años. La tasa de aportación de su empleador es de \$2.50 y acumuló 220 unidades de crédito de pensión antes del 1 de enero de 1988 y 185 unidades de crédito de pensión entre el 31 de diciembre de 1987 y el 31 de diciembre de 2002.

Las tasas de beneficio mensual por unidad de crédito de pensión, basadas en la tasa de aportación de \$2.50, son las siguientes:

Para las unidades acumuladas antes del 1 de enero de 1988 (Columna A): \$7.73

Para las unidades después del 31 de diciembre de 1987

hasta el 31 de diciembre de 2002 (Columna B): \$8.51

Su beneficio acumulado mensual al 31 de diciembre de 2002 es:

1. Unidades ganadas antes del 1 de enero de 1988:	220 x \$7.73 =	\$1,700.60
2. Unidades ganadas entre el 1 de enero de 1988 y el 31 de diciembre de 2002:	185 x \$8.51 =	<u>1,574.35</u>
3. Subtotal	=	\$3,274.95
4. Aumento por unidades en exceso de 360		
a. 405 - 360	= 45	
b. 45 ÷ 12	= 3.75	
c. Aumento: 3 x 0.01 x \$3,274.95	=	<u>98.25</u>
5. Su beneficio total acumulado mensual al 31 de diciembre de 2002	=	\$3,373.20

Recuerde que, si no se considera un empleado activo a partir del 1 de enero de 2003, deberá consultar su SPD anterior para calcular su pensión.

Tasa de aportaciones

La tasa de aportaciones que se utiliza para determinar su beneficio de pensión por el servicio prestado antes del 1 de enero de 2003 es el promedio ponderado de sus tasas de aportaciones vigentes durante el período en que acumuló horas por última vez en un empleo cubierto. Deberá consultar el SPD anterior para ver ejemplos sobre cómo determinar su tasa de aportación promedio ponderada si, al 31 de diciembre de 2002, tenía dos tasas de aportación diferentes cuando acumuló horas por última vez en un empleo cubierto o si trabajó en más de una unidad de negociación colectiva durante su período laboral.

También deberá consultar el SPD anterior para ver un ejemplo de cálculo de beneficios por servicio prestado antes del 31 de diciembre de 2002, si dejó de trabajar en un empleo cubierto y luego regresó a un empleo cubierto después de un aumento en el nivel de beneficios. En este caso, los niveles de beneficios vigentes cuando dejó de trabajar en un empleo cubierto se utilizarán para calcular la parte de su prestación acumulada atribuible al empleo cubierto acumulado antes de esa fecha, y los niveles de beneficios vigentes en el momento de su cese posterior se utilizarán para calcular la parte acumulada después de su regreso al empleo cubierto. Sin embargo, si antes del 31 de diciembre de 2002 regresó a un empleo cubierto y acumuló 450 horas de servicio antes de pasar por un período de 3 años consecutivos sin acumular 450 horas de adquisición de derechos, todos sus años de servicio anteriores al 31 de diciembre de 2002 se calcularán según el nuevo nivel de beneficios.

Interrupción en la continuidad de los beneficios

Una interrupción en la continuidad, según el Plan vigente antes de 2003, hizo que su beneficio acumulado se calculara por separado para las unidades de crédito de pensión obtenidas antes y después de la interrupción. El beneficio correspondiente a las unidades obtenidas antes de la interrupción se calculó aplicando la tabla de tasas de aportación y tasas de beneficio vigente al momento de la interrupción. Cualquier aumento posterior en la tasa de aportación solo se aplicó a las nuevas unidades obtenidas después de la interrupción.

Un participante (con o sin derechos adquiridos) tenía una interrupción en la continuidad de los beneficios si acumulaba menos de tres créditos de pensión (150 horas) en un período de tres años calendario consecutivos que finalizara antes del 1 de enero de 2005. Una interrupción permanente del servicio (incluso después de haber adquirido derechos) también se considera una interrupción en la continuidad de los beneficios.

Fusiones del Plan

En algunas fusiones, los niveles de beneficios correspondientes al servicio prestado antes del 31 de diciembre de 2002 se modificaron con respecto a los que figuraban en la tabla de tasas de aportación y tasas de beneficios vigente en ese momento. Para conocer el nivel de beneficios que le corresponde antes del 31 de diciembre de 2002, como resultado de una fusión, puede solicitar información a la Oficina del Fondo.

Tasas mensuales de beneficios anteriores a 2003, con intervalos de aportación de 5 centavos

Tasa de beneficio mensual vigente hasta el 31 de diciembre de 2002 por unidad de crédito de pensión

Tasa de aportaciones	Tasa de beneficios Columna A Unidades obtenidas antes del 1 de enero de 1988	Tasa de beneficios Columna B Unidades obtenidas después del 31 de diciembre de 1987	Tasa de aportaciones	Tasa de beneficios Columna A Unidades obtenidas antes del 1 de enero de 1988	Tasa de beneficios Columna B Unidades obtenidas después del 31 de diciembre de 1987
\$0.10	\$0.36	\$0.40	\$2.60	\$7.97	\$8.77
\$0.15	\$0.54	\$0.60	\$2.65	\$8.09	\$8.90
\$0.20	\$0.72	\$0.79	\$2.70	\$8.21	\$9.03
\$0.25	\$0.90	\$0.99	\$2.75	\$8.33	\$9.16
\$0.30	\$1.08	\$1.19	\$2.80	\$8.45	\$9.29
\$0.35	\$1.26	\$1.39	\$2.85	\$8.57	\$9.42
\$0.40	\$1.44	\$1.59	\$2.90	\$8.69	\$9.55
\$0.45	\$1.62	\$1.79	\$2.95	\$8.85	\$9.65
\$0.50	\$1.80	\$1.98	\$3.00	\$8.97	\$9.78
\$0.55	\$1.99	\$2.18	\$3.05	\$9.09	\$9.91
\$0.60	\$2.17	\$2.38	\$3.10	\$9.21	\$10.04
\$0.65	\$2.35	\$2.58	\$3.15	\$9.33	\$10.17
\$0.70	\$2.53	\$2.78	\$3.20	\$9.45	\$10.30
\$0.75	\$2.71	\$2.98	\$3.25	\$9.57	\$10.43

Tasa de aportaciones	Tasa de beneficios Columna A Unidades obtenidas antes del 1 de enero de 1988	Tasa de beneficios Columna B Unidades obtenidas después del 31 de diciembre de 1987	Tasa de aportaciones	Tasa de beneficios Columna A Unidades obtenidas antes del 1 de enero de 1988	Tasa de beneficios Columna B Unidades obtenidas después del 31 de diciembre de 1987
\$0.80	\$2.89	\$3.18	\$3.30	\$9.69	\$10.56
\$0.85	\$3.07	\$3.37	\$3.35	\$9.81	\$10.69
\$0.90	\$3.25	\$3.57	\$3.40	\$9.93	\$10.82
\$0.95	\$3.43	\$3.77	\$3.45	\$10.05	\$10.95
\$1.00	\$3.61	\$3.97	\$3.50	\$10.17	\$11.08
\$1.05	\$3.77	\$4.14	\$3.55	\$10.29	\$11.21
\$1.10	\$3.93	\$4.32	\$3.60	\$10.41	\$11.34
\$1.15	\$4.09	\$4.50	\$3.65	\$10.53	\$11.47
\$1.20	\$4.25	\$4.67	\$3.70	\$10.65	\$11.60
\$1.25	\$4.41	\$4.85	\$3.75	\$10.77	\$11.73
\$1.30	\$4.56	\$5.01	\$3.80	\$10.89	\$11.86
\$1.35	\$4.71	\$5.18	\$3.85	\$11.01	\$11.99
\$1.40	\$4.86	\$5.34	\$3.90	\$11.13	\$12.12
\$1.45	\$5.01	\$5.51	\$3.95	\$11.25	\$12.25
\$1.50	\$5.16	\$5.67	\$4.00	\$11.37	\$12.38
\$1.55	\$5.30	\$5.83	\$4.05	\$11.49	\$12.51
\$1.60	\$5.44	\$5.98	\$4.10	\$11.61	\$12.64
\$1.65	\$5.58	\$6.14	\$4.15	\$11.73	\$12.77
\$1.70	\$5.72	\$6.29	\$4.20	\$11.85	\$12.90
\$1.75	\$5.86	\$6.44	\$4.25	\$11.97	\$13.03
\$1.80	\$5.99	\$6.59	\$4.30	\$12.09	\$13.16
\$1.85	\$6.12	\$6.73	\$4.35	\$12.21	\$13.29
\$1.90	\$6.25	\$6.88	\$4.40	\$12.33	\$13.42
\$1.95	\$6.38	\$7.02	\$4.45	\$12.45	\$13.55
\$2.00	\$6.51	\$7.16	\$4.50	\$12.57	\$13.68
\$2.05	\$6.63	\$7.30	\$4.55	\$12.69	\$13.81
\$2.10	\$6.76	\$7.43	\$4.60	\$12.81	\$13.94
\$2.15	\$6.88	\$7.57	\$4.65	\$12.93	\$14.07
\$2.20	\$7.01	\$7.71	\$4.70	\$13.05	\$14.20
\$2.25	\$7.13	\$7.85	\$4.75	\$13.17	\$14.33
\$2.30	\$7.25	\$7.98	\$4.80	\$13.29	\$14.46
\$2.35	\$7.37	\$8.11	\$4.85	\$13.41	\$14.59
\$2.40	\$7.49	\$8.24	\$4.90	\$13.53	\$14.72
\$2.45	\$7.61	\$8.37	\$4.95	\$13.65	\$14.85
\$2.50	\$7.73	\$8.51	\$5.00	\$13.77	\$14.98

ANEXO B: BENEFICIOS POR TRABAJO ANTERIOR A 2022

Antes de 2003 (fórmula unitaria)

El beneficio acumulado de un empleado por el trabajo realizado antes de 2003 es la suma de dos componentes:

- Servicio anterior a 1988: el primer componente abarca el trabajo del empleado realizado antes del 1 de enero de 1988. Equivale al producto de las unidades de crédito de pensión que el empleado acumuló antes del 1 de enero de 1988 por la tasa de prestación anterior a 1988 correspondiente a la tasa de aportación del empleador.
- Servicio entre 1988 y 2002: la segunda parte abarca el trabajo del empleado desde el 1 de enero de 1988 hasta el 31 de diciembre de 2002. Equivale a las unidades de crédito de pensión que el empleado acumuló entre 1988 y 2002, multiplicadas por la tasa de beneficio posterior a 1987 correspondiente a la tasa de aportación del empleador.

Antes de 2003, se acumulaba 1 unidad de crédito de pensión por cada 150 horas de servicio en un empleo cubierto contributivo, con un máximo de 15 unidades en cualquier año por 2,250 horas o más de servicio a partir del 1 de enero de 1983 (el máximo anterior era de 12 unidades al año). Las tasas de beneficios anteriores a 1988 y posteriores a 1987 para los distintos niveles de aportaciones del empleador se enumeran en las tablas incluidas en el Apéndice A de esta SPD.

Cuando el IUPAT pasó de la fórmula por unidades a las horas de beneficio, cada unidad acumulada se convirtió a 150 horas de beneficio. Consulte el ejemplo a continuación para ver la conversión de unidades.

Límite de beneficios. Antes de 2003, el diseño del plan establecía una tasa máxima de beneficio (de \$5 por hora en aportaciones) y un límite general de 360 unidades. Un empleado con más de 360 unidades de crédito de pensión al 31 de diciembre de 2002 recibía un bono sobre la prestación acumulada anterior a 2003 por el servicio prestado hasta el 31 de diciembre de 2002. La bonificación aumentaba el beneficio acumulado en un 1 % por cada 12 unidades completas que excedieran las 360 unidades obtenidas antes de 2003.

Ejemplo A. Fórmula de unidades de pensión anterior a 2003

Supongamos que comenzó a trabajar en un empleo cubierto en 1995 y acumuló 1,000 horas de servicio (6 unidades) cada año desde 1995 hasta 2002 (8 años) a una tasa de aportación de \$2.50 por hora (lo que equivale a un beneficio de \$8.51 por mes, por unidad, según la tabla del Anexo A de este folleto). Su beneficio mensual básico por el trabajo realizado antes de 2003 es de \$408.48 (\$8.51 por 6 unidades al año por 8 años).

Nota: Para calcular la tasa de beneficio mensual de \$8.51, consulte la tabla del Anexo A, busque la Columna B (Unidades acumuladas después del 31 de diciembre de 1987) y compare el valor con la columna de tasa de aportación que indica \$2.50.

Beneficios acumulados por trabajo entre 2003 y 2011

2003 - 2005

El beneficio acumulado por el servicio prestado entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2005 equivale al 2 % de las aportaciones del empleador.

2006– 2009

El beneficio acumulado por el servicio prestado entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2009 varía según el porcentaje de las aportaciones del empleador correspondientes al trabajo

del empleado. Existe una tasa para las aportaciones que no superan la tasa de aportación base y una segunda tasa para las aportaciones que superan dicha tasa. Para las aportaciones realizadas a una tasa inferior a la tasa de aportación base entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2009, se aplican porcentajes reducidos.

La tasa de aportación base es la tasa de aportación para el trabajo cubierto por el Plan que estaba vigente para un empleador en virtud de un acuerdo vigente al 31 de diciembre de 2005. (Para un empleador completamente nuevo, la tasa base se determinará el primer día en que el empleador deba realizar aportaciones al Plan.)

2010 – 2011

El beneficio acumulado por el servicio prestado entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2011 varía como porcentaje de las aportaciones del empleador correspondientes al trabajo del empleado. El porcentaje de aportación varía según el nivel de las aportaciones en cuatro grupos: (1) aportaciones hasta la tasa de aportación base; (2) aportaciones entre la tasa de aportación base y la tasa del 1 de marzo de 2009; (3) aportaciones entre la tasa del 1 de marzo de 2009 y el 135 % de dicha tasa, y (4) aportaciones superiores al 135 % de la tasa del 1 de marzo de 2009. No se acumulan beneficios por las aportaciones realizadas por menos del 70 % de la tasa de aportación base entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2011.

La tasa de aportación de marzo de 2009 es la tasa de aportación para un empleador que era un empleador contribuyente al 1 de marzo de 2009. Para un empleador completamente nuevo (sin aportaciones de marzo de 2009 por parte de una empresa bajo control común), la tasa de aportación de marzo de 2009 es el 74 % de su tasa de aportación inicial al Plan.

Resumen de los beneficios entre 2003 y 2011 como porcentaje de las aportaciones del empleador

La siguiente tabla muestra qué beneficio se acumula (como porcentaje de las aportaciones del empleador) para el período que va del 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2011:

Año	Aportaciones hasta la tasa de aportaciones base	Aportaciones por encima de la base Tasa de aportaciones a la tasa base del 1 de marzo de 2009	Aportaciones superiores a la tasa de aportaciones de marzo de 2009 hasta el 135 % de la tasa del 1 de marzo de 2009	Aportaciones superiores al 135 % de la tasa del 1 de marzo de 2009
2003	2.0 %	N/A	N/A	N/A
2004	2.0 %	N/A	N/A	N/A
2005	2.0 %	N/A	N/A	N/A
2006	1.0 %	2.0 %	N/A	N/A
2007	1.0 %	2.0 %	N/A	N/A
2008	2.0 %	2.0 %	N/A	N/A
2009	1.0 %	2.0 %	N/A	N/A
2010	0.5 %	1.0 %	2.0 %	1.0 %

Ejemplo 3B. Formula de porcentaje de aportación 2003 - 2011

En el siguiente ejemplo se utilizan los siguientes supuestos:

- Tasa de aportación base al 1 de enero de 2006 = \$3.00
- Tasa de aportación al 1 de marzo de 2009 = \$3.75
- 135 % de la tasa de aportación de marzo de 2009 = \$5.06

Supongamos que trabajó en un empleo cubierto de 2003 a 2011 durante 1000 horas contributivas cada año, con las tasas de aportación que se muestran a continuación. Su beneficio básico se calcularía de la siguiente manera:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Año	Tasa de aportación por hora para el año	Dinero de la aportación	x Porcentaje de la tasa de acumulación	= Monto del beneficio mensual
		1,000 x Col.(2)		Col. (3) x Col.(4)
2003	\$2.50	\$2,500	2.000 %	\$50.00
2004	\$2.50	\$2,500	2.000 %	\$50.00
2005	\$2.75	\$2,750	2.000 %	\$55.00
2006	\$3.00	\$3,000	1.000 % *	\$30.00
2007	\$3.00	\$3,000	1.000 % *	\$30.00
2008	\$3.25	\$3,250	2.000 % *	\$65.00
2009	\$3.75	\$3,750	1.200 % *	\$45.00
2010	\$4.50	\$4,500	0.833 % *	\$37.49
2011	\$5.06	\$5,060	0.962 % *	\$48.68
TOTAL				\$411.17

El beneficio mensual total acumulado desde 2003 hasta 2011 en este ejemplo es de \$411.17.

* Estas tasas se calculan con base en el historial de tasas de cada empleador y en los porcentajes de aportación anual del Plan. Los resultados se muestran en la columna (g) debajo.

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
Año	Tasa	Aportaciones hasta la tasa de aportaciones base	Aportaciones por encima de la tasa de aportaciones base de marzo de 2009	Aportaciones superiores a la tasa de aportaciones de marzo de 2009 hasta el 135 % de la tasa de marzo de 2009.	Aportaciones superiores al 135 % de la tasa de marzo de 2009	Tasa de acumulación total % (c+d+e+f) ÷ b
2006	\$3.00	1.0 % x \$3.00	2.0 % x \$0.00	N/A	N/A	1.000 %
2007	\$3.00	1.0 % x \$3.00	2.0 % x \$0.00	N/A	N/A	1.000 %
2008	\$3.25	2.0 % x \$3.00	2.0 % x \$0.25	N/A	N/A	2.000 %
2009	\$3.75	1.0 % x \$3.00	2.0 % x \$0.75	N/A	N/A	1.200 %
2010	\$4.50	0.5 % x \$3.00	1.0 % x \$0.75	2.0 % x \$0.75	1.0 % x \$0.00	0.833 %
2011	\$5.06	0.5 % x \$3.00	1.0 % x \$0.75	2.0 % x \$1.31	1.0 % x \$0.00	0.962 %

2012 – 2017

La fórmula para calcular los beneficios desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2017 se basa en distintos porcentajes de las tasas de aportación obligatorias del empleador, de la siguiente manera:

Año	Aportaciones hasta la tasa de aportaciones base	Aportaciones por encima de la tasa de aportaciones base del 1 de marzo de 2009	Aportaciones superiores a la tasa de aportaciones de marzo de 2009 hasta el 135 % de la tasa del 1 de marzo de 2009	Aportaciones superiores al 135 % de la tasa del 1 de marzo de 2009
2012	0.5 %	1.0 %	0.0 %	1.0 %
Después de 2012	0.5 %	1.0 %	0.0 %	2.0 %

Si un empleador tuvo que empezar a realizar aportaciones después del 1 de marzo de 2009, la Oficina del Fondo le proporcionará las tasas retroactivas vigentes para ese empleador.

2018 - 2021

La fórmula para calcular los beneficios desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021 se basa en distintos porcentajes de las tasas de aportación obligatorias del empleador, de la siguiente manera:

Año	Aportaciones hasta la tasa de aportaciones base	Aportaciones por encima de la tasa de aportaciones base del 1 de marzo de 2009	Aportaciones superiores a la tasa de aportaciones de marzo de 2009 hasta el 135 % de la tasa del 1 de marzo de 2009	Aportaciones superiores al 135 % de la tasa del 1 de marzo de 2009
Después de 2017	0.5 %	1.0 %	0.0 %	2.0 %

La acumulación de beneficios es de \$0 en el segundo año del Plan, después de un año del Plan en el que este haya registrado un rendimiento negativo de las inversiones, según el valor justo de mercado auditado de los activos.

Beneficios en 2020

No hubo acumulación de beneficios en 2020 debido al rendimiento negativo de las inversiones en 2018.

Ejemplo C. Beneficios 2012 – 2021

En el siguiente ejemplo se utilizan los siguientes supuestos:

- Tasa de aportación base al 1 de enero de 2006 = \$3.00
- Tasa de aportación al 1 de marzo de 2009 = \$3.75
- 135 % de la tasa de aportación de marzo de 2009 = \$5.06

Supongamos que trabajó en un empleo cubierto de 2012 a 2021 durante 1,000 horas contributivas cada año, con las tasas de aportación que se muestran a continuación. Su beneficio básico se calcularía de la siguiente manera. Tenga en cuenta que la acumulación de beneficios para 2020 es de \$0 en la tabla a continuación, como se mencionó anteriormente.

Año	Tasa de aportación por hora para el año	Dinero de la aportación	x Porcentaje de la tasa de acumulación*	= Monto del beneficio mensual
2012	\$5.06	\$5,060	0.445 %	\$22.52
2013	\$5.50	\$5,500	0.569 %	\$31.30
2014	\$5.50	\$5,500	0.569 %	\$31.30
2015	\$6.00	\$6,000	0.688 %	\$41.28
2016	\$6.50	\$6,500	0.789 %	\$51.29
2017	\$6.50	\$6,500	0.789 %	\$51.29
2018	\$7.00	\$7,000	0.876 %	\$61.32
2019	\$7.00	\$7,000	0.876 %	\$61.32
2020	\$8.00	\$8,000	0.000 %	\$0.00
2021	\$8.00	\$8,000	1.016 %	\$81.28
TOTAL				\$432.90

El beneficio mensual total acumulado desde 2012 hasta 2021 en este ejemplo es de \$432.90.

* Estas tasas se calculan con base en el historial de tasas de cada empleador y en los porcentajes de aportación anual del Plan. Los resultados se muestran en la columna (g) debajo.

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
Año	Tasa	Aportaciones hasta la tasa de aportaciones base	Aportaciones por encima de la tasa de aportaciones base de marzo de 2009	Aportaciones superiores a la tasa de aportaciones de marzo de 2009 hasta el 135 % de la tasa de marzo de 2009	Aportaciones superiores al 135 % de la tasa de marzo de 2009	Tasa de acumulación total % (c+d+e+f) ÷ b
2012	\$5.06	0.5 % x \$3.00	1.0 % x \$0.75	0 % x \$1.31	1.0 % x \$0.00	0.445 %
2013	\$5.50	0.5 % x \$3.00	1.0 % x \$0.75	0 % x \$1.31	2.0 % x \$0.44	0.569 %
2014	\$5.50	0.5 % x \$3.00	1.0 % x \$0.75	0 % x \$1.31	2.0 % x \$0.44	0.569 %
2015	\$6.00	0.5 % x \$3.00	1.0 % x \$0.75	0 % x \$1.31	2.0 % x \$0.94	0.688 %
2016	\$6.50	0.5 % x \$3.00	1.0 % x \$0.75	0 % x \$1.31	2.0 % x \$1.44	0.789 %
2017	\$6.50	0.5 % x \$3.00	1.0 % x \$0.75	0 % x \$1.31	2.0 % x \$1.44	0.789 %
2018	\$7.00	0.5 % x \$3.00	1.0 % x \$0.75	0 % x \$1.31	2.0 % x \$1.94	0.876 %
2019	\$7.00	0.5 % x \$3.00	1.0 % x \$0.75	0 % x \$1.31	2.0 % x \$1.94	0.876 %
2020	\$8.00	0.0 % x \$3.00	0.0 % x \$0.75	0 % x \$1.31	0.0 % x \$2.94	0.000 %
2021	\$8.00	0.5 % x \$3.00	1.0 % x \$0.75	0 % x \$1.31	2.0 % x \$2.94	1.016 %

