

Preguntas Más Frecuentes en Información de Potencial Beneficio de Jubilación Privada de la SSA



Departamento de Trabajo de los EE.UU.
Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado
Abril 2012

Recibí un aviso de Información de Potencial Beneficio de Jubilación Privada de la SSA (SSA Potential Private Retirement Benefit Information). ¿Qué significa?

Este aviso se lo envió la Administración de Seguro Social (SSA, por sus siglas en inglés) porque usted presentó un reclamo de beneficios de seguro social. Es un recordatorio de los beneficios de jubilación de empleador privado que usted se ha ganado, también denominados “beneficios conferidos postergados”. El Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés) proporcionó esta información a SSA. La información es brindada al IRS por los administradores del plan de los planes de jubilación privado en los que usted participó mientras era un empleado. Es posible que ya haya recibido algunos de estos beneficios o todos. Usted debe revisar la información del plan que figura en este aviso y comunicarse con el administrador del plan indicado para hacer el reclamo de los beneficios que le corresponden.

¿Cuándo pueden esperar recibir distribuciones de sus planes de jubilación los participantes después de dejar el empleo?

Generalmente, la ley exige que los planes paguen beneficios de jubilación no luego que el momento en que un participante llega a la edad de jubilación normal. Pero muchos planes -- inclusive los planes 401(k) -- estipulan pagos tempranos bajo ciertas circunstancias. Por ejemplo, las reglas de un plan pueden permitir que los participantes que tienen un plan 401(k) reciban el pago de beneficios después de dejar el empleo. El resumen de la descripción del plan (SPD, por sus siglas en inglés) debe establecer las reglas del plan para obtener la distribución, así como también los plazos de la distribución después de dejar el empleo.

Un empleador, ¿puede patrocinar más de un tipo de plan de jubilación? ¿Puedo ser elegible para beneficios de jubilación bajo más de un plan? ¿Qué pasa si ya estoy recibiendo beneficios de jubilación?

Sí, un empleador puede patrocinar más de un tipo de plan de jubilación, como un plan tipo 401(k) y un plan tradicional de pensión, pero no es una exigencia. Si su empleador anterior patrocinaba más de un tipo de plan, usted puede ser elegible para recibir beneficios de jubilación de más de un plan. Por ejemplo, usted puede haber recibido beneficios de un plan 401(k) u otro plan de contribuciones definidas en el momento en que dejó de trabajar, pero todavía se le pueden deber beneficios de un plan de pensión tradicional (beneficios definidos). Consulte al administrador del plan que aparece en el aviso para determinar si se le deben beneficios.

Por lo general, existen dos tipos de plan de jubilación: los planes de beneficios definidos y los planes de contribuciones definidas. Un plan de beneficios definidos le promete un beneficio mensual especificado al momento de la jubilación. El plan puede declarar este beneficio prometido como un monto exacto en dólares, como 100 dólares por mes en jubilación. O, lo que es más común, puede calcular un beneficio a través de una fórmula de plan que toma en cuenta factores como el salario y el servicio: por ejemplo, el 1 por ciento de su salario promedio durante los últimos 5 años de empleo por cada año de servicio con su empleador.

Por otro lado, un plan de contribuciones definidas no le promete un monto específico de beneficios al momento de jubilación. En estos planes, usted o su empleador (o ambos) aportan a su cuenta individual bajo

el plan, a veces a una tasa fija, como el 5 por ciento de sus ingresos anuales. Estos aportes por lo general se invierten en su nombre. Usted últimamente recibirá el balance en su cuenta, que se basa en los aportes más o menos las ganancias o pérdidas de las inversiones. El valor de su cuenta fluctuará según los cambios en el valor de sus inversiones. Algunos ejemplos de planes de contribuciones definidas incluyen a los planes 401(k), planes 403(b), planes de acciones adquiridas del empleado y planes de profit sharing. Las normas generales de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974 (ERISA, por sus siglas en inglés) se aplican a cada uno de estos tipos de plan, pero también se aplican algunas normas especiales.

Usted debe revisar el nombre y la información del plan que figuran en el aviso y comunicarse con el administrador del plan para reclamar estos beneficios. Si ya está recibiendo beneficios del plan mencionado, puede ignorar este aviso recordatorio.

Si la información de contacto en mi aviso no está actualizada, ¿cómo puede encontrar la información actualizada?

Visite el portal en Internet del Departamento de Trabajo en <http://www.efast.dol.gov/portal/app/disseminate?execution=e1s1> para encontrar el informe anual más reciente presentado por su plan, el que incluye la información de contacto del administrador del plan, o comuníquese con un Asesor de Beneficios, según se indica a continuación, para pedir asistencia.

¿Qué pasa si este aviso está dirigido a mi difunto esposo o esposa? ¿Puede continuar el beneficio si el empleado fallece antes?

La Ley ERISA brinda determinadas protecciones a los cónyuges sobrevivientes de participantes fallecidos que habían obtenido un beneficio conferido de jubilación antes de su fallecimiento. La naturaleza de esta protección depende del tipo de plan y de si el participante muere antes o después del inicio programado del pago del beneficio, también conocido como la fecha de inicio de la anualidad.

En un plan de beneficios definidos o de contribuciones fijas, a menos que usted o su cónyuge decidan lo contrario, la forma de pago incluye un beneficio para sobrevivientes. Este beneficio para sobrevivientes, denominado anualidad conjunta y de sobreviviente calificada (QJSA, por sus siglas en inglés), ofrecerá pagos durante su vida y durante la vida de su cónyuge. El pago de beneficios que su cónyuge sobreviviente reciba debe ser como mínimo la mitad del pago de beneficios que usted recibió durante sus vidas conjuntas. Si usted decide no recibir el beneficio para sobrevivientes, tanto usted como su cónyuge deben recibir una explicación por escrito de la QJSA y, dentro de un plazo determinado, usted debe realizar una renuncia por escrito y su cónyuge debe firmar un consentimiento por escrito de la forma de pago alternativa sin un beneficio para sobrevivientes. La firma de su cónyuge debe ser presenciada por un notario o un representante del plan.

En la mayoría de los planes 401(k) y otros planes de contribuciones definidas, el plan está escrito para que se apliquen diferentes protecciones a los cónyuges sobrevivientes. Por lo general, en la mayoría de los planes de contribuciones definidas, si usted fallece antes de recibir sus beneficios, su cónyuge sobreviviente los recibirá automáticamente. Si usted desea seleccionar un beneficiario diferente, su cónyuge debe consentir firmando una renuncia, presenciada por un notario o un representante del plan.

Si usted estaba soltero cuando se inscribió en el plan y luego se casó, es importante que se lo notifique a su empleador y/o a su administrador de plan y modifique su estado bajo el plan. Si usted no tiene cónyuge, es importante denominar a un beneficiario.

Si usted o su cónyuge dejaron el empleo antes del 1 de enero de 1985, se aplican reglas diferentes.

**¿Qué pasa si mi empleador anterior cerró, fue vendido o se declaró en bancarrota?
¿Cómo encontrar más información sobre mis beneficios potenciales de jubilación?**

- **Si un plan es terminado -**

Las leyes federales ofrecen algunas medidas para proteger a los empleados que participaron en planes que son terminados, tanto planes de beneficios definidos como de contribuciones definidas. Cuando un plan es terminado, los empleados actuales deben adquirir el 100 por ciento de los derechos sobre sus beneficios acumulados. Esto significa que usted tiene derecho a todos los beneficios que ha ganado hasta el momento de la terminación del plan, aun beneficios que no se le habían conferido y que usted hubiera perdido si dejaba al empleador. Si hay una terminación parcial de un plan (por ejemplo, si su empleador cierra una planta o división determinada que genera el fin del empleo de un porcentaje sustancial de los participantes del plan), los empleados afectados deben adquirir el 100 por ciento de los derechos sobre los fondos del plan.

- **Si el plan terminado era un plan de beneficios definidos y no tenía suficiente dinero para pagar los beneficios -**

El gobierno federal, a través de la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC por sus siglas), asegura a la mayoría de los planes privados de beneficios definidos. En el caso de planes de beneficios definidos terminados sin dinero suficiente para pagar todos los beneficios, la PBGC garantizará el pago de sus beneficios conferidos de pensión hasta los límites establecidos por ley. Para obtener información adicional sobre garantías de terminación de planes, comuníquese con la PBGC llamando sin cargo al 1-800-400-7242, o visitando su sitio Web.

- **Si el plan terminado era un plan de contribuciones definidas -**

La PBGC no garantiza los beneficios de los planes de contribuciones definidas. Los fiduciarios y fideicomisarios del plan de contribuciones definidas deben haber tomado medidas para pagar las ventajas del plan.

- **Si su compañía fue vendida y su plan fue fusionado con otro plan -**

Es probable que las reglas y elecciones de inversión de su plan hayan cambiado si su compañía se fusionó con otra. Su empleador puede elegir fusionar su plan con otro. Si su plan es terminado como resultado de la fusión, los beneficios que usted ha acumulado no pueden ser reducidos. Usted debe recibir un beneficio que sea al menos equivalente al beneficio al que tenía derecho antes de la fusión. En un plan de contribuciones definidas, el valor de su cuenta puede seguir fluctuando después de la fusión según el desempeño de las inversiones.

Se aplican reglas especiales a las fusiones de planes de beneficios definidos por múltiples empleadores que están bajo la jurisdicción de la PBGC. Comuníquese con la PBGC para obtener información adicional llamando sin cargo al 1-800-400-7242, o visitando su sitio Web.

- **Si su empleador se declara en bancarrota -**

Por lo general, sus activos de jubilación no quedan en riesgo si su empleador se declara en bancarrota. Las leyes federales exigen que los planes de jubilación financien correctamente los beneficios prometidos y mantengan los activos del plan separados de los activos de negocios del empleador. Los fondos deben mantenerse en un fideicomiso o ser invertidos en un contrato de seguros. Los acreedores del empleador no pueden reclamar fondos de planes de jubilación. Sin embargo, es recomendable confirmar que todos los aportes que su empleador deduce de su nómina sean reenviados al fideicomiso o el contrato de seguros del plan en tiempo y forma.

Sucesos comerciales significativos como bancarrotas, fusiones y compras pueden hacer que los empleadores abandonen sus planes de cuenta individuales (por ejemplo, los planes 401(k)) y los dejen

sin fiduciario del plan para que los maneje. En esta situación, muchas veces los participantes tienen grandes dificultades para acceder a los beneficios que han adquirido y no tienen a nadie a quien contactar para que responda a sus preguntas. Los custodios como bancos, aseguradoras y fondos de inversión quedan con los activos de estos planes, pero no tienen la autoridad de terminar los planes y distribuir los activos. Para solucionar este tema, el Departamento de Trabajo emitió normas para crear un proceso voluntario para que el custodio ponga fin al negocio del plan de modo tal que se puedan distribuir los beneficios y se pueda terminar el plan. Se puede encontrar información sobre este programa en el sitio Web del Departamento de Trabajo.

¿Necesita ayuda de un Asesor de Beneficios?

Comuníquese con nuestros Asesores de Beneficios electrónicamente en <http://www.dol.gov/ebsa/contactebsa/consumerassistance.html> o llamando sin cargo al 1-866-444-3272.