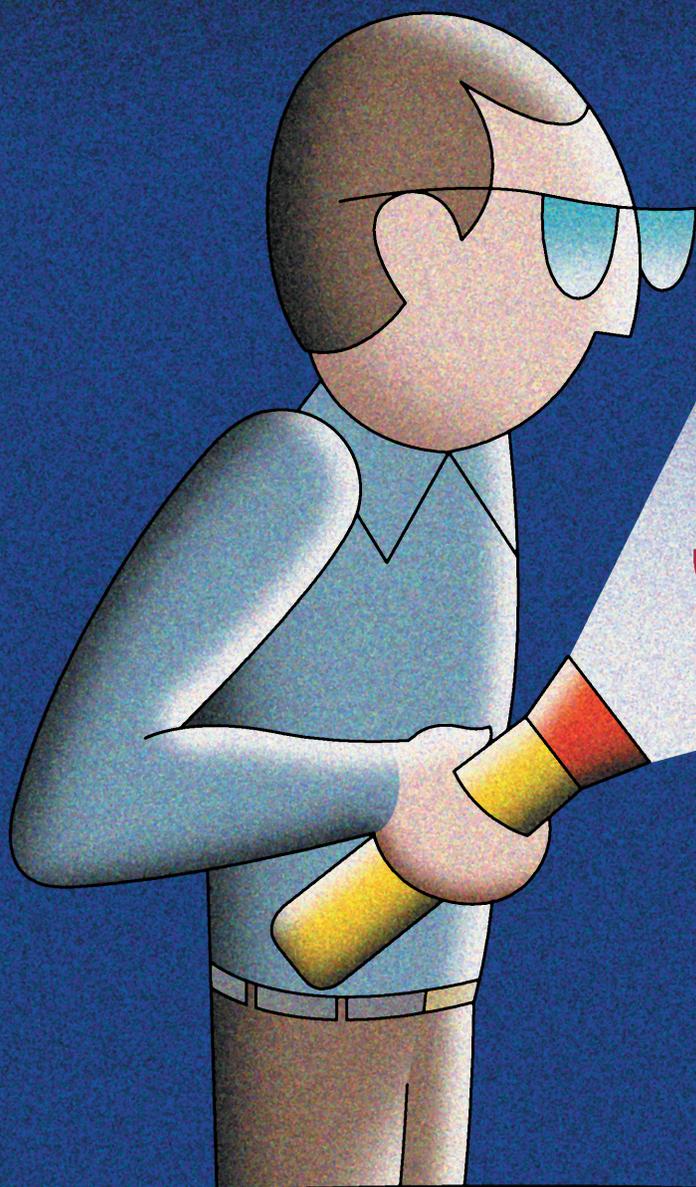


LO QUE
USTED DEBE
SABER...
SOBRE SU
PLAN DE
JUBILACIÓN



Esta publicación ha sido desarrollada por el Departamento del Trabajo de EE.UU., Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado (EBSA, por sus siglas en inglés).

Para ver esta publicación y otras publicaciones de EBSA, visite al sitio Web de la agencia en: **dol.gov/ebsa**.

Para solicitar publicaciones o para hablar con un asesor sobre beneficios, comuníquese con EBSA electrónicamente a: **askebsa.dol.gov**.

O llame a nuestro número gratuito: **1-866-444-3272**.

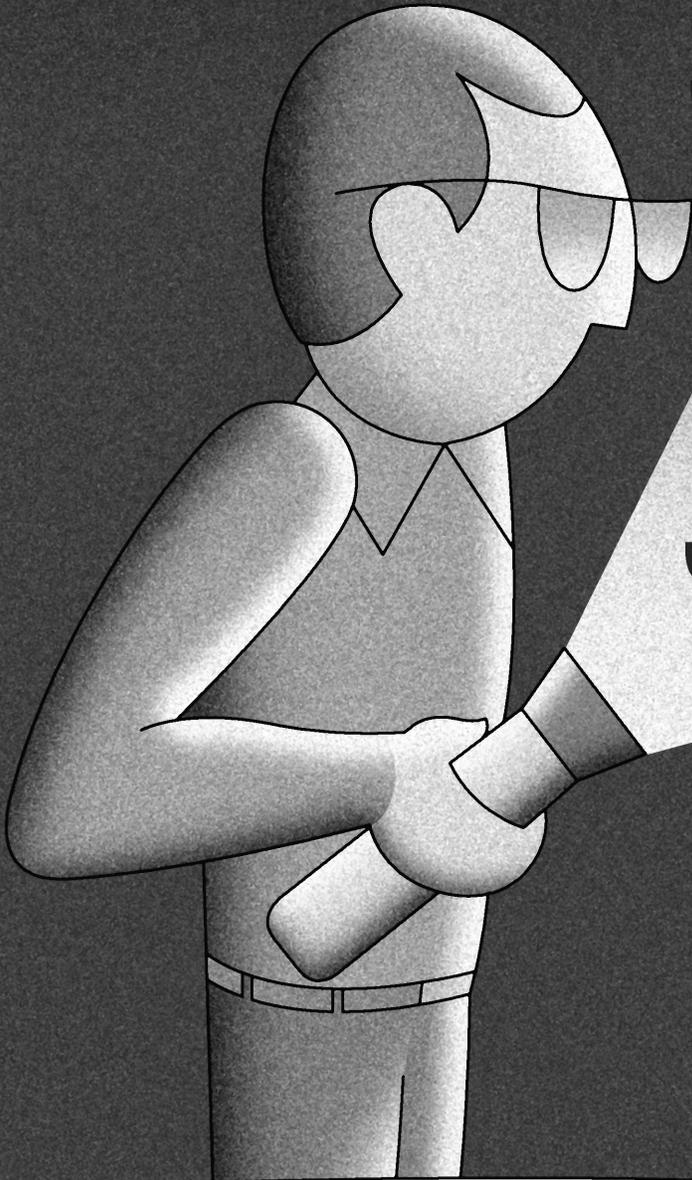
Este material estará disponible en formatos alternativos según solicitud para personas discapacitadas.

Teléfono de voz: 202-693-8664

TTY: 202-501-3911

Este cuadernillo es una pequeña guía de cumplimiento de la entidad para efectos de la Ley de Aplicación de Regulaciones de Pequeños Negocios de 1996.

LO QUE
USTED DEBE
SABER...
SOBRE SU
PLAN DE
JUBILACIÓN



▶ ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
Capítulo 1: TIPOS DE PLANES DE JUBILACIÓN.....	3
Capítulo 2: GANANCIA DE BENEFICIOS DE JUBILACIÓN.....	7
Capítulo 3: INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN QUE DEBE EXAMINAR.....	15
Capítulo 4: PAGO DE BENEFICIOS.....	21
Capítulo 5: RETIRO DE SUS BENEFICIOS DE JUBILACIÓN.....	25
Capítulo 6: SOLICITANDO SUS BENEFICIOS.....	27
Capítulo 7: RESPONSABILIDADES DE LOS FIDUCIARIOS DEL PLAN.....	29
Capítulo 8: SUS BENEFICIOS DURANTE LA FINALIZACIÓN DE UN PLAN O FUSIÓN DE LA COMPAÑÍA.....	33
Capítulo 9: RECLAMOS POTENCIALES CONTRA SU BENEFICIO (DIVORCIO).....	35
Capítulo 10: QUÉ DEBE HACER SI TIENE UN PROBLEMA.....	37
GLOSARIO.....	39

▶ INTRODUCCIÓN

El plan de ahorros de jubilación patrocinado por su empleador es un aspecto fundamental de la seguridad económica de su futuro. Es importante que usted comprenda cómo funciona su plan y qué beneficios recibirá. Así como usted está al tanto de sus cuentas monetarias que coloca en un banco o en otra institución financiera, también debe hacer lo mismo con sus beneficios de jubilación por el bien de sus intereses.

Las personas responsables de administrar y supervisar su plan de jubilación deben seguir ciertas reglas al operar el plan, manejar el dinero del plan y supervisar a las empresas que administran ese dinero. Usted también debe comprender y monitorear su plan de jubilación y sus beneficios. A manera de ayuda, encontrará la sección de **pasos a seguir** en cada capítulo.

Este folleto le ayuda a entender su plan, explica qué información debe revisar regularmente y adonde debe acudir si necesita respuesta a sus preguntas. Incluye información sobre:

- ▶ Diferentes tipos de planes de jubilación;
- ▶ Qué información puede obtener acerca de su plan;
- ▶ Cuándo y cómo puede recibir beneficios de jubilación;
- ▶ Qué debe hacer si tiene alguna pregunta o encuentra un error;
- ▶ Las responsabilidades de las personas que administran el plan y las inversiones de los fondos del plan;
- ▶ Su responsabilidad de comprender y monitorear el plan en el que participe; y
- ▶ Circunstancias específicas como un divorcio o cambio de dueño en la empresa pueden afectar sus beneficios de jubilación.

Los términos que aparecen en **azul** en el texto se explican en el Glosario.

PLANES DE JUBILACIÓN QUE CUBRE ESTE FOLLETO

Este folleto cubre planes de jubilación privados que están regidos por leyes federales y pautas de la **Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974 (ERISA)**, por sus siglas en inglés) y el Código de Impuestos Internos. ERISA es una ley federal que establece normas para la mayoría de planes de jubilación patrocinados por empleadores y sindicatos en la industria privada e impone responsabilidades a aquellas personas que dirigen el plan. Los participantes de estos planes tienen ciertos derechos pero también algunas responsabilidades.

Las normas tratadas en este folleto **no** se aplican a todos los planes de jubilación. Por ejemplo, la información no se aplica a:

- ▶ Planes de gobiernos estatales y locales, incluyendo planes que dan cobertura a profesores de escuelas públicas y administradores de escuelas;
- ▶ La mayoría de planes de iglesias; y
- ▶ Planes para empleados del gobierno federal.

Asimismo, si usted participa en un plan de negociación colectiva, las reglas que se aplican de conformidad con ERISA pueden ser diferentes en algunos casos.

La información contenida en las siguientes páginas contesta las preguntas más comunes sobre los planes de jubilación. Sin embargo, tenga en cuenta que este folleto es un resumen simplificado de los derechos y responsabilidades de los participantes, no una interpretación legal de ERISA.

► CAPÍTULO 1: TIPOS DE PLANES DE JUBILACIÓN

El primer paso para comprender sus beneficios de jubilación es averiguar qué clase de plan de jubilación tiene su empleador. Existen dos tipos principales de planes, el plan de beneficios definidos y el plan de contribuciones definidas, descritos en este folleto y detallados en el Gráfico 1 de la página 5. Tenga en cuenta que su empleador puede tener más de un tipo de plan y puede haber establecido diferentes requisitos de participación para cada plan.

Un **plan de beneficios definidos**, financiado por el empleador, promete un beneficio mensual específico al momento de la jubilación. El plan puede fijar este beneficio en un monto exacto en dólares como, por ejemplo, \$100 al mes al momento de la jubilación. O bien, como ocurre más a menudo, puede calcular su beneficio mediante una fórmula que incluye factores como su salario, su edad y el número de años que trabajó en la compañía. Por ejemplo, sus beneficios de pensión podrían ser igual al 1 por ciento de su salario promedio de los últimos 5 años de trabajo por el total de años de servicio.

Un **plan de contribuciones definidas**, por otro lado, no promete un monto específico de beneficios al momento de la jubilación. En este caso, usted y/o su empleador aportan dinero a su cuenta personal en el plan. En muchos casos, será responsabilidad suya elegir la forma de inversión de estas aportaciones y decidir cuánto aportar de su cheque de pago mediante deducciones antes de impuestos. Su empleador podrá aportar a su cuenta, en algunos casos en forma paralela por el equivalente a un determinado porcentaje de sus aportaciones. El valor de su cuenta dependerá del monto que se haya aportado y de los buenos resultados de las inversiones. Al momento de la jubilación, usted recibe el saldo de su cuenta, que reflejará las aportaciones, las ganancias o pérdidas de las inversiones y cualquier tasa aplicada a su cuenta. El **plan 401(k)** es un tipo popular de plan de contribuciones definidas. Existen cuatro tipos de planes 401(k): tradicional 401(k), **safe harbor 401(k)**, **SIMPLE 401(k)** e **inscripción automática 401(k)**. El **plan IRA-SIMPLE**, el **plan SEP**, el **plan de acciones adquiridas del empleado (ESOP)**, por sus siglas en inglés) y el **plan de profit sharing** son otros ejemplos de planes de contribuciones definidas. (Consulte las explicaciones de los diferentes tipos de planes en el Glosario que aparece al final de este folleto).

NOTA

1. Los empleadores pueden elegir si ofrecerán o no un plan de jubilación a sus empleados; las leyes federales no requieren que los empleadores ofrezcan o sigan ofreciendo un plan.
2. La Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC, por sus siglas en inglés) garantiza el pago de algunos beneficios de jubilación a los participantes en la mayoría de planes privados de beneficios definidos si es que el plan finaliza sin contar con los fondos suficientes para pagar todos los beneficios prometidos. El gobierno no garantiza el pago de los beneficios de los planes de contribuciones definidas. Para mayor información, consulte el sitio Web de la PBGC en www.pbgc.gov.
3. Algunos planes híbridos – como los **planes cash balance** – contienen características de los dos tipos de planes anteriormente descritos. Consulte el Glosario para mayor información sobre este tipo de plan.

PASOS A SEGUIR

Pregunte a su administrador del plan, la oficina de recursos humanos o al empleador información sobre que clase o tipos de planes existen en el centro de trabajo. Puede solicitar una copia del **Resumen de la Descripción del Plan** (el folleto del plan de jubilación que usted debería recibir cuando se inscriba en el plan) y examinar la información acerca del plan.

Gráfico 1: Características de los Planes de Beneficios Definidos y Contribuciones Definidas

	Plan de Beneficios Definidos	Plan de Contribuciones Definidas
Aportaciones y/o Aportaciones Paralelas del Empleador	Plan financiado por el empleador. Las normas federales fijan montos que los empleadores deben aportar a los planes en un esfuerzo por garantizar que los planes tengan suficiente dinero para pagar los beneficios en la fecha de vencimiento. Si no se cumple con estos requisitos, se aplicarán multas.	No existe ningún requisito que obligue a aportar al empleador, salvo en los planes SIMPLE 401(k) y safe harbor 401(k), los planes de contribuciones fijas, y los planes IRA-SIMPLE y SEP. Es posible que el empleador tenga que hacer aportaciones en ciertos planes de inscripción automática 401(k). El empleador puede elegir aportar una suma equivalente a una parte de las aportaciones del empleado o aportar sin aportaciones del empleado. En algunos planes, el empleador puede aportar mediante acciones para los empleados.
Aportaciones del Empleado	Por lo general, los empleados no aportan a estos planes.	Muchos planes requieren que el empleado aporte para establecer una cuenta.
Administración de la Inversión	Los funcionarios del plan administran la inversión y el empleador tiene la responsabilidad de asegurarse de que el monto que ha colocado en el plan más las ganancias de las inversiones serán suficientes para pagar el beneficio prometido.	A menudo será responsabilidad del empleado administrar la inversión de su cuenta, eligiendo entre las opciones de inversión que le ofrezca el plan. En algunos planes, los funcionarios del plan se encargan de invertir todos los activos del plan.
Monto de Beneficios Pagados al Momento de la Jubilación	Un beneficio prometido se basa en una fórmula del plan, que frecuentemente utiliza una combinación de la edad del empleado, años de servicio para el empleador y/o el salario.	El beneficio depende de las aportaciones efectuadas por el empleado y/o el empleador, el desempeño de las inversiones de la cuenta y las tasas aplicadas a la cuenta.
Tipo de Pagos de Beneficios de Jubilación	Tradicionalmente, estos planes efectúan pagos mensuales al jubilado en forma de una anualidad durante el resto de su vida. Los planes pueden ofrecer otras opciones de pago.	El jubilado puede transferir el saldo de la cuenta a una cuenta de jubilación individual (IRA, por sus siglas en inglés) de la cual retira dinero, o puede recibir el saldo como un pago por una suma global. Algunos planes también ofrecen pagos mensuales mediante una anualidad.

	Plan de Beneficios Definidos	Plan de Contribuciones Definidas
Garantía de Beneficios	El gobierno federal, a través de la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), garantiza cierto monto de beneficios.	No existe ninguna garantía federal de los beneficios.
Cuando se Deja de Trabajar en la Compañía antes de Cumplir la Edad de Jubilación	Si un empleado deja de trabajar con su empleador después de haber adquirido derecho sobre un beneficio, pero antes de cumplir la edad para jubilarse del plan, generalmente, el beneficio se queda en el plan hasta que el empleado presente una solicitud de cesión del beneficio al momento de la jubilación. Algunos planes de beneficios definidos ofrecen opciones de jubilación anticipada.	El empleado puede transferir el saldo de la cuenta a una IRA o, en algunos casos, a otro plan del empleador, donde pueda seguir aumentando en base a las ganancias de las inversiones. El empleado también puede retirar el saldo del plan, pero adeudará impuestos y posiblemente multas, con lo cual reducirá sus ingresos de jubilación. Los planes pueden hacer desembolsos de cuentas pequeñas.

► CAPÍTULO 2: GANANCIA DE BENEFICIOS DE JUBILACIÓN

Una vez que usted sabe qué tipo de plan de jubilación ofrece su empleador, debe averiguar cuándo puede participar en el plan y empiece a ganar los beneficios. Las normas del plan pueden variar siempre que cumplan con los requisitos de la legislación federal. Usted debe verificar su plan o examinar el folleto del plan (**Resumen de la Descripción del Plan**) para conocer las normas y requisitos de su plan. El plan puede requerir que usted trabaje para la compañía por un determinado periodo antes de que pueda participar en el plan. Además, típicamente hay un plazo que cumplir para empezar a acumular los beneficios y adquirir el derecho sobre ellos (algunas veces denominado “**adquisición de derecho sobre los beneficios**”).

¿QUIÉN PUEDE PARTICIPAR EN EL PLAN DE JUBILACIÓN DE SU EMPLEADOR?

Averigüe si usted se encuentra dentro del grupo de empleados cubiertos por el plan de jubilación de su empleador. Las leyes federales permiten que los empleadores incluyan algunos grupos de empleados y excluyan a otros de un plan de jubilación. Por ejemplo, su empleador puede patrocinar un plan para empleados asalariados y otro para empleados sindicalizados. Los empleados que trabajan a jornada parcial pueden ser elegibles si trabajan por lo menos 1,000 horas al año, lo que equivale a 20 horas a la semana. De modo que si usted trabaja a jornada parcial, averigüe si está cubierto.

¿CUÁNDO PUEDE INICIAR SU PARTICIPACIÓN?

Una vez que usted sabe que está cubierto, necesita averiguar cuándo puede empezar a participar en el plan. Puede obtener esta información en el Resumen de la Descripción del Plan. Las leyes federales establecen requisitos mínimos, pero un plan puede ser más generoso. Por lo general, un plan puede requerir que el empleado tenga por lo menos 21 años y un **año de servicio** en la compañía antes de participar en un plan. Sin embargo, los planes pueden permitir que los empleados empiecen a participar antes de cumplir 21 años o completar un año de servicio. Por motivos administrativos, su participación puede retrasarse hasta 6 meses después de haber cumplido con estos criterios de edad y servicio, o hasta el inicio del siguiente **año del plan**, lo que ocurra antes. El año del plan es el año calendario o un periodo alternativo de 12 meses, que un plan de jubilación utiliza para su administración. Debido a que las normas pueden variar, es importante que usted conozca las reglas de su plan.

Los empleadores son algo flexibles cuando requieren años de servicio adicionales en algunas circunstancias. Por ejemplo, si su plan le permite adquirir derecho sobre los beneficios (este tema es tratado con detalle más adelante en este capítulo) inmediatamente después de que empieza a participar en el plan, éste puede establecer como requisito que usted trabaje para la compañía durante dos años antes de poder participar en el plan.

Las leyes federales también imponen otras normas de participación para determinadas circunstancias. Por ejemplo, si usted es un trabajador mayor cuando lo contratan, no pueden excluirlo de participar en el plan sólo porque está próximo a cumplir la edad para jubilarse.

Algunos **planes 401(k)** y planes IRA-SIMPLE inscriben automáticamente a los empleados. Esto significa que usted se convertirá en forma automática en participante del plan a menos que opte por mantenerse fuera. El plan deducirá un nivel fijo de aportación de su cheque de pago y lo colocará en una inversión predeterminada. Si su empleador tiene un **plan con**

inscripción automática, usted debe recibir un aviso que describe el proceso de aportes automático, cuándo comienza su participación, su oportunidad de optar por no participar en el plan o cambiar el nivel de aporte y dónde se invierten sus aportes automáticos. Si usted está inscrito en un 401(k), el aviso también describirá su derecho de cambiar sus inversiones, o si está inscrito en un plan IRA-SIMPLE, su derecho a cambiar de institución financiera en la que se invierten sus aportes.

¿CUÁNDO EMPIEZA A ACUMULAR BENEFICIOS?

Una vez que usted empieza a participar en un plan de jubilación, debe comprender de qué forma acumula o recibe los beneficios. Los beneficios acumulados son el monto de los beneficios de jubilación que usted ha acumulado o que le han asignado en virtud del plan en un determinado momento.

Los planes de beneficios definidos a menudo cuentan sus años de servicio para determinar si usted ha ganado un beneficio y también para calcular cuánto recibirá por concepto de beneficios al momento de la jubilación. Los empleados participantes del plan que trabajan a jornada parcial, pero que laboran 1,000 horas o más al año, deben ser acreditados con una porción del beneficio en proporción con lo que habrían percibido si hubieran trabajado a tiempo completo. En un **plan de contribuciones definidas, la acumulación de sus beneficios** es el monto de aportaciones y ganancias que se han acumulado en su plan 401(k) o en la cuenta de otro plan de jubilación menos cualquier tasa aplicada a su cuenta por el plan.

Las normas especiales acerca de cuándo empieza usted a acumular beneficios pueden aplicarse a ciertos tipos de planes de jubilación. Por ejemplo, en un **Plan de Pensión Simplificado del Empleado (SEP)**, por sus siglas en inglés, todos los participantes que reciben por lo menos \$550 al año de sus empleadores tienen derecho a recibir una aportación.

¿PUEDE UN PLAN REDUCIR LOS BENEFICIOS PROMETIDOS?

Los planes de beneficios definidos pueden cambiar la tasa a la que usted obtendrá beneficios futuros, pero no pueden reducir el monto de los beneficios que usted ya ha acumulado. Por ejemplo, un plan que acumula beneficios a la tasa de \$5 al mes por años de servicio hasta el 2014 puede ser modificado para disponer que en el caso de los años de servicio que empiecen en el 2015 los beneficios se acrediten a la tasa de \$4 al mes. Los planes que reduzcan significativamente la tasa según la cual se acumulan los beneficios deben proveerle una notificación escrita por lo general como mínimo 15 días antes de que el cambio entre en vigencia.

Asimismo, en muchas situaciones, si una compañía da por terminado un plan de beneficios definidos que no cuenta con suficiente fondos para pagar todos los beneficios prometidos, la PBGC pagará a los participantes y beneficiarios del plan algunos beneficios de jubilación, pero posiblemente menos de los beneficios prometidos. (Para mayor información, visite el sitio Web de PBGC en pbgc.gov.)

En un plan de contribuciones definidas, el empleador puede cambiar el monto de sus aportaciones en el futuro. Dependiendo de los términos del plan, el empleador puede también dejar de hacer aportaciones por algunos años o de forma indefinida.

Un empleador puede terminar un plan de beneficios definidos o un plan de contribuciones definidas, pero no podrá reducir el beneficio que usted ya haya acumulado en el plan.

¿CUÁN PRONTO ADQUIERE USTED DERECHO SOBRE SUS BENEFICIOS ACUMULADOS?

Usted adquiere inmediatamente derecho sobre sus aportaciones y las ganancias que generan esas aportaciones. Esto significa que usted obtiene el derecho sobre estos montos sin el riesgo de perderlos por un decomiso. Sin embargo, tenga en cuenta que existen restricciones que impiden efectivamente sacar los beneficios del plan. Consulte más adelante en este folleto la sección que trata sobre las normas correspondientes a las distribuciones.

No obstante, usted no tiene necesariamente derecho inmediato sobre las aportaciones efectuadas por su empleador. Las leyes federales estipulan un número máximo de años que una compañía puede requerir que los empleados trabajen para adquirir el derecho sobre la totalidad o alguna parte de estos beneficios. (Consulte los gráficos de las páginas 11 y 12 que muestran las normas sobre la adquisición de derechos).

En un plan de beneficios definidos, un empleador puede requerir que los empleados tengan 5 años de servicio para adquirir derecho sobre los beneficios financiados por el empleador. Los empleadores también pueden elegir un cronograma de adquisición gradual de derechos, que establezca que un empleado debe trabajar 7 años para hacerse del 100 por ciento de los beneficios, pero dispone por lo menos un 20 por ciento de adquisición de derecho sobre los beneficios a los 3 años, 40 por ciento a los 4 años, 60 por ciento a los 5 años y 80 por ciento a los 6 años de servicio. El Gráfico 3 de la página 12 muestra los cronogramas permitidos para la adquisición de derechos en los planes de beneficios definidos actualmente vigentes. Los planes pueden establecer un cronograma diferente siempre y cuando sea más generoso que estos cronogramas de adquisición de derechos. (A diferencia de la mayoría de los planes de beneficios definidos, en un plan de saldos de fondos de pensión, las aportaciones del empleador se adjudican a los empleados después de 3 años).

En un plan de contribuciones definidas como un plan 401(k), usted siempre adquirirá el 100 por ciento de derechos sobre sus propias aportaciones a un plan y sobre cualquier ganancia posterior que generen sus aportaciones. Sin embargo, en la mayoría de planes de contribuciones definidas, es posible que usted deba trabajar varios años antes de poder adquirir derechos sobre las aportaciones paralelas del empleador. (Hay excepciones, como los planes SIMPLE 401(k) y safe harbor 401(k), donde usted adquiere inmediatamente derecho sobre todas las aportaciones requeridas del empleador. En el plan IRA-SIMPLE y SEP las adjudicaciones también se realizan inmediatamente.)

Actualmente, los empleadores pueden elegir entre dos cronogramas de adquisición de derechos diferentes establecidos para las aportaciones paralelas de los empleadores del plan 401(k), presentados en el Gráfico 2 de la página 11. Su empleador puede utilizar un cronograma donde los empleados adquieren al 100 por ciento el derecho sobre las aportaciones del empleador después de 3 años de servicio, lo que se denomina adquisición automática (porque la adquisición del derecho es al 100 por ciento de una sola vez). En cambio, en la adquisición gradual de derechos, un empleado debe adquirir por lo menos el 20 por ciento de los derechos a los 2 años, el 40 por ciento a los 3 años, el 60 por ciento a los 4 años, el 80 por ciento a los 5 años y el 100 por ciento a los 6 años. Si su plan de inscripción automática 401(k) requiere aportaciones del empleador, se le adjudican dichos aportaciones después de 2 años. Los planes 401(k) de inscripción automática con aportaciones patronales opcionales de contrapartida siguen uno de los programas sobre adquisición de derechos de pensión que se indican arriba.

Los empleadores que realizan otras aportaciones a planes de contribuciones definidas, tales como el plan 401(k), también pueden elegir entre dos cronogramas de adjudicación.

Para aquellas aportaciones que se hicieron desde 2007, pueden elegir entre los cronogramas de adjudicación graduales y a un tiempo específico (cliff) en el Gráfico 2. En las aportaciones realizadas antes de 2007, pueden elegir entre los cronogramas proporcionados en el Gráfico 3.

Usted puede perder algunos de los beneficios que haya ganado aportados por el empleador si deja su empleo antes de haber trabajado un periodo suficientemente largo para adquirir derecho sobre los beneficios de un plan. Sin embargo, una vez que adquiere tales derechos, le corresponde recibir la parte adquirida de sus beneficios aun cuando deje su empleo antes del momento de la jubilación. Pero incluso cuando tenga derecho a algunos beneficios, el valor de la cuenta de su plan de contribuciones definidas podría disminuir después de que usted deje su empleo como resultado del desempeño de las inversiones.

NOTA

Si usted deja su compañía y luego regresa, podrá contar su periodo anterior de servicio como parte de los años de servicio que necesita para poder adquirir derecho sobre los beneficios proporcionados por el empleador. A menos que la interrupción del servicio en la compañía haya sido de 5 años o el tiempo equivalente a la duración de su empleo antes de la interrupción, el que resulte mayor, usted podría contar ese periodo anterior a su interrupción. Dado que estas normas son muy específicas, debe leer el documento del plan con cuidado si está contemplando interrumpir por un breve periodo el servicio que presta a su empleador, y luego conversarlo con el administrador de su plan. Si usted dejó su empleo antes del 1 de enero de 1985, se aplicarán normas diferentes. Para mayor información, póngase en contacto con el Departamento del Trabajo llamando al servicio telefónico gratuito 1-866-444-3272.

Para las unidades de Reserve y National Guard llamadas a servicio activo, la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA, por sus siglas en inglés) requiere que el periodo de servicio militar se cuente como servicio cubierto ante el empleador para fines de elegibilidad, adjudicación y acumulación de beneficios. A los miembros en servicio que retornan se les trata como si hubieran estado empleados en forma continua sin tomar en cuenta el tipo de plan de jubilación que el empleador haya adoptado. Sin embargo, una persona a la que se le vuelve a contratar tiene derecho a los beneficios acumulados resultantes de las aportaciones como empleado solo hasta el punto en que él o ella hagan realmente las aportaciones al plan.

Normas sobre Adquisición de Derechos

En general, un empleador debe contar sus años de servicio para efectos de los créditos de adquisición de derechos a partir de la fecha de su contratación. Dos excepciones establecen que su empleador puede empezar a contar sus años de servicio a partir del primer año del plan luego de (1) cumplir 18 años si usted tenía menos de 18 años cuando empezó a trabajar para el empleador, y (2) la fecha en que usted empezó a aportar a un plan 401(k) si es que optó por no aportar cuando fue elegible por primera vez.

Los planes pueden conceder a los empleados el derecho a los beneficios proporcionados por el empleador antes de la fecha indicada en los siguientes gráficos.

**REQUISITOS MÍNIMOS PARA LA ADQUISICIÓN DE DERECHOS
DE CONFORMIDAD CON ERISA
APORTACIONES DEL EMPLEADOR
(USE EL GRÁFICO VIGENTE EN LA FECHA EN QUE USTED DEJÓ A SU EMPLEADOR)**

El Gráfico 2 a continuación muestra los cronogramas de adjudicación actuales, a partir de 2002, para las aportaciones paralelas del empleador al plan 401(k), y para otras aportaciones del empleador a un plan de contribuciones definidas a partir de 2007.

Gráfico 2: Fecha de Entrada en Vigencia 1/1/02 – Actual para Aportaciones Paralelas del Plan 401(k) Fecha de Entrada en Vigencia 1/1/07 – Actual para Otras Contribuciones Definidas del Empleador	
Adquisición Gradual de Derechos	
Años de Servicio	Porcentaje que No Se Pierde
2	20%
3	40%
4	60%
5	80%
6	100%
Adquisición Automática de Derechos	
Menos de 3 años de servicio – 0% de Beneficios Adquiridos	
Por lo menos 3 años de servicio – 100% de Beneficios Adquiridos	

El Gráfico 3 se aplica a los empleados en un plan de beneficios definidos. También es para los empleados que reciben otras aportaciones del empleador a un plan de contribuciones definidas antes de 2007*, aportaciones paralelas del empleador al plan 401(k) antes de 2002, y empleados en un plan de contribuciones definidas que dejaron de trabajar con un empleador después de 1988.

* Si su plan es de alta categoría, el Gráfico 2 es aplicable.

Gráfico 3: Fecha de Entrada en Vigencia 1/1/89 – Actual* para Aportaciones Beneficios Definidos del Empleador
Fecha de Entrada en Vigencia 1/1/89 – 2007 – para Otras Aportaciones Definidas del Empleador
Fecha de Entrada en Vigencia 1/1/89 – 2002 – para Aportaciones Paralelas del Plan 401(k)

Adquisición Gradual de Derechos

Años de Servicio	Porcentaje que No Se Pierde
3	20%
4	40%
5	60%
6	80%
7	100%

Adquisición Automática de Derechos

Menos de 5 años de servicio – 0% de Beneficios Adquiridos
Por lo menos 5 años de servicio - 100% de Beneficios Adquiridos

El Gráfico 4 es para los planes que usted haya dejado antes de 1989.

Gráfico 4: Fecha de Entrada en Vigencia 1974 – 12/31/88 para Todas las Aportaciones Beneficios Definidos y Aportaciones Definidas del Empleador**

Adquisición Gradual de Derechos

Años de Servicio	Porcentaje que No Se Pierde
5	25%
6	30%
7	35%
8	40%
9	45%
10	50%
11	60%
12	70%
13	80%
14	90%
15	100%

Adquisición Automática de Derechos

Menos de 10 años de servicio– 0% de Beneficios Adquiridos
Por lo menos 10 años de servicio – 100% de Beneficios Adquiridos

Norma de los 45 Años

Si la edad y años de servicio del empleado dan un total de 45, y el empleado tiene por lo menos 5 años de servicio, entonces 50 por ciento de los beneficios deben adjudicarse con por lo menos 10 por ciento de adjudicación para cada año a partir de entonces.

NOTA

Con respecto a los planes sujetos a convenios de negociación colectiva, la fecha de entrada en vigencia será la fecha que se cumpla primero en que finalice el último de los convenios de negociación colectiva en virtud del cual se mantiene el plan, finaliza o —

* 1/1/99.

** 1/1/89.

PASOS A SEGUIR

- ▶ Averigüe si usted está cubierto por un plan de su empleador.
- ▶ Averigüe cuán pronto puede empezar a participar en y/o aportar a su plan de jubilación después de que comience a trabajar para una compañía.
- ▶ Obtenga un Resumen de la Descripción del Plan.
- ▶ Revise el documento de su plan o Resumen de la Descripción del Plan para comprender de qué forma gana beneficios en su plan.
- ▶ Encuentre el cronograma de adquisición de derechos de su plan para verificar cuando podrá adquirir totalmente esos derechos. Si está pensando en cambiar de empleo, examine su plan para averiguar si trabajar más tiempo le permitirá adquirir más plenamente derecho sobre las aportaciones de su empleador.



► CAPÍTULO 3: INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN QUE DEBE EXAMINAR

Si tiene alguna pregunta acerca de su plan de jubilación, puede empezar buscando una respuesta en la información que proporciona el plan. Puede también solicitar esta información al **administrador de su plan**, que es la persona encargada de manejar el plan. Su empleador le dirá cómo puede ponerse en contacto con el administrador de su plan.

INFORMACIÓN PROPORCIONADA POR EL PLAN DE JUBILACIÓN

Cada plan de jubilación debe contar con un documento formal y escrito que describa detalladamente cómo funciona el plan y cuáles son sus requisitos. Como se señaló anteriormente, existe también un folleto que describe las normas clave del plan, denominado **Resumen de la Descripción del Plan (SPD)**, por sus siglas en inglés), que debe ser más sencillo de leer y comprender. El SPD también debe incluir un resumen de cualquier cambio sustancial introducido en el plan o en la información que debe recoger el SPD. En muchos casos, usted puede empezar con el SPD y luego consultar el documento del plan si tiene todavía alguna pregunta pendiente.

Además, los planes deben proporcionarle varias notificaciones. Algunas de las notificaciones más importantes se describen en el Gráfico 5 de la página 16.

Por ejemplo, los **planes de contribuciones definidas**, como los **planes 401(k)**, generalmente deben proveer un preaviso a los empleados cuando se produce un “periodo de restricción”. Por “periodo de restricción” se entiende un periodo en el que queda suspendido el derecho de un participante a dirigir inversiones, tomar préstamos u obtener distribuciones por lo menos durante tres días hábiles consecutivos. Los periodos de restricción pueden producirse a menudo cuando los planes cambian de administradores o de opciones de inversión.

En los periodos indicados a continuación, deben facilitarle a usted, automáticamente y sin ningún costo, algunas informaciones sobre el plan como el Resumen de la Descripción del Plan. Usted puede solicitar un Resumen de la Descripción del Plan en otras oportunidades, pero su empleador podría cobrarle un derecho por copia. Debe preguntar al administrador del plan si necesita otra información, como una copia del documento escrito del plan o el informe financiero anual del plan (Forma 5500), y tal vez deba pagar un derecho por copia. Consulte el Gráfico 5 en la página 16 y el Gráfico 6 en la página 18. Muchos empleadores proporcionan información valiosa en un sitio Web.

En algunos casos, los planes suministran información con mayor frecuencia a la requerida por las leyes federales. Por ejemplo, algunos planes permiten que los participantes verifiquen sus estados en línea o por teléfono.

El informe financiero anual del plan (Forma 5500) también está disponible. Puede encontrar el informe en línea en dol.gov/ebsa o comunicándose con: U.S. Department of Labor, EBSA Public Disclosure Facility, Room N-1513, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, D.C. 20210, teléfono: (202) 693-8673. Existe una tarifa de copiado si el informe supera las 100 páginas. Además, si su administrador de plan no le entrega, como participante cubierto bajo el plan, una copia del Resumen de la Descripción del Plan automáticamente o después de que usted lo solicita, puede comunicarse con el Departamento del Trabajo electrónicamente a dol.gov/ebsa o llamando al servicio telefónico gratuito 1-866-444-3272 si necesita ayuda.

GRÁFICO 5: Información Clave que el Administrador de su Plan Debe Proporcionar Automáticamente

Qué	Descripción	Cuándo
Resumen de la Descripción del Plan (SPD)	Una versión resumida del documento del plan e información importante de otro tipo presentada en un lenguaje más fácil de comprender.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ En el término de 90 días luego de haberse convertido en participante del plan, y ▶ Una copia actualizada cada 10 años (5 años si se ha modificado el plan).
Aviso de Inscripción Automática	Para los planes con inscripción automática, una descripción del proceso automático de inscripción, el porcentaje de salario que se está descontando, la inversión utilizada para las aportaciones automáticas, su derecho de abandonar el plan, su derecho de modificar su porcentaje de aplazamiento y las inversiones y cómo encontrar información sobre las otras inversiones del plan.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ En general, por lo menos 30 días antes de que sea elegible para participar; y ▶ Por lo menos 30 días antes del inicio de cada año subsiguiente del plan.
Estado de Cuenta Individual de Beneficios	Estado de cuenta que proporciona información sobre el balance de su cuenta y beneficios adjudicados. Dependiendo del tipo de plan que tenga, el estado de cuenta también puede incluir el valor de las inversiones en la cuenta e información que describe su derecho de dirigir las inversiones.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Por lo menos en forma trimestral para los planes de contribuciones definidas en los cuales las inversiones son dirigidas por el participante. ▶ Por lo menos anualmente para los planes de contribuciones definidas no indicados por el participante. ▶ Por lo menos cada 3 años para los planes de beneficios definidos.
Aviso Anual de Financiamiento	Información básica sobre el estado de financiamiento y estado financiero del plan de pensión con beneficios definidos, incluyendo los porcentajes de financiamiento del plan; activos y pasivos; y una descripción de los beneficios garantizados por la PBGC.	Dentro de los 120 días del final del año del plan.

GRÁFICO 5 CONT.: Información Clave que el Administrador de su Plan Debe Proporcionar Automáticamente

Qué	Descripción	Cuándo
Información de plan y de inversión para planes dirigido por participantes	Información relacionada con planes e inversiones, que incluye información sobre tarifas y gastos, de manera tal que los participantes puedan tomar decisiones informadas para gestionar su cuenta individual. La información relacionada con la inversión debe entregarse en un formato, como un cuadro, que permita la comparación entre las opciones de inversión del plan.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Antes de que un participante pueda dirigir inversiones por primera vez. ▶ Al menos una vez por año a partir de entonces. ▶ Al menos trimestralmente para tarifas y gastos pagados concretamente.
Resumen de Modificaciones Sustanciales	Un resumen de los cambios significativos del plan o cambios en la información que debe recoger el SPD.	Dentro de los 7 meses siguientes a la finalización del año del plan en el cual se efectuaron los cambios.
Resumen de Informe Anual	Un resumen de la información financiera presentada por el plan en la Declaración/ Informe Anual (Forma 5500). Si se requiere que su plan proporcione un aviso anual de financiamiento, su plan no tiene que proporcionar este informe.	Dentro de los 9 meses siguientes a la finalización del año del plan o 2 meses después de la fecha límite de presentación del informe anual.
Notificación de Reducción Significativa de Beneficios Futuros Acumulados	Notificación sobre cualquier reducción significativa de la tasa de beneficios futuros acumulados, la eliminación o reducción significativa de un beneficio de jubilación anticipada o subsidio de tipo jubilatorio. Se aplica a planes de beneficios definidos y a algunos planes de contribuciones definidas.	Por lo menos 45 días antes de la fecha de entrada en vigencia de la modificación del plan.

GRÁFICO 5 CONT.: Información Clave que el Administrador de su Plan Debe Proporcionar Automáticamente

Qué	Descripción	Cuándo
Notificación de Periodo de Restricción	Notificación de un periodo no mayor a 3 días hábiles consecutivos cuando se produzca una suspensión temporal, limitación o restricción al rumbo o diversificación de los activos del plan, la obtención de préstamos o la obtención de distribuciones. Se aplica al plan 401(k) o a otros planes de cuentas personales.	En general, por lo menos 30 días antes de la fecha de restricción.
Notificación a los Participantes de un Plan con Financiación Insuficiente	Para los planes de beneficios definidos con una financiación inferior al 80 por ciento, se trata de la notificación sobre el nivel de financiación del plan e información sobre las garantías del PBGC.	Dentro de los 2 meses siguientes a la fecha de vencimiento para presentar el informe anual.

GRÁFICO 6: Información Clave que el Administrador de su Plan Debe Proporcionar Previa Solicitud Escrita

Qué	Descripción	Costo
Documentos del Plan	Documentos que proporcionan los términos del plan, incluyendo convenios de negociación colectiva y contratos de fideicomiso.	Cobro de un cargo razonable por copia
Informe Anual (Forma 5500) – Último Informe	Información financiera acerca del plan que muchos planes deben presentar ante el gobierno dentro de los 7 meses siguientes a la finalización del año del plan .	Cobro de un cargo razonable por copia

¿QUÉ INFORMACIÓN DEL PLAN DEBERÍA REVISAR REGULARMENTE?

Si usted se encuentra en un **plan de beneficios definidos**, recibirá un **estado de cuenta individual de beneficios** una vez cada 3 años. Revise la descripción de todos los beneficios que ha adquirido y si dichos beneficios le han sido conferidos. Del mismo modo, verifique

si su fecha de nacimiento, fecha de contratación y la demás información incluida es correcta. También recibirá un aviso anual sobre el estado de financiamiento del plan.

Los planes de contribuciones definidas, incluyendo los planes 401(k), también deben enviar a los participantes los estados de cuenta individual de beneficios en forma trimestral, si los participantes dirigen las inversiones de sus cuentas, o anualmente, si no lo hacen. Cuando usted recibe un estado de cuenta, verifíquelo para asegurarse de que toda la información sea exacta. Esta información puede incluir:

- ▶ Nivel de salario
- ▶ Montos que usted y su empleador han aportado
- ▶ **Años de servicio** con el empleador
- ▶ Domicilio
- ▶ Número de seguro social
- ▶ Designación de beneficiarios
- ▶ Estado civil
- ▶ El desempeño de sus inversiones (participantes del plan de contribuciones definidas)
- ▶ Tasas pagada por el plan y/o cobrados a los participantes. (Para mayor información, comuníquese con EBSA electrónicamente a askebsa.dol.gov o llame a nuestro número gratuito 1-866-444-3272 para solicitar el folleto “A Look at 401(k) Plan Fees.”) Verifique en su plan si esta información está incluida en los materiales sobre sus opciones de inversión, el estado de beneficios, el Resumen de la Descripción del Plan o el informe anual del plan (Forma 5500). Consulte el Capítulo 7 para mayor información sobre las tasas que su empleador puede cargar a su cuenta.

PASOS A SEGUIR

- ▶ Asegúrese de haber recibido el Resumen de la Descripción del Plan y léalo para informarse sobre cómo funciona su plan.
- ▶ Lea otros documentos que reciba de su plan para asegurarse de que está al día con cualquier cambio introducido en el plan y verifique que la información contenida en su estado de beneficios sea exacta.
- ▶ Si usted participa en un plan de contribuciones definidas, pida información sobre las opciones de inversión disponibles en el plan y averigüe cuándo y cómo puede cambiar las inversiones de la cuenta de su plan.
- ▶ Si sospecha que existen errores en la información de su plan, póngase en contacto con el administrador del plan o con el departamento de recursos humanos.
- ▶ Si se han producido cambios en su información personal debido a que contrajo matrimonio, se divorció o cambió de domicilio o por otros motivos, póngase en contacto con el administrador de su plan o con el departamento de recursos humanos.
- ▶ Guarde los documentos referentes a su plan en un lugar seguro por si surgiera algún cuestionamiento en el futuro.



► CAPÍTULO 4: PAGO DE BENEFICIOS

Una vez que usted comprende qué tipo de plan tiene, cómo gana beneficios y cuál será el monto de sus beneficios, es importante que sepa cuándo y cómo puede recibirlos.

¿CUÁNDO PUEDE EMPEZAR A RECIBIR BENEFICIOS DE JUBILACIÓN?

Existen varios puntos que debe tener presente al determinar cuándo puede recibir los beneficios:

1. Las leyes federales suministran pautas, contenidas en el Gráfico 7 que aparece a continuación, sobre cuándo deben los planes empezar a pagar los beneficios de jubilación.
2. Los planes pueden elegir si empiezan a pagar los beneficios en una fecha más temprana. Los documentos del plan indicarán cuándo puede usted empezar a recibir los pagos de su plan.
3. Usted debe presentar una solicitud para que empiecen a pagarle los beneficios. Este procedimiento toma algún tiempo por motivos administrativos. (Consulte el Capítulo 6.)

El Gráfico 7: Requisitos en Virtud de la Ley Federal de Pago de Beneficios de Jubilación

De conformidad con la legislación federal, su plan debe permitirle comenzar a recibir beneficios*

o que suceda en última instancia -

Cuando cumpla 65 años o la edad que su plan considera que es la edad normal para jubilarse (si es antes)

O -
10 años
de servicio

O -
Cuando
deje de prestar
servicios
al empleador

*Por motivos administrativos, usted no empezará a recibir los beneficios inmediatamente después de cumplir con estas condiciones. Como mínimo, su plan dispondrá que empezará a recibir los beneficios a los 60 días de finalizado el año del plan en el que usted cumpla con las condiciones. Asimismo, usted debe presentar una solicitud siguiendo los procedimientos de su plan. (Consulte el Capítulo 6.)

En determinadas circunstancias, se pueden suspender los pagos de sus beneficios si usted sigue trabajando después de haber cumplido la edad normal para jubilarse. El plan deberá notificarle sobre la suspensión de los pagos durante el primer mes calendario o el periodo de nóminas en el que se retenga los pagos. Esta información también debe incluirse en el **Resumen de la Descripción del Plan**. Un plan debe informarle también sobre los procedimientos que debe seguirse para solicitar una determinación anticipada acerca de si un tipo determinado de reemplazo podría causar la suspensión del pago de beneficios. Si usted es jubilado y está considerando tomar algún empleo, tal vez desee escribir al administrador de su plan y preguntarle si se suspenderían sus beneficios.

El Gráfico 7 muestra los requisitos generales que deberán haberse cumplido cuando empiecen los pagos. A continuación se indican algunas variaciones permitidas:

- ▶ Aunque los **planes de beneficios definidos** y **los planes de contribuciones fijas** generalmente le permiten recibir beneficios sólo cuando usted cumple la edad de jubilación del plan, algunos planes permiten la jubilación temprana.
- ▶ Los **planes 401(k)** a menudo le permiten recibir el saldo de su cuenta cuando usted deja su empleo.
- ▶ Los planes 401(k) pueden permitir distribuciones mientras usted sigue trabajando si ha cumplido 59½ años o si tiene problemas financieros.
- ▶ Los **planes de profit sharing** pueden permitirle recibir los beneficios a los que usted ha **adquirido derecho** después de un número determinado de años o cuando deje su empleo.
- ▶ Una opción de jubilación por etapas permite a los empleados que están en edad de jubilarse o cerca de esa edad reducir sus horas de trabajo a una jornada parcial, recibir beneficios y seguir recibiendo fondos adicionales.
- ▶ Los **ESOP** no tienen que pagar beneficios sino hasta un año después del año del plan en el que usted se jubile o seis años después si usted deja el empleo por motivos distintos a la jubilación, deceso o discapacidad.

ADVERTENCIA

1. Usted puede deber impuestos – y posiblemente multas por impuestos – sobre su distribución si retira dinero antes de cumplir 59½ años, a menos que transfiera el dinero a un plan IRA o a otro plan de jubilación con calificación tributaria.
2. Si usted retira la totalidad o una parte de sus fondos de su cuenta antes de cumplir la edad para jubilarse, tendrá menos beneficios de jubilación.

¿CUÁL ES LA FECHA LÍMITE EN QUE PUEDE EMPEZAR A COBRAR SUS BENEFICIOS?

Las leyes federales establecen una fecha obligatoria antes de la cual usted debe empezar a recibir sus beneficios de jubilación, aun cuando prefiriera esperar un poco más. Por lo general, esta fecha de inicio obligatoria se fija para el 1 de abril siguiente al año calendario en el que usted cumplió 70½ años o, si es después, cuando usted se jubile. Sin embargo, su plan puede requerir que usted empiece a recibir las distribuciones aun cuando no se haya jubilado a los 70½ años.

¿DE QUÉ FORMA LE PAGARÁN SUS BENEFICIOS?

Si usted participa en un plan de beneficios definidos o en un plan de contribuciones fijas, el plan debe ofrecerle un beneficio en forma de una anualidad de por vida, lo que significa que usted recibirá pagos periódicos iguales, frecuentemente como un beneficio mensual, que seguirá recibiendo durante el resto de su vida. Los planes de beneficios definidos y de contribuciones fijas también pueden ofrecer otras opciones de pago, de modo que consulte el plan. Si usted participa en un **plan de contribuciones definidas** (que no sea un plan de contribuciones fijas), el plan puede pagar sus beneficios en una sola suma global y, asimismo, ofrecerle otras opciones, incluyendo pagos durante un periodo (por ejemplo, 5 o 10 años) o una anualidad con pagos mensuales en forma perpetua.

Si usted va a dejar de trabajar con su empleador antes de la edad de jubilación, consulte el siguiente capítulo.

¿PUEDE SU CÓNYUGE RECIBIR SU BENEFICIO SI USTED FALLECIERA PRIMERO?

En un plan de beneficios definidos o contribuciones fijas, a menos que usted o su cónyuge elijan de otro modo, la forma de pago incluirá un beneficio de sobreviviente. Este beneficio de sobreviviente, llamado anualidad conjunta y de sobreviviente calificada (QJSA, por sus siglas en inglés) proporcionará pagos mientras usted y su cónyuge vivan. El pago del beneficio que su cónyuge sobreviviente reciba debe equivaler por lo menos a la mitad del pago del beneficio que usted recibió mientras vivieron juntos. Aunque el beneficio de sobreviviente suele ser el 50 por ciento, algunos planes ofrecen otras opciones, por ejemplo, el 75 por ciento. Tenga en cuenta que se reducirán los pagos mensuales de sus beneficios, porque los pagos de los beneficios serán de por vida para su cónyuge en caso de que usted fallezca primero.

Si elige no recibir el beneficio de sobreviviente, usted recibirá los beneficios durante el resto de su vida únicamente. Deben cumplir con normas específicas, a fin de renunciar al beneficio de sobreviviente. Usted y su cónyuge deben recibir una explicación por escrito de la QJSA y, en determinados plazos, usted debe hacer una renuncia del beneficio por escrito y su cónyuge firmar un consentimiento por escrito para la forma de pago alternativo sin el beneficio de sobreviviente, donde ambos declaren entender que los pagos de los beneficios finalizarán con su fallecimiento. Un notario o un representante del plan deberán certificar la firma de su cónyuge.

En muchos planes 401(k) y otros planes de contribuciones definidas se establecen diferentes protecciones aplicables a los cónyuges sobrevivientes. En general, en la mayoría de los planes de contribuciones definidas, si usted muere antes de recibir sus beneficios, su cónyuge sobreviviente automáticamente los recibirá. Si usted desea elegir a un beneficiario diferente, su cónyuge debe dar su consentimiento firmando una renuncia, certificada por un notario o por un representante del plan.

Si usted era soltero(a) cuando se inscribió en el plan y posteriormente contrajo matrimonio, es importante que lo informe a su empleador y/o al administrador del plan y cambie su estado civil en el plan. Si no tiene un cónyuge, es importante nombrar a un beneficiario.

Si usted o su cónyuge dejaron el empleo antes del 1 de enero de 1985, se aplicarán normas diferentes. Para mayor información sobre tales normas, comuníquese con el Departamento del Trabajo electrónicamente a askebsa.dol.gov o llamando al servicio telefónico gratuito 1-866-444-3272.

¿PUEDE TOMAR DINERO PRESTADO DE LA CUENTA DE SU PLAN 401(k)?

Los planes 401(k) están autorizados – pero no obligados a – ofrecer préstamos a los participantes. Los préstamos deben cobrar una tasa razonable de interés y estar adecuadamente garantizados. El plan debe contener un procedimiento para solicitar los préstamos y la política para otorgarlos. Los montos de los préstamos se limitarán al 50 por ciento del saldo de su cuenta o \$50,000, la suma que resulte menor, que deberá reembolsarse en el término de 5 años (a menos que el préstamo se utilice para comprar una residencia principal).

¿PUEDE USTED OBTENER UNA DISTRIBUCIÓN DE SU PLAN SI TODAVÍA NO HA CUMPLIDO 65 AÑOS O LA EDAD NORMAL PARA JUBILARSE DE SU PLAN, PERO ESTÁ PASANDO POR UNA DIFICULTAD FINANCIERA IMPORTANTE?

Una vez más, los planes de contribuciones definidas están autorizados – pero no obligados – a proporcionar distribuciones en caso de dificultad financiera. Consulte en el folleto de su plan si éste los permite y qué circunstancias están consideradas como dificultades financieras.

PASOS A SEGUIR

- ▶ Averigüe cuándo y de qué forma puede recibir sus beneficios al jubilarse.
- ▶ Llene las formas necesarias para actualizar información en su plan de jubilación.
- ▶ Notifique al plan de jubilación sobre cualquier cambio de domicilio o estado civil.
- ▶ Guarde todos los documentos, incluyendo los resúmenes de descripción del plan, comunicaciones de la compañía y estados de cuentas individuales de beneficios.
- ▶ Para obtener información sobre los impuestos, consulte la Publicación 575 del Servicio de Impuestos Internos (Pension and Annuity Income) en el sitio Web [irs.gov](https://www.irs.gov) y haga clic sobre “Publicaciones”.

▶ CAPÍTULO 5: RETIRO DE SUS BENEFICIOS DE JUBILACIÓN

Si usted deja de trabajar con un empleador antes de cumplir la edad para jubilarse, el tipo de plan en el que participa determinará si usted puede o no retirar sus beneficios y/o reinvertirlos en otro plan o cuenta con calificación tributaria.

¿SI USTED DEJA DE TRABAJAR CON SU EMPLEADOR ANTES DE JUBILARSE, PUEDE LLEVARSE SUS BENEFICIOS DE JUBILACIÓN?

Si participa en un **plan de beneficios definidos** (distinto a un **plan cash balance**), lo más probable es que deba dejar los beneficios en el plan de jubilación hasta que sea elegible para recibirlos. Por lo tanto, es muy importante que actualice su información personal con el **administrador del plan** regularmente y se mantenga al tanto de cualquier cambio en la propiedad o domicilio de su ex empleador.

Si usted participa en un plan cash balance, probablemente tendrá la opción de transferir por lo menos una parte del saldo de su cuenta a una **cuenta de jubilación individual (IRA)** o al plan de un nuevo empleador.

Si deja de trabajar con su empleador antes de cumplir la edad para jubilarse y participa en un **plan de contribuciones definidas** (como un **plan 401(k)**), en muchos casos podrá transferir el saldo de su cuenta del plan de su empleador.

¿QUÉ OPCIONES TIENE DE LLEVARSE SUS BENEFICIOS DE UN PLAN DE CONTRIBUCIONES DEFINIDAS?

- ▶ Suma total – usted puede elegir si recibe sus beneficios en forma de un único pago de su plan, retirando efectivamente el dinero de su cuenta. En estos casos, es posible que deba pagar impuestos sobre el monto que recibe al igual que una penalidad.
- ▶ **Reinversión** en otro plan de jubilación – puede pedir a su empleador que transfiera el saldo de su cuenta directamente al plan de su nuevo empleador si aquél acepta dichas transferencias.
- ▶ Reinversión en una cuenta IRA – puede pedirle a su empleador que transfiera el saldo de su cuenta directamente a una IRA.
- ▶ Si el saldo de su cuenta es inferior a \$5,000 cuando usted deje al empleador, el plan puede efectuar una distribución automática sin su consentimiento. Si esta distribución es mayor a \$1,000, el plan debe automáticamente reinvertir los fondos en una IRA que éste seleccione, a menos que usted elija recibir un pago por una suma global o reinvertirlo en una cuenta IRA que usted elija. El plan debe en primer lugar enviarle una notificación permitiéndole hacer otros arreglos, y debe seguir las normas referentes a qué tipo de cuenta IRA puede utilizarse (es decir, no puede combinar la distribución con los ahorros que usted ha depositado directamente en una cuenta IRA). Las reinversiones deben efectuarse en una entidad que esté calificada para ofrecer planes personales de jubilación. Asimismo, la IRA de reinversión debe tener inversiones destinadas a mantener el principal. El proveedor de IRA no podrá cobrar un exceso de gastos por dichos planes de lo que cobraría a sus otros clientes de planes personales de jubilación.

A tener en cuenta: Si usted elige un pago por una suma global y no transfiere el dinero a otra cuenta de jubilación (plan del empleador o IRA que no sea Roth IRA) adeudará una multa por impuestos si tiene menos de 59½ años y no cumple con ciertas excepciones. Además, tal vez tendrá menos con qué vivir durante su jubilación. Transferir el saldo de su cuenta del plan de jubilación a otro plan o a una IRA cuando deja su empleo protegerá las ventajas tributarias de su cuenta y mantendrá los beneficios de jubilación.

¿QUÉ SUCEDE SI USTED DEJA UN EMPLEO Y POSTERIORMENTE REGRESA?

Si usted deja a un empleador para el cual ha trabajado durante varios años y regresa posteriormente, podrá contar esos años anteriores para la **adquisición de derechos**. Por lo general, un plan debe conservar los créditos de servicio que usted ha acumulado si deja a su empleador y luego regresa dentro de los cinco años. Los créditos de servicio se refieren a los **años de servicio** que cuentan para la adquisición de derechos sobre los beneficios de jubilación. Dado que estas normas son muy específicas, debe leer cuidadosamente el **documento de su plan** si está contemplando dejar por un breve periodo a su empleador, y luego convérselo con el administrador de su plan. Si usted dejó el empleo antes del 1 de enero de 1985, se aplicarán normas diferentes.

Si usted se jubila y luego regresa a trabajar para un ex empleador, deben permitirle seguir acumulando beneficios adicionales, con sujeción a un límite del plan sobre el total de años de servicio acreditados dentro del plan.

PASOS A SEGUIR

- ▶ Si usted deja a un empleador antes de jubilarse, averigüe si puede reinvertir sus beneficios en un nuevo plan o en una cuenta IRA.
- ▶ Si está dejando sus beneficios en el plan de su ex empleador, asegúrese de mantener a su ex empleador al corriente de la información que le permita ponerse en contacto con usted, y manténgase al tanto de la información de contacto del empleador.
- ▶ Si está considerando retirar sus beneficios como una suma global, averigüe qué impuestos y multas deberá pagar, y planifique cómo reemplazará esos ingresos de la jubilación.

▶ CAPÍTULO 6: SOLICITANDO SUS BENEFICIOS

Las leyes federales requieren que todos los planes tengan un procedimiento escrito razonable para procesar su solicitud de beneficios y los recursos de apelación si deniegan su solicitud. El **Resumen de la Descripción del Plan** (SPD) debe incluir los procedimientos establecidos por su plan para presentar solicitudes. Habitualmente, se llena la documentación requerida y se presenta al **administrador del plan**, quien luego le comunicará cuáles serán sus beneficios y cuando empezarán dichos beneficios.

HACIENDO UNA RECLAMACIÓN Y SOLICITANDO UNA APELACIÓN

Si se produjera un problema o controversia acerca de si usted califica para recibir los beneficios o qué monto debería recibir, consulte en el plan qué procedimiento debe seguir para presentar una solicitud. Las leyes federales describen los siguientes requisitos para presentar solicitudes:

- ▶ Una vez que presenta su solicitud, el plan puede demorar hasta 90 días para tomar una decisión o 180 días si el plan le notifica a usted que necesita una prórroga.
- ▶ Si deniegan su solicitud, usted debe recibir una notificación escrita, que incluya información específica sobre los motivos por los cuales acumularon su solicitud y cómo se apela de la decisión denegatoria.
- ▶ Usted cuenta con 60 días para solicitar una revisión total e imparcial de su solicitud denegada, de acuerdo con el procedimiento de apelaciones del plan.
- ▶ El plan puede demorar hasta 60 días para revisar su apelación, así como otros 60 días adicionales si le notifica a usted que necesita una prórroga. Luego, debe enviarle una notificación escrita comunicándole si otorgó o denegó la apelación.
- ▶ Si la apelación es denegada, le proveerán una notificación escrita donde le explicarán el motivo de la denegación, describirán cualquier instancia adicional de apelación y le entregarán una declaración sobre los derechos que le asisten a usted para pedir una revisión judicial de la decisión del plan.

Si considera que el plan no cumplió con los requisitos de **ERISA**, puede solicitar ayuda legal si el plan deniega la apelación. También puede ponerse en contacto con el Departamento del Trabajo para informarse sobre los derechos electrónicamente a askebsa.dol.gov o llamando al servicio telefónico gratuito 1-866-444-3272.

Para mayor información sobre los procedimientos para presentar solicitudes, consulte la publicación del Departamento del Trabajo “Cómo Presentar una Reclamación por sus Beneficios de Jubilación” en dol.gov/ebsa. Para obtener una copia, comuníquese con el Departamento del Trabajo electrónicamente a askebsa.dol.gov o llame al servicio telefónico gratuito 1-866-444-3272.

PASOS A SEGUIR

- ▶ Póngase en contacto con el administrador de su plan para obtener la documentación que necesita para presentar una solicitud a fin de empezar a recibir sus beneficios de jubilación.

-
- ▶ Póngase en contacto con el Departamento del Trabajo (EBSA) electrónicamente a askebsa.dol.gov o llamando al servicio telefónico gratuito 1-866-444-3272 si tuviera alguna pregunta acerca de su plan o los derechos que le corresponden de conformidad con ERISA.

▶ **CAPÍTULO 7: RESPONSABILIDADES DE LOS FIDUCIARIOS DEL PLAN**

En todo plan de jubilación, existen individuos o grupos de personas que hacen uso de su propio juicio o criterio discrecional para administrar y manejar el plan o que tienen la potestad de controlar o efectivamente controlan los activos del plan. Estos individuos o grupos se denominan **fiduciarios del plan**. La condición de fiduciario se basa en las funciones que la persona desempeña para el plan, no sólo en el título de la persona.

¿DEBE SU PLAN IDENTIFICAR A LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LAS OPERACIONES DEL PLAN?

Un plan debe nombrar por lo menos a un fiduciario en el documento escrito del plan, o a través de un proceso descrito en el plan, que tendrá control sobre las operaciones del plan. Este fiduciario puede ser identificado por cargo o nombre. En algunos planes, puede ser un comité administrativo o el directorio de la compañía. Habitualmente, los fiduciarios de un plan incluirán al **fideicomisario**, a los gerentes de la inversión y al **administrador del plan**. Por lo general, el administrador del plan es el punto inicial por excelencia para obtener respuestas a las preguntas que usted podría tener acerca del plan.

¿CUÁLES SON LAS RESPONSABILIDADES DE LOS FIDUCIARIOS DEL PLAN?

Los fiduciarios tienen responsabilidades importantes y están sujetos a determinadas normas de conducta porque actúan en representación de los participantes del plan. Estas responsabilidades comprenden:

- ▶ Actuar exclusivamente en pro de los intereses de los participantes del plan y sus beneficiarios, con el único propósito de proporcionarles beneficios;
- ▶ Ejecutar sus funciones con habilidad, prudencia y diligencia;
- ▶ Cumplir con los **documentos del plan** (a menos que no sean coherentes con **ERISA**);
- ▶ Diversificar las inversiones del plan;
- ▶ Pagar solamente los gastos razonables derivados de la administración del plan y la inversión de sus activos; y
- ▶ Evitar conflictos de interés.

El fiduciario también tiene la responsabilidad de seleccionar a los proveedores de inversión y las opciones de inversión y de monitorear su desempeño. Algunos planes, como la mayoría de los **planes 401(k)** o los **planes de profit sharing**, pueden establecerse para permitir a los participantes elegir las inversiones de sus cuentas (según algunas opciones de inversión proporcionadas por el plan). Si el plan está establecido adecuadamente para entregar a los participantes el control sobre sus inversiones, entonces, el fiduciario no será responsable de las pérdidas resultantes de las decisiones de inversión que tomen los participantes. Las normas del Departamento del Trabajo brindan pautas destinadas a asegurar que los participantes

dispongan de suficiente información sobre las características específicas de sus opciones de inversión para que puedan tomar decisiones informadas. Esta información incluye:

- ▶ Una descripción de cada opción de inversión, incluyendo las metas de inversión, riesgo y características de rentabilidad;
- ▶ Información sobre cualquier gerente de inversiones designado;
- ▶ Una explicación de cuándo y cómo puede solicitarse cambios en las inversiones, además de cualquier restricción sobre cuándo puede usted cambiar de inversión;
- ▶ Un estado de las tasas que pueden cargarle a su cuenta cuando cambie de opciones de inversión o compre y venda inversiones; y
- ▶ El nombre, dirección y número de teléfono del fiduciario del plan u otra persona designada para proporcionar determinada información adicional a solicitud.

También se debe incluir una declaración de que el propósito del plan es seguir las normas del Departamento del Trabajo y que los fiduciarios podrán ser eximidos de toda responsabilidad en caso de pérdidas que sean el resultado directo y necesario de las instrucciones de inversión de un participante.

Para un plan 401(k) de **inscripción automática**, el fiduciario del plan selecciona las inversiones para las aportaciones automáticas del empleado si los empleados no proporcionan alternativas de inversión. Si el plan se establece en forma apropiada, usando ciertas inversiones que generalmente minimizan el riesgo de grandes pérdidas y proporcionan crecimiento a largo plazo y se proporciona el aviso del proceso automático de inscripción del plan, entonces se puede relevar al fiduciario de la responsabilidad de las pérdidas resultantes de invertir en estas alternativas por defecto para los participantes. El plan también debe proporcionar una amplia gama de inversiones dentro de la cual pueden elegir los participantes e información sobre las inversiones del plan para que los participantes puedan tomar decisiones informadas. Los reglamentos del Departamento del Trabajo proporcionan orientación sobre las alternativas de inversión que se pueden utilizar y el aviso e información que se debe proporcionar a los participantes.

¿QUÉ SUCEDE SI UN FIDUCIARIO DEL PLAN NO CUMPLE CON SUS RESPONSABILIDADES?

Los fiduciarios que no observan las normas de conducta requeridas pueden ser responsables personalmente. Si el plan perdió dinero porque los fiduciarios no cumplieron con sus deberes, éstos tendrían que restituir esas pérdidas o cualquier ganancia obtenida por acciones indebidas. Por ejemplo, si un empleador no envió las aportaciones 401(k) de los participantes al plan, los fiduciarios tendrán que restituir las aportaciones al plan y cualquier pérdida de ganancias, y devolver cualquier utilidad que hayan recibido indebidamente. Los fiduciarios también podrán ser destituidos de sus cargos si no siguen las normas de conducta.

¿CUÁNDO NECESITA EL EMPLEADOR DEPOSITAR LAS APORTACIONES DEL EMPLEADO EN EL PLAN?

Si usted aporta a su plan de jubilación mediante deducciones de su cheque de pago, entonces el empleador debe seguir algunas normas para asegurarse de depositar las aportaciones a tiempo. Las leyes establecen que el empleador debe depositar las aportaciones de los participantes tan pronto como sea razonablemente posible para separarlas de los activos de la compañía, pero

a más tardar el 15to. día hábil del mes siguiente al día de pago. Para planes pequeños (con menos de 100 participantes) los aportes de reducción de salario depositados en el plan a más tardar el 7° día hábil después de la retención realizada por el empleado serán considerados aportados en cumplimiento con la ley. En el Informe Anual (Forma 5500), el administrador del plan deberá incluir información respecto a si los depósitos de las aportaciones se efectuaron a tiempo. Para mayor información, consulte las “Ten Warning Signs that Your 401(k) Contributions are Being Misused” de Departamento del Trabajo en dol.gov/ebsa que presenta indicios de posibles demoras en los depósitos de las aportaciones.

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DE LOS FIDUCIARIOS DEL PLAN CON RESPECTO A LAS TASAS Y GASTOS QUE PAGA EL PLAN? ¿PUEDE EL PLAN CARGAR TASAS A MI CUENTA DEL PLAN DE CONTRIBUCIONES DEFINIDAS?

Los fiduciarios del plan tienen una obligación específica de considerar las tasas y gastos que pague su plan por sus operaciones. Las normas relativas al fiduciario de ERISA, tratadas anteriormente, indican que los fiduciarios deben establecer un proceso prudente para seleccionar alternativas de inversión y proveedores de servicios para el plan, asegurarse de que las tarifas pagadas a los proveedores de servicios y otros gastos del plan sean razonables considerando el nivel y la calidad de los servicios prestados, seleccionar alternativas de inversión que sean prudentes y adecuadamente diversificadas y monitorear las alternativas de inversión y los proveedores de servicios una vez que sean seleccionados para cerciorarse de que siguen siendo opciones adecuadas.

El plan puede deducir tasas de la cuenta de su **plan de contribuciones definidas**. Las tasas de administración e inversión del plan pueden deducirse de su cuenta ya sea como un cargo directo o indirectamente como una reducción de los rendimientos de inversión de su cuenta. Las tasas por servicios individuales, como el procesamiento de un préstamo del plan o una “orden calificada de relaciones domésticas” también pueden cargarse a su cuenta.

Si usted dirige las inversiones de su cuenta, su plan le brindará información sobre sus derechos y responsabilidades bajo el plan relacionada con la dirección de sus inversiones. Esto incluye información sobre tarifas y gastos que usted necesita para tomar decisiones informadas sobre la gestión de su cuenta. La información relacionada con la inversión se entrega en un formato, como un cuadro, que permite la comparación entre las opciones de inversión del plan. El plan debe brindar esta información antes de que usted pueda dirigir inversiones por primera vez y anualmente a partir de entonces e información sobre las tarifas y gastos pagados concretamente al menos trimestralmente.

Para mayor información, consulte el folleto del Departamento del Trabajo “A Look at 401(k) Plan Fees” en dol.gov/ebsa. Para obtener una copia, comuníquese con el Departamento del Trabajo electrónicamente a askebsa.dol.gov o llame sin cargo al 1-866-444-3272.

PASO A SEGUIR

- ▶ Si tuviera alguna pregunta acerca del manejo del plan y sus activos, póngase en contacto con el administrador de su plan.



▶ **CAPÍTULO 8: SUS BENEFICIOS DURANTE LA FINALIZACIÓN DE UN PLAN O FUSIÓN DE LA COMPAÑÍA**

Como se indicó al inicio de este folleto, los empleadores no están obligados a ofrecer un plan de jubilación y los planes pueden modificarse y/o finalizar.

¿QUÉ SUCEDE CUANDO UN PLAN FINALIZA?

Las leyes federales establecen algunas medidas para proteger a los empleados que participaron en planes que han terminado, tanto de **beneficios definidos** como de **contribuciones definidas**. Cuando un plan finaliza, los empleados participantes deben adquirir el 100 por ciento de sus beneficios acumulados. Esto significa que usted tiene derecho a todos los beneficios que haya ganado hasta el momento del término del plan, incluso aquellos beneficios que no adquirió y habría perdido si hubiera dejado de trabajar con el empleador. Si el plan terminara parcialmente, por ejemplo, si su empleador cierra una determinada planta o departamento dando como resultado el fin del vínculo laboral con un porcentaje sustancial de los participantes del plan, los empleados afectados deben adquirir de inmediato el 100 por ciento de los beneficios en la medida en que el plan esté financiado.

¿QUÉ SUCEDE SI SU PLAN DE BENEFICIOS DEFINIDOS QUE HA FINALIZADO NO CUENTA CON SUFICIENTES FONDOS PARA PAGAR LOS BENEFICIOS?

El gobierno federal, a través de la PBGC, asegura a la mayoría de planes privados de beneficios definidos. Si un plan de beneficios definidos termina sin contar con suficientes fondos para pagar todos los beneficios, la PBGC garantizará el pago de sus beneficios de jubilación adquiridos hasta los límites fijados por ley. Para mayor información sobre las garantías aplicables cuando un plan finaliza, póngase en contacto con la PBGC llamando al servicio telefónico gratuito 1-800-400-7242 o visite el sitio Web en pbgc.gov.

¿QUÉ SUCEDE SI FINALIZA UN PLAN DE CONTRIBUCIONES DEFINIDAS?

La PBGC no garantiza los beneficios de los planes de contribuciones definidas. Si usted participa en un plan de contribuciones definidas que está en proceso de finalizar, los **fiduciarios** y los **fideicomisarios del plan** deben tomar medidas para mantener el plan hasta su finalización y el pago de los activos.

¿ESTÁN PROTEGIDOS SUS BENEFICIOS ACUMULADOS SI SU PLAN SE FUSIONA CON OTRO PLAN?

Las normas de su plan y las opciones de inversión pueden cambiar si su compañía se fusiona con otra compañía. Su empleador puede optar por fusionar su plan con otro plan. Si su plan termina como resultado de la fusión, los beneficios que usted haya acumulado no podrán reducirse. Usted debe recibir un beneficio que sea por lo menos igual al beneficio al cual tenía derecho antes de la fusión. En un plan de contribuciones definidas, el valor de su cuenta puede sin embargo fluctuar después de la fusión en base al desempeño de las inversiones.

Se aplican normas especiales a las fusiones de **planes de beneficios definidos patrocinados por múltiples empleadores**, que generalmente están bajo la jurisdicción de la PBGC. Póngase en contacto con la PBGC para mayor información.

¿QUÉ SUCEDE SI SU EMPLEADOR CAE EN BANCARROTA?

En general, sus activos de jubilación no deberían correr ningún riesgo si su empleador se declara en quiebra. Las leyes federales requieren que los planes de jubilación financien adecuadamente los beneficios prometidos y mantengan los activos del plan separados de los activos comerciales del empleador. Los fondos deben mantenerse en fideicomiso o invertirse en un contrato de seguro. Los acreedores del empleador no pueden reclamar los fondos del plan de jubilación. Sin embargo, es una buena idea confirmar que cualquier aportación que su empleador deduzca de su cheque de pago se envíe oportunamente al fideicomiso del plan o al contrato de seguro.

Hechos importantes como quiebras, fusiones y adquisiciones pueden ocasionar que los empleadores abandonen sus planes de cuentas personales (por ejemplo, los **planes 401(k)**) sin dejar a un fiduciario encargado del manejo del plan. En esta situación, los participantes frecuentemente tienen grandes problemas para acceder a los beneficios que han ganado y no tienen a quien recurrir para que respondan a sus preguntas. Los custodios como bancos, compañías de seguro y compañías de fondos mutuos quedan en posesión de los activos de estos planes, pero no están autorizados para dar por terminados los planes ni distribuir los activos. En respuesta a esta situación, el Departamento del Trabajo emitió normas para crear un proceso voluntario en el que el custodio liquide el negocio del plan a fin de poder efectuar las distribuciones de los beneficios y finalizar el plan. Puede hallarse información sobre este programa en el sitio Web del Departamento del Trabajo en dol.gov/ebsa.

PASOS A SEGUIR

- ▶ Si su ex empleador cierra la empresa, deberían haberse hecho los arreglos necesarios para que un funcionario del plan quede a cargo del pago de los beneficios y de otros negocios del plan. Si usted tiene derecho a recibir los beneficios y no puede comunicarse con el **administrador del plan**, comuníquese con EBSA electrónicamente a askebsa.dol.gov o llamando al servicio telefónico gratuito 1-866-444-3272.
- ▶ Guarde un archivo con información sobre su plan y la compañía. Si la compañía ya no existe con su anterior denominación, podría encontrar información en un motor de búsqueda de Internet ingresando el nombre anterior de la empresa. Si su plan ha sido abandonado, utilice la función de búsqueda en el sitio Web de EBSA, en dol.gov/ebsa, para averiguar si el custodio del plan está finalizando el plan y la información que le permita ponerse en contacto con el custodio.
- ▶ Si su plan se fusiona con otro plan, asegúrese de leer las comunicaciones sobre los cambios de su plan, incluyendo los cambios en los beneficios y las opciones de inversión.
- ▶ Si sus beneficios de jubilación permanecen con un ex empleador, manténgase al corriente de cualquier cambio que introduzca su ex empleador, incluyendo cambios de dirección, fusiones o nombre del empleador.
- ▶ Si usted se traslada a otro lugar, indique al plan la nueva información para contactarlo.

▶ CAPÍTULO 9: RECLAMOS POTENCIALES CONTRA SU BENEFICIO (DIVORCIO)

En general, su plan de jubilación está protegido contra reclamos de otras personas. Los acreedores a los cuales usted debe dinero no pueden presentar ningún reclamo contra los fondos que usted tiene en un plan de jubilación. Por ejemplo, si usted deja a su empleador y transfiere su cuenta **401(k)** a una **cuenta de jubilación individual (IRA)**, los acreedores en general no podrán acceder a los fondos de IRA aun cuando usted se declare en quiebra.

Las leyes federales hacen una excepción en el caso de manutención familiar y la división de bienes cuando se produce un divorcio. Para muchos trabajadores, los ahorros jubilatorios son uno de los bienes más importantes. Por este motivo, decidir si se divide el interés de un participante en un plan de jubilación y cómo hacerlo suelen ser consideraciones importantes en las separaciones, los divorcios y en otros procedimientos relacionados con las relaciones domésticas. Mientras que, generalmente, la división de los bienes gananciales está regida por la ley estatal de relaciones domésticas, las asignaciones de los beneficios de jubilación también deben cumplir con la ley federal (ERISA y el Código de Impuestos Internos).

Un juzgado estatal puede otorgar una parte o la totalidad de los beneficios de jubilación de un participante a su cónyuge, ex cónyuge, hijo u otro dependiente. El receptor nombrado en la orden se denomina el beneficiario alternativo. El juzgado expide una orden judicial llamada orden de relaciones domésticas, que puede tener la forma de una sentencia emitida por un juzgado de primera instancia, un fallo u orden o una aprobación del juzgado a un acuerdo de separación de bienes. La orden debe decidir temas relacionados con la pensión para hijos menores, pensión alimenticia del cónyuge divorciado o derechos sobre bienes gananciales, y debe emitirse de conformidad con el derecho de familia del estado.

El **administrador del plan** determina si la orden es una orden calificada de relaciones domésticas (QDRO, por sus siglas en inglés) en virtud de los procedimientos del plan y luego notifica al participante y al beneficiario alternativo.

Para ser una QDRO, la orden debe incluir la siguiente información:

- ▶ El nombre del participante y la última dirección postal conocida;
- ▶ El nombre y la última dirección postal conocida de cada beneficiario alternativo;
- ▶ El nombre del plan;
- ▶ El monto, el porcentaje o el método de determinación del monto o del porcentaje del beneficio pagadero al beneficiario alternativo; y
- ▶ La cantidad de pagos o el plazo al cual se aplica la orden.

El contenido específico del resto de la orden dependerá del tipo de plan de jubilación, la naturaleza de los beneficios del participante, el propósito para la emisión de la orden y la intención de las partes que redactan la orden. Una QDRO debe prever un tipo o una forma de beneficio que el plan ya permita. Una QDRO no puede exigirle al plan que aumente los beneficios. En general, una QDRO puede asignar los beneficios para sobrevivientes a un ex cónyuge. Los participantes y los beneficiarios alternativos que redactan una QDRO deben leer el resumen, la descripción y otros documentos del plan, a

fin de entender los beneficios para sobrevivientes disponibles en virtud de este. Una QDRO no puede exigirle al plan que pague los beneficios a un beneficiario alternativo que, en conformidad con una QDRO previamente reconocida por el plan, se deben pagar a otro beneficiario alternativo.

Si el participante sigue trabajando, una QDRO puede requerir que el pago al beneficiario empiece cuando el participante cumpla lo antes posible la edad de jubilación indicada en el plan o después de cumplida dicha edad. Estas normas se aplican tanto a los **planes de beneficios definidos** como a los **planes de contribuciones definidas**. Para mayor información, consulte la publicación de EBSA, “QDROs – The Division of Retirement Benefits Through Qualified Domestic Relations Orders,” en el sitio Web dol.gov/ebsa. Para obtener una copia, comuníquese con el Departamento del Trabajo electrónicamente a askebsa.dol.gov o llame sin cargo al 1-866-444-3272.

PASO A SEGUIR

- ▶ Si se encuentra en proceso de divorcio, debe conversar sobre estos temas con el administrador de su plan y su abogado.

▶ **CAPÍTULO 10: QUÉ DEBE HACER SI TIENE UN PROBLEMA**

Algunas veces, los administradores de los planes de jubilación, gerentes y otras personas que intervienen en el plan cometen errores. Algunos ejemplos de estos errores pueden ser:

- ▶ El estado de su cuenta personal o **401(k)** regularmente llega atrasada o a intervalos irregulares;
- ▶ El saldo de su cuenta no parece ser exacto;
- ▶ Su empleador no transmite su aportación al plan puntualmente;
- ▶ El **administrador de su plan** no le entrega ni le envía una copia del **Resumen de la Descripción del Plan**; o
- ▶ Sus beneficios son calculados en forma incorrecta.

Es importante que usted sepa que puede hacer el seguimiento a un posible error sin temor de ser objeto de alguna sanción. La ley prohíbe que los empleadores despidan o impongan alguna acción disciplinaria a los empleados para evitar pagar un beneficio, como represalia porque un empleado ejerce cualquiera de los derechos contemplados en un plan o en la ley federal de jubilación (**ERISA**) o por dar información o su testimonio en alguna indagación o proceso relacionado con ERISA.

EMPIECE CON SU EMPLEADOR Y/O ADMINISTRADOR DEL PLAN

Si encuentra un error o tiene alguna pregunta, en muchos casos puede comenzar buscando información en su Resumen de la Descripción del Plan. Además, puede ponerse en contacto con su empleador y/o el administrador del plan y pedirles que le expliquen lo que ha sucedido y/o hacer la corrección correspondiente.

¿ES POSIBLE ENTABLAR UNA ACCIÓN LEGAL AL AMPARO DE ERISA?

Sí, usted tiene derecho a entablar una acción legal contra su plan y sus **fiduciarios** para hacer valer o esclarecer sus derechos de conformidad con ERISA y su plan en las siguientes situaciones:

- ▶ Apelar una solicitud denegada de beneficios después de agotar el proceso de revisión de solicitudes de su plan;
- ▶ Cobrar los beneficios que le adeuden;
- ▶ Esclarecer su derecho a beneficios futuros;
- ▶ Obtener documentos del plan que anteriormente solicitó por escrito, pero que no recibió;
- ▶ Resolver el incumplimiento de las funciones del fiduciario de una plan; o
- ▶ Impedir que el plan continúe incurriendo en un acto o práctica que viola los términos del plan o ERISA.

¿CUÁL ES LA FUNCIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO?

La Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado (EBSA) del Departamento del Trabajo de EE.UU. es la entidad responsable de hacer cumplir las disposiciones de ERISA que rigen la conducta de los fiduciarios de los planes, la inversión y la protección

de los activos de los planes, la generación y divulgación de información sobre los planes y los derechos a los beneficios y responsabilidades de los participantes.

Sin embargo, no todos los planes de jubilación están cubiertos por ERISA. Por ejemplo, los planes del gobierno federal, estatal o local y los planes de algunas iglesias no están cubiertos.

El Departamento del Trabajo aplica las leyes mediante la resolución informal de las controversias relacionadas con los beneficios, la conducción de investigaciones y la solicitud de corrección de violaciones de la ley, incluyendo el inicio de litigios cuando sea necesario.

El Departamento cuenta con asesores en materia de beneficios de jubilación abocados a prestar asistencia individual a los participantes y beneficiarios. Los participantes recibirán información sobre los derechos y responsabilidades que les corresponde bajo la ley y ayuda para obtener los beneficios a los que tienen derecho.

Póngase en contacto con el asesor sobre beneficios electrónicamente a askebsa.dol.gov o llamando al servicio telefónico gratuito 1-866-444-3272.

PASOS A SEGUIR

Póngase en contacto con EBSA del Departamento del Trabajo si tuviera alguna pregunta con respecto a ERISA, si necesita ayuda para obtener un beneficio o:

- ▶ Si considera que su solicitud de beneficios ha sido injustamente denegada o que su beneficio fue calculado en forma incorrecta;
- ▶ Si tiene información de que los activos del plan están siendo mal administrados o mal utilizados;
- ▶ Si considera que los fiduciarios del plan están actuando indebidamente; o
- ▶ Si piensa que su empleador se ha demorado en depositar sus aportaciones (consulte el Capítulo 7).

¿QUÉ OTRAS ENTIDADES FEDERALES PUEDEN AYUDAR A LOS PARTICIPANTES Y BENEFICIARIOS?

La Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC) es una organización creada por autorización federal que garantiza el pago de algunos beneficios de pensión en la mayoría de planes privados de beneficios definidos cuando dichos planes finalizan con fondos insuficientes para pagar los beneficios.

Puede ponerse en contacto con el PBGC en:
Pension Benefit Guaranty Corporation
1200 K Street, NW
Washington, DC 20005-4026
Teléfono (202) 326-4000
Servicio telefónico gratuito 1-800-400-PBGC (7242)
www.pbgc.gov

El Servicio de Impuestos Internos del Departamento del Tesoro es responsable de las normas que conceden beneficios tributarios tanto para los empleados como para los empleadores en relación con los planes de jubilación, incluyendo los requisitos de adquisición de derechos y distribución de beneficios. El IRS mantiene una línea de asistencia al contribuyente para los planes de jubilación en el servicio telefónico gratuito 1-877-829-5500. El centro de llamadas está abierto al público de lunes a viernes.

► GLOSARIO

Acumulación de Beneficios – El monto de beneficios acumulados de conformidad con el plan.

Administrador del Plan – La persona que esté identificada en el documento del plan como responsable del manejo del plan. Puede ser el empleador, un comité de empleados, el ejecutivo de una compañía o alguna persona contratada para ese fin.

Año del Plan – Un periodo de 12 meses designado por un plan de jubilación para calcular la adquisición de derechos y distribución, entre otros aspectos. El año del plan puede ser el año calendario o un periodo alternativo, por ejemplo, del 1 de julio al 30 de junio.

Años de Servicio – El tiempo que una persona ha trabajado en un empleo cubierto por el plan. Se utilizan para determinar cuándo puede una persona participar y adquirir derechos y cómo puede acumular beneficios en el plan.

Beneficios Adquiridos – Los beneficios que la persona haya recibido en virtud de un derecho adquirido para recibir los mismos y los cuales no puede perder.

Cuenta de Jubilación Individual (IRA) – Una cuenta individual abierta en una institución financiera, como un banco o compañía de fondos mutuos. De conformidad con la legislación federal, las personas pueden guardar ahorros personales hasta un monto determinado y las inversiones se incrementan con el beneficio del pago diferido de impuestos. Además, los participantes del plan de contribuciones definidas pueden transferir dinero de un plan de jubilación del empleador a una cuenta IRA cuando dejan al empleador. Las cuentas IRA también pueden ser parte del plan de un empleador.

Documento del Plan – Un instrumento escrito de conformidad con el cual se establece y opera el plan.

Estado de Cuenta Individual de Beneficios – Un estado de cuenta individual de beneficios proporciona información sobre los beneficios de jubilación de un participante, como el total de beneficios ganados en el plan y los beneficios adquiridos, de manera periódica. Se podrá incluir información adicional según el tipo del plan, tal como la forma en que se invierte una cuenta del plan 401(k) y el valor de dichas inversiones.

Fideicomisario del Plan – Una persona que tiene la autoridad y discreción exclusivas para administrar y controlar los activos del plan. El fideicomisario puede estar sujeto a la dirección de un fiduciario designado, el cual puede nombrar a uno o más administradores de inversión para los activos del plan.

Fiduciario del Plan – Cualquier persona que ejerza autoridad o control discrecional sobre el manejo o administración del plan, ejerza alguna autoridad o control sobre el manejo o disposición de los activos del plan o brinde asesoría en inversiones a cambio de honorarios u otra retribución con respecto a los activos del plan.

Inscripción Automática – Los empleadores pueden inscribir a los empleados automáticamente en un plan, tal como un plan 401(k) o un plan IRA-SIMPLE, e invertir ciertos aportes descontados del sueldo del empleado en ciertas inversiones predeterminadas, a no ser que los empleados decidan lo contrario. Los participantes tienen la oportunidad de optar por no participar y oportunidades periódicas para realizar cambios en sus inversiones (o en un IRA-SIMPLE, la institución financiera en la que se invierten los aportes).

Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974 (ERISA) – Se trata de una ley federal que dispone normas de protección para las personas en la mayoría de planes de jubilación del sector privado establecidos voluntariamente. ERISA requiere que los planes proporcionen a los participantes información sobre el plan, incluyendo hechos importantes sobre sus características y la financiación; establece normas mínimas de participación, adquisición de derechos, acumulación de beneficios y financiación; dispone responsabilidades fiduciarias para aquellas personas que administran y controlan los activos del plan; requiere que los planes establezcan un proceso para presentar solicitudes e interponer apelaciones para que los participantes obtengan beneficios de sus planes; da a los participantes el derecho de iniciar acción legal para obtener sus beneficios o por el incumplimiento del deber fiduciario; y si un plan de beneficios definidos termina, garantiza el pago de algunos beneficios mediante una entidad constituida por autorización federal, conocida como la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC).

Plan 401(k) – En este tipo de plan de contribuciones definidas, el empleado puede hacer aportaciones de su cheque de pago antes de la deducción de impuestos. Las aportaciones se destinan a una cuenta 401(k) y el empleado a menudo elige las inversiones en base a las opciones propuestas por el plan. En algunos planes, el empleador también hace aportaciones, que son paralelas a las aportaciones del empleado, hasta un determinado porcentaje. Los planes SIMPLE y safe harbor 401(k) tienen requisitos adicionales de aportaciones para los empleadores y de adquisición de derechos sobre los beneficios.

Plan Cash Balance – Un tipo de plan de beneficios definidos que incluye algunos elementos que son similares a un plan de contribuciones definidas porque el monto del beneficio se calcula en base a una fórmula que utiliza créditos de aportaciones y ganancias, y cada participante tiene una cuenta hipotética. Los planes de saldo de efectivo tienen más posibilidades que los planes tradicionales de beneficios definidos de efectuar distribuciones en forma de una suma global. (Para mayor información, consulte “Frequently Asked Questions about Cash Balance Pension Plans” en el sitio Web del Departamento del Trabajo en dol.gov/ebsa/faqs/.)

Plan de Beneficios Definidos – Este tipo de plan, también conocido como plan de jubilación tradicional, promete al participante un beneficio mensual específico al momento de jubilarse. A menudo, el beneficio se basa en factores como su salario, su edad y el número de años que usted trabajó para el empleador.

Plan de Contribuciones Definidas – En un plan de contribuciones definidas, el empleado y/o el empleador hacen aportaciones a la cuenta personal del empleado conforme a los términos del plan. El empleado a menudo decide cómo invertir el monto de sus cuentas. El monto de la cuenta al momento de la distribución incluye las aportaciones y las ganancias o pérdidas de las

inversiones menos cualquier tasa administrativa o de inversión. Las aportaciones y ganancias no se gravan con impuestos hasta el momento de la distribución. El valor de la cuenta cambiará sobre la base del valor y el desempeño de las inversiones.

Plan de Contribuciones Fijas – Este tipo de plan requiere aportaciones anuales fijas del empleador a las cuentas personales y está sujeto a otras normas.

Plan de Contribuciones Paralelas con Incentivo de Ahorros para Empleados de Pequeñas Empresas (SIMPLE) – Un plan en el cual una pequeña empresa con 100 o un número menor de empleados puede ofrecer beneficios de jubilación mediante reducciones salariales del empleado y aportaciones paralelas (similares a las aportaciones del plan 401(k)). Puede ser un plan IRA-SIMPLE o un plan SIMPLE 401(k). Los planes IRA-SIMPLE imponen pocas cargas administrativas a los empleadores porque las cuentas IRA pertenecen a los empleados y el banco o institución financiera que recibe los fondos efectúan la mayor parte de los trámites. Si bien cada plan tiene diferentes características, incluso límites de aportación y disponibilidad de préstamos, las aportaciones que se requiere del empleador son inmediatamente adquiridas al 100 por ciento por los participantes en ambos planes.

Plan de Acciones Adquiridas del Empleado (ESOP) – Un tipo de plan de contribuciones definidas que invierte principalmente en acciones del empleador.

Plan de Pensión Simplificado del Empleado (SEP) – Un plan donde el empleador realiza aportaciones con beneficios tributarios a cuentas de jubilación individuales (IRA) pertenecientes a los empleados. Si se cumplen determinadas condiciones, el empleador no estará obligado a informar ni a divulgar los requisitos de la mayoría de los planes de jubilación. En un plan SEP, se establece una cuenta IRA a favor de un empleado donde se depositan las aportaciones que efectúa el empleador.

Plan de Profit Sharing – Un plan de profit sharing permite anualmente al empleador determinar qué monto aportará al plan (en base a las utilidades o de otro modo) en efectivo o en acciones del empleador. El plan contiene una fórmula para asignar la aportación anual entre los participantes.

Plan Patrocinado por Múltiples Empleadores – Un plan de jubilación patrocinado por varios empleadores en virtud de acuerdos de negociación colectiva que cumple con otros requisitos. Un participante puede cambiar empleo de un empleador patrocinador a otro siempre que permanezca dentro del mismo plan.

Plan Safe Harbor 401(k) – Un plan safe harbor 401(k) es similar a un plan tradicional 401(k), pero el empleador debe realizar aportaciones para cada empleado. Las aportaciones del empleador en los planes safe harbor 401(k) son inmediatamente adquiridas al 100 por ciento por los participantes. Este plan disminuye las cargas administrativas impuestas a los empleadores al eliminar algunas de las normas tributarias complejas que generalmente se aplican a los planes tradicionales 401(k).

Reinversión – Una reinversión se produce cuando un participante deja de trabajar con un empleador y dirige el plan de contribuciones definidas para transferir el dinero de su cuenta a un nuevo plan o a una cuenta de jubilación individual. Este procedimiento mantiene los beneficios y no activa ninguna consecuencia tributaria si se realiza de manera oportuna.

Resumen de la Descripción del Plan - Un documento proporcionado por el administrador del plan que incluye una descripción en lenguaje simple sobre las características importantes del plan, por ejemplo, cuándo empiezan los empleados a participar en el plan, de qué modo se calcula el tiempo de servicio y el monto de los beneficios, cuándo se adquiere el derecho sobre los beneficios, cuándo se recibe el pago de los beneficios y de qué manera y cómo debe presentarse una solicitud de beneficios. Se debe informar a los participantes sobre cualquier cambio sustancial ya sea mediante un Resumen revisado de la Descripción del Plan o un documento separado llamado Resumen de Modificaciones Sustanciales.



Departamento del Trabajo de EE.UU.

Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado

Revisado en julio de 2014

