

Fondo de Pensiones de SEIU National Industry

Descripción Resumida del Plan





Para información adicional y ayuda, comuníquese con la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU.

Dirección postal

SEIU National Industry Pension Fund

11 Dupont Circle, NW
Suite 900
Washington, DC 20036

Ayuda por teléfono

Sin cargo: (800) 458-1010

Oficina Nacional de Washington DC: (202) 730-7500

Fiduciarios

Unión

Steve Abrecht

Roderick S. Bashir

Kevin Doyle

Myriam Escamilla

David S. Stilwell

Empleador

Steven Ford

Edward J. Manko

Frank A. Maxson

John J. Sheridan

Christopher B. Bouvier

Fondos de Beneficios de SEIU

Eunice Washington, Directora Ejecutiva

Yolanda Montgomery, Directora Suplente y Asesora Legal Adjunta

Asesores Legales

Mooney, Green, Saindon, Murphy & Welch, P.C.

Manning and Russo, LLC

Saltzman & Johnson Law Corp.

Auditor

Calibre CPA

Consultor y Actuario

The Segal Company



Introducción

El Fondo de Pensiones de National Industry (“NIPF”, “Plan de Pensiones”, “Plan” o “Fondo”) está diseñado para funcionar con sus beneficios de Seguro Social, sus ahorros e inversiones personales para proporcionarle ingresos cuando se jubile. El Plan se proporciona sin costo para usted – es financiado por aportaciones del empleador.

El Plan de Pensiones es un plan de **Jubilación** de “beneficios definidos”. Esto significa que por lo general el importe de su beneficio de pensión se basa en el número de años que trabaja para un empleador que hace aportaciones al Plan y el importe que su empleador aporta al Plan en su nombre.

El Plan debe administrar la inversión de las aportaciones de manera prudente en nombre de todos los Participantes y beneficiarios. El Plan debe mantener el nivel de su beneficio de **Jubilación** que ha ganado hasta la fecha y que será pagadero a la **Edad de Jubilación Normal**. Esto significa, por ejemplo, que en general los beneficios que ha ganado en este Plan de Pensiones tienen mayores protecciones de las que tienen los ahorros de **Jubilación** en un plan 401(k). En un plan 401(k), usted es responsable del riesgo de las decisiones de inversión y, si el desempeño de los mercados de inversión es bajo, el valor de su beneficio puede bajar cerca de, e inclusive después de la **Jubilación**.

Esta Descripción Resumida del Plan (SPD) le presenta un resumen de su Plan de Pensiones al 1° de enero de 2014. Describe las reglas en vigor para las personas que tienen una Fecha Efectiva de pensión en o después del 1° de enero de 2014. Las reglas para las personas que se jubilaron antes del 1° de enero de 2014 pueden ser distintas de las descritas en este resumen.

Nota sobre el Plan cambia efectivo a partir del 1 de enero 2010

La Ley de Protección de Pensiones de 2006 (ley “PPA”) añadió requisitos para medir la salud financiera de los planes de múltiples empleadores como el nuestro. Comenzando con el año del plan 2008, la ley PPA exige que el actuario de un fondo de pensiones determine anualmente la situación del fondo bajo estas reglas nuevas y que certifique dicha situación ante el Servicio de Rentas Internas (IRS) y los Fiduciarios. Si el actuario determina que el fondo se encuentra en situación de “peligro” (conocida como la “zona amarilla”) o situación “crítica” (conocida como la “zona roja”), los Fiduciarios deben notificar a todos los participantes del plan y las partes negociantes y tomar medidas correctivas para restaurar la salud financiera del plan.

En marzo de 2009, el actuario del Plan de Pensiones certificó que el Fondo de Pensiones de SEIU National Industry se encontraba en situación crítica (la zona roja), y se envió un aviso a tal efecto a los Participantes del Plan. Según lo requerido bajo la ley PPA, los Fiduciarios adoptaron un Plan de Rehabilitación en noviembre de 2009. Un Plan de Rehabilitación es un plan de acción diseñado para restaurar la salud financiera del Plan de Pensiones, y puede incluir estipulaciones de cambios en las tasas de aportación y beneficios pagaderos bajo el Plan. El plan debe mantener el nivel de su beneficio de **Jubilación** que usted ha ganado hasta la fecha y que será pagadero a la **Edad de Jubilación Normal**.

Esta SPD incluye los cambios adoptados por los Fiduciarios en el Plan de Rehabilitación. Describe las reglas en vigor para las personas que trabajan en o después del 1° de enero de 2010, o que tienen una Fecha Efectiva de pensión en o después del 1° de enero de 2010. Sírvase tomar nota, sin embargo, que si usted se jubiló de servicio activo para comenzar su pensión en enero, febrero o marzo de 2010, su beneficio por el servicio antes de 2010 se calcula bajo las reglas en vigor al final de 2009. Comuníquese con la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU para más información. Para este fin, 'servicio activo' significa que usted tuvo por lo menos 350 horas de servicio en 2009 o, si era un Empleado Estacional, por lo menos 120 horas.

El Plan de Rehabilitación dispone que los empleadores contribuyentes hagan Aportaciones Suplementarias al Plan de Pensiones para proteger sus beneficios y reforzar el Plan. Dichas Aportaciones Suplementarias no se aplican hacia el cálculo de su beneficio. Los Fiduciarios han adoptado dos tarifas de Aportaciones Suplementarias que las partes negociantes pueden adoptar. Si se adopta la **Tarifa Preferida**, mantiene los beneficios descritos en esta SPD. Si se adopta la **Tarifa Predeterminada**, la tasa de acumulación cae al 1% de las aportaciones sobre aportaciones hechas para trabajo bajo la **Tarifa Predeterminada**, y los beneficios por discapacidad no están subsidiados. La sección titulada "Beneficios de **jubilación**" de esta SPD contiene detalles al respecto.

Si su grupo negociante no adopta una de las tarifas de los Fiduciarios y no proporciona el contrato laboral colectivo a la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU dentro de los 180 días después de la terminación del último contrato, los Fiduciarios del Fondo de Pensiones de National Industry deben imponer la **Tarifa Predeterminada** para el empleador y los Participantes.

Cada año, los Fiduciarios deben evaluar el avance del Plan bajo el Plan de Rehabilitación. Al determinar si se ameritan cambios adicionales a las aportaciones o beneficios, los Fiduciarios están obligados a mantener el nivel de su beneficio de **Jubilación** que ha ganado hasta la fecha y que será pagadero a la **Edad de Jubilación Normal**.

Hemos hecho todo lo posible para incluir detalles importantes acerca del Plan en esta SPD. El Documento del Plan de Pensiones, que contiene el texto completo del Plan y rige sus derechos bajo el Plan, puede obtenerse de la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU.

Le instamos leer cuidadosamente esta Descripción Resumida del Plan y compartirla con su cónyuge, **Equivalente Conyugal** o beneficiario. Es importante que usted, su cónyuge, **Equivalente Conyugal**, o beneficiario entiendan cómo funciona el Plan. La página 1 contiene una lista de términos importantes, inclusive descripciones breves de dichos términos, usados en la SPD; cada vez que dichos términos se usan en esta SPD, aparecerán en **Itálica Negrilla Roja**. Si tiene preguntas acerca del Plan, llame a la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU sin cargo al (800) 458-1010.

Esta Descripción Resumida del Plan presenta un resumen de características importantes del Plan. En caso de cualquier diferencia entre la Descripción Resumida del Plan y el Documento del Plan de Pensiones, regirá el Documento del Plan de Pensiones. Sírvase tomar nota que las interpretaciones con respecto a la participación en el Plan, elegibilidad para beneficios, situación de cualquier empleador y empleado, o cualquier otro asunto relacionado con el Plan de Pensiones sólo debe obtenerse de la Junta de Fiduciarios a través de la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU. La Junta no está obligada bajo, ni es responsable de las opiniones, información o afirmaciones de otras fuentes, inclusive los Fiduciarios individuales.

Se permitió a los grupos cuyos contratos vencieron en o antes de 1° de enero de 2010 y que todavía no habían renovado sus contratos antes del momento de la distribución de las tarifas, elegir una Tarifa de Transición por un período hasta de tres años. Los beneficios en la Tarifa de Transición son los mismos que los de la **Tarifa Preferida**.

Índice

Términos que usted debe conocer.....	1
En un vistazo: Qué sucede cuando	4
Cómo gana servicio	8
Ganar Créditos de Pensión de Servicio Futuro.....	8
Ganar Créditos de Pensión de Servicio Pasado.....	9
Ganar Créditos de Derechos Adquiridos.....	11
Si usted deja el empleo	12
Dejar el empleo antes de tener Derechos Adquiridos	12
Interrupción de Servicio de Un Año.....	12
Interrupción de Servicio Permanente.....	12
Interrupciones de Servicio y Fusiones del Plan.....	13
Excepciones a las Interrupciones de Servicio.....	13
Dejar el empleo después de tener Derechos Adquiridos.....	13
Acuerdos de portabilidad.....	14
Si usted se casa o se divorcia.....	15
Matrimonio antes de la jubilación	15
Matrimonio después de la jubilación	15
Divorcio antes de la jubilación	15
Divorcio después de la jubilación.....	15
Procedimientos de QDRO.....	15
Cómo solicitar sus beneficios de pensión.....	16
El momento de comenzar su pensión afecta su beneficio.....	16
Cómo solicitar una pensión.....	16
Si su solicitud se niega	17
Procedimiento de apelación.....	18
Beneficios de jubilación.....	20
Elegibilidad para una pensión	20
Opciones de beneficios.....	20
Su beneficio acumulado – para servicio en o después del 1° de enero de 2008	21
Su beneficio acumulado – para servicio antes del 1° de enero de 2008	22
Fórmula de aportaciones	23
Fórmula del cuadro de beneficios.....	24
Tasa de Aportación Media.....	25
Pensión de Jubilación Normal	27
Pensión de Jubilación Temprana.....	27

Beneficios por discapacidad.....	28
Recuperación de una discapacidad	29
Importe de la pensión por discapacidad.....	29
Opciones de pago de pensión	30
Pensión Conyugal al 50%	31
Pensión Conyugal al 75%	32
Pensión Conyugal al 100%	34
Pensión Mancomunada y de Sobreviviente al 50% (con cualquier persona que no sea su cónyuge como beneficiario)	35
Anualidad Vitalicia.....	36
Pago de beneficio pequeño	37
Cómo trabajar después de cumplir la edad de jubilación afecta sus beneficios.....	38
Antes de comenzar sus pagos de pensión.....	38
Después de comenzar sus pagos de pensión	39
Reanudando los pagos de pensión después de una suspensión.....	40
Recalcular sus beneficios después de una suspensión	40
Beneficios por muerte.....	41
Designación de un beneficiario	41
Solicitud de beneficios por muerte.....	42
Si usted muere antes de comenzar sus pagos de pensión	42
Pago al cónyuge sobreviviente	42
Pago al Equivalente Conyugal sobreviviente	43
Si usted muere después de comenzar sus pagos de pensión	43
Recordatorios importantes.....	44
Beneficios de Seguro Social	44
Sus ahorros personales.....	45
Para más información	45
Información administrativa	46
Fiduciarios del Fondo	46
Asegurado por Pension Benefit Guaranty Corporation	50
Sus derechos bajo la ley ERISA.....	51
Recibo de información acerca de su Plan y Beneficios	51
Acciones prudentes tomadas por los Fiduciarios del Plan	51
Haga valer sus derechos	52
Ayuda con sus preguntas	52

Apéndice A: Reglas especiales para grupos que se unieron al plan debido a Fusiones de Planes..... 53

Plan de Pensiones de Empleados de Building Service53

Fondo de Pensiones de Empleados de Servicio de Detroit Window Cleaning Division, Local 7955

Plan de Pensiones de Jewelry Workers Division.....55

Plan de Pensiones Misceláneo de Empleados de Servicio de Local 18955

Plan de Pensiones de Empleados de Servicio de Michigan Race Tracks56

Plan de Pensiones de Empleados de Pittsburgh Building56

Plan de Jubilación de Empleados de Servicio Local 189.....57

Plan de Pensiones de Empleados de St. Moritz Building Services.....57

Plan de Pensiones de Empleados de Servicio de International Union Local 49.....58

Plan de Pensiones de Contratistas de Limpieza de Window Cleaners, Local 4858

Apéndice B. Fórmula del Cuadro de Beneficios (Beneficios a varias Tasas de Aportación) 59

FÓRMULA DEL CUADRO DE BENEFICIOS – BENEFICIOS MENSUALES59

Términos que usted debe conocer

A continuación se muestran términos importantes usados en esta Descripción Resumida del Plan. Cada término se describe brevemente, con referencias de página, en su caso, a la sección de esta Descripción Resumida del Plan donde se proporciona información más detallada.

Pensión Conyugal al 50%. Esta pensión le proporciona un beneficio vitalicio mensual reducido y, a su muerte, su cónyuge recibe el 50% del beneficio que usted recibía durante el resto de su vida. (consulte la página 31).

Pensión Mancomunada y de Sobreviviente al 50%. Esta pensión le proporciona un beneficio vitalicio mensual reducido para usted y, a su muerte, su beneficiario recibe el 50% del beneficio que usted recibía por el resto de su vida. (consulte la página 35).

Pensión Conyugal al 75%. Esta pensión le proporciona un beneficio vitalicio mensual reducido y, a su muerte, su cónyuge o **Equivalente Conyugal** recibe el 75% del beneficio que usted recibía por el resto de su vida. (consulte la página 32).

Pensión Conyugal al 100%. Esta pensión le proporciona un beneficio vitalicio mensual reducido y, a su muerte, su cónyuge o **Equivalente Conyugal** recibe el 100% del beneficio que usted recibía por el resto de su vida. (consulte la página 34).

Tasa de Aportación Media de 36 meses. Esta tasa se usa en el cálculo de su beneficio bajo la Fórmula del Cuadro de Beneficios. Por lo general es la suma de las aportaciones del empleador durante los últimos 36 meses consecutivos, terminando con el último mes trabajado, dividido entre el número de horas trabajadas durante el mismo período. (consulte la página 25).

Tasa de Aportación Media de 1,800 horas. Esta tasa se usa en el cálculo de su beneficio bajo la Fórmula del Cuadro de Beneficios. Por lo general, es la tasa media de las aportaciones del empleador para sus últimas 1,800 horas de trabajo (600 horas para los Empleados Estacionales) hasta el 31 de diciembre de 2004. (consulte la página 25).

Tasa de Aportación Media Aplicable. Esta tasa es la tasa de aportación media para determinar el importe del beneficio bajo la Fórmula del Cuadro de Beneficios para un período de **Crédito de Pensión de Servicio Futuro** y **Crédito de Pensión de Servicio Pasado**. Esta tasa puede variar para períodos de servicio distintos, dependiendo de sus antecedentes de aportaciones y, para el **Servicio Pasado**, el momento en el cual su grupo se unió al Plan. (consulte la página 25).

Interrupción de Servicio/Interrupción de Servicio de un Año. Esta frase se refiere a una interrupción de servicio continuo bajo el Plan porque ha trabajado un número de horas insuficiente en un año calendario. (consulte la página 12).

Empleo Cubierto. Esta frase significa trabajo para el cual el empleador está obligado a hacer aportaciones al Plan de acuerdo con su Contrato Laboral Colectivo (CBA).

Tarifa Predeterminada. Por ley, un Plan en la Zona Roja debe presentar a las partes negociantes para selección una o más Tarifas de aumentos de las aportaciones y/o reducciones de beneficios, diseñadas para mejorar la Financiación del Plan y sacar al Plan de la Zona roja durante el período requerido. Por ley, una de las tarifas debe ser la **Tarifa Predeterminada**, que debe reducir los beneficios al máximo permisible bajo la ley, y sólo aumentar las aportaciones si resulta necesario después de hacerse todas las reducciones de beneficios permisibles. Para este Plan, también hay una tarifa alternativa, llamada la **Tarifa Preferida**. Las diferencias de beneficios entre la **Tarifa Predeterminada** y la **Tarifa Preferida** son 1)

la **Tarifa Predeterminada** no tiene un beneficio por discapacidad subsidiado, y 2) la fórmula de beneficios de la **Tarifa Predeterminada** es el 1% de las aportaciones, en comparación con el 1.75% para la **Tarifa Preferida**.

Pensión por Discapacidad. Este tipo de pensión está disponible si usted queda **Total y Permanentemente Discapacitado** antes de los 65 años de edad y cumple los requisitos de servicio necesarios. (consulte la página 28).

Empleo Descalificativo. Esta frase se refiere al empleo con cualquier empleador que participa en este Plan o cualquier otro empleo en un gremio o industria dentro de la misma área geográfica cubierta por este Plan en el momento que usted se jubile o cumpla la **Edad de Jubilación Normal**.

Pensión de Jubilación Temprana. Este tipo de pensión está disponible si usted tiene **Derechos Adquiridos**, y por lo menos 55 años de edad, pero menos de 65 años de edad. Su beneficio está sujeto a reducción en base a su edad y años de servicio en el momento de la **Jubilación**. (consulte la página 27).

Servicio Futuro. Esta frase se refiere a las horas que usted trabaja para un empleador después que dicho empleador se unió al Plan y para el cual dicho empleador está obligado a hacer aportaciones al Plan en su nombre.

Edad de Jubilación Normal. Este término se refiere a:

- 65 años de edad o, si es más tarde, el quinto aniversario de su participación en el Plan, si completa una hora de servicio después del 31 de diciembre de 1987; o
- 65 años de edad o, si es más tarde, el 10° aniversario de su participación en el Plan, si no completó una hora de servicio después del 31 de diciembre de 1987.

Pensión de Jubilación Normal. Este tipo de pensión está disponible si usted tiene **Derechos Adquiridos** y ha cumplido la **Edad de Jubilación Normal**. (consulte la página 27).

Servicio Pasado. Esta frase se refiere a las horas que trabaja para un empleador antes de que dicho empleador se uniera a este Plan. Si su empleador se unió a este Plan en o después del 1° de enero de 2005, el **Crédito de Pensión de Servicio Pasado** máximo reconocido por el Plan está limitado (consulte la página 9). El **Crédito de Pensión de Servicio Pasado** se usa para determinar su beneficio de pensión y su elegibilidad para jubilarse bajo la Pensión Normal y Pensión Temprana. El **Crédito de Pensión de Servicio Pasado** no se usa para determinar los **Créditos de Derechos Adquiridos**.

Nivel de Beneficio de Servicio Pasado. Esto se asigna cuando su empleador se une al Plan y se usa para determinar el importe de su beneficio bajo la Fórmula del Cuadro de Beneficios. (consulte la página 24).

Crédito de Pensión. Consulte **Servicio Futuro** y **Servicio Pasado**.

Interrupción de Servicio Permanente. Esta frase significa que usted no tiene ningún servicio bajo el Plan por un período suficiente que pierde cualquier crédito de servicio anterior, siempre que no tenga **Derechos Adquiridos** a dicho beneficio. (consulte la página 12).

Tarifa Preferida. Por ley, un Plan en la Zona Roja debe presentar a las partes negociantes para selección una o más Tarifas de aumentos de aportación y/o reducciones de beneficios, diseñadas para mejorar la Financiación del Plan y sacar al Plan de la Zona roja durante el período requerido. Por ley, una de

las tarifas debe ser la **Tarifa Predeterminada**, que debe reducir los beneficios al máximo permisible bajo la ley, y aumenta las aportaciones sólo si resulta necesario después de hacerse todas las reducciones de beneficios permisibles. Para este Plan, también hay una tarifa alternativa, llamada la **Tarifa Preferida**. Las diferencias de beneficios entre la **Tarifa Predeterminada** y la **Tarifa Preferida** son 1) la **Tarifa Predeterminada** no tiene un beneficio por discapacidad subsidiado, y 2) la fórmula de beneficios de la **Tarifa Predeterminada** es el 1% de las aportaciones, en comparación con el 1.75% para la **Tarifa Preferida**.

Orden Judicial Calificada de Relaciones Domésticas (QDRO). Una orden judicial que exige que el Plan pague todos o una parte de los beneficios a su cónyuge, antiguo cónyuge o dependiente(s). (consulte la página 15).

Jubilación. Para considerarse jubilado, un Participante debe haberse separado del empleo con cualquiera y todos los Empleadores Contribuyentes. Un Participante que ha solicitado una pensión con aprobación concedida por los Fiduciarios se considerará jubilado, sin perjuicio de empleo o reemplazo subsiguiente con cualquier Empleador Contribuyente para horas que no ocasionarían la suspensión de su pensión.

Regla de 80. Su edad, más los **Créditos de Pensión (Servicio Pasado y Servicio Futuro)** suman 80 o más. (consulte la página 39).

Equivalente Conyugal. Esto significa:

- Su pareja de unión civil; o
- Su pareja doméstica registrada.

Para ser elegible, la relación de un Participante con un **Equivalente Conyugal** debe estar reconocida por el estado (o provincia canadiense o Puerto Rico) en el cual ocurre. El Participante no tiene que ser un residente de dicho estado en el momento de la **Jubilación**. Si un estado reconoce las uniones civiles de sexos opuestos o parejas domésticas, el Plan sólo las reconocerá si el Participante o su pareja tienen por lo menos 62 años de edad.

Anualidad Vitalicia. Esta pensión le proporciona un beneficio mensual no reducido por su vida (con o sin una garantía de 60 meses). (consulte la página 36).

Total y Permanentemente Discapacitado. Este término significa que usted no puede trabajar en ningún tipo de empleo debido a una lesión corporal o enfermedad, que se prevé dure por lo menos hasta que cumpla los 65 años de edad y sea elegible para un Subsidio de Discapacidad de la Administración del Seguro Social. (consulte la página 28).

Derechos Adquiridos. Usted tiene un derecho permanente a un beneficio del Plan. (consulte la página 11). Usted adquiere **Derechos Adquiridos** después que:

- Cumpla su **Edad de Jubilación Normal** (65 años de edad como Participante activo con cinco años de participación en el Plan); o
- Gane cinco **Créditos de Derechos Adquiridos**; o
- Gane cinco **Créditos de Pensión**, uno de los cuales por lo menos corresponde a **Servicio Futuro** (si usted era Participante del Plan el 31 de diciembre de 2004); o
- Gane cinco **Créditos de Pensión**, de los cuales por lo menos tres son para **Servicio Futuro** (si pasó a ser participante del Plan en o después del 1° de enero de 2005).

Créditos de Derechos Adquiridos. Estos créditos determinan su derecho a, y elegibilidad para un beneficio de pensión, pero no afectan el importe de su beneficio. (consulte la página 11).

En un vistazo: Qué sucede cuando

Hay varios acontecimientos de la vida que pueden afectar sus beneficios del Plan de Pensiones, por ejemplo, matrimonio o jubilación. Abajo se presenta un resumen de lo que debe saber si experimenta uno de estos acontecimientos.

Qué sucede cuando...	Lo que usted necesita saber...
<p>Usted gana servicio y aportaciones (página 8)</p>	<p>Usted gana Crédito de Pensión para trabajo en un Empleo Cubierto.</p> <p>Usted gana un Crédito de Pensión de Servicio Futuro si trabaja 1,800 o más horas en un año calendario. Usted también gana Créditos de Pensión de Servicio Futuro parciales si trabaja por lo menos 180 horas en un año calendario.</p> <p>Todas las aportaciones del empleador hechas en su nombre cuentan hacia su beneficio de pensión. El Plan no acepta aportaciones del empleado.</p> <p>Cuando comienza inicialmente a participar en el Fondo, se le pedirá que proporcione al Fondo información por escrito acerca de sí mismo, que es importante para poder comunicarnos con usted y procesar sus beneficios. También se le pedirá que identifique su cónyuge u otro beneficiario que recibirá cualesquier beneficios aplicables si usted muere.</p>
<p>Usted deja el empleo (página 12)</p>	<p>Si deja un empleo cubierto por el Plan y tiene Derechos Adquiridos, es elegible para recibir una Pensión con Derechos Adquiridos del Plan una vez que cumpla los 55 años de edad.</p> <p>Si deja un empleo cubierto por el Plan y no tiene Derechos Adquiridos podrá incurrir en una Interrupción de Servicio Permanente y perder cualesquier Créditos de Pensión o Créditos de Derechos Adquiridos que ha ganado.</p>
<p>Usted se casa o se divorcia (página 15)</p>	<p>Notifique a la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU de su matrimonio o divorcio y actualice su designación de beneficiario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si se casa: <ul style="list-style-type: none"> • Antes de la Jubilación por lo general recibirá su beneficio de pensión en forma de Pensión Conyugal al 50% salvo que elija una forma de pago opcional, con el consentimiento por escrito y notariado de su cónyuge; • Después de la Jubilación, sus beneficios de pensión no serán afectados. • Si se divorcia: <ul style="list-style-type: none"> • Antes de la Jubilación y sigue siendo soltero, por lo general su pensión se pagará como Anualidad Vitalicia, salvo que haya una Orden Judicial Calificada de Relaciones Domésticas (QDRO) que afecta la forma en la cual se pagan sus beneficios de Jubilación a usted y su antiguo cónyuge; • Después de la Jubilación, su forma de beneficio de pensión no cambiará, pero una QDRO podrá afectar el importe que recibe.
<p>Sufre una discapacidad (página 28)</p>	<p>Para ser elegible para una Pensión por Discapacidad, usted debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener menos de 65 años de edad; • Estar Total y Permanentemente Discapacitado; • Tener 10 Créditos de Derechos Adquiridos si su último Empleo Cubierto fue antes de 2005, el requisito es que tenga Derechos Adquiridos; y • Ha trabajado por lo menos 1,000 horas (o 350 horas para los Empleados Estacionales) en un Empleo Cubierto durante los 24 meses antes de sufrir la discapacidad.

Qué sucede cuando...	Lo que usted necesita saber...
<p>Se jubila (página 20)</p>	<p>Para ser elegible para una Pensión de Jubilación Normal, usted debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener Derechos Adquiridos (consulte la página 11); y • Tener por lo menos 65 años de edad. <p>Para ser elegible para una Pensión de Jubilación Temprana, usted debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener Derechos Adquiridos; y • Tener por lo menos 55 años de edad pero menos de 65. <p>Sus beneficios de pensión deben comenzar a más tardar el primer día del mes después de la fecha en la cual cumpla los 70 años de edad, sea o no que elija seguir trabajando.</p> <p>At Retirement, the following payment options are available:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensión Conyugal al 50%*; • Pensión Conyugal al 75%*; • Pensión Conyugal al 100%*; • Pensión Mancomunada y de Sobreviviente al 50%*; • Anualidad Vitalicia; • Anualidad Vitalicia con garantía de 60 meses.* <p>* Estas opciones de pensión proporcionan una anualidad de sobreviviente y son más bajas que la Anualidad Vitalicia, debido a que se pagarán sobre la vida suya y la de su beneficiario.</p> <p>A la Jubilación, usted también puede elegir una opción de "restitución" (excepto en la Pensión Conyugal al 75% y la Anualidad Vitalicia con la garantía de 60 meses), de modo que si su beneficiario muere antes que usted, su pensión regresará al importe de la Anualidad Vitalicia por el resto de su vida.</p> <p>Usted debe solicitar y someter una solicitud completada a la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU. Su opción de pago no puede cambiarse después que comience su pensión.</p>
<p>Usted regresa al trabajo (página 38)</p>	<p>Si usted regresa al trabajo antes de jubilarse, la forma en que su beneficio de pensión sea afectada depende de que tenía o no Derechos Adquiridos cuando dejó el empleo.</p> <p>Si regresa al trabajo después de jubilarse pero antes de cumplir la Edad de Jubilación Normal, puede trabajar un número de horas limitado. Si excede el límite, su pensión será suspendida.</p>

Qué sucede cuando...	Lo que usted necesita saber...
<p>Su cónyuge, Equivalente Conyugal o beneficiario muere</p> <p>(página 41)</p>	<p>Si su cónyuge, Equivalente Conyugal o beneficiario muere antes que usted se jubile, usted puede seleccionar otro beneficiario. Usted debe comunicarse con la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU para actualizar sus expedientes e identificar un beneficiario nuevo.</p> <p>Si su cónyuge, Equivalente Conyugal o beneficiario muere después que usted se jubile y usted eligió la Pensión Conyugal al 50%, Pensión Conyugal al 100% o Pensión Mancomunada y de Sobreviviente al 50% con la característica de conversión, su pensión mensual se ajustará al importe completo que hubiera recibido si hubiera elegido una Anualidad Vitalicia.</p> <p>Si usted elige una Anualidad Vitalicia o cualquiera de las demás opciones que anteceden sin la característica de conversión, su beneficio mensual permanecerá igual.</p> <p>Su opción de pago no puede cambiarse después que usted se jubile.</p>
<p>Usted muere antes de jubilarse</p> <p>(página 42)</p>	<p>Si usted tiene Derechos Adquiridos y muere, su cónyuge o Equivalente Conyugal recibirá una Pensión de Sobreviviente vitalicia.</p> <p>Su cónyuge, Equivalente Conyugal o beneficiario debe comunicarse con la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU en caso de la muerte suya.</p>
<p>Usted muere después de la jubilación</p> <p>(página 43)</p>	<p>Si usted eligió una Pensión Conyugal al 50%, su cónyuge recibirá el 50% de su beneficio mensual durante el resto su vida.</p> <p>Si usted eligió una Pensión Conyugal al 75%, su cónyuge o Equivalente Conyugal recibirá el 75% de su beneficio mensual por el resto de su vida.</p> <p>Si usted eligió una Pensión Conyugal al 100%, su cónyuge o Equivalente Conyugal recibirá el 100% de su beneficio mensual por el resto de su vida.</p> <p>Si usted eligió una Pensión Mancomunada y de Sobreviviente al 50%, su beneficiario recibirá el 50% de su beneficio mensual por el resto de su vida.</p> <p>Si usted elige una Anualidad Vitalicia, el Plan le ofrece la opción de garantizar que los beneficios serán pagados durante 60 meses. El costo de esta protección se paga mediante una reducción de su beneficio mensual. Si tanto usted y su sobreviviente mueren antes de haberse pagado el importe garantizado, el saldo se pagará al beneficiario del último sobreviviente.</p> <p>Su cónyuge, Equivalente Conyugal o beneficiario debe comunicarse con la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU en caso de la muerte suya.</p>

Grupos especiales en el Fondo de Pensiones de National Industry

Fusiones de otros planes en el NIPF

Si usted pasó a ser un Participante activo en el NIPF debido a que su grupo formaba parte de un plan que se fusionó con el NIPF, pueden aplicarse reglas especiales al cálculo de su servicio y beneficio. Estas reglas se resumen en el Apéndice A de esta Descripción Resumida del Plan en la página 53. Los planes que se han fusionado con el NIPF incluyen:

Nombre del plan fusionado	Fecha de la fusión
Plan de Pensiones de Jewelry Workers Division	1° de enero de 1984
Plan de Pensiones de Contratistas de Limpieza de Window Cleaners, Local 48	1° de enero de 1984
Fondo de Pensiones de Empleados de Servicio de Detroit Window Cleaning Division, Local 79	1° de enero de 1984
Plan de Pensiones de Empleados de Pittsburgh Building	1° de enero de 1991
Plan de Pensiones de Empleados de Building Service	1° de mayo de 1994
Plan de Pensiones de Empleados de St. Moritz Building Services	1° de diciembre de 1995
Plan de Pensiones Misceláneo de Empleados de Servicio de Local 189	1° de julio de 1997
Plan de Jubilación de Empleados de Servicio Local 189	1° de julio de 1997
Plan de Pensiones de Empleados de Servicio de Michigan Race Tracks	1° de abril de 2000
Plan de Pensiones de Empleados de Servicio de International Union Local 49	1° de junio de 2003

Empleados estacionales

Pueden aplicarse reglas especiales si usted es un Empleado Estacional. Usted es un Empleado Estacional si la Junta de Fiduciarios del NIPF ha aceptado su grupo como un Grupo de Empleo Estacional. Por lo general, un Grupo de Empleo Estacional es un grupo para el cual hay trabajo disponible bajo un contrato laboral colectivo durante menos de seis meses en un año calendario, para por lo menos el 75% de los empleados.

Las reglas especiales que se aplican a los Empleados Estacionales se resumen en este folleto en los distintos puntos en los cuales se diferencian de las reglas aplicables a otros Participantes del NIPF.

Cómo gana servicio

Por lo general, usted comienza a ser un Participante en el Plan el día 1° de enero o 1° de julio después de trabajar por lo menos 350 horas durante un período continuo de 12 meses en un empleo para el cual sus empleadores están obligados a hacer aportaciones en su nombre al Fondo.

Si un empleador hizo aportaciones en su nombre para parte (pero no todo) del tiempo que usted trabajó para dicho empleador, de todas formas puede contar todo su trabajo para dicho empleador hacia la elegibilidad para participación, siempre que no hubiera dejado de trabajar para dicho empleador entre el período no cubierto y el período cubierto.

Ganar Créditos de Pensión de Servicio Futuro

Los **Créditos de Pensión de Servicio Futuro** se usan para determinar su elegibilidad para jubilarse y, en algunos casos, para **Derechos Adquiridos**. También se usan para determinar el importe de su pensión bajo la Fórmula del Cuadro de Beneficios, que se aplica al servicio hasta el 31 de diciembre de 2007. El término **Servicio Futuro** se refiere a las horas que usted trabajó para un empleador después que dicho empleador se unió al Plan y para el cual dicho empleador está obligado a hacer aportaciones en su nombre. Usted gana un **Crédito de Pensión de Servicio Futuro** si trabaja 1,800 o más horas en un año calendario; usted puede ganar un **Crédito de Pensión** parcial si trabaja menos, según se muestra abajo:

Horas que usted trabajó en un año calendario	Crédito de Pensión que gana
1,800 horas o más	1.00
1,600 – 1,799 horas	.90
1,400 – 1,599 horas	.80
1,200 – 1,399 horas	.70
1,000 – 1,199 horas	.60
800 – 999 horas	.50
600 – 799 horas	.40
500 – 599 horas	.30
400 – 499 horas	.25
300 – 399 horas	.20
200 – 299 horas	.15
180 – 199 horas	.10
0 – 179 horas	.00

Si su empleador reporta su tiempo a tasas diarias, semanales, mensuales o por turno, se le acreditará el número de horas especificado en el contrato laboral colectivo por cada día, semana, mes o turno reportado por su empleador. Si el contrato laboral colectivo no especifica el número de horas a acreditarse, un día se trata como ocho horas, una semana como 40 horas y un mes como 167 horas de trabajo. Si su empleador reporta su tiempo como empleo diario, semanal, mensual o por turno **Y** como horas efectivamente trabajadas, se usarán las tasas diaria, semanal, mensual o por turno para fines de determinar sus **Créditos de Pensión de Servicio Futuro**.

El **Crédito de Pensión de Servicio Futuro** no se cancelará si su empleador se retira de este Plan, pero puede perderse si usted tiene una **Interrupción de Servicio Permanente**.

Usted también puede recibir **Créditos de Pensión de Servicio Futuro** y **Créditos de Derechos Adquiridos** para:

- Servicio militar que comienza inmediatamente después de dejar el trabajo cubierto por este Plan, siempre que usted regrese al trabajo con el mismo empleador después de su alta, de acuerdo con la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de Personal de los Servicios Uniformados (USERRA) de 1994;
- Hasta 501 horas por período por períodos de vacaciones, permisos de ausencia, excedencia o discapacidad para los cuales se le paga o tiene derecho a pago; y
- Horas para las cuales se concede pago retroactivo.

Si usted era miembro de otro plan de pensiones que se fusionó con el Plan de Pensiones de SEIU National Industry, su servicio antes de la fusión se determina bajo las reglas del otro plan de pensiones.

Para Empleados Estacionales solamente

Si usted es un Empleado Estacional y no ganó por lo menos tres décimos de un **Crédito de Pensión de Servicio Pasado** durante tres o más años calendarios consecutivos, no puede recibir ningún **Crédito de Pensión de Servicio Pasado** por cualquier trabajo antes de dicho período.

Ganar Créditos de Pensión de Servicio Pasado

El **Crédito de Pensión de Servicio Pasado** también se usa para determinar su beneficio de pensión y su elegibilidad para jubilarse bajo la Pensión Normal y Temprana. El término **Servicio Pasado** se refiere a las horas que usted trabajó para un empleador antes de que dicho empleador se uniera a este Plan.

Para cada año calendario durante el cual trabajó por lo menos 115 días para dicho empleador, usted recibe un **Crédito de Pensión de Servicio Pasado**. Si usted trabajó menos de 115 días en un año, gana un **Crédito de Pensión de Servicio Pasado** parcial a la tasa de 1/10 de un crédito por cada 12 días de trabajo. No obstante, si no ganó por lo menos un **Crédito de Pensión de Servicio Pasado** durante más de tres o más años calendarios consecutivos, no puede recibir ningún **Crédito de Pensión de Servicio Pasado** para cualquier trabajo antes de dicho período. Se aplican reglas especiales a los Empleados Estacionales.

Usted no puede ganar más de un **Crédito de Pensión**, contando tanto el **Servicio Pasado** y el **Servicio Futuro**, en el año calendario durante el cual su empleador se unió al Plan.

Usted también puede ganar **Crédito de Pensión de Servicio Pasado** por trabajo con un antiguo empleador siempre que:

- Su antiguo empleador hubiera vendido el negocio pero usted siguió trabajando para el dueño nuevo en el mismo lugar de trabajo; y
- Dicho empleador se una posteriormente al Plan y esté haciendo aportaciones cuando comienza su pensión.

Para recibir el **Crédito de Pensión de Servicio Pasado**, usted debe demostrar que trabajó en un Empleo Cubierto por el Plan. Los comprobantes de nómina, formularios W-2, registros del Seguro Social, declaraciones de su empleador y registros de membresía de la Oficina de su Unión Local pueden constituir formas de constancia aceptables.

Hay límites sobre el **Servicio Pasado**, en base al momento en el cual su grupo se unió al Plan:

- **Si su empleador se unió al Plan antes del 1° de enero de 2005**, todo su **Servicio Pasado** se aplica hacia su elegibilidad para jubilarse. El valor de su **Servicio Pasado** hacia el importe de su beneficio se basa en el **Nivel de Beneficio de Servicio Pasado (PSBL)** asignado al empleador para el cual trabajaba cuando usted y el empleador se unieron inicialmente al Plan. Este valor se explica en más detalles en la sección sobre la Fórmula del Cuadro de Beneficios para servicio antes de 2008 (página 24).
- **Si su empleador se unió al Plan en o después del 1° de enero de 2005**, el importe máximo que puede concederse para fines de determinar su elegibilidad para jubilarse es siete **Créditos de Pensión de Servicio Pasado**. El **Crédito de Pensión de Servicio Pasado** máximo que puede concederse para los fines de determinar el importe de su beneficio de pensión es dos **Créditos de Pensión de Servicio Pasado**. El valor de estos **Créditos de Pensión de Servicio Pasado** se explica en la sección sobre la Fórmula del Cuadro de Beneficios (página 24) y la sección sobre los beneficios ganados en o después del 1° de enero de 2008 (página 21).

El **Crédito de Pensión de Servicio Pasado** puede cancelarse si su empleador deja de hacer aportaciones al Plan dentro de los 10 años después de unirse al Plan. Si su empleador cierra su negocio dentro de los cinco años después de unirse al Plan o deja el Plan dentro de 10 años, pero sigue operaciones comerciales, usted recibe crédito por **Servicio Pasado** exclusivamente para determinar si tiene **Derechos Adquiridos** y es elegible para beneficios. Su **Crédito de Pensión de Servicio Pasado** no contará hacia el importe de su beneficio mensual. No obstante, el crédito cancelado puede restituirse si usted gana **Créditos de Pensión** adicionales con otro empleador cubierto por este Plan.

Si usted era miembro de otro plan de pensiones que se fusionó con el Plan de Pensiones de SEIU National Industry, su **Servicio Pasado** antes de la fusión se determina bajo las reglas del otro plan de pensiones.

Ganar Créditos de Derechos Adquiridos

Los **Créditos de Derechos Adquiridos** afectan su elegibilidad para un beneficio, pero no el importe de su beneficio. Por lo general, usted gana un **Crédito de Derechos Adquiridos** por cada año calendario en el cual trabaja 700 horas o más en un empleo cubierto por el Plan para el cual su empleador o empleadores están obligados a hacer aportaciones en su nombre. Usted gana una mitad de un **Crédito de Derechos Adquiridos** por cada año calendario en el cual trabaja entre 350 y 700 horas. No puede ganar más de un **Crédito de Derechos Adquiridos** en un año.

Si su empleador le traslada del grupo de contrato laboral colectivo a un empleo con el mismo empleador que no exige aportaciones a este Plan mientras el empleador está aportando a este Plan, usted puede ganar **Crédito de Derechos Adquiridos** en base a su período de empleo entero.

Si usted era miembro de otro plan de pensiones que se fusionó con el Plan de Pensiones de SEIU National Industry, el **Crédito de Derechos Adquiridos** se aplicará en base al plan anterior hasta la fecha de la fusión. Usted tendrá **Derechos Adquiridos** en este Plan si tenía **Derechos Adquiridos** en el plan anterior en el momento de la fusión.

El término **Derechos Adquiridos** significa que usted gana un derecho permanente a un beneficio de pensión del Plan. Usted obtiene **Derechos Adquiridos** después que:

- Cumpla su **Edad de Jubilación Normal** (65 años de edad como Participante activo con cinco años de participación en el Plan); o
- Gane cinco **Créditos de Derechos Adquiridos**; o
- Gane cinco **Créditos de Pensión**, de los cuales por lo menos uno es para **Servicio Futuro** (si usted era un Participante en el Plan el 31 de diciembre de 2004); o
- Gane cinco **Créditos de Pensión**, de los cuales por lo menos tres corresponden a **Servicio Futuro** (si usted empezó a ser Participante en el Plan en o después del 1° de enero de 2005).

Los años de participación, **Créditos de Pensión**, o **Créditos de Derechos Adquiridos** ganados antes de una **Interrupción de Servicio Permanente** no se cuentan.

Si usted era un Participante de otro plan que se fusionó con este Plan, y no ha ganado servicio después de la fecha de la fusión, pueden aplicarse reglas de derechos adquiridos distintos.

Si usted deja el empleo

Dejar el empleo antes de tener Derechos Adquiridos

El Plan de Pensiones está diseñado para proporcionar beneficios de **Jubilación** por trabajo sobre un período. El Plan también acomoda períodos durante los cuales se interrumpe su empleo. No obstante, si no tiene **Derechos Adquiridos** cuando se interrumpe su empleo puede experimentar una **Interrupción de Servicio** y perder crédito por su servicio antes de la interrupción.

Hay dos tipos de **Interrupciones de Servicio**:

- **Interrupción de Servicio de Un Año**; y
- **Interrupción de Servicio Permanente**.

Interrupción de Servicio de Un Año

Si usted no trabaja por lo menos 350 horas en un año calendario (120 horas para los Empleados Estacionales) antes de tener **Derechos Adquiridos**, tiene una **Interrupción de Servicio de Un Año**. Si tiene una **Interrupción de Servicio de Un Año**, cualesquier **Créditos de Pensión** o **Créditos de Derechos Adquiridos** que ganó antes de la **Interrupción de Servicio** no se contarán hasta que regrese al trabajo y gana **Crédito de Derechos Adquiridos** adicional.

Interrupción de Servicio Permanente

En caso de que, durante cualquier **Interrupción de Servicio de Un Año**, un empleador de hecho haga aportaciones al Plan en su nombre, inclusive si sólo fuera por una hora, dicho año se considera un "año de gracia". Los años de gracia no cuenta hacia una **Interrupción de Servicio Permanente**. No obstante, los años antes y después de un año de gracia pueden contarse juntos como años consecutivos hacia una **Interrupción de Servicio Permanente**.

Si usted tiene siete años consecutivos durante los cuales no se hicieron aportaciones de empleador algunas en su nombre antes de que tenga **Derechos Adquiridos**, usted tiene una **Interrupción de Servicio Permanente** y pierde todos sus **Créditos de Derechos Adquiridos** y **Créditos de Pensión**. Usted sólo ganará crédito bajo el plan a partir del momento en el cual trabaja después de la **Interrupción de Servicio Permanente**. Se aplican reglas distintas para las **Interrupciones de Servicio Permanentes** en vigor antes del 1° de mayo de 1994. Comuníquese con la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU para más información.

Para los Empleados Estacionales solamente

Para el servicio antes del 1° de mayo de 1994, usted gana un **Crédito de Derechos Adquiridos** por cada año calendario que trabaja 350 horas cubiertas por este Plan.

Para servicio después del 1° de mayo de 1994, usted gana un **Crédito de Derechos Adquiridos** por cada año calendario que trabaja 120 horas cubiertas por este Plan, comenzando con el año 1994.

Si usted era un Participante del Plan el 31 de diciembre de 2004, adquiere **Derechos Adquiridos** después que cumpla su **Edad de Jubilación Normal**, gana cinco **Créditos de Derechos Adquiridos** o tres **Créditos de Pensión**, de los cuales por lo menos tres décimos corresponden a **Servicio Futuro**.

Si comienza a ser un Participante en o después del 1° de enero de 2005, adquiere **Derechos Adquiridos** después que cumpla su **Edad de Jubilación Normal**, gana cinco **Créditos de Derechos Adquiridos** o tres **Créditos de Pensión**, de los cuales por lo menos uno corresponde a **Servicio Futuro**.

Si no trabaja por lo menos 350 horas en un año calendario antes de adquirir **Derechos Adquiridos**, tiene una **Interrupción de Servicio de Un Año**.

Interrupción de Servicio y Fusiones del Plan

Si usted era miembro de otro plan de pensiones que se fusionó con el Plan de Pensiones de SEIU National Industry, y tuvo una **Interrupción de Servicio Permanente** bajo su plan de pensiones anterior, no puede repararse dicha **Interrupción de Servicio** simplemente debido a la fusión.

Excepciones a las Interrupciones de Servicio

Hay excepciones a las reglas de interrupciones de servicio. Se usan ciertos períodos de no-trabajo para determinar si ha ocurrido una **Interrupción de Servicio de Un Año**.

Los siguientes períodos se consideran excepciones a las interrupciones de servicio:

- **Permiso de ausencia por maternidad o paternidad.** Si usted está ausente del trabajo debido a embarazo, el nacimiento de un hijo, la adopción de un hijo, colocación de un menor en relación con la adopción de dicho menor o el cuidado de su neonato o hijo recién adoptado, se le acreditará hasta 501 horas para evitar una **Interrupción de Servicio de Un Año**. Se le acreditará estas horas en el año en el cual comienza la ausencia si necesita evitar una **Interrupción de Servicio de Un Año** para dicho año. De otra manera, se le acreditará estas horas en el año siguiente.
- **Permiso de ausencia familiar y médico.** Si usted está ausente del trabajo debido a un permiso de ausencia autorizado bajo la Ley de Permisos de Ausencia Familiares y Médicos de 1993, no incurrirá en una **Interrupción de Servicio de Un Año**.
- **Servicio militar.** Si usted está ausente del empleo debido a servicio calificado en los servicios uniformados de Estados Unidos, se le acreditará servicio de acuerdo con la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de Personal de los Servicios Uniformados (USERRA) de 1994.

Usted debe notificar la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU dentro de los dos años después del comienzo de su ausencia para ser elegible para estas excepciones a las reglas de interrupción de servicio. La Junta de Fiduciarios podrá exigir constancia de la causa y el número de días de su ausencia.

Dejar el empleo después de tener Derechos Adquiridos

Si usted tiene **Derechos Adquiridos** y deja el empleo, tiene el derecho a un beneficio de **Pensión con Derechos Adquiridos**. Para información acerca del importe de su beneficio de **Pensión con Derechos Adquiridos** consulte la página 12.

Acuerdos de portabilidad

El Plan ha otorgado “Acuerdos de Portabilidad” con ciertos otros planes de pensiones, entre ellos, el Plan de Pensiones de Funcionarios y Empleados de Filiales de SEIU y el Plan de Pensiones de Empleados de SEIU. La oficina de Fondos de Beneficios de SEIU podrá proporcionarle una lista al día de los planes con los cuales este Plan tiene un Acuerdo de Portabilidad. Si usted llega a ser Participante de cualquiera de estos planes en el futuro o era Participante de cualquiera de estos planes en el pasado, los créditos de servicio certificados por estos planes se podrán contar bajo este Plan para fines de adquisición de derechos y elegibilidad.

El crédito de servicio de portabilidad no se usa como servicio en su cálculo de beneficios. Sin embargo, siempre que no sea para períodos duplicados, el servicio de derechos adquiridos certificado bajo un Acuerdo de Portabilidad puede contarse como servicio de elegibilidad adicional. En consecuencia, el servicio acreditado bajo un Acuerdo de Portabilidad puede permitirle elegibilidad para ciertos tipos de pensiones más pronto que si dicho crédito no se hubiera concedido. Existen reglas especiales que cubren la concesión de crédito de servicio bajo un Acuerdo de Portabilidad, entre ellas las siguientes:

- Si no tiene **Derechos Adquiridos** y tiene una interrupción de empleo (desde la terminación de un empleo cubierto por el primer plan de pensiones hasta la fecha de un empleo cubierto por el segundo plan de pensiones), cuya duración sea suficiente para ocasionar una **Interrupción de Servicio Permanente** y la pérdida de crédito en el primer plan, no hay servicio de portabilidad disponible.
- Este Plan no reconocerá ninguna parte de su servicio de portabilidad de otro plan de pensiones si usted recibió beneficios de este Plan de Pensiones antes de la fecha de la firma del Acuerdo de Portabilidad entre los dos planes de pensiones.
- Ninguno de los dos planes de pensiones reconocerá cualquier parte de su servicio de portabilidad si usted recibe beneficios de un plan de pensiones mientras sigue siendo un empleado activo bajo el otro plan de pensiones. (Se hacen excepciones para pagos hechos en o después de su **Edad de Jubilación Normal**, distribuciones debido a la terminación de un plan o pagos por discapacidad descontinuados posteriormente debido a recuperación).

Si usted se casa o se divorcia

Sus beneficios de pensión pueden estar afectados si se casa o se divorcia.

Matrimonio antes de la jubilación

Si usted está casado cuando se jubila, recibirá su beneficio de pensión en la forma de pago de **Pensión Conyugal al 50%**, salvo que elija recibir otra opción de pago de pensión (consulte la página 31) y su cónyuge o **Equivalente Conyugal** firme una renuncia notariada. Si usted muere antes de comenzar su beneficio de pensión, su cónyuge puede ser elegible para recibir una Pensión de Sobreviviente. Para más información, consulte la página 42.

Matrimonio después de la jubilación

Su beneficio de pensión no es afectado cuando se casa después de empezar a recibir beneficios de pensión. Sus beneficios no son afectados porque usted no puede cambiar su forma de pago después de haber comenzado a recibir beneficios de pensión.

Divorcio antes de la jubilación

Si usted está divorciado en la fecha de su **Jubilación**, el Plan le tratará como soltero, salvo que haya una **Orden Judicial Calificada de Relaciones Domésticas (QDRO)**. Para más información, consulte la sección a continuación. Si usted muere antes de jubilarse, una **QDRO** podrá exigir al Plan que pague beneficios por muerte a su antiguo cónyuge. Si tiene preguntas, comuníquese con la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU.

Divorcio después de la jubilación

Si usted está casado cuando se jubila y luego se divorcia, por lo general su forma de beneficio de pensión no cambiará, salvo que haya una **QDRO**. Para más información consulte la sección abajo.

Procedimientos de QDRO

Una **QDRO** es una orden judicial que exige al Plan que pague todos o una parte de sus beneficios a su cónyuge, antiguo cónyuge o dependiente(s). Una **QDRO** puede afectar el importe de su beneficio de pensión ya que sus beneficios pueden usarse para pagar manutención de menores o conyugal o repartirse como bienes conyugales.

Usted puede obtener los procedimientos de **QDRO** sin cargo mediante solicitud por escrito a la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU. Cualesquier derechos que su antiguo cónyuge u otro beneficiario alternativo tenga a su pensión bajo una **QDRO** predominarán sobre los de cualquier cónyuge subsiguiente. Si tiene preguntas acerca de las **QDRO**, comuníquese con la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU.

Lo que usted debe hacer

Es importante que se comunique con la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU para actualizar sus expedientes e información de beneficiario cuando se casa o se divorcia.

Cómo solicitar sus beneficios de pensión

Usted debe solicitar una pensión a fin de recibir beneficios de pensión del Plan. El procesamiento de su solicitud puede demorar muchas semanas. En consecuencia, **usted debe solicitar su pensión varios meses antes de la fecha en la cual tiene la intención de jubilarse**. De otra manera, su primer cheque de pensión puede demorarse.

Cuando la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU haya recibido los formularios llenados de opción de pago, por lo general recibirá su primer pago de beneficios dentro de 60 días.

El momento de comenzar su pensión afecta su beneficio

Por lo general, si su beneficio comienza después de su **Edad de Jubilación Normal**, y no estuvo sujeto a suspensión por haber trabajado (consulte la página 2), su beneficio de pensión mensual se aumentará actuarialmente para cada mes que su fecha de **Jubilación** ocurra más tarde que su **Edad de Jubilación Normal**, para dar cuenta de la demora del comienzo de sus beneficios después de cumplir su **Edad de Jubilación Normal**.

Usted puede jubilarse tan temprano como los 55 años de edad, pero su pensión será reducida.

Usted debe comenzar a recibir sus beneficios de pensión antes del primer día del mes después de la fecha en la cual cumpla 70 años de edad, ya sea que siga o no trabajando.

Cómo solicitar una pensión

- Pida un formulario de solicitud, llamando a la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU al (800) 458-1010 de lunes a viernes entre las 8:00 am y las 6:00 pm, hora del Este. Se le pedirá que proporcione:
 - Su nombre, dirección y número de teléfono;
 - Su fecha de **Jubilación** prevista;
 - Su número de Seguro Social;
 - El nombre y fecha de nacimiento de su cónyuge (o beneficiario).
- La oficina de Fondos de Beneficios de SEIU le enviará una solicitud junto con un estimado de los beneficios pagaderos a usted, y detalles de sus antecedentes laborales. Repase sus antecedentes laborales para asegurar que estén completos y correctos y notifique la oficina de Fondo de Beneficios de SEIU si cree que hay errores.
- Llene los formularios de solicitud, anexe la constancias de edad y constancia de estado civil requeridos y envíe los formularios debidamente llenados a la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU.
- La oficina de Fondos de Beneficios de SEIU revisará su solicitud para determinar su integridad y exactitud y le enviará una carta acusando recibo de su solicitud. La carta también puede incluir una solicitud de información adicional, de ser necesario. Revise la carta de acuse de recibo que le envía la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU y someta cualquier información adicional solicitada a la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU. Si dicha información no se recibe dentro de los 90 días después de la fecha de la carta de acuse de recibo, su solicitud de beneficios puede negarse, y se le exigirá someter una solicitud nueva.

Lo que usted debe hacer

Mantenga su dirección al día en los expedientes de la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU. Esto asegurará que reciba información importante del Plan.

Lo que usted debe hacer

A fin de recibir beneficios de pensión usted debe someter una solicitud completa. Los pagos de beneficios de pensión no son automáticos.

Usted puede pedir una solicitud llamando a la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU al (800) 458-1010 de lunes a viernes entre las 8:00 am y las 6:00 pm, hora del Este.

- Una vez que su solicitud esté completa y la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU haya verificado que usted es elegible para beneficios, recibirá una carta de aprobación. Esta carta le proporcionará información acerca de las opciones de pago a su disposición, inclusive los importes pagaderos bajo cada opción de pago, y un formulario de elección de opción de pago. Usted debe elegir una opción de pago y su cónyuge debe dar su consentimiento por escrito a la opción que usted elige. (Nota: El consentimiento de su cónyuge no es válido si se firma más de 180 días antes de comenzar el pago).
- Usted puede optar por recibir su pago mensual de pensión a través del depósito directo a su banco. La oficina de Fondos de Beneficios de SEIU le facilitará los formularios necesarios para autorizar esto.

Una vez que haya elegido su opción de pago, por lo general recibirá su primer pago de beneficios dentro de 60 días.

Si su solicitud se niega

Si su solicitud se niega o se niega parcialmente, usted recibirá un aviso por escrito de la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU dentro de los 90 días después que la oficina de Fondos recibe su solicitud. En caso que, debido a circunstancias especiales, se necesita tiempo adicional para decidir su reclamación, el Plan le proporcionará un aviso por escrito de la prórroga dentro de los 90 días después del recibo de su reclamación, explicando las circunstancias especiales y la fecha antes de la cual la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU espera emitir la determinación de beneficios. La fecha prorrogada no puede exceder 180 días a partir de la fecha en la cual se sometió originalmente su reclamación.

En caso de una reclamación que involucra beneficios por discapacidad que se niega, ya sea total o parcialmente, la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU le notificará por escrito dentro de los 45 días después de recibir la reclamación. De ser necesario, la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU puede necesitar una prórroga inicial hasta de 30 días para notificarle de la decisión sobre su reclamación de beneficios por discapacidad. Si se requiere dicha prórroga, se le notificará de la misma dentro del período original de 45 días, indicando las circunstancias especiales que exigen la prórroga, normas en las cuales se basa el derecho a un beneficio por discapacidad, descripción de asuntos sin resolver que impiden una decisión sobre la reclamación e información adicional necesaria para resolver dichos asuntos, y la fecha en la cual se espera emitir una decisión sobre su reclamación. En caso que, antes del final del período de prórroga inicial de 30 días, la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU determine que no puede emitirse una decisión dentro del período de prórroga inicial, el período de determinación puede prorrogarse por otro período adicional de 30 días, siempre que se le notifique de la segunda prórroga antes de finalizar el período de prórroga inicial.

Si su solicitud de beneficios se niega, la denegación por escrito indicará:

- El motivo o motivos específicos de la denegación;
- La referencia específica a la estipulación o estipulaciones del Plan en las cuales se basa la denegación;
- Una descripción de cualquier material o información adicional que usted puede tener que proporcionar y el motivo o motivos de necesitarse dicha información;

- En el caso de cualquier reclamación que involucra beneficios por discapacidad, una copia de cualquier regla, pauta, protocolo u otro criterio interno usado en la decisión de negar su reclamación, o una declaración que se usó dicha regla, pauta, protocolo u otro criterio al tomar la decisión sobre su reclamación, y que se le proporcionará sin cargo una copia de dicha regla previa solicitud suya por escrito;
- Información sobre cómo someter su solicitud para reconsideración; y
- Una declaración que explica su derecho de entablar una demanda civil bajo la Sección 502(a) de ley Employee Retirement Income Security Act [Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de Empleados] (la ley "ERISA") después de una determinación de beneficios adversa posterior a la reconsideración.

Procedimiento de apelación

Si su reclamación se niega, total o parcialmente, usted puede solicitar una reconsideración de su denegación de beneficios o la política, determinación o acción del Fondo, con la cual no está de acuerdo, sometiendo una apelación por escrito a los Fiduciarios. Su apelación por escrito debe someterse dentro de 90 días (180 días para apelaciones que involucran reclamaciones de discapacidad o suspensión de beneficios) después de recibir la denegación de la reclamación.

Si su reclamación ha sido denegada y usted no solicita una reconsideración de manera oportuna, se determinará definitivamente para todos los fines de este Plan que la denegación inicial de su reclamación es definitiva y obligatoria para todas las partes, inclusive el solicitante, el reclamante y cualquier persona que reclame bajo la solicitud.

Su apelación debe enviarse a:

Board of Trustees
SEIU National Industry Pension Fund
11 Dupont Circle, NW
Suite 900
Washington, DC 20036

Su apelación por escrito debe indicar el motivo de su apelación. No está obligado a citar todas las estipulaciones aplicables del Plan ni ofrecer argumentos "legales"; no obstante, usted debe indicar claramente por qué considera que tiene derecho al beneficio que reclama o por qué no está de acuerdo con una política, determinación o acción del Fondo. Los Fiduciarios podrán considerar mejor su posición si entienden claramente sus reivindicaciones, motivos y/u objeciones.

La Junta de Fiduciarios o un subcomité autorizado designado por la Junta evaluará su apelación. La evaluación imparcial tomará en cuenta todos los comentarios, documentos, registros y otra información que usted someta en relación con la reclamación, sin importar que la información se sometiera o considerara o no en la determinación inicial de beneficios.

Para una reclamación por discapacidad, si la reclamación se basa total o parcialmente en un criterio médico, la Junta de Fiduciarios o subcomité autorizado podrá consultar con un profesional de atención médica que tiene la capacitación y experiencia apropiadas en el campo de la medicina involucrado

Lo que usted debe hacer

Usted puede solicitar una reconsideración de la denegación de su solicitud de pensión o el importe del beneficio dentro de los 90 días (180 días para apelaciones con respecto a una reclamación de discapacidad o una suspensión de beneficios) después de la fecha de tomarse la decisión. Usted debe remitir su solicitud por escrito a la Junta de Fiduciarios.

en el criterio médico. Si fuera necesario consultar con un profesional de atención médica, el profesional de atención médica será una persona con la cual no se consultó en relación con la determinación de beneficios adversa objeto de la apelación ni un subordinado de dicha persona. Se le proporcionará la identificación de expertos médicos o vocacionales cuyos consejos se obtuvieron en nombre del Plan en relación con su denegación del beneficio por discapacidad, sin importar que se hubiera o no usado los consejos para tomar la decisión adversa.

Se le proporcionará acceso razonable a, y copias de todos los documentos pertinentes previa solicitud. Un documento, registro u otra información es “pertinente” si:

- Se usó para tomar la determinación de beneficios;
- Se sometió, consideró o generó en el transcurso de tomar la determinación de beneficios, sin importar que se usó o no para tomar la determinación de beneficios; o
- Demuestra cumplimiento de los procesos administrativos y protecciones requeridas bajo las leyes federales.

La Junta de Fiduciarios o el subcomité autorizado tomará su decisión dentro de los 60 días (45 días para apelaciones que involucran una reclamación por discapacidad) después del recibo de su apelación. Si, debido a circunstancias especiales, se necesita una prórroga adicional para el procesamiento, la Junta o el subcomité autorizado puede requerir una prórroga de otros 60 días adicionales (45 días para apelaciones que involucran una reclamación por discapacidad) para notificarle de la decisión sobre su apelación. Si se requiere dicha prórroga, se le notificará de la prórroga dentro de los 60 días originales (45 días para apelaciones que involucran una reclamación por discapacidad) después del recibo de su solicitud de apelación, indicando las circunstancias especiales que exigen la prórroga y la fecha en la cual se espera emitir una decisión sobre su reclamación.

Se le notificará de la decisión sobre su apelación por escrito. El aviso de la decisión se redactará de manera clara e incluirá:

- Los motivos específicos de la decisión y referencias específicas a las estipulaciones pertinentes del Plan en las cuales se basa la decisión;
- Una declaración que usted tiene derecho de recibir, previa solicitud y sin cargo, acceso razonable a y copias de todos los documentos, registros y otra información “pertinentes” a su reclamación de beneficios;
- Una declaración de su derecho de entablar una demanda civil bajo la Sección 502(a) de la ley ERISA, posterior a una determinación adversa de beneficios en reconsideración; y
- Si se usó cualquier regla o pauta al tomar la determinación adversa sobre una reclamación por discapacidad, la regla o pauta, o una declaración que la regla o pauta será provista sin cargo previa solicitud.

Si así desea, usted puede designar a un representante autorizado para actuar en su nombre. Asimismo, puede optar por representarse a sí mismo. Si desea usar un representante autorizado (dicha persona puede ser un abogado, pero no es obligatorio que lo sea), usted debe notificar a la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU por anticipado y por escrito del nombre, dirección y número de teléfono del representante autorizado.

Beneficios de jubilación

- El NIPF ofrece varios tipos de pensiones.
- Usted tiene opciones para la forma de pago de su beneficio.
- El beneficio que gana cada año (su beneficio acumulado) depende de la fórmula en vigor para el año en el cual ganó el beneficio.
- Se aplican ciertas reglas especiales aparte de su servicio si se ganó en un plan de pensiones antes de su fusión con el NIPF.

Elegibilidad para una pensión

El Plan ofrece tres tipos de pensiones de **Jubilación**:

- **Pensión de Jubilación Normal** (consulte la página 27)
- **Pensión de Jubilación Temprana** (consulte la página 27)
- **Pensión por Discapacidad** (consulte la página 28).

Si usted era un Participante en un plan que se fusionó con el NIPF, puede aplicarse reglas especiales a la determinación de su beneficio cuando se jubile del NIPF. (Consulte la página 53 para un resumen de estas reglas especiales).

Opciones de beneficios

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

- **Pensión Conyugal al 50%** (con o sin característica de conversión) (consulte la página 31);
- **Pensión Conyugal al 75%** (con o sin característica de conversión) (consulte la página 32);
- **Pensión Conyugal al 100%** (con o sin característica de conversión) (consulte la página 34);
- **Pensión Mancomunada y de Sobreviviente al 50%** (con o sin característica de conversión) (consulte la página 35);
- **Anualidad Vitalicia** (con o sin garantía de 60 meses) (consulte la página 36).

Su beneficio acumulado – para servicio en o después del 1° de enero de 2008

Su beneficio para servicio ganado en o después del 1° de enero de 2008 se basa en la Fórmula de Aportaciones. La Fórmula de Aportaciones proporciona un beneficio en base a un porcentaje de las aportaciones hechas al Plan en su nombre.

- Si se exigió inicialmente hacer aportaciones en su nombre antes de 2008, el beneficio mensual que usted ganó durante 2008 y 2009 es equivalente al 2.5% de las aportaciones totales hechas por todos sus empleadores en su nombre por trabajo durante dicho periodo.
- Si se exigió inicialmente hacer aportaciones en su nombre en o después del 1° de enero de 2008, el beneficio mensual que ganó durante 2008 y 2009 es equivalente al 2.25% de las aportaciones totales hechas por todos sus empleadores en su nombre por trabajo durante dicho periodo.
- Para todo el trabajo en o después del 1° de enero de 2010, el beneficio mensual que usted gana es equivalente al 1.75% de las aportaciones totales requeridas de todos sus empleadores en su nombre durante el periodo. No obstante, si trabaja en un grupo que opera bajo la **Tarifa Predeterminada**, el beneficio mensual que gana es equivalente al 1.00% de las aportaciones totales hechas mientras usted está trabajando bajo la **Tarifa Predeterminada**.

La **Tarifa Predeterminada** se establece bajo el Plan de Rehabilitación adoptado por los Fiduciarios. Consulte la página ii para más información acerca del Plan de Rehabilitación.

Si el grupo al cual pertenece se unió inicialmente al Plan después de 2007, usted también puede ser elegible para un beneficio de **Servicio Pasado** por servicio antes de la fecha en la cual su grupo se unió al Plan (consulte la página 9).

Su beneficio de la Fórmula de Aportaciones por trabajo durante 2008 y posteriormente se sumará al beneficio que ganó antes de 2008 (consulte la página 21).

Las aportaciones hechas antes de una **Interrupción de Servicio Permanente** no se cuentan.

Usted puede obtener información acerca de sus aportaciones totales de la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU.

EJEMPLO A

Se hicieron aportaciones inicialmente al Plan en nombre de Javier por trabajo antes de 2008. Isabel empezó a trabajar en un **Empleo Cubierto** a principios de 2008. Durante 2008 y 2009, se hicieron aportaciones de \$1,000 al año cada uno en nombre de Javier e Isabel. El beneficio mensual que cada persona ganó durante 2008 y 2009 es el siguiente:

Javier: $\$2,000 \times 2.5\% =$ Beneficio mensual de \$50.00 ganado en 2008-2009

Isabel: $\$2,000 \times 2.25\% =$ Beneficio mensual de \$45.00 ganado en 2008-2009

En 2010, las aportaciones de base (las aportaciones de base excluyen recargos o aportaciones suplementarias) fueron \$1,000 cada uno en nombre de Javier e Isabel, repartidas uniformemente sobre el año entero. El grupo de Javier selecciona la **Tarifa Preferida** durante 2010. No obstante, el grupo de Isabel queda sujeto a la **Tarifa Predeterminada** el 1° de octubre de 2010. El beneficio mensual ganado por cada persona durante 2010 es el siguiente:

Javier: $\$1,000 \times 1.75\% =$ Beneficio mensual de \$17.50 ganado en 2010

Isabel: $\$750 \times 1.75\% =$ Beneficio mensual de \$13.13 ganado hasta septiembre de 2010

$\$250 \times 1.00\% =$ Beneficio mensual de \$2.50 ganado de octubre a diciembre de 2010

El beneficio mensual total ganado por Isabel en 2010 = \$15.63

El importe del beneficio ganado entre 2008 y 2012 se suma para determinar el beneficio mensual total ganado después del 31 de diciembre de 2007.

Se continuó haciendo aportaciones de base de \$1,000 al año en nombre de Javier e Isabel durante 2011 y 2012. Los beneficios mensuales ganados por cada persona durante 2011 y 2012 son los siguientes:

Javier: $\$2,000 \times 1.75\% =$ Beneficio mensual de \$35 en 2011-2012

Isabel: $\$2,000 \times 1.00\% =$ Beneficio mensual de \$20 ganado en 2011-2012

Entonces, el beneficio mensual total de Javier ganado después del 31 de diciembre de 2007 es **\$102.50**, en tanto que el beneficio mensual total de Isabel ganado después del 31 de diciembre de 2007 es **\$80.63**.

Su beneficio acumulado – para servicio antes del 1° de enero de 2008

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

- La Fórmula de Aportaciones es un porcentaje de las aportaciones hechas al Plan por su empleador o empleadores.
- La Fórmula del Cuadro de Beneficios se basa en sus años de servicio y su Tasa de Aportación Media. La Fórmula del Cuadro de Beneficios también puede proporcionar un beneficio por **Servicio Pasado** con su empleador antes de que su empleador se uniera al Plan (consulte la página 9).

El importe de pensión pagadero a usted puede incluir ajustes adicionales, dependiendo del tipo de pensión para el cual sea elegible recibir y la opción de pago que elija.

Las siguientes secciones describen cómo su beneficio acumulado hasta el final de 2007 se calcula bajo la Fórmula de Aportaciones y la Fórmula del Cuadro de Beneficios.

Fórmula de aportaciones

El importe mensual de su beneficio bajo la Fórmula de Aportaciones por servicio hasta el final de 2007 es equivalente a la suma de lo siguiente:

- El 3.0% de las aportaciones totales hechas por todos sus empleadores en su nombre por trabajo hasta el 31 de diciembre de 2004.
- Si no tiene servicio en o después del 1° de enero de 2001 pero tiene servicio durante 2000, se añade un beneficio suplementario del 5.75% adicional a su beneficio por las aportaciones ganadas hasta el 31 de diciembre de 2000.
- Si tiene servicio en o después del 1° de enero de 2001, se añade un beneficio suplementario del 7.35% adicional a su beneficio por las aportaciones ganadas hasta el 31 de diciembre de 2003.
- El 2.7% de las aportaciones totales hechas por todos sus empleadores en su nombre por trabajo en o después del 1° de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007.

EJEMPLO B

Ejemplo del cálculo usando la Fórmula de Aportaciones

En el cuadro a continuación se muestran las aportaciones hechas en nombre de Javier por los años indicados. ¿Cuál es el beneficio mensual acumulado de Javier?

Período de aportaciones	Aportaciones	Tasa de Beneficio Mensual	Suplemento
1986–2003 (18 Créditos de Pensión)	\$10,800.00	3.0%	7.35%
2004 (1 Créditos de Pensión)	800.00	3.0%	
2005–2007 (3 Créditos de Pensión)	3,000.00	2.7%	

Para calcular el beneficio acumulado de Javier, hay que multiplicar las aportaciones por la tasa de beneficio mensual apropiada y sumar el suplemento para cada período de aportaciones, según se indica a continuación:

<i>Para 1986–2003:</i>	\$10,800.00	X	.03	=	\$324.00
		Más			
	\$324.00	X	.0735	=	\$23.81
		Equivale a			\$347.81
<i>Para 2004:</i>	\$800.00	X	.03	=	\$24.00
<i>Para 2005–2007</i>	\$3,000.00	X	.027	=	\$81.00

Suma los importes para cada período de aportaciones para obtener el beneficio mensual acumulado total:
\$347.81 + \$24.00 + \$81.00 = \$452.81

El beneficio mensual acumulado de Javier, **al 31 de diciembre de 2007**, usando la Fórmula de Aportaciones, es **\$452.81**.

Este importe se compara con el resultado de la Fórmula del Cuadro de Beneficios. Su beneficio acumulado al 31 de diciembre de 2007 es el más alto de los dos resultados. Consulte el Ejemplo D (en la página 27) para esta comparación en el caso de Javier. El Ejemplo D también muestra el paso final de sumar este resultado para el beneficio al 31 de diciembre de 2007 a su beneficio ganado después de 2007.

Fórmula del cuadro de beneficios

El importe mensual de su beneficio bajo la Fórmula del Cuadro de Beneficios al 31 de diciembre de 2007 se basa en su servicio mientras se está haciendo aportaciones al Plan en su nombre (llamado **Servicio Futuro**), su **Tasa de Aportación Media Aplicable** (según se explica en la siguiente sección) y su servicio con su empleador antes de que su empleador se uniera al Plan, en su caso (llamado **Servicio Pasado**). Su beneficio bajo la Fórmula del Cuadro de Beneficios es equivalente a la suma de lo siguiente

- Por servicio hasta el 31 de diciembre de 2004: Multiplique sus **Créditos de Pensión de Servicio Futuro** ganados hasta el 31 de diciembre de 2004 por el importe de su beneficio por **Servicio Futuro** de la tercera columna del Apéndice B (consulte la página 60);
- Si tiene servicio durante 2000 pero no tiene servicio en o después del 1° de enero de 2001, se añade un beneficio suplementario del 5.75% adicional a su beneficio por **Servicio Futuro** hasta el 31 de diciembre de 2000.
- Si tiene servicio en o después del 1° de enero de 2001, se añade un beneficio suplementario del 7.35% adicional a su beneficio por **Servicio Futuro** para todo el servicio hasta el 31 de diciembre de 2003.
- Para servicio entre el 1° de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2007, multiplique sus años de **Crédito de Pensión de Servicio Futuro** ganados durante este período por el importe del beneficio de **Servicio Futuro** apropiado de la segunda columna del Apéndice B (consulte la página 60).
- Su beneficio por **Servicio Pasado** se determina multiplicando sus años de **Crédito de Servicio Pasado** (consulte la página 9 para detalles) por el importe de su beneficio por **Servicio Pasado**.
 - Si su grupo ingresó en el Plan antes de 2004, el importe de su beneficio por **Servicio Pasado** se basa en el **Nivel de Beneficio de Servicio Pasado (PSBL)** asignado a su grupo. El **PSBL** de su grupo se basa en una evaluación actuarial de las características del grupo cuando se unió al Plan. El **PSBL** puede ser "0" (ningún crédito para los fines de determinar el importe de su beneficio) "1" (crédito completo en la misma base que un **Crédito de Pensión de Servicio Futuro**), o "2" al "6" (una fracción del crédito completo).
 - Si su grupo se unió a este Plan en o después del 1° de enero de 2005, el **Crédito de Pensión de Servicio Pasado** máximo que puede concedérsele para fines de determinar el importe de su beneficio de pensión es dos **Créditos de Pensión de Servicio Pasado**. El importe de su beneficio de **Servicio Pasado** se basa en una mitad de la tasa de aportación que el empleador paga en su nombre durante el primer término del contrato laboral colectivo que ingresa el grupo en el Plan. (Sírvase tomar nota que el importe máximo que puede concederse para fines de determinar su elegibilidad para jubilarse es siete **Créditos de Pensión de Servicio Pasado**).

Los **Créditos de Pensión de Servicio Pasado** se basan en el tiempo que usted trabajó para un empleador antes que dicho empleador se uniera a este Plan. (consulte la página 9 para más detalles).

El Apéndice B (página 60) muestra ejemplos de los importes del beneficio de cada **Nivel de Beneficio de Servicio Pasado**. Si tiene un **Nivel de Beneficio de Servicio Pasado** de "0", no califica para un importe de beneficio de **Servicio Pasado**. (Tenga presente, sin embargo, que sus **Créditos de Pensión de Servicio Pasado** de todas formas cuentan hacia su elegibilidad para una pensión).

El número total de **Créditos de Pensión de Servicio Pasado** y **Créditos de Pensión de Servicio Futuro** usado en el cálculo de importe de su beneficio bajo la Fórmula del Cuadro de Beneficios al 31 de diciembre de 2007 se limita a 25. Si usted tiene más de 25 créditos, los 25 que le dan el importe más alto del beneficio se usarán en el cálculo.

Tasa de Aportación Media

Regla general: *Tasa de Aportación Media de 36 meses*

Para aquellas personas con servicio en o después del 1° de enero de 2005, por lo general su *Tasa de Aportación Media Aplicable* es su *Tasa de Aportación Media de 36 meses*. Esta tasa es la suma de las aportaciones durante los últimos 36 meses consecutivos antes del 1° de enero de 2008, terminando con el último mes trabajado, dividido entre el número de horas trabajadas durante el mismo período. Si se ha trabajado menos de 1,800 horas, el período de 36 meses se ampliará para incluir meses consecutivos anteriores hasta que incluya por lo menos 1,800 horas.

Si un período anterior tiene una tasa de aportación más alta porque usted trabajó bajo un contrato laboral colectivo distinto, dicha tasa de aportación más alta se aplica al servicio durante dicho período anterior y todo el servicio anterior. El beneficio se calcula en partes separadas y se suma.

Si usted comenzó a ser participante del Plan antes del 1° de enero de 2005

Si usted comenzó a ser un Participante del Plan antes del 1° de enero de 2005 (pero excluyendo la participación antes de cualquier *Interrupción de Servicio Permanente*), su beneficio se calcula usando la *Tasa de Aportación Media Aplicable* según se define arriba o, si es mayor, usando el siguiente cálculo de dos partes:

- Para todo el servicio acreditado después del 1° de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007, el Importe de su Beneficio se calculará usando la *Tasa de Aportación Media de 36 meses*.
- Para años de *Créditos de Pensión de Servicio Pasado* y *Servicio Futuro* ganados antes del 1° de enero de 2005, el importe de su beneficio se calcula usando la *Tasa de Aportación Media de 1,800 horas*. En general, la *Tasa de Aportación Media de 1,800 horas* es la tasa de aportación media del empleador para las mejores 1,800 horas en su último año calendario de trabajo antes de 2005. Si usted no trabajó 1,800 horas durante su último año de trabajo calendario, se incluyen períodos anteriores. Si un año calendario anterior resulta en una tasa media más alta, entonces dicha tasa se usará para dicho año calendario y todos los períodos anteriores de *Servicio Futuro* y *Servicio Pasado*. En general, la *Tasa de Aportación Media de 1,800 horas* no puede aumentar a un régimen de más de \$0.33 por hora por periodo de 12 meses.

EJEMPLO C

Ejemplo del cálculo usando la Fórmula del Cuadro de Beneficios

Regresando al ejemplo B, Javier también tiene ocho años de **Servicio Pasado** con un **Nivel de Beneficio de Servicio Pasado** de "2". Javier tiene 22 **Créditos de Pensión de Servicio Futuro** al 31 de diciembre de 2007 (del Ejemplo B) y ocho **Créditos de Pensión de Servicio Pasado** para un total de 30 **Créditos de Pensión**. El Plan sólo considera los mejores 25 años. En consecuencia, sólo se usarán tres **Créditos de Pensión de Servicio Pasado** para Javier en el cálculo abajo.

Parte 1: Cálculo de la Tasa de Aportación Media

La **Tasa de Aportación Media de 36 meses** de Javier y su **Tasa de Aportación Media de 1,800 horas** se calculan de la siguiente manera:

En el caso de Javier, su tasa de aportación por hora y horas trabajadas cada año son:

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

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

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

La **Tasa de Aportación Media de 36 meses** es \$0.50.

La **Tasa de Aportación Media de 1,800 horas** de Javier, que se calcula a partir del final de 2004, es \$0.45.

El promedio de 36 meses es superior al promedio de 1,800 horas. En consecuencia, usamos la **Tasa de Aportación Media de 36 meses** para todos los **Créditos de Pensión**.

Parte 2: Cálculo del beneficio acumulado usando la Fórmula del Cuadro de Beneficios

Buscamos el importe del beneficio de **Servicio Futuro** y el **Importe del Beneficio de Servicio Pasado** en el Nivel de Beneficio "2" en el cuadro del Apéndice B (página 60).

	Tasa media		Beneficio acumulado de Servicio Futuro		Beneficio acumulado de Servicio Pasado
Tasa de Aportación Media de 36 meses	\$0.50		\$21.15		\$17.34
	Créditos de Pensión		Beneficio acumulado de Servicio Futuro		Beneficio mensual acumulado
Créditos de Pensión de Servicio Pasado hasta el final de 2003	3	x	\$17.34	=	\$52.02
Créditos de Pensión de Servicio Futuro hasta el final de 2003	18	x	\$21.15	=	\$380.70
Más suplemento	(\$380.70 X .0735)			=	\$27.98
Total					\$408.68
Créditos de Pensión de Servicio Futuro en 2004	1	x	\$21.15	=	\$21.15
Créditos de Pensión de Servicio Futuro en 2005-2007	3	x	\$19.04	=	\$57.12
Total					\$538.97

Ahora podemos usar los resultados de los Ejemplos A, B y C para calcular el beneficio acumulado total de Javier.

Para los Empleados Estacionales solamente

Si usted es un Empleado Estacional, su **Tasa de Aportación Media de 1,800 horas** se basa en 600 horas, no 1,800 horas.

Reglas especiales para grupos que se unieron a este plan debido a fusiones de planes

Si usted tiene servicio en otro plan que posteriormente se fusionó con el Fondo de Pensiones de National Industry, es posible que algunas reglas especiales se apliquen a los beneficios que ganó antes de la fusión. Dichas reglas se explican en el Apéndice A al final de esta Descripción Resumida del Plan.

Para ser elegible para una **Pensión de Jubilación Temprana**, usted debe tener por lo menos 55, pero menos de 65 años de edad, y tener **Derechos Adquiridos**.

Su pensión se reduce cuando se jubila temprano, debido a que es probable que reciba pagos de beneficios durante un período más prolongado.

EJEMPLO D

Beneficio total de Javier para todo el servicio:

En el caso de Javier, la Fórmula del Cuadro de Beneficios produce un beneficio más alto (\$538.97; consulte el Ejemplo C en la página 26) que la Fórmula de Aportaciones (\$452.81; consulte el Ejemplo B en la página 23) para su beneficio acumulado al 31 de diciembre de 2007. En consecuencia, el beneficio mensual acumulado de Javier **al 31 de diciembre de 2007** es **\$538.97**. Este beneficio es "inmodificable", ya que es el resultado más alto de las dos fórmulas de cálculo, y no cambiará. Cualesquier beneficios nuevos que gana Javier después de 2007 se sumarán a este importe "inmodificable".

Este importe se suma al importe para el período de aportaciones después de 2007 (del ejemplo A) para obtener el beneficio mensual acumulado total:

$$\mathbf{\$538.97 + \$102.50 = \$641.47}$$

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

Pensión de Jubilación Normal

Usted puede calificar para una **Pensión de Jubilación Normal** si:

- Se jubila;
- Somete una solicitud completa;
- Tiene por lo menos 65 años de edad; y
- Tiene **Derechos Adquiridos**.

Si usted es elegible para una **Pensión de Jubilación Normal**, su pago de pensión será su beneficio acumulado, ajustado para la opción de pago que elija.

Pensión de Jubilación Temprana

Usted puede calificar para una **Pensión de Jubilación Temprana** si:

- Se jubila;
- Somete una solicitud debidamente llenada;
- Tiene por lo menos 55 años de edad pero menos de 65 años de edad; y
- Tiene **Derechos Adquiridos**.

Su **Pensión de Jubilación Temprana** es su beneficio acumulado, reducido según se indica a continuación:

- El pago de su beneficio mensual se reduce por cada mes que tiene menos de 65 años de edad, según se muestra en el cuadro de la página 28.
- Adicionalmente, su **Pensión de Jubilación Temprana** se ajustará adicionalmente, de acuerdo con la opción de pago que elija.

Factores de Jubilación Temprana

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

EJEMPLO E

Ejemplo de Jubilación Temprana

Usando a Javier, al igual que en los ejemplos anteriores, ya hemos determinado que trabajó en un **Empleo Cubierto** antes del 1° de enero de 2008, y su beneficio acumulado es \$641.47. Javier tiene 58 años de edad y, en consecuencia, la reducción de jubilación temprana de Javier es 49.95%, suponiendo que Javier ganó algunos **Créditos de Pensión** en el año calendario en el cual se jubiló o el año anterior. La reducción de jubilación temprana de Javier sería:

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

El beneficio mensual de Javier, reducido debido a su jubilación temprana sería: \$641.47 - \$320.41 = **\$321.06**.

Usted es elegible para jubilarse en o después de cumplir los 55 años de edad si deja el **Empleo Cubierto** después de tener **Derechos Adquiridos**. Debido a que tiene **Derechos Adquiridos**, no pierde su derecho a una pensión si deja el **Empleo Cubierto** antes de ser elegible para jubilarse o debido a que desea aplazar el comienzo de su pensión más allá de la fecha en la cual es inicialmente elegible.

Beneficios por discapacidad

Usted puede ser elegible para una **Pensión por Discapacidad** si queda **Total y Permanentemente Discapacitado**. Usted tiene una discapacidad total y permanente si no puede trabajar en ningún tipo de empleo debido a lesión corporal o enfermedad que se prevé dure por lo menos hasta que cumpla los 65 años de edad. Los Fiduciarios pueden otorgar una **Pensión por Discapacidad** si usted califica para un Subsidio de Discapacidad de la Administración del Seguro Social. Cuando solicite una **Pensión por Discapacidad**, tendrá que someter una copia de su Subsidio por Discapacidad del Seguro Social.

Usted puede jubilarse con una **Pensión por Discapacidad** si:

- Tiene menos de 65 años de edad cuando queda **Total y Permanentemente Discapacitado**;
- Tiene diez años de **Crédito de Derechos Adquiridos** y por lo menos una hora de **Empleo Cubierto** en o después del 1° de enero de 2005*; y
- Ha trabajado por lo menos 1,000 horas en un **Empleo Cubierto** durante los 24 meses antes de sufrir la discapacidad.

* Nota: Si usted quedó permanentemente discapacitado antes del 1° de enero de 2005 y no ha trabajado en un **Empleo Cubierto** después de 2004, el requisito es que tenga **Derechos Adquiridos**.

Para los Empleados Estacionales solamente

Para ser elegible para una **Pensión por Discapacidad**, usted debe:

- Tener menos de 65 años de edad;
- Estar **Total y Permanentemente Discapacitado**;
- Tener diez años de **Crédito de Derechos Adquiridos**; y
- Haber trabajado por lo menos 350 horas de servicio en los 24 meses antes de quedar discapacitado.

Recuperación de una discapacidad

Si usted se recupera de su discapacidad antes de cumplir los 65 años de edad, su pensión cesará. Sus beneficios de **Jubilación** futuros pueden estar afectados si ocurre un sobrepago. Usted debe notificar a la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU dentro de los 21 días después de su recuperación. Si usted no notifica a los Fiduciarios de su recuperación, cualesquier sobrepagos que usted recibió serán deducidos de cualesquier beneficios futuros pagados por el Plan. En lugar de la compensación, usted puede optar por reintegrar al Plan los beneficios recibidos después de su recuperación.

Si usted regresa a un trabajo cubierto por este Plan, su pensión se basará en todos sus años de servicio cuando se jubile de nuevo.

Si comienza a recibir una **Pensión por Discapacidad** y luego regresa al empleo durante un período breve o para ayudar en su recuperación, puede seguir recibiendo beneficios de **Pensión por Discapacidad** bajo el Plan siempre que el empleo no ocasione la terminación de su Subsidio de Discapacidad del Seguro Social o no exceda 500 horas.

Importe de la pensión por discapacidad

Salvo que usted esté cubierto bajo la **Tarifa Predeterminada**, su **Pensión por Discapacidad** se calcula de la misma manera que la **Pensión de Jubilación Normal** (consulte la página 27), y no se reduce en virtud de edad, sin importar su edad cuando comience su **Pensión por Discapacidad**. Una **Pensión por Discapacidad** entra en vigor en la fecha efectiva de su Subsidio por Discapacidad del Seguro Social, y los pagos se efectuarán de manera retroactiva hasta la fecha del Subsidio por Discapacidad del Seguro Social, de ser necesario.

Tarifa Predeterminada — Factores de Jubilación por Discapacidad			
Edad	Factor de reducción por discapacidad	Edad	Factor de reducción por discapacidad
64	9.96%	46	82.17%
63	18.75%	45	83.56%
62	26.52%	44	84.82%
61	33.42%	43	85.99%
60	39.56%	42	87.05%
59	45.04%	41	88.03%
58	49.95%	40	88.94%
57	54.35%	39	89.77%
56	58.30%	38	90.53%
55	61.87%	37	91.24%
54	65.09%	36	91.88%
53	68.00%	35	92.48%
52	70.64%	34	93.04%
51	73.03%	33	93.55%
50	75.21%	32	94.02%
49	77.20%	31	94.46%
48	79.01%	30	94.86%
47	80.66%		

Si usted está cubierto bajo la **Tarifa Predeterminada** durante cualquier parte de su servicio, la parte de su **Pensión por Discapacidad** atribuible a servicio bajo la **Tarifa Predeterminada** se reduce en virtud de su edad en el momento de su Subsidio por Discapacidad, según se muestra en el cuadro de la página 28.

Si la primera Tarifa bajo la cual trabaja es la **Tarifa Predeterminada**, la parte de su **Pensión por Discapacidad** atribuible a todo el servicio anterior también se reduce en función de su edad en el momento de su Subsidio por Discapacidad, según se muestra en el cuadro de la página 29. Si la primera Tarifa bajo la cual trabaja es la **Tarifa Preferida**, la parte de su **Pensión por Discapacidad** atribuible a todo el servicio no se reduce en función de su edad en el momento de su Subsidio por Discapacidad.

Opciones de pago de pensión

Cuando se jubile usted selecciona cómo se pagará su pensión. Para ayudarle a tomar la decisión cuando se jubila, la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU le proporcionará un resumen de su pensión mensual bajo cada opción de pago a su disposición. Si usted tiene un pago de beneficio pequeño (según se describe en la página 37), su beneficio puede pagarse en forma de pago único de suma global.

Si usted está casado cuando se jubila, se pensión se paga como **Pensión Conyugal al 50%** sin característica de conversión. Esta pensión le proporciona un beneficio vitalicio mensual reducido y, a su muerte, su cónyuge recibe el 50% del beneficio que usted recibía por el resto de su vida. Usted puede elegir una de las siguientes opciones de pago:

- **Pensión Conyugal al 50%** con característica de conversión (consulte la página 31);
- **Pensión Conyugal al 75%** sin característica de conversión (consulte la página 32);
- **Pensión Conyugal al 100%** con o sin característica de conversión (consulte la página 34);
- **Pensión Mancomunada y de Sobreviviente al 50%** con o sin característica de conversión (consulte la página 35); y
- **Anualidad Vitalicia** con o sin garantía de 60 meses (consulte la página 36).

No se exige renuncia conyugal para elegir la **Pensión Conyugal al 100%** o **Pensión Conyugal al 75%** con su cónyuge como beneficiario. No obstante, a fin de elegir la **Anualidad Vitalicia** o la **Pensión Mancomunada y de Sobreviviente al 50%** (con o sin característica de conversión) con un beneficiario que no sea su cónyuge, tanto usted como su cónyuge deben rechazar formalmente la **Pensión Conyugal al 50%** sin característica de conversión, llenando y firmando un formulario de renuncia, que reconoce tanto el efecto de la renuncia como la designación del beneficiario no conyugal. Adicionalmente, el formulario de renuncia debe ser legalizado por un notario. La oficina de Fondos de Beneficios de SEIU debe tener el formulario de renuncia completado y firmado dentro del período de 90 días antes de la fecha en la cual se prevé el comienzo de sus pagos de beneficios. Usted podrá obtener un formulario de renuncia de la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU. Usted o su cónyuge pueden revocar la renuncia en cualquier momento antes de hacerse el primer pago. No obstante, no puede cambiarse después de haber comenzado los pagos.

Si usted no está casado cuando se jubila, por lo general su pensión se paga en forma de **Anualidad Vitalicia**. Esta pensión le proporciona un beneficio mensual sin reducir por su vida. Usted también puede elegir la **Pensión Mancomunada y de Sobreviviente al 50%** con cualquier persona.

Si tiene un **Equivalente Conyugal**, usted puede elegir la **Anualidad Vitalicia**, la **Pensión Mancomunada y de Sobreviviente al 50%**, la **Pensión Conyugal al 75%**, o la **Pensión Conyugal al 100%**.

Pensión Conyugal al 50%

Esta pensión le proporciona un beneficio mensual reducido de por vida y, a su muerte, su cónyuge recibe el 50% del beneficio que usted recibía por el resto de su vida. Su beneficio se ajusta ya que se pagará sobre dos vidas.

El importe del pago mensual se reducirá en función de los factores aplicables del cuadro en la página 33, dependiendo de la diferencia de edad entre usted y su cónyuge, y el hecho de que se jubile o no con una **Pensión por Discapacidad**. La reducción de una **Pensión por Discapacidad** refleja la diferencia de duración de vida prevista de otras pensiones.

Factores de Pensión Conyugal al 50%	
Pensiones no por Discapacidad	Pensiones por Discapacidad
Multiplique el beneficio mensual de pensión por 91%, más 0.4% por cada año completo por el cual la edad de su cónyuge exceda la edad suya 0 menos 0.4% por cada año completo por el cual la de su cónyuge sea menos que la edad suya. Este factor no puede exceder el 99%.	Multiplique el beneficio mensual de pensión por 83% más 0.4% por cada año completo por el cual la edad de su cónyuge exceda su edad, 0 menos 0.4% por cada año completo por el cual la edad de su cónyuge sea menos a la edad suya. Este factor no puede exceder el 91%.

Para la **Jubilación** con una Fecha Efectiva en o después del 1° de enero de 2005, la forma de pago normal de los Participantes casados es la **Pensión Conyugal al 50% sin característica de conversión**. Esto significa que si su cónyuge muere antes de usted, su beneficio permanecerá igual al pago antes de la muerte de su cónyuge. Si usted elige la **Pensión Conyugal al 50% con característica de conversión**, entonces si su cónyuge muere primero, su beneficio “subirá” al importe que hubiera sido sin la reducción para la **Pensión Conyugal al 50%**.

Después de reducirse el beneficio mensual de acuerdo con los factores del cuadro que antecede, el beneficio se ajusta adicionalmente si usted elige la opción de conversión. Si la Fecha Efectiva de su pensión es en o después del 1° de enero de 2010 y usted elige la característica de conversión, habrá una reducción actuarial de su beneficio a fin de pagar la característica de conversión de su beneficio.

EJEMPLO F

Ejemplo de ajuste para la **Pensión Conyugal al 50%**

De los ejemplos anteriores, sabemos que el beneficio de jubilación temprana de Javier, pagadero a los 58 años de edad en forma de **Anualidad Vitalicia**, es \$321.06. El cónyuge de Javier tiene tres años menos que Javier. ¿Cuál es su factor de **Pensión Conyugal al 50%**?

$$\text{Factor} = 91\% \text{ menos } (3 \text{ años} \times 0.4\%) = 91\% - 1.2\% = 89.8\%$$
$$89.8\% \times \$321.06 = \$288.31$$

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

Si Javier y su cónyuge *eligen la característica de conversión*, el beneficio de Javier se reduce adicionalmente para reflejar la característica de conversión. Sírvase tomar nota que los importes de beneficios pagaderos se redondean hacia arriba hasta los siguientes 50 centavos integrales.

$$\text{Factor} = 99.14\%$$
$$99.14\% \times \$288.31 = \$285.83, \text{ redondeado hacia arriba a } \mathbf{\$286.00}.$$

Pensión Conyugal al 75%

Esta opción de pensión está disponible para pensiones que comienzan en o después del 1° de enero de 2009. Le proporciona un beneficio mensual reducido de por vida y, a su muerte, su cónyuge o **Equivalente Conyugal** recibe el 75% del beneficio que usted recibía por el resto de su vida. La **Pensión Conyugal al 75%** no ofrece la característica de conversión.

Si usted está casado, no necesita la renuncia de su cónyuge de la **Pensión Conyugal al 50%** para elegir la **Pensión Conyugal al 75%** con su cónyuge.

Debido a que esta pensión es pagadera por dos vidas, el importe del pago mensual se reducirá por el factor aplicable del cuadro abajo, dependiendo de la diferencia de edad entre usted y su cónyuge/**Equivalente Conyugal**, y el hecho de que se jubile o no con una **Pensión por Discapacidad**. Esta reducción para una **Pensión por Discapacidad** refleja la diferencia en las duraciones de vida previstas de otras pensiones.

Factores de Pensión Conyugal al 75%	
Pensiones no por Discapacidad	Pensiones por Discapacidad
Multiplique el beneficio mensual de pensión por 87%, más 0.5% por cada año completo por el cual la edad de su cónyuge/ Equivalente Conyugal exceda la edad suya 0 menos 0.5% por cada año completo por el cual la edad de su cónyuge/ Equivalente Conyugal sea menos que la edad suya. Este factor no puede exceder el 97%.	Multiplique el beneficio mensual de pensión por 76% más 0.5% por cada año completo por el cual la edad de su cónyuge/ Equivalente Conyugal exceda su edad, 0 menos 0.5% por cada año completo por el cual la edad de su cónyuge/ Equivalente Conyugal sea menos que la edad suya. Este factor no puede exceder el 86%.

EJEMPLO G

Ejemplo de Ajuste para la **Pensión Conyugal al 75%**

Usando el ejemplo de Javier y su cónyuge, donde la esposa de Javier tiene tres años menos que Javier, el factor de la **Pensión Conyugal al 75%** sería:

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

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

Si usted elige la **Pensión Conyugal al 75%** con su **Equivalente Conyugal**, la ley federal limita el número de años que la edad de su **Equivalente Conyugal** puede ser menos que la edad suya. El número de años que la edad de su **Equivalente Conyugal** puede ser menos que la edad suya depende de la edad suya cuando comienza a recibir su pensión.

La limitación en la diferencia de edad no se aplica si usted elige la **Pensión Conyugal al 75%** con un cónyuge como beneficiario. El Plan podrá aconsejarle en más detalles sobre su elección de esta opción si está tratando de decidir si puede elegir esta opción con su **Equivalente Conyugal**.

El cuadro a continuación le muestra la diferencia de edad máxima:

Edad suya cuando comienza su beneficio de pensión	Número de años que la edad de su Equivalente Conyugal puede ser menos que la edad suya
70 años de edad	19 años de edad o menos
69 años de edad	20 Años de edad o menos
68 años de edad	21 Años de edad o menos
67 años de edad	22 Años de edad o menos
66 años de edad	23 Años de edad o menos
65 años de edad	24 Años de edad o menos
64 años de edad	25 Años de edad o menos
63 años de edad	26 Años de edad o menos
62 años de edad	27 Años de edad o menos
61 años de edad	28 Años de edad o menos
60 años de edad	29 Años de edad o menos
59 años de edad	30 Años de edad o menos
58 años de edad	31 Años de edad o menos
57 años de edad	32 Años de edad o menos
56 años de edad	33 Años de edad o menos
55 años de edad	34 Años de edad o menos

Por ejemplo, si se jubila con una **Pensión de Jubilación Temprana** y elige comenzar su beneficio de pensión a los 60 años de edad, el cuadro anterior muestra que no puede elegir la **Pensión Conyugal al 75%** con un **Equivalente Conyugal** que tiene más de 29 años menos que usted. Todavía puede elegir la **Pensión Mancomunada y de Sobreviviente al 50%**, sin importar la edad.

Pensión Conyugal al 100%

Esta pensión le proporciona un beneficio mensual reducido de por vida y, a su muerte, su cónyuge recibe el 100% del beneficio que usted recibía por el resto de su vida. Para la **Jubilación** después del 1° de enero de 2005, también puede elegir esta pensión con su **Equivalente Conyugal**.

Usted también puede elegir esta pensión con o sin la característica de conversión. Si eligió la **Pensión Conyugal al 100%** con la característica de conversión y su cónyuge o **Equivalente Conyugal** muere antes de usted, su beneficio se ajustará al importe completo que usted hubiera recibido sin la reducción en virtud de la **Pensión Conyugal al 100%** con la opción de conversión.

Si usted está casado, no necesita la renuncia de su cónyuge de la **Pensión Conyugal al 50%** para elegir la **Pensión Conyugal al 100%** con su cónyuge como beneficiario.

Debido a que esta pensión es pagadera POR dos vidas, el importe del pago mensual se reducirá por el factor aplicable del cuadro abajo, dependiendo de la diferencia de edad entre usted y su cónyuge/**Equivalente Conyugal**, y el hecho de que se jubile o no con una **Pensión por Discapacidad**. Esta reducción para una **Pensión por Discapacidad** refleja la diferencia en las duraciones de vida previstas de otras pensiones.

Factores de Pensión Conyugal al 100%	
Pensiones no por Discapacidad	Pensiones por Discapacidad
Multiplique el beneficio mensual de pensión por 83%, más 0.6% por cada año completo por el cual la edad de su cónyuge/ Equivalente Conyugal exceda la edad suya 0 menos 0.6% por cada año completo por el cual la edad de su cónyuge/ Equivalente Conyugal sea menos que la edad suya. Este factor no puede exceder el 94%.	Multiplique el beneficio mensual de pensión por 68% más 0.5% por cada año completo por el cual la edad de su cónyuge/ Equivalente Conyugal exceda su edad, 0 menos 0.5% por cada año completo por el cual la edad de su cónyuge/ Equivalente Conyugal sea menos que la edad suya. Este factor no puede exceder el 80%.

Después de reducirse el beneficio mensual de acuerdo con los factores aplicables del cuadro arriba, el beneficio se ajusta adicionalmente si elige la opción de conversión (consulte la página 36).

EJEMPLO H

Ejemplo de ajuste para la **Pensión Conyugal al 100%**

Usando el ejemplo de Javier y su cónyuge, donde la esposa de Javier tiene tres años menos que Javier, el factor de la **Pensión Conyugal al 100%** sería:

$$\text{Factor} = 83\% \text{ menos } (3 \text{ años} \times 0.6\%) = 83\% - 1.8\% = 81.2\%$$
$$81.2\% \times \$321.06 = \$260.70$$

Si Javier y su cónyuge *no eligen la característica de conversión*, el beneficio de Javier es \$260.70, redondeado hacia arriba a \$261.00.

Si Javier y su cónyuge *eligen la característica de conversión*, el beneficio se reduce adicionalmente para reflejar la característica de conversión.

$$\text{Factor} = 98.40\%$$
$$98.40\% \times \$260.70 = \$256.53, \text{ redondeado hacia arriba a } \$257.00.$$

Si usted elige la **Pensión Conyugal al 100%** con su **Equivalente Conyugal**, la ley federal limita el número de años que la edad de su **Equivalente Conyugal** puede ser menos que la edad suya. El número de años de edad menos, que su **Equivalente Conyugal** puede tener, depende de la edad suya al momento de recibir su pensión. La limitación en la diferencia de edad bajo la ley Federal no se aplica si usted elige a su cónyuge como su beneficiario. El cuadro de la página siguiente le muestra la diferencia de edad máxima.

Edad suya cuando comienza su beneficio de pensión	Número de años de edad menos, que su Equivalente Conyugal puede tener
70 años de edad	10 años de edad o menos
69 años de edad	11 años de edad o menos
68 años de edad	12 años de edad o menos
67 años de edad	13 años de edad o menos
66 años de edad	14 años de edad o menos
65 años de edad	15 años de edad o menos
64 años de edad	16 años de edad o menos
63 años de edad	17 años de edad o menos
62 años de edad	18 años de edad o menos
61 años de edad	19 años de edad o menos
60 años de edad	20 años de edad o menos
59 años de edad	21 años de edad o menos
58 años de edad	22 años de edad o menos
57 años de edad	23 años de edad o menos
56 años de edad	24 años de edad o menos
55 años de edad	25 años de edad o menos

Por ejemplo, si se jubila con una **Pensión de Jubilación Temprana** y elige comenzar su beneficio de pensión a los 60 años de edad, el cuadro anterior muestra que no puede elegir la **Pensión Conyugal al 100%** con un **Equivalente Conyugal** que tiene más de 20 años menos que usted. Todavía puede elegir la **Pensión Mancomunada y de Sobreviviente al 50%**, sin importar la edad.

Pensión Mancomunada y de Sobreviviente al 50% (con cualquier persona que no sea su cónyuge como beneficiario)

Esta pensión le proporciona un beneficio mensual reducido de por vida para usted y, a su muerte, su beneficiario recibe el 50% del beneficio que usted recibía por el resto de su vida. Si usted elige la **Pensión Mancomunada y de Sobreviviente al 50%** con la opción de conversión y su beneficiario muere antes que usted, su beneficio se ajustaría al importe completo que usted hubiera recibido si no hubiera elegido esta opción (Consulte la página 31 para una explicación de las características de conversión).

Si usted está casado, tanto usted como su cónyuge deben rechazar la **Pensión Conyugal al 50%** sin la característica de conversión, llenando y firmando el formulario de renuncia (que debe legalizarse ante un notario público).

Debido a que esta pensión es pagadera por dos vidas, el importe de este pago mensual se reducirá en base a la diferencia de edad entre usted y su beneficiario. Sírvase tomar nota que si su beneficiario es significativamente más joven que usted, su beneficio será sustancialmente reducido.

Anualidad Vitalicia

Esta pensión le proporciona un beneficio mensual sin reducir por la duración de su vida, con sujeción a una reducción si usted se jubila temprano.

Si usted elige una **Anualidad Vitalicia**, puede elegir una garantía de 60 meses de su beneficio. El costo de esta protección se paga mediante una reducción de su beneficio mensual. Los ejemplos de la reducción se muestran abajo:

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

Si usted muere antes de recibir por lo menos 60 veces su beneficio mensual acumulado a la **Jubilación** (después de cualquier ajuste aplicable en virtud de **Jubilación** temprana), entonces los pagos mensuales siguen pagándose a su beneficiario hasta que venza el período de garantía.

EJEMPLO I

Ejemplo de **Anualidad Vitalicia**

Usando de nuevo el ejemplo de Javier, si Javier se jubilara a los 58 años de edad y eligiera la forma de pago de **Anualidad Vitalicia**, recibiría un beneficio mensual de \$321.50 por el resto de su vida. Éste es el beneficio acumulado después de la reducción por la jubilación temprana (consulte el Ejemplo E), redondeado hacia arriba al siguiente \$0.50.

Si Javier elige la **Anualidad Vitalicia** con la garantía de 60 meses, su beneficio es \$319.52 (\$321.06 x 99.52%), redondeado hacia arriba a **\$320.00**

Si Javier estuviera casado necesitaría el consentimiento por escrito de su cónyuge para elegir la opción de **Anualidad Vitalicia**.

Pago de beneficio pequeño

Ciertos importes de beneficios pequeños pueden pagarse en forma de suma global única.

El Plan puede pagar el beneficio a usted (o su beneficiario) en forma de suma global única, y no se exige el consentimiento conyugal si usted:

- Se jubila, es elegible para el pago inmediato de un beneficio y el valor corriente actuarial de su beneficio de pensión es \$5,000 o menos; o
- Deja de trabajar bajo este Plan, no han habido aportaciones en su nombre pagaderas a este Plan durante por lo menos un año calendario (período de enero a diciembre), y el valor corriente actuarial de su beneficio de pensión es \$5,000 o menos; o
- Muere antes de la **Jubilación**, y el valor corriente actuarial del beneficio pagadero a su beneficiario es \$5,000 o menos.

Si el pago es pagadero a usted y usted todavía no ha cumplido la **Edad de Jubilación Normal**, el plan sólo pagará los beneficios indicados como suma global única previo su consentimiento. Una vez que cumpla la **Edad de Jubilación Normal**, el Plan pagará los beneficios arriba indicados a usted en forma de pago global única.

Cuando este beneficio sea pagadero a usted, por lo general puede elegir una transferencia directa del importe a otro “plan de jubilación elegible”, según lo definido por ley, por ejemplo, una cuenta de jubilación individual (IRA) o el plan con calificación tributaria de otro empleador que aceptará la transferencia. Para hacer una transferencia directa usted debe completar los formulario apropiados, que pueden obtenerse de la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU. El Plan le notificará de su derecho de hacer esta transferencia directa dentro del período de 90 días anteriores a la fecha de comienzo prevista de sus beneficios bajo el Plan. Si no elige efectuar la transferencia directa, es posible que el Plan esté obligado a retener el 20% de la distribución para fines de impuestos sobre la renta federales de su pago de suma global única, inclusive si recibe el pago y transfiere el pago a una IRA u otro plan calificado dentro de los 60 días.

Cómo afecta el trabajo sus beneficios, después de cumplir la edad de jubilación

Antes de comenzar sus pagos de pensión

Usted es elegible para recibir un beneficio mensual de pensión tan pronto se jubile y someta una solicitud de pensión completada. Para que se le considere jubilado, usted debe haberse separado del **Empleo Cubierto** con todos y cada uno de los empleadores a partir de su Fecha Efectiva.

Antes de los 65 años de edad: El trabajo de más de 40 horas en un mes ocasiona la “suspensión” de su pensión. Esto significa que su pensión de dicho mes no se pagará porque usted ha elegido continuar trabajando en su lugar.

A los 65 años de edad: Usted tiene la opción de jubilarse y luego, si regresa al trabajo, no se suspende su pensión. No obstante, según se explica en la sección de la página 39 sobre el trabajo después de comenzar sus pagos de pensión, los pagos de pensión hechos a usted contarán hacia la compensación de beneficios adicionales que usted gana. En consecuencia, su pensión no crecerá tan rápidamente como hubiera crecido si no se jubilara.

Si usted se jubila después de la **Edad de Jubilación Normal**, recibirá un beneficio mensual que sea la suma mayor entre las siguientes:

- Todo su servicio hasta la fecha en la cual comience a recibir beneficios; o
- Su beneficio a la **Edad de Jubilación Normal**, ajustado por el uno por ciento por cada mes posteriormente que trabajó menos de 40 horas en un **Empleo Descalificativo**.

Si usted trabaja menos de 40 horas en cualquier mes después de la **Edad de Jubilación Normal**, pero antes de comenzar su pensión, tendrá que notificar al Plan por escrito para que el Fondo pueda aplicar el ajuste del uno por ciento a su beneficio a la **Edad de Jubilación Normal**.

A los 70 años de edad, usted debe comenzar a recibir su beneficio, sin importar que siga trabajando o no. Si no solicita su beneficio, pero la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU puede localizarle definitivamente, el Plan comenzará sus pagos como si se hubiera jubilado con una **Pensión Conyugal al 50%**.

Después de comenzar sus pagos de pensión

Después que se jubile, si regresa al trabajo, su pensión será suspendida por períodos de **Empleo Descalificativo** y sus beneficios serán afectados de la siguiente manera:

Si usted comienza a recibir su pensión antes de cumplir la **Edad de Jubilación Normal**, usted debe notificar a la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU dentro de los 21 días después que empiece a trabajar.

- Si usted tiene menos que la **Edad de Jubilación Normal**:
 - Si no se jubiló bajo la **Regla de 80** (los años de edad más años de servicio equivalen a 80 o más a la **Jubilación**) y trabaja 500 horas o más en un año calendario después de jubilarse, su pensión será suspendida por cada mes posteriormente en el cual trabaje 40 o más horas;
 - Si usted está jubilado bajo la **Regla de 80** y trabaja 750 horas o más en un año calendario, su pensión será suspendida por cada mes posteriormente que trabaje 40 o más horas.

Nota: Si su contrato laboral colectivo estipula que el empleador haga aportaciones en base diaria, semanal, mensual o por turno, pero no especifica el número de horas a acreditarse, un día se trata como ocho horas, una semana como 40 horas y un mes como 167 horas de trabajo. Si su empleador reporta su tiempo como empleo diario, semanal, mensual o por turno y como horas efectivamente trabajadas, se usarán sus horas efectivamente trabajadas para fines de determinar si sus beneficios serán suspendidos.

Si usted tiene menos de 65 años de edad y trabaja dentro de los límites indicados arriba, el importe de su pensión crecerá, siempre que usted trabaje para un empleador tiene que hacer aportaciones al Plan en su nombre. Su pensión se recalculará cada año (pagado retroactivamente al 1° de enero) para reflejar cualesquier beneficios ganados durante el año anterior. Si se exceden los límites arriba indicados, su pensión será suspendida. Los límites incluyen las horas que trabaja en un **Empleo Descalificativo**. Si su pensión se suspende, usted debe notificar al Plan por escrito cuando se jubile de nuevo.

- En el año calendario en el cual cumple la **Edad de Jubilación Normal**, y posteriormente, su pensión no será suspendida, sin importar cuántas horas trabaje. No obstante, cualquier beneficio adicional que gane por meses en los cuales trabaja más de 40 horas será compensado por el valor de los pagos de pensión que reciba durante el año. Las aportaciones adicionales al Plan en su nombre sólo ocasionarán el aumento de su pensión para la parte del beneficio añadido ganado, en su caso, que sea superior al valor de los pagos de pensión que recibió durante el año.
- En el año calendario en el cual cumple los 70 años de edad y posteriormente, su pensión no puede suspenderse. Su pensión se aumentará anualmente para reflejar cualesquier aportaciones hechas en su nombre, sin reducción por los pagos de pensión recibidos.

Reanudando los pagos de pensión después de una suspensión

Si sus pagos de pensión están suspendidos, se le notificará del motivo de la suspensión de sus pagos, y lo que debe hacer para reanudar sus pagos de pensión. Usted debe notificar al Fondo por escrito cuando termina su **Empleo Descalificativo**. Los pagos de beneficios no empezarán hasta que se reciba su aviso. Usted debe someter una solicitud de beneficios por escrito con constancia de que su empleo ha terminado o que su empleo fue menos de 40 horas al mes.

Cualesquier sobrepagos hechos a usted cuando su pensión debería haber estado suspendida se recuperarán. El Plan hace esto cuando se vuelva a jubilar, de la siguiente manera:

- Antes de los 65 años de edad, el Plan podrá retener el 100% de sus pagos mensuales hasta que el Plan recupere los sobrepagos.
- Después de los 65 años, el Plan podrá retener el 100% de su primer pago mensual, más el 25% de los pagos subsiguientes, de ser necesario, hasta que el Plan recupere los sobrepagos.

Si usted muere antes de recuperarse todos los pagos, el Plan podrá retener el 25% de cada pago hecho a su cónyuge sobreviviente o beneficiario hasta que se haya recuperado todos los sobrepagos.

Recalcular sus beneficios después de una suspensión

Si usted regresa al trabajo y su pensión está suspendida, su beneficio de pensión consistirá en la suma de los siguientes componentes cuando comience de nuevo:

- El importe de su pago de pensión anterior, inclusive cualesquier aumentos de jubilado que entraron en vigor antes de la suspensión de su pensión. Usted no calificará para aumentos de jubilado adicionales mientras su pensión esté suspendida. Cualquier cambio a la tasa de aportación actual de su empleador no cambia el importe de su pago de pensión anterior.
- Si su pago de pensión anterior se calculó con una reducción por **Jubilación** temprana, cada mes de suspensión revertirá un mes de reducción por **Jubilación** temprana.
- Cualquier aportación hecha al Fondo de Pensiones en su nombre desde el último cálculo de su pensión aumentará su beneficio. Este importe del beneficio se ajustará para **Jubilación** temprana si todavía tiene menos de 65 años de edad, y para la forma de beneficio que ha elegido.

Beneficios por muerte

Designación de un beneficiario

Lo que usted debe hacer

Es importante tener información al día de beneficiarios en los expedientes de la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU antes de que se jubile. Usted no puede cambiar su beneficiario después de jubilarse.

Es importante tener información de beneficiarios al día antes de jubilarse. Usted puede designar o cambiar su beneficiario llenando debidamente el formulario de designación de beneficiario que puede obtenerse de la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU en cualquier momento antes de jubilarse. Sólo se pagarán beneficios a la persona (o entidad legal) designado más recientemente y en la forma apropiada por usted. Un beneficiario está debidamente designado cuando usted llena y somete un formulario de designación con la Oficina de Fondos de Beneficios de SEIU. **Usted no puede cambiar su beneficiario después de jubilarse.**

Si no está casado, puede designar a cualquier persona o personas o entidad legal (por ejemplo, un fideicomiso) como beneficiario para recibir sus beneficios por muerte elegibles – siempre que designe su beneficiario antes de jubilarse.

Si está casado, usted debe designar a su cónyuge como su beneficiario, salvo que usted y su cónyuge firmen el formulario de renuncia necesario y las firmas se legalicen ante un notario. Su cónyuge debe declarar por escrito que renuncia al derecho de ser el beneficiario. Su cónyuge puede renunciar a dicho derecho a favor de una persona (o entidad legal) como beneficiario, o puede concederle el derecho de nombrar o cambiar el beneficiario según le parezca conveniente. **Usted no puede cambiar su beneficiario después de jubilarse.**

Si no está casado y designa a un beneficiario y luego se casa, la designación queda inválida salvo que designe a su cónyuge nuevo. Si designa a su cónyuge como beneficiario y luego se divorcia, la designación queda inválida. En ambos casos usted debe someter un formulario nuevo después del divorcio o matrimonio, que puede designar su cónyuge actual o antiguo o cualquier otra persona, salvo que la designación sea contraria a cualquier **Orden Judicial Calificada de Relaciones Domésticas (QDRO)**.

Si no nombra a un beneficiario, o si su beneficiario muere primero, cualesquier beneficios pagaderos bajo el Plan se pagarán a:

- Su cónyuge sobreviviente o **Equivalente Conyugal** o, en su defecto;
- Sus hijos sobrevivientes (si ha fallecido, la parte de su hijo va a los hijos de éste); o, en su defecto;
- Su(s) padre(s) natural(es) sobreviviente(s); o, en su defecto;
- Sus hermanos y hermanas sobrevivientes, o, en su defecto;
- Su caudal hereditario.

Por favor recuerde que la diferencia de edad entre usted y su beneficiario determina cuánto se reducirá su beneficio. Por ejemplo, si su beneficiario es un menor de edad, su beneficio estará reducido significativamente.

Solicitud de beneficios por muerte

Para solicitar beneficios por muerte, su cónyuge, **Equivalente Conyugal** o beneficiario debe seguir las instrucciones bajo el Proceso de Solicitud de Pensión (consulte la página 16). Cuando la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU ha recibido los formularios debidamente llenados y cualquier otra información necesaria, los beneficios comenzarán tan pronto como sea administrativamente factible.

Si usted muere antes de comenzar sus pagos de pensión

Si usted tiene **Derechos Adquiridos** pero todavía no ha comenzado su pensión, su cónyuge o **Equivalente Conyugal** sobreviviente, siempre que usted haya estado casado, o haya sido una pareja de una unión civil o haya sido registrado como pareja doméstica durante por lo menos un año antes de su muerte, recibirá una pensión vitalicia de sobreviviente, calculado como una **Pensión Conyugal al 50%**, donde su cónyuge o **Equivalente Conyugal** recibirá el 50% del importe de su pensión mensual.

Pago al cónyuge sobreviviente

- **Si usted muere después de los 55 años de edad:** Los pagos de pensión vitalicia del sobreviviente comenzarán en el primer día del mes después del mes en el cual usted muere (pero no antes del mes posterior al recibo de su solicitud), e incluyen cualquier ajuste por **Jubilación** temprana.
- **Si usted muere antes de los 55 años de edad:** Por lo general, los pagos de pensión vitalicia del sobreviviente comenzarán en el primer día del mes después que usted hubiera cumplido los 55 años de edad si hubiera sobrevivido, e incluyen cualquier ajuste por **Jubilación** temprana. Su cónyuge también puede optar por comenzar a recibir los pagos tan pronto como el primer día después del mes en el cual usted murió (pero no antes del mes después del recibo de su solicitud), pero el beneficio se reducirá actuarialmente para tomar en cuenta el hecho de que su cónyuge comenzó a recibir el beneficio más temprano.

Su cónyuge sobreviviente puede optar por aplazar la pensión vitalicia de sobreviviente hasta una fecha posterior. No obstante, su cónyuge no puede demorar los pagos después del 31 de diciembre del año siguiente al año en el cual usted hubiera cumplido los 70½ años de edad o el 31 de diciembre del año posterior al año de su muerte, si usted muere después de cumplir los 70½ años de edad.

Lo que su beneficiario debe hacer

Es importante que su beneficiario se comuniquen con la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU tan pronto como sea posible después de su muerte.

Si usted tiene **Derechos Adquiridos** y muere, su cónyuge, **Equivalente Conyugal** o beneficiario sobreviviente puede ser elegible para beneficios por muerte.

Pago al Equivalente Conyugal sobreviviente

La ley federal exige que la pensión vitalicia de sobreviviente pagada a un beneficiario no conyugal, por ejemplo, su **Equivalente Conyugal**, comience no más tarde que el final del año calendario inmediatamente después del año calendario en el cual usted muere, sin importar su edad a su muerte. Su **Equivalente Conyugal** puede optar por recibir los pagos tan temprano como el primer día del mes después del mes en el cual murió (pero no más temprano que el mes después del recibo de su solicitud). El beneficio se reducirá actuarialmente si usted muere antes de los 55 años de edad para tomar en cuenta el hecho de que su **Equivalente Conyugal** comenzó a recibir el beneficio más temprano.

Usted debe solicitar el beneficio para que entre en vigor. Para solicitar beneficios por muerte, su **Equivalente Conyugal** debe seguir las instrucciones bajo el Proceso de Solicitud de Pensión (consulte la página 16).

Si usted muere después de comenzar sus pagos de pensión

Si usted muere después que comience su pensión, su cónyuge o beneficiario puede ser elegible para recibir beneficios. Si usted recibía una forma de pago de **Pensión Conyugal al 50%** o una **Pensión Mancomunada y de Sobreviviente al 50%**, su cónyuge o beneficiario sobreviviente recibirá el 50% de su beneficio mensual por el resto de su vida. Si usted recibía una forma de pago de **Pensión Conyugal al 75%**, su cónyuge o **Equivalente Conyugal** sobreviviente recibirá el 75% de su beneficio mensual por el resto de su vida. Si usted estaba recibiendo una forma de pago de **Pensión Conyugal al 100%**, su cónyuge o **Equivalente Conyugal** sobreviviente recibirá el 100% de su beneficio mensual por el resto de su vida.

Si usted recibía su beneficio de pensión en la forma de una **Anualidad Vitalicia**, con la garantía de 60 meses, y no recibió su importe garantizado de 60 veces su beneficio mensual acumulado a la **Jubilación** (después de ajustes por **Jubilación** temprana y por la garantía de 60 meses), su beneficiario recibirá pagos mensuales hasta que se haya pagado el saldo del importe garantizado.

Recordatorios importantes

Es importante recordar que sus beneficios bajo el Plan de Pensiones están diseñados para funcionar con el Seguro Social y sus ahorros personales para proporcionarle ingresos cuando se jubile.

Beneficios del Seguro Social

Hay unos datos acerca de los beneficios del Seguro Social que usted debe tener en mente al planificar para la **Jubilación**.

El gobierno ha aumentado paulatinamente la “Edad de Jubilación Completa” para las personas nacidas después de 1937. La “Edad de Jubilación Completa” es la edad en la cual usted puede percibir beneficios completos de **Jubilación**, de parte del Seguro Social, sin ninguna reducción por **Jubilación** temprana. Por ejemplo, si usted nació en 1960 o más tarde, los beneficios completos del Seguro Social serán pagaderos a usted a los 67 años de edad, no a los 65 años de edad. Entonces, si usted planifica jubilarse antes de su “Edad de Jubilación Completa”, recibirá un beneficio reducido del Seguro Social (salvo que espere para recibir los pagos del Seguro Social). Asimismo, no hay beneficios de **Jubilación** disponibles del Seguro Social antes de los 62 años de edad.

Edad de Jubilación Completa del Seguro Social	
Año de nacimiento	Edad de Jubilación Completa
1937 o antes	65
1938	65 + 2 meses
1939	65 + 4 meses
1940	65 + 6 meses
1941	65 + 8 meses
1942	65 + 10 meses
1943 – 1954	66
1955	66 + 2 meses
1956	66 + 4 meses
1957	66 + 6 meses
1958	66 + 8 meses
1959	66 + 10 meses
1960 o después	67

El Seguro Social paga un porcentaje más alto de ingresos para los Participantes que se jubilan a niveles de compensación más bajos. No obstante, para alcanzar el nivel de reemplazo de ingresos del 70% o 80% que algunos expertos recomiendan como objetivo para la planificación de **Jubilación**, usted necesitará ayuda de sus ahorros personales y beneficios de pensión. Para estimar su beneficio del Seguro Social, puede visitar el sitio de Internet del Seguro Social y hacer clic en el enlace “Estimate your retirement benefits” [Estimar sus beneficios de jubilación]. Esto le llevará a la página “Retirement Estimator” [Calculadora de Jubilación] (www.ssa.gov/estimator/). Siga las instrucciones en pantalla para estimar su beneficio del Seguro Social.

Los beneficios del Seguro Social no cambiarán sus beneficios de pensión. Su pensión de este Plan es adicional a cualesquier beneficios que usted o su cónyuge pueda recibir del Seguro Social.

Para más información usted puede comunicarse con la Administración del Seguro Social:

- Llamando al (800) 772-1213; o
- Accediendo el sitio de Internet de la Administración del Seguro Social en www.ssa.gov.

Sus ahorros personales

Una vez que haya calculado los ingresos que el Seguro Social y sus beneficios de pensión le proporcionarán a la **Jubilación**, podrá planificar sus ahorros personales para satisfacer el saldo de sus necesidades de **Jubilación**. Se le sugiere comunicarse con un asesor financiero para ayudarle a planificar para su **Jubilación**.

Para más información

Si tiene una pregunta acerca de sus beneficios de pensión o necesita más información, puede comunicarse con la oficina del Fondo:

Llamando sin cargo al: (800) 458-1010

Escribiendo a:

SEIU National Industry Pension Fund
11 Dupont Circle, NW
Suite 900
Washington, DC 20036

Información administrativa

Fiduciarios del Fondo

Fiduciarios de la Unión

Steve Abrecht

CFO/Deputy Chief of Staff
SEIU
1800 Massachusetts Avenue, NW
Washington, DC 20036

Roderick S. Bashir

SEIU
11 Dupont Circle, NW
Suite 900
Washington, DC 20036

Kevin Doyle

Special Advisor to the President
SEIU Local 32BJ
25 West 18th Street
New York, NY 10011-4676

Myriam Escamilla

SEIU United Healthcare
Workers—West
560 Thomas L. Berkley Way
Oakland, CA 94612

David S. Stilwell

Assistant to the President
SEIU Local 1877
828 Washington Boulevard Street
Los Angeles, CA 90015

Fiduciarios de Empleadores

Steven Ford

Cushman & Wakefield, Inc.
One Meadowlands Plaza
Seventh Floor
East Rutherford, NJ 07073

Edward J. Manko, RPA

Senior Vice President
Grubb & Ellis Management
Services, Inc.
600 Six PPG Place
Pittsburgh, PA 15222

Frank A. Maxson

FAMCO Consulting
802 Ridgelawn Trail
Batavia, IL 60510

John J. Sheridan

President
L.J. Sheridan and Company
1900 Hollister Drive
Suite 380B
Libertyville, IL 60048

Christopher B. Bouvier

Vice President and Deputy
General Counsel
ABM
1111 Fannin Street, Suite 1500
Houston, TX 77002-6996

Nombre del Plan: SEIU National Industry Pension Fund

Número del Plan: 001

Número de Identificación del Empleador: 52-6148540

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

Tipo de Plan: El Plan de Pensiones de Service Employees International Union National Industry es un plan de **Jubilación** diseñado para proporcionar ingresos para usted después que se jubile o quede discapacitado, o para sus sobrevivientes después que usted muera. El Plan es un plan de beneficios definidos, lo que significa que el Plan proporciona un importe de ingresos determinado de una fórmula de beneficios.

Documento legal: Este folleto presenta un resumen del Plan de Pensiones por escrito que compone el documento legal que rige el Fondo de Pensiones de SEIU National Industry. Todos sus derechos y beneficios son regidos por el Documento del Plan de Pensiones. En caso de cualquier diferencia entre este folleto y el Documento del Plan de Pensiones, regirá el Documento del Plan de Pensiones. Usted puede examinar el Documento del Plan de Pensiones en la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU u obtener una copia para su uso personal a cambio de un cargo de reproducción razonable.

Patrocinador del Plan/Administrador del Plan: El Plan es patrocinado y administrado por una Junta de Fiduciarios. La Junta de Fiduciarios es responsable de establecer política, administrar las inversiones y administrar el Plan en los intereses de los Participantes y beneficiarios del Plan. La Junta de Fiduciarios se compone de representantes de la unión y de empleadores. Si desea comunicarse con la Junta de Fiduciarios puede usar la dirección indicada abajo:

Board of Trustees
SEIU National Industry Pension Fund
11 Dupont Circle, NW
Suite 900
Washington, DC 20036
(202) 730-7500

Es responsabilidad del Administrador del Plan averiguar que se contesten las preguntas, que se mantengan los registros de servicio y aportaciones, que los beneficios se calculen debidamente y se paguen oportunamente y que el Plan se opere de acuerdo con los documentos legales que lo rigen.

Agente para diligencias de emplazamiento: El agente del Plan para diligencias de Emplazamiento es:

Eunice Washington
Executive Director of Benefits
SEIU Benefit Funds
11 Dupont Circle, NW
Suite 900
Washington, DC 20036

Las diligencias de emplazamiento también pueden tramitarse ante otro Fiduciario del Plan o la Junta de Fiduciarios en la dirección indicada arriba.

Financiación del Plan: Los empleadores participantes pagan el costo entero del Plan mediante aportaciones al Fondo. El importe de las aportaciones de los empleadores, así como los empleados en cuyo nombre se hacen las aportaciones se determinan en base a las estipulaciones de contratos laborales colectivos.

Contratos Laborales Colectivos: El Plan se mantiene conforme a contratos laborales colectivos. Usted puede obtener una copia del contrato laboral colectivo bajo el cual usted está amparado de su Unión Local. Previa solicitud por escrito a la oficina de fondos de Beneficios de SEIU, usted podrá obtener una copia de su contrato laboral colectivo, una lista de los empleadores que patrocinan el Plan e información con respecto a la participación o no de un empleador específico en el Plan y, de ser así, la dirección de dicho empleador. Su contrato laboral colectivo, así como otros documentos bajo los cuales se mantiene el Plan, están disponibles para inspección en la oficina de Fondos de Beneficios de SEIU.

Activos y reservas del Fideicomiso de Pensiones: Las aportaciones de empleadores se mantienen en un Fideicomiso y son invertidas por la Junta de Fiduciarios y administradores de inversión profesionales seleccionados por los Fiduciarios. Los activos del Plan de Pensiones, inclusive cualesquier ganancias de inversión, se usan para pagar beneficios y gastos administrativos.

Cesión de beneficios: Este Plan tiene por finalidad pagar beneficios exclusivamente a usted o sus sobrevivientes elegibles. Sus beneficios no pueden usarse como garantía de préstamos ni cederse de otra manera, excepto en relación con órdenes judiciales de relaciones domésticas emitidas por un tribunal, o bajo ciertas situaciones en las cuales un fiduciario de un plan comete una violación de sus deberes fiduciarios y también es un Participante del Plan. Una orden judicial de relaciones domésticas, exige el pago de pensión conyugal, manutención de menores u otros activos conyugales, que podrían incluir todo o una parte de su beneficio de este Plan, a un cónyuge, antiguo cónyuge, hijo u otro dependiente. Se le notificará si se recibe tal orden con respecto a sus beneficios.

No hay garantía de empleo: Su participación en el Plan no es una garantía de su empleo continuado.

Pensiones máximas: El Servicio de Rentas Internas ha establecido una pensión mensual máxima que una persona puede recibir de un plan. Si bien el máximo es relativamente alto y rara vez se aplicará se enuncia en el documento legal del Plan. Se comunicará con usted a la **Jubilación** si el máximo le afecta.

Autoridad de los fiduciarios; Discreción con respecto a beneficios: Bajo el Convenio Fiduciario que crea el Fondo de Pensiones y los términos del Documento del Plan de Pensiones, los Fiduciarios o personas que actúan en su nombre, por ejemplo, un comité de evaluación de reclamaciones, tienen la autoridad exclusiva de hacer las determinaciones definitivas con respecto a cualquier solicitud de beneficios. Asimismo, los Fiduciarios tienen la exclusiva autoridad sobre la interpretación del Plan de Pensiones, el Convenio Fiduciario y cualesquier reglas administrativas adoptadas por los Fiduciarios.

Sólo se pagará beneficios bajo este Plan cuando la Junta de Fiduciarios (o personas designadas por dicha junta) decida, a la exclusiva discreción de los Fiduciarios, que el Participante o beneficiario tiene derecho a beneficios bajo los términos del Plan. Las decisiones de los Fiduciarios en estos asuntos son definitivas y obligatorias para todas las personas que tengan trato con el Plan de Pensiones, o que reclamen un beneficio del Plan. Si se impugna en los tribunales una decisión de los Fiduciarios, es la intención de las partes al Fideicomiso, y el Plan de Pensiones estipula que la decisión de los Fiduciarios sea afirmada, salvo que se determine que resulta arbitraria o caprichosa.

Excepto según esté limitada por la ley federal, los Fiduciarios tienen la autoridad de aumentar, reducir o cambiar los beneficios, reglas de elegibilidad u otras estipulaciones del Plan de Pensiones, según determinen en los mejores intereses de los Participantes y beneficiarios del Plan. También tienen la autoridad de terminar el Plan en cualquier momento.

Sólo la Junta de Fiduciarios tiene la autoridad de hablar u otorgar compromisos en nombre del Plan. Los representantes de la Unión o cualquier empleador no están autorizados para hablar en nombre del Plan.

El Plan de Pensiones es mantenido para el exclusivo beneficio de los Participantes del Plan y sus beneficiarios. Todos los derechos y beneficios concedidos bajo este Plan son legalmente ejecutables.

Enmienda y terminación del Plan: La Junta de Fiduciarios tiene la intención de continuar el Plan de Pensiones indefinidamente, aunque se reserva el derecho de cambiar o terminar el Plan en cualquier momento. La Junta de Fiduciarios puede cambiar o terminar el Plan mediante voto mayoritario en una reunión de la Junta de fiduciarios celebrada para tal fin. Usted recibirá notificación si el Plan se cambia o se termina. El Plan terminaría automáticamente si cada uno de los empleadores se retirara del Plan según lo definido por ley.

Si el Plan termina, usted dejaría de ganar beneficios. No obstante, tendría **Derechos Adquiridos** en todos los beneficios que había ganado hasta el momento de la terminación del Plan, sin importar su servicio.

Si el Plan termina, en la medida que sea posible, el dinero en el Fondo de Pensiones se usaría en el orden siguiente de acuerdo con la prioridad requerida por cualquier ley aplicable y las estipulaciones contempladas en el Documento del Plan, para:

- Pagar gastos administrativos;
- Proporcionar beneficios a los Participantes jubilados y otros beneficiarios que reciben una pensión;
- Proporcionar beneficios a cualquier persona bajo el Plan garantizada bajo el Título IV de la Ley ERISA;
- Proporcionar beneficios con **Derechos Adquiridos**; y
- Proporcionar todos los demás beneficios bajo el Plan.

No puede devolverse fondos algunos a ningún empleador. Puede pagarse beneficios tan pronto como la terminación del Plan haya sido aprobada por agencias gubernamentales, o el pago podría aplazarse hasta una oportunidad más adelante. La Junta de Fiduciarios, con la aprobación gubernamental, en su caso, determinará cuándo se pagarán los beneficios.

Asegurado por Pension Benefit Guaranty Corporation

Sus beneficios de pensión bajo este plan de múltiples empleadores están asegurados por Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC) [Corporación Garante de Beneficios de Pensión], una agencia de seguros federal. Un plan de múltiples empleadores es un programa de pensiones bajo contratos laborales colectivos que involucra dos o más empleadores no relacionados, normalmente en una industria común.

Bajo el programa de planes de múltiples empleadores, PBGC proporciona ayuda financiera a través de préstamos a planes que se encuentran insolventes. Un plan de múltiples empleadores se considera insolvente si el plan no puede pagar beneficios (por lo menos equivalentes al límite de beneficio garantizado de PBGC) en su fecha de vencimiento.

El beneficio máximo garantizado por PBGC se fija por ley. Bajo el programa de múltiples empleadores, la garantía de PBGC es equivalente a los años de servicio de un Participante multiplicado por: (1) 100% de los primeros \$11 de la tasa de acumulación del beneficio mensual; y (2) 75% de los siguientes \$33. El límite garantizado máximo de PBGC es \$35.75 por mes multiplicado por los años de servicio de un Participante. Por ejemplo, la garantía anual máxima de un jubilado con 30 años de servicio sería \$12,870.

Por lo general la garantía de PBGC cubre:

- Beneficios de **Jubilación** normal y temprana;
- Beneficios por discapacidad si usted queda discapacitado antes de que el Plan se vuelva insolvente; y
- Ciertos beneficios para sus sobrevivientes.

Por lo general, la garantía de PBGC no cubre:

- Beneficios en exceso del importe garantizado máximo fijado por ley;
- Beneficios basados en estipulaciones del Plan que han estado en vigor durante menos de cinco años en la fecha que ocurra primero entre:
 - La fecha de terminación del Plan; o
 - El momento en que el Plan quede insolvente;
- Beneficios que no tienen **Derechos Adquiridos** porque usted no ha trabajado durante un período suficiente;
- Beneficios para los cuales usted no ha satisfecho todos los requisitos en el momento en que el Plan quede insolvente; y
- Beneficios no de pensión, por ejemplo, seguro médico, seguro de vida, ciertos beneficios por muerte, pago de vacaciones y cesantía.

Para más información acerca de PBGC y los beneficios que garantiza, pregunte a su Administrador del Plan o comuníquese con:

PBGC's Technical Assistance Division
1200 K Street, NW
Suite 930
Washington, DC 20005-4026

También puede llamar a PBGC al (202) 326-4000 (no es un número sin cargo). Los usuarios de TTY/TDD pueden llamar al servicio de retransmisión federal sin cargo al (800) 877-8339 y pedir la conexión al (202) 326-4000. Puede obtenerse información adicional acerca del programa de seguro de pensiones de PBGC a través del sitio de Internet de PBGC en www.pbgc.gov.

Sus derechos bajo la ley ERISA

Como participante del Plan, usted tiene ciertos derechos y protecciones bajo la ley Employee Retirement Income Security Act de 1974 [Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de Empleados] (la ley “ERISA”), según esté enmendada. La ley ERISA estipula que todos los Participantes del Plan tienen derecho a lo siguiente.

Recibo de información acerca de su Plan y Beneficios

Usted tiene el derecho de:

- Examinar, sin cargo, en la oficina del Administrador del Plan y en otros lugares especificados, por ejemplo, sitios de trabajo y salas sindicales, todos los documentos que rigen el Plan. Dichos documentos incluyen contratos de seguro y Contratos Laborales Colectivos y una copia del informe anual más reciente (Formulario Serie 5500) interpuesto por el Plan ante el Departamento de Trabajo Federal y disponible en la Sala de Información Pública de la Administración de Pensiones y Beneficios de Bienestar.
- Obtener, previa solicitud por escrito al Administrador del Plan, copias de documentos que rigen la operación del Plan. Dichos documentos incluyen contratos de seguro y Contratos Laborales Colectivos, así como copias del informe anual más reciente (Formulario Serie 5500) y descripción resumida del plan actualizada. El Administrador del Plan podrá cobrar un cargo razonable por las copias.
- Recibir un resumen del Aviso de Financiación Anual del Plan. El Administrador del Plan está obligado por ley a suministrar a cada Participante una copia del Aviso de Financiación Anual.
- Obtener una declaración indicándole si tiene el derecho a una pensión a la **Edad de Jubilación Normal** (65 años de edad), y de ser así, cuáles serían sus beneficios a la **Edad de Jubilación Normal** si deja de trabajar ahora bajo el Plan. Si no tiene un derecho a una pensión, la declaración le indicará cuántos años adicionales tiene que trabajar para adquirir el derecho a una pensión. Esta declaración debe solicitarse por escrito y no se exige proporcionarla más de una vez cada 12 meses. El Plan debe proporcionar la declaración sin cargo.

Acciones prudentes tomadas por los Fiduciarios del Plan

Además de crear derechos para los Participantes del Plan, la ley ERISA impone deberes en las personas responsables de la operación del plan de beneficios de empleados. Las personas que operan su Plan, llamados “fiduciarios” del Plan, tienen el deber de hacerlo de manera prudente y en los mejores intereses suyos y de los demás Participantes y beneficiarios del Plan. Nadie, inclusive su empleador, su Unión u otra persona, puede despedirle o de otra manera discriminar en su contra de manera alguna para impedirle que obtenga un beneficio de pensión o ejercer sus derechos bajo la ley ERISA.

Haga valer sus derechos

Si su reclamación de un beneficio de pensión se niega o se ignora, ya sea total o parcialmente, usted tiene el derecho de saber el motivo de dicha decisión, obtener copias de documentos relacionados con la decisión sin cargo y apelar cualquier denegación, todo dentro de ciertos períodos específicos.

Bajo la ley ERISA, hay pasos que usted puede tomar para hacer valer los derechos que anteceden. Por ejemplo, si usted solicita una copia de los Documentos del Plan o el informe anual más reciente del Plan y no los recibe dentro de 30 días, puede entablar una demanda en un tribunal federal. En este caso el tribunal podrá exigir al Administrador del Plan que proporcione los materiales y que le pague hasta \$110 al día hasta que reciba los materiales, salvo que los materiales no se enviaron debido a motivos fuera del control del Administrador del Plan.

Si usted tiene una reclamación para beneficios que se niega o ignora, ya sea total o parcialmente, usted puede entablar una demanda en un tribunal estatal o federal. Adicionalmente, si no está de acuerdo con la decisión del Plan o falta de decisión con respecto a la situación calificada de una orden judicial de relaciones domésticas, usted puede entablar una demanda en un tribunal federal. Si los fiduciarios del Plan hicieron mal uso del dinero del Plan, o si se le discrimina por hacer valer sus derechos, usted puede procurar ayuda del Departamento de Trabajo Federal o puede entablar una demanda en un tribunal federal. El tribunal decidirá quién deberá pagar los costos del tribunal y honorarios legales. Si su demanda prospera, el tribunal podrá condenar a la persona a la cual usted ha demandado que pague dichos costos y honorarios. Si usted pierde, el tribunal podrá condenarle a pagar dichos costos y honorarios. Si usted pierde, el tribunal podrá condenarle a pagar dichos costos y honorarios. Si usted pierde, el tribunal podrá condenarle a pagar dichos costos y honorarios. Si usted pierde, el tribunal podrá condenarle a pagar dichos costos y honorarios. Sin perjuicio de lo que antecede, no puede entablarse ningún procedimiento legal en ningún tribunal ni ante ninguna agencia administrativa contra el Fondo, el Plan o sus Fiduciarios, salvo que se haya agotado todos los procedimientos de evaluación y reconsideración del Plan.

Ayuda con sus preguntas

Si tiene pregunta acerca de su Plan, usted debe comunicarse con el Administrador del Plan. Si tiene preguntas acerca de esta declaración o acerca de sus derechos bajo la ley ERISA, o si necesita ayuda para obtener documentos del Administrador del Plan, usted debe comunicarse con la oficina más cercana de Employee Benefits Security Administration [Administración de Seguridad de Beneficios de Empleados] (EBSA), Departamento de Trabajo Federal, que aparece en su guía telefónica local, o:

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

También podrá encontrar respuestas a sus preguntas sobre el Plan comunicándose con EBSA:

- Llame al (866) 444-3272;
- Envíe indagaciones electrónicas a www.askebsa.dol.gov; o
- Visite el sitio de Internet de EBSA en www.dol.gov/ebsa.

Apéndice A: Reglas especiales para grupos que se unieron a este plan debido a Fusiones de Planes

Con los años, varios planes de pensiones se han fusionado con este Plan. La información a continuación describe el impacto de las fusiones en el cálculo de sus beneficios si pertenece a un grupo que ingresó en este Plan debido a una fusión.

Su beneficio acumulado en este Plan nunca será menos que su beneficio acumulado de su plan anterior a la fecha de la fusión. En general, si usted era participante de un plan que se fusionó con el Fondo de Pensiones de National Industry, pero no tiene servicio con el Fondo de Pensiones de National Industry después de la fusión, sus beneficios se determinan de acuerdo con las reglas de su antiguo plan antes de la fusión.

Las secciones a continuación describen el efecto de fusiones específicas en el cálculo de sus beneficios.

Plan Pensiones de Empleados de Building Service

El Plan de Pensiones de Empleados de Building Service (BSEPP) se fusionó con este Plan el 1° de mayo de 1994. Si usted pertenece a un grupo que ingresó en este Plan debido a la fusión en dicha fecha, su beneficio se modifica de la siguiente manera:

- **Beneficio antes de la fusión:** En general, su beneficio de *Servicio Futuro* bajo BSEPP a la fecha de la fusión es el 2.25% de las aportaciones hechas en su nombre hasta el 30 de abril de 1994, y su beneficio de *Servicio Pasado* bajo BSEPP es \$2.25 por cada año de *Servicio Pasado* bajo BSEPP (el beneficio de *Servicio Pasado* puede ser algo más alto para grupos que pertenecían al plan antes de 1975). Adicionalmente, su beneficio de BSEPP a la fecha de la fusión (inclusive el *Servicio Pasado* bajo BSEPP y el *Servicio Futuro* bajo BSEPP) se aumenta por el 40.8%.
- **Fórmula de Aportaciones:** Su beneficio bajo la Fórmula de Aportaciones es el importe indicado arriba más la Fórmula de Aportaciones regular del Fondo de Pensiones de National Industry aplicada a todas las aportaciones después de la fecha de la fusión. Si usted es elegible para el suplemento de 5.75% o 7.35% del Fondo de Pensiones de National Industry, dicho suplemento también se calcula sobre importes de beneficios antes de la fusión.
- **Fórmula del Cuadro de Beneficios:** Su beneficio bajo la Fórmula del Cuadro de Beneficios es la suma de lo siguiente:
 - Su beneficio antes de la fusión, según se calculó arriba más un ajuste a dicho importe para dar cuenta del aumento de su *Tasa de Aportación Media Aplicable* entre la fusión y el 31 de diciembre de 2007. Dicho ajuste es el siguiente:
 - Por lo general, su aportación en la fecha de fusión es la tasa de aportación media para sus 1,800 horas más altas entre el 1° de octubre de 1992 y el 30 de abril de 1994.
 - El aumento porcentual entre la tasa arriba indicada y su *Tasa de Aportación Media Aplicable* al 31 de diciembre de 2007 se determina.
 - Este aumento porcentual se multiplica por 0.725.
 - El porcentaje resultante se aplica para aumentar su beneficio antes de la fusión.

- La Fórmula del Cuadro de Beneficios regular del Fondo de Pensiones de National Industry se aplica a todo el servicio después del 30 de abril de 1994 hasta el 31 de diciembre de 2007. (Sírvese tomar nota: Si usted tiene un beneficio acumulado bajo BSEPP a la fecha de la fusión, el número máximo de **Créditos de Pension** posterior a la fusión que se usará en su cálculo será 24).
- Si usted es elegible para el suplemento de 5.75% o 7.35% del Fondo de Pensiones de National Industry, dicho suplemento se calcula sobre importes de beneficios antes de la fusión.

Suplemento de Medicare: Este beneficio se aplica a empleados que eran participante de BSEPP al 1° de mayo de 1994, o que posteriormente han pasado a ser Participantes de este Plan y han acumulado el importe especificado (descrito abajo) de servicio de derechos adquiridos con un antiguo empleador contribuyente de BSEPP hasta el 31 de diciembre de 2004, y que se jubilaron con fecha efectiva en o antes del 31 de diciembre de 2009 (en o antes del 1° de marzo de 2010 si usted se jubiló directamente de una situación activa). Este beneficio le ayuda a pagar el costo de la cobertura de Medicare Parte B y se paga de la siguiente manera:

- El Suplemento de Medicare se paga cada mes que usted recibe un beneficio de pensión bajo este Plan, tiene 65 años de edad o más (inclusive si se jubiló antes de los 65 años de edad) y está inscrito en Medicare Parte B. Sólo es pagadero a usted y no a su cónyuge o beneficiario después de su muerte.
- El Suplemento de Medicare máximo es \$54. Si usted tenía **Derechos Adquiridos** al 30 de abril de 1994, o ganó diez **Créditos de Derechos Adquiridos** al 31 de diciembre de 2004, recibirá los \$54 integrales cada mes que reciba un cheque de pensión.
- Si no tenía **Derechos Adquiridos** al 30 de abril de 1994, y no ganó diez **Créditos de Derechos Adquiridos** al 31 de diciembre de 2004, el importe mensual que usted recibirá depende del número de **Créditos de Derechos Adquiridos** que ha ganado al 31 de diciembre de 2004, según se muestra en el cuadro abajo. El servicio después de 2004 no cuenta hacia la elegibilidad para este beneficio.

Beneficio de Suplemento de Medicare	
Número de Créditos de Derechos Adquiridos Requeridos al 31 de diciembre de 2004	Importe del Suplemento de Medicare
Menos de 5	0
5	\$27.00
5½	\$29.70
6	\$32.40
6½	\$35.10
7	\$37.80
7½	\$40.50
8	\$43.20
8½	\$45.90
9	\$48.60
9½	\$51.30
10	\$54.00

Fondo de Pensiones de Empleados de Servicio de Detroit Window Cleaning Division, Local 29

El Fondo de Pensiones de Empleados de Servicio de Detroit Window Cleaning Division, Local 29 se fusionó con este Plan el 1° de enero de 1984. Si usted pasó a ser Participante de este Plan debido a la fusión en dicha fecha, su beneficio acumulado será la suma que sea mayor entre las siguientes:

- La Fórmula del Cuadro de Beneficios, en base a su servicio previo a la fusión y posterior a la fusión; o
- Su beneficio acumulado en el momento de la fusión más el beneficio de la Fórmula de Aportaciones usando aportaciones posteriores a la fusión.

Plan de Pensiones de Jewelry Workers Division

El Plan de Pensiones de Jewelry Workers Division, SEIU, AFL-CIO se fusionó con este Plan el 1° de enero de 1984. Si usted pasó a ser un Participante de este Plan debido a la fusión y era un participante activo del plan de Jewelry Workers durante 1983, sus beneficios acumulados serán la suma que sea mayor entre el beneficio acumulado bajo las reglas regulares de este Plan para todo el servicio previo a la fusión y posterior a la fusión, o el beneficio acumulado descrito a continuación:

- Aportaciones totales para **Servicio Futuro** para todos los años bajo ambos planes, multiplicadas por 1.76% (1.75% para aportaciones después del 31 de diciembre de 2009), más
- Un beneficio de **Servicio Pasado**, determinado de la siguiente manera:
 - El número de años de **Servicio Pasado**;
 - Multiplique este importe por el coeficiente de las aportaciones totales para **Servicio Futuro** para todos los años bajo ambos planes, dividido entre todos los años de **Servicio Futuro** bajo ambos planes;
 - Multiplique este resultado por 1.76% (se aplica un porcentaje más bajo si las aportaciones se hicieron para menos de 72 meses de servicio antes de su **Jubilación**).

Plan de Pensiones Misceláneo de Empleados de Servicio de Local 189

El Plan de Pensiones Misceláneo de Empleados de Servicio de Local 189 se fusionó con este Plan el 1° de julio de 1997. Si usted pasó a ser Participante de este Plan debido a la fusión en dicha fecha, su beneficio acumulado será la suma que sea mayor de las siguientes:

- Su beneficio acumulado bajo el plan antiguo en la fecha de la fusión más su beneficio de la Fórmula de Aportaciones del Fondo de Pensiones de National Industry para servicio después de la fusión; o
- La Fórmula del Cuadro de Beneficios del Fondo de Pensiones de National Industry, usando el servicio antes y después de la fusión hasta el final de 2007 (más la Fórmula de Aportaciones posteriormente).

Plan de Pensiones de Empleados de Servicio de Michigan Race Tracks

El Plan de Pensiones de Empleados de Servicio de Michigan Race Tracks se fusionó con este Plan el 1° de abril de 2000. Si usted participaba en el Plan de Pensiones de Empleados de Servicio de Michigan Race Tracks, el suplemento de 7.35% descrito en el Plan de Pensiones del Fondo de Pensiones de National Industry sólo se aplica al servicio y las aportaciones que comenzaron el 1° de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2003. Asimismo, su servicio antes de la fusión no cuenta para satisfacer la **Regla de 80** (si usted se jubiló en o antes del 31 de diciembre de 2009 y es elegible para la **Regla de 80**). De otra manera, su beneficio se calcula bajo las reglas regulares del Fondo de Pensiones de National Industry. Las **Pensiones por Discapacidad** requieren una fecha de discapacidad después de la fusión.

Plan de Pensiones de Empleados de Pittsburgh Building

El Fondo de Pensiones de Empleados de Pittsburgh Building se fusionó con el Plan el 1° de enero de 1991. Si usted pasó a ser Participante de este Plan debido a la fusión del Plan de Pensiones de Empleados de Pittsburgh Building con este Plan, su beneficio acumulado será la suma que sea mayor entre:

- Su beneficio acumulado bajo el plan de Pittsburgh al 31 de diciembre de 1990, más el importe determinado bajo el Fondo de Pensiones de National Industry para los años de servicio después de 1990, usando la Fórmula del Cuadro de Beneficios del Fondo de Pensiones de National Industry para beneficios ganados hasta el final de 2007, más la Fórmula de Aportaciones para los beneficios ganados posteriormente; o
- Si, al 1° de enero de 1991, usted tenía por lo menos 50 años de edad o tenía por lo menos 25 años de servicio acreditado, su beneficio acumulado bajo el plan de Pittsburgh al 31 de diciembre de 1990, más el 2% de todas las aportaciones hechas en su nombre después del 31 de diciembre de 1990 (1.75% para las aportaciones después del 31 de diciembre de 2009); o
- Su beneficio bajo la Fórmula de Aportaciones regular del fondo de Pensiones de National Industry, basado en todas las aportaciones hechas en su nombre para todos los períodos de servicio antes y después de la fusión, excepto por una pérdida de servicio debido a una **Interrupción de Servicio Permanente**; o
- Si se hicieron una o más horas de aportaciones a este Plan en su nombre por trabajo en o después del 1° de enero de 1997, su beneficio usando las reglas del Fondo de Pensiones de National Industry por servicio ganado bajo este Plan y el Plan de Pittsburgh, usando la Fórmula del Cuadro de Beneficios del Fondo de Pensiones de National Industry para beneficios ganados hasta el final de 2007.

Plan de Jubilación de Empleados de Servicio Local 189

El Plan de Jubilación de Empleados de Servicio Local 189 se fusionó con este Plan el 1° de julio de 1997. Si usted pasó a ser un Participante de este Plan debido a la fusión en dicha fecha, su beneficio acumulado será la suma que sea mayor entre:

\$72 por cada año de servicio antes de la fusión, más su beneficio de la Fórmula de Aportaciones del Fondo de Pensiones de National Industry por servicio después de la fusión; o

La Fórmula del Cuadro de Beneficios del Fondo de Pensiones de National Industry usando el servicio antes y después de la fusión hasta el final de 2007 (más la Fórmula de Aportaciones posteriormente).

Plan de Pensiones de Empleados de St. Moritz Building Services

El Plan de Pensiones de Empleados de St. Moritz Building Services se fusionó con este Plan el 1° de diciembre de 1995. Si usted pasó a ser Participante de este Plan debido a la fusión en dicha fecha, las siguientes reglas se aplican a usted:

- Las reglas del plan de St. Moritz para servicio de derechos adquiridos antes del 1° de enero de 1995; y
- Las reglas del plan de St. Moritz para crédito de servicio para acumulaciones de beneficios antes del 1° de julio de 1989.

Después de las fechas indicadas, se aplican las reglas de servicio y de derechos adquiridos de este Plan. Su servicio acreditado bajo el plan de St. Moritz antes del 1° de 1989 se transfiere a este Plan a título de **Servicio Futuro**.

Su beneficio será la suma que sea mayor entre:

- Sus años de **Crédito de Pensión de Servicio Futuro** bajo este Plan y el plan de St. Moritz, usando las reglas regulares de la Fórmula del Cuadro de Beneficios del Fondo de Pensiones de National Industry para el servicio hasta el final de 2007, más la Fórmula de Aportaciones para beneficios ganados posteriormente. No obstante, usted debe recibir beneficios mensuales de por lo menos \$9.50 por cada año de servicio con el plan de St. Moritz para los años antes del 1° de julio de 1989; o
- Su beneficio bajo la Fórmula de Aportaciones regular del Fondo de Pensiones de National Industry para aportaciones hechas en su nombre a este Plan solamente (después del 1° de julio de 1989).

Plan de Pensiones de Empleados de Servicio de International Union Local 49

El Plan de Pensiones de Empleados de Servicio de International Union Local 49 se fusionó con este Plan el 1° de enero de 2003. Si usted pasó a ser Participante de este Plan debido a la fusión en dicha fecha, las siguientes reglas se aplican a usted:

- Su beneficio acumulado consiste en su beneficio previo a la fusión más su beneficio acumulado usando las reglas regulares del Plan para servicio a partir del 1° de junio de 2003 en adelante;
- Su servicio previo a la fusión con el Plan de la Local 49 no cuenta para satisfacer la **Regla de 80** en el Fondo de Pensiones de National Industry;
- Su beneficio no será menos que su beneficio al 1° de junio de 2003 usando los factores de forma opcional aplicables del plan anterior;
- La opción de **Anualidad Vitalicia** del plan anterior incluía la opción adicional de garantía de 60, 120 o 180 meses en los pagos de beneficios, después de la reducción de los pagos para sufragar el costo de la garantía. La **Anualidad Vitalicia** del Plan de Pensiones de National Industry proporciona una opción de garantía de 60 meses.

Plan de Pensiones de Contratistas de Limpieza de Window Cleaners, Local 48

El Plan de Pensiones de Contratistas de Limpieza de Window Cleaners, Local 48 se fusionó con este Plan el 1° de enero de 1984. Si usted pasó a ser Participante de este Plan debido a la fusión en dicha fecha, su beneficio acumulado será la suma que sea mayor entre:

- La Fórmula del Cuadro de Beneficios en base a su servicio previo a la fusión y posterior a la fusión; o
- Su beneficio acumulado a la fusión, más el beneficio de la Fórmula de Aportaciones, usando aportaciones después de la fusión.

Apéndice B: Fórmula del Cuadro de Beneficios (Beneficios a varias Tasas de Aportación)

Nota: La Fórmula de Cuadro de Beneficios sólo se aplica al servicio antes de 2008.

FÓRMULA DEL CUADRO DE BENEFICIOS – BENEFICIOS MENSUALES

(Los beneficios a algunas tasas de aportación se muestran en el cuadro de la siguiente página. Los importes entre los indicados se calculan proporcionalmente).

Cuadro de Beneficios Mensuales de Servicio Futuro y Pasado

Tasa de Aportación Media Aplicable	Para servicio después de 2004 y antes de 2008 Por cada año de Crédito de Pensión de Servicio Futuro	Para servicio antes de 2005 Por cada año de Crédito de Pensión de Servicio Futuro (y para PSBL=1)	Por cada año de Crédito de Pensión de Servicio Pasado para grupos que ingresan antes de 2005				
			Nivel de Beneficios de Servicio Pasado (PSBL) =				
			2	3	4	5	6
\$0.05	\$2.01	\$2.23	\$1.83	\$1.43	\$1.03	\$0.63	\$0.31
\$0.10	\$4.02	\$4.47	\$3.66	\$2.86	\$2.06	\$1.25	\$0.63
\$0.15	\$6.03	\$6.70	\$5.50	\$4.29	\$3.08	\$1.88	\$0.94
\$0.20	\$8.05	\$8.94	\$7.33	\$5.72	\$4.11	\$2.50	\$1.25
\$0.25	\$9.92	\$11.02	\$9.04	\$7.05	\$5.07	\$3.09	\$1.54
\$0.30	\$11.80	\$13.11	\$10.75	\$8.39	\$6.03	\$3.67	\$1.84
\$0.35	\$13.67	\$15.19	\$12.46	\$9.72	\$6.99	\$4.25	\$2.13
\$0.40	\$15.55	\$17.28	\$14.17	\$11.06	\$7.95	\$4.84	\$2.42
\$0.45	\$17.29	\$19.21	\$15.76	\$12.30	\$8.84	\$5.38	\$2.69
\$0.50	\$19.04	\$21.15	\$17.34	\$13.54	\$9.73	\$5.92	\$2.96
\$0.55	\$20.78	\$23.09	\$18.93	\$14.78	\$10.62	\$6.46	\$3.23
\$0.60	\$22.52	\$25.02	\$20.52	\$16.02	\$11.51	\$7.01	\$3.50
\$0.65	\$24.13	\$26.81	\$21.98	\$17.16	\$12.33	\$7.51	\$3.75
\$0.70	\$25.74	\$28.60	\$23.45	\$18.30	\$13.16	\$8.01	\$4.00
\$0.75	\$27.35	\$30.39	\$24.92	\$19.45	\$13.98	\$8.51	\$4.25
\$0.80	\$28.95	\$32.17	\$26.38	\$20.59	\$14.80	\$9.01	\$4.50
\$0.90	\$31.91	\$35.45	\$29.07	\$22.69	\$16.31	\$9.93	\$4.96
\$1.00	\$34.86	\$38.73	\$31.76	\$24.79	\$17.81	\$10.84	\$5.42
\$1.10	\$37.54	\$41.71	\$34.20	\$26.69	\$19.18	\$11.68	\$5.84
\$1.20	\$40.21	\$44.68	\$36.64	\$28.60	\$20.55	\$12.51	\$6.26
\$1.30	\$42.89	\$47.66	\$39.08	\$30.50	\$21.93	\$13.35	\$6.67
\$1.40	\$45.58	\$50.64	\$41.53	\$32.41	\$23.30	\$14.18	\$7.09
\$1.50	\$48.26	\$53.62	\$43.97	\$34.32	\$24.67	\$15.01	\$7.51
\$1.60	\$50.94	\$56.60	\$46.41	\$36.22	\$26.04	\$15.85	\$7.92
\$1.80	\$56.30	\$62.56	\$51.30	\$40.04	\$28.78	\$17.52	\$8.76
\$2.00	\$61.67	\$68.52	\$56.18	\$43.85	\$31.52	\$19.18	\$9.59
\$2.20	\$67.02	\$74.47	\$61.07	\$47.66	\$34.26	\$20.85	\$10.43
\$2.40	\$72.39	\$80.43	\$65.95	\$51.48	\$37.00	\$22.52	\$11.26
\$2.60	\$77.75	\$86.39	\$70.84	\$55.29	\$39.74	\$24.19	\$12.09
\$2.80	\$83.12	\$92.35	\$75.73	\$59.10	\$42.48	\$25.86	\$12.93
\$3.00	\$88.48	\$98.31	\$80.61	\$62.92	\$45.22	\$27.53	\$13.76
\$3.20	\$93.83	\$104.26	\$85.50	\$66.73	\$47.96	\$29.19	\$14.60
\$3.40	\$99.20	\$110.22	\$90.38	\$70.54	\$50.70	\$30.86	\$15.43
\$3.60	\$104.56	\$116.18	\$95.27	\$74.36	\$53.44	\$32.53	\$16.27
\$3.80	\$109.93	\$122.14	\$100.15	\$78.17	\$56.18	\$34.20	\$17.10
\$4.00	\$115.29	\$128.10	\$105.04	\$81.98	\$58.92	\$35.87	\$17.93
\$4.20	\$120.65	\$134.05	\$109.92	\$85.79	\$61.66	\$37.54	\$18.77
\$4.40	\$126.01	\$140.01	\$114.81	\$89.61	\$64.41	\$39.20	\$19.60
\$4.60	\$131.37	\$145.97	\$119.70	\$93.42	\$67.15	\$40.87	\$20.44
\$4.80	\$136.74	\$151.93	\$124.58	\$97.23	\$69.89	\$42.54	\$21.27
\$5.00	\$142.10	\$157.89	\$129.47	\$101.05	\$72.63	\$44.21	\$22.10

Notas:

1. El beneficio por servicio ganado en 2005 a 2007 es el 90% del importe para el **Servicio Futuro** ganado antes de 2005.
2. Los **Niveles de Beneficios de Servicio Pasado** sólo se aplican al servicio en grupos que se unieron al Plan antes de 2005 (consulte la página 10). Para grupos que se unen al Plan después de 2004, el importe del beneficio por **Servicio Pasado** se limita al 50% de la tasa de aportación durante el contrato laboral colectivo del grupo nuevo en vigor al ingreso, multiplicado hasta por dos años de **Servicio Pasado**.
3. Para fines del cálculo de beneficios, el importe máximo de **Créditos de Pensión** totales (**Créditos de Pensión de Servicio Futuro + Servicio Pasado**) es 25.
4. Para las tasas de aportación media entre las indicadas en el cuadro que antecede, el importe del beneficio se calcula proporcionalmente. Por ejemplo, los importes de beneficios para una tasa de aportación media de \$0.47 podrían calcularse de los importes en \$0.45 y \$0.50 de la siguiente manera:
 - a. La diferencia entre la tasa de aportación media de \$0.50 y \$0.45 indicada arriba es \$0.05.
 - b. La diferencia entre \$0.47 y \$0.45 es \$0.02, que corresponde al 40% de \$0.05.
 - c. El importe del beneficio de \$0.47 es el importe a \$0.45 más el 40% de la diferencia entre \$0.45 y \$0.50.
 - d. Por ejemplo, para **Servicio Futuro** antes de 2005 el importe del beneficio a \$0.47 es:
$$\begin{aligned} \$21.15 - \$19.21 &= \$1.94 \\ 40\% \times \$1.94 &= \$0.78 \\ \$19.21 + \$0.78 &= \$19.99. \end{aligned}$$





Service Employees International Union • CTW, CLC
1800 Massachusetts Avenue, NW • Washington, DC 20036

seiu.org

