# Cumplimiento de sus responsabilidades fiduciarias

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

Para ver esta publicación y otras publicaciones de EBSA, visite **al sitio web de la agencia**. Para solicitar publicaciones o para hablar con un asesor sobre beneficios, comuníquese con EBSA **electrónicamente**.

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

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

Teléfono de voz: **(202) 693-8664**
TTY: **(202) 501-3911**

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

# Cumplimiento De Sus Responsabilidades Fiduciarias

Ofrecer un plan de jubilación puede ser una de las decisiones más desafiantes, pero gratificantes, que puede tomar un empleador. Los empleados que participan del plan, sus beneficiarios y el empleador se benefician al implementar un plan de jubilación. Sin embargo, la administración de un plan y la gestión de sus activos requieren determinadas acciones e implican responsabilidades específicas.

Para cumplir con sus responsabilidades como patrocinadores del plan, es necesario que los empleadores comprendan algunas normas básicas, en particular la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (ERISA, por sus siglas en inglés). La ley ERISA establece estándares de conducta para aquellas personas que administran un plan de beneficios para empleados y sus activos (denominados fiduciarios). El documento *Cumplimiento de sus responsabilidades fiduciarias* ofrece una descripción general de las responsabilidades fiduciarias básicas que se aplican a los planes de jubilación conforme a la ley.

Este folleto aborda el alcance de las protecciones que ofrece la ley ERISA para los planes de jubilación del sector privado (la ley ERISA no cubre los planes pertenecientes al sector público y los planes patrocinados por iglesias). Además, ofrece una explicación simplificada de las leyes y regulaciones. Esta publicación no constituye una interpretación legal de la ley ERISA ni tiene como fin sustituir el asesoramiento de un profesional en planes de jubilación. Tampoco cubre las estipulaciones de la ley tributaria federal relacionadas con los planes de jubilación.

## ¿Cuáles son los elementos esenciales de un plan?

Cada plan poseé determinados elementos esenciales. Estos incluyen:

- Un plan escrito que describe la estructura de beneficios y orienta las operaciones diarias;
- Un fondo fiduciario para conservar los activos del plan[1];
- Un sistema de registros para realizar un seguimiento de los movimientos de dinero en el plan de jubilación; y
- Documentos para ofrecer información sobre el plan a los empleados participantes y al gobierno.

Por lo general, los empleadores contratan profesionales externos (a menudo denominados proveedores de servicios externos) o, si corresponde, utilizan un comité administrativo interno o un departamento de recursos humanos para administrar una parte o la totalidad de las operaciones diarias del plan. De hecho, es posible que exista uno o varios funcionarios con poder de decisión sobre el plan. Estos se denominan fiduciarios del plan.

[1] Si el plan se establece a través de un contrato de seguro, no es necesario conservar el contrato en fideicomiso.

## ¿Quiénes son los fiduciarios?

Muchas de las actividades relacionadas con la operación de un plan convierten a la persona o entidad que las realiza en un fiduciario. La persona que posee poder de decisión al administrar y gestionar un plan o al controlar sus activos se considera un fiduciario con el alcance de esta facultad o control. Ofrecer asesoramiento sobre inversiones por una cuota también convierte a alguien en un fiduciario. Por lo tanto, el carácter de fiduciario se basa en las *funciones realizadas para el plan*, no sólo en el título de la persona.

Un plan debe contar con al menos un fiduciario (una persona o entidad) quien será designado en el plan escrito o a través de un proceso descrito en este plan y tendrá control sobre las operaciones del plan. El fiduciario designado puede identificarse por su cargo o nombre. Para algunos planes, puede tratarse de un comité administrativo o una junta directiva de la compañía.

Normalmente, entre los fiduciarios del plan se incluyen fideicomisarios, asesores en inversión, todas las personas que poseen poder de decisión en la administración del plan, todos los miembros del comité administrativo del plan (si existe) y las personas que seleccionan a los funcionarios del comité. Los abogados, contadores y actuarios por lo general no se consideran fiduciarios al actuar solamente en su carácter profesional. La clave para determinar si una persona o entidad es considerada un fiduciario es saber si poseen poder de decisión o ejercen un control sobre el plan.

Algunas decisiones no se consideran acciones del fiduciario sino decisiones comerciales realizadas por el empleador. Por ejemplo, las decisiones para establecer un plan, para determinar un paquete de beneficios, para incluir determinadas características en un plan, o para modificarlo o cancelarlo son decisiones comerciales que no están regidas por la ley ERISA. Al tomar estas decisiones, un empleador actúa en nombre de su empresa y no del plan; por lo tanto, éste no se considera un fiduciario. Sin embargo, cuando un empleador (o alguien contratado por éste) toma las medidas para implementar estas decisiones, esta persona actúa en nombre del plan y, al llevar a cabo estas acciones, puede considerarse un fiduciario.

## ¿Qué significa ser un fiduciario?

Los fiduciarios asumen responsabilidades importantes y están sujetos a estándares de conducta ya que actúan en nombre de los participantes de un plan de jubilación y sus beneficiarios. Estas responsabilidades incluyen:

- Actuar exclusivamente para el beneficio de los participantes del plan y sus beneficiarios, y con el único objetivo de ofrecerles beneficios;
- Llevar a cabo sus obligaciones con prudencia;
- Cumplir con lo establecido en los documentos del plan (a menos que estos sean contradictorios a la ley ERISA);
- Diversificar las inversiones del plan; y
- Pagar sólo los costos razonables del plan.

La obligación de actuar con prudencia es una de las responsabilidades principales del fiduciario, según la ley ERISA. Se requiere experiencia en diferentes áreas, como la inversión. Si no tiene experiencia, el fiduciario deberá contratar a alguien con dicho conocimiento profesional para llevar a cabo inversiones y otras funciones. La prudencia se enfoca en

el *proceso* de tomar decisiones fiduciarias. Por lo tanto, es aconsejable documentar las decisiones y sus fundamentos. Por ejemplo, al contratar a un proveedor de servicios de cualquier plan, un fiduciario posiblemente desee evaluar a varios proveedores posibles, solicitándoles la misma información y exigiéndoles los mismos requisitos. De esta manera, el fiduciario puede documentar el proceso y realizar una comparación y selección significativa.

El cumplimiento de los términos del documento del plan también es una responsabilidad importante. El documento constituye el principio básico para las operaciones del plan. Los empleadores deberán familiarizarse con su documento del plan, especialmente si es redactado por un proveedor de servicios externo, y revisarlo periódicamente para asegurarse de que continúe actualizado. Por ejemplo, si se modifica el funcionario del plan designado en el documento, el plan debe actualizarse para reflejar este cambio.

Otra obligación fiduciaria es la diversificación, la cual permite minimizar el riesgo de sufrir importantes pérdidas de inversión para el plan. Los fiduciarios deben considerar cada inversión del plan como parte de la cartera completa del plan. Nuevamente, los fiduciarios deberán documentar su evaluación y sus decisiones de inversión.

## Limitación de responsabilidades

Se debe responder ante las responsabilidades fiduciarias mencionadas. Los fiduciarios que no cumplan con los estándares básicos de conducta tendrán que asumir responsabilidad exclusiva por el resarcimiento de cualquier pérdida al plan o la compensación de ganancias obtenidas a través del uso indebido de los activos del plan que resulte de sus acciones.

Sin embargo, los fiduciarios pueden limitar su responsabilidad en determinadas situaciones. Una forma en que los fiduciarios puedan demostrar que han cumplido con sus responsabilidades de manera adecuada es documentar los procesos utilizados para llevar a cabo estas responsabilidades.

Existen otras formas de reducir una posible responsabilidad. Algunos planes, como la mayoría de los planes de profit sharing y los planes 401(k), pueden establecerse para ofrecer a los participantes un control sobre las inversiones en sus cuentas y limitar la responsabilidad del fiduciario ante las decisiones de inversión que toman los participantes. Para que los participantes asuman el control, deben tener la oportunidad de elegir entre una amplia variedad de alternativas de inversión. Conforme a las regulaciones del Departamento del Trabajo, debe haber al menos tres opciones diferentes para que los empleados puedan diversificar sus inversiones dentro de una categoría de inversión, por ejemplo a través de un fondo mutuo, y diversificar entre las alternativas de inversión ofrecidas. Además, los participantes deben recibir la información suficiente para tomar decisiones informadas sobre las opciones que ofrece el plan. También deben estar autorizados a ofrecer instrucciones de inversión al menos una vez por trimestre, y con mayor frecuencia si la opción de inversión es volátil.

Los planes que inscriben automáticamente a los empleados pueden establecerse para limitar la responsabilidad del fiduciario ante cualquier pérdida del plan que surja como resultado de una inversión automática de las contribuciones del participante en algunas inversiones predeterminadas. Existen cuatro tipos de alternativas de inversión para inversiones predeterminadas, según lo estipulado en las regulaciones del Departamento del Trabajo. Se deberá proveer a los participantes una notificación inicial y anual. Además, los participantes deben tener la oportunidad de asignar sus inversiones a una amplia variedad de opciones

adicionales y recibir material sobre estas opciones que sirva de ayuda para tomar su decisión. (Consulte **Recursos** para obtener más información).

No obstante, si bien el fiduciario se encuentra exento de responsabilidad ante las asignaciones de inversión específicas realizadas por los participantes o ante las inversiones automáticas, éste continúa siendo responsable de seleccionar y supervisar las alternativas de inversión que se encuentran disponibles a través del plan.

Un fiduciario también puede contratar a un proveedor o proveedores de servicio para gestionar funciones fiduciarias al establecer un arreglo por el cual la persona o entidad asuma responsabilidad por estas funciones seleccionadas. Si un empleador designa como gerente de inversión a un banco, a una compañía de seguros o a un asesor en inversión acreditado, el empleador será responsable de seleccionar al gerente, pero no asumirá responsabilidad por las decisiones de inversión individuales de dicho gerente. Sin embargo, es necesario que el empleador supervise al gerente periódicamente para garantizar una gestión prudente de las inversiones del plan conforme a su designación.

### Otros fiduciarios del plan

Un fiduciario debe estar al tanto de las demás personas que ejercen como fiduciarios del mismo plan ya que todos los fiduciarios pueden asumir responsabilidad por las acciones de sus cofiduciarios. Por ejemplo, si un fiduciario participa deliberadamente en el incumplimiento de la responsabilidad de otro fiduciario, oculta esta infracción o no toma medidas para corregirla, dicho fiduciario también se considera responsable.

### Seguros

Como protección adicional para los planes, las personas que gestionen fondos de un plan u otra propiedad de éste normalmente deben estar cubiertas por un seguro de fidelidad. Un seguro de fidelidad es un tipo de seguro que protege al plan contra las pérdidas que resulten de actos deshonestos o fraudulentos de las personas cubiertas por el seguro.

## ¿Cómo Afectan Estas Responsabilidades A La Operación Del Plan?

Incluso si los empleadores contratan a proveedores de servicios externos o utilizan comités administrativos internos para administrar el plan, existen determinadas funciones que pueden convertir a un empleador en un fiduciario.

### Contribuciones del empleado

Si un plan ofrece reducciones en el salario de los cheques de pago de los empleados para las contribuciones al plan, como el plan 401(k), el empleador debe depositar las contribuciones de manera oportuna. La ley requiere que las contribuciones de los participantes se depositen en el plan lo antes posible para separarlas de los activos de la compañía; deberán depositarse dentro de los primeros quince días hábiles del mes posterior al día de pago. Si los empleadores pueden realizar los depósitos antes de esa fecha, deberán hacerlo.

Para los planes con menos de 100 participantes, las contribuciones de reducción de salario depositados en el plan a más tardar el 7º día hábil después de la retención realizada por el empleado serán considerados contribuidos en cumplimiento con la ley.

Para todas las contribuciones, los empleados y el empleador (si existiese), el plan debe designar a un fiduciario, generalmente el fideicomisario, para garantizar que se realice la recaudación de las contribuciones pagaderas al plan. Por lo general, el fideicomisario asume la responsabilidad si el plan y otros documentos son ambiguos o no revelan toda la información.

## Contratación de un proveedor de servicios

La contratación de un proveedor de servicios representa en sí una función fiduciaria. Al considerar los posibles proveedores de servicios, proporcione a cada uno de ellos información completa e idéntica sobre el plan e indique qué servicios está buscando para poder realizar una comparación significativa.

Para que un contrato o arreglo de servicio sea razonable, los proveedores de servicios deben ofrecer cierta información a usted sobre los servicios que ofrecerán a su plan y toda compensación que recibirán. Esta información le ayudará a comprender los servicios, evaluar si la compensación (directa e indirecta) es razonable, y determinar cualquier conflicto de intereses que pueda afectar el desempeño del proveedor de servicios.

Algunos elementos adicionales que un fiduciario necesita considerar al seleccionar un proveedor de servicios incluyen:

- Información sobre la empresa: situación financiera y experiencia en planes de jubilación de complejidad y tamaño similares;
- Información sobre la calidad de servicio de la empresa: identidad, experiencia y calificaciones de los profesionales que gestionarán la cuenta del plan; cualquier litigio o medida coercitiva reciente contra la empresa y el registro de desempeño o experiencia de la empresa.
- Una descripción de las prácticas comerciales: de qué manera se invertirá los activos del plan si la empresa administra las inversiones del plan y cómo se gestionarán las asignaciones de inversión de los participantes; y si la empresa cuenta con un seguro de responsabilidad fiduciaria.

Si su proveedor de servicios es responsable de mantener los registros del plan y la confidencialidad de los datos de los participantes y la seguridad de las cuentas del plan, utilice un proveedor de servicios que siga practicas sólidas de seguridad cibernética. Para seleccionar y supervisar con prudencia dicho proveedor de servicios, solicite:

- Información sobre las prácticas comerciales de una empresa: sus normas, prácticas y políticas de seguridad de la información y los resultados de las auditorías anuales disponibles para clientes del plan; cómo valida sus prácticas; y si tiene pólizas de seguro que cubran las pérdidas causadas por las violaciones de la ciberseguridad y el robo de identidad (ya sean causadas por amenazas internas o externas);
- Información sobre la calidad de los servicios de una empresa: su historial en la industria, incluyendo los incidentes de seguridad, otros litigios y procedimientos legales relacionados con sus servicios; y por brechas de seguridad anteriores, qué sucedió y cómo reaccionó frente a ellos.

Para obtener más consejos para contratar a un proveedor de servicios con sólidas prácticas de seguridad cibernética, incluidos los términos y estipulaciones recomendados para su inclusión en los contratos de proveedores de servicios, visite **el sitio web sobre seguridad cibernética**. Para obtener información sobre las mejores prácticas de seguridad cibernética que los proveedores de servicios deben seguir, consulte **el sitio web**.

Un empleador debe documentar su selección (y supervisar) el proceso, además de capacitar a los miembros del comité sobre sus roles y responsabilidades en caso de utilizar un comité administrativo interno.

## Tarifas por Servicio

Las tarifas son sólo uno de los numerosos factores que deben considerar los fiduciarios al seleccionar los proveedores de servicios y las inversiones del plan. Si las tarifas por los servicios se pagan por medio de los activos del plan, los fiduciarios deberán conocer las tarifas y los costos cobrados, además de los servicios ofrecidos. Si bien la ley no especifica un nivel de tarifas aceptable, sí establece que las tarifas cobradas a un plan sean "razonables". Luego de una evaluación detallada durante la selección inicial, los costos y las tarifas del plan deben supervisarse para determinar si continúan siendo razonables.

Al comparar los costos de los posibles proveedores de servicios, consulte cuáles son los servicios que se encuentran cubiertos para las tarifas estimadas y cuáles no. Algunos proveedores ofrecen numerosos servicios por una tarifa, a menudo denominados "paquetes de servicios". Otros cobran por separado los servicios individuales. Compare todos los servicios que se ofrecen con el costo total por cada proveedor. Tenga en cuenta si los costos incluyen servicios que usted no especificó o que no desea. Recuerde: todos los servicios tienen costos.

Algunos proveedores de servicios pueden recibir tarifas adicionales de medios de inversión, como fondos mutuos, que pueden ofrecerse a través del plan de un empleador. Por ejemplo, los fondos mutuos a menudo cobran tarifas para el pago de corredores y otros agentes de ventas a fin de promover el fondo y ofrecer otros servicios. También pueden incluirse ventas y otros cobros relacionados para las inversiones que ofrece un proveedor de servicios. La información mencionada anteriormente, ofrecida por los proveedores de servicios, debe incluir una descripción de toda compensación relacionada con los servicios a ser ofrecidos, que los proveedores de servicio esperan recibir directamente del plan, así como la compensación que esperan recibir de otras fuentes.

¿Quién paga las tarifas? Los costos del plan pueden ser pagados por el empleador, por el plan o por ambos. Además, si los costos son pagados por el plan, éstos pueden asignarse a las cuentas de los participantes de diferentes formas. (Consulte **Recursos** para obtener más información). En cualquiera de estos casos, el documento del plan debe especificar de qué manera se pagan las tarifas.

## Supervisión de un proveedor de servicios

Un empleador debe establecer y cumplir con un proceso formal de revisión a intervalos razonables para decidir si desea continuar utilizando los proveedores de servicios actuales o buscar un reemplazo. Durante la supervisión de los proveedores de servicios, las medidas que garantizan la prestación de los servicios acordados son las siguientes:

- Evaluar todo aviso recibido del proveedor de servicios sobre posibles cambios a su compensación y demás información ofrecida al ser contratados (o cuando se renovó el contrato o arreglo);
- revisar el desempeño de los proveedores de servicios;
- leer cualquier informe que ofrezcan;
- verificar las tarifas reales cobradas;
- realizar preguntas sobre políticas y prácticas (por ejemplo, transacciones, ganancias de las inversiones y votación mediante representación); y
- realizar un seguimiento de los reclamos de los participantes.

## Suministro de información en planes dirigidos por el participante

Cuando los planes permitan que los participantes dirijan sus inversiones, los fiduciarios necesitan tomar medidas para notificar periódicamente a los participantes de sus derechos y responsabilidades bajo el plan relacionados con la dirección de sus inversiones. Esto incluye proveer información relacionada con el plan y las inversiones, lo que incluye información sobre tarifas y costos que los participantes necesitan para tomar decisiones informadas sobre la gestión de sus cuentas individuales. Los participantes deben recibir la información antes de poder dirigir su inversión en el plan inicialmente y anualmente a partir de entonces. La información relacionada con la inversión debe presentarse en un formato, tal como un gráfico, que permita la comparación de las opciones de inversión del plan. Se encuentra un **modelo de gráfico** en el sitio web de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado (EBSA, por sus siglas en inglés). Si utiliza información ofrecida por un proveedor de servicios en el que confíe razonablemente y de buena fe, estará protegido contra responsabilidad por la integridad y precisión de la información.

## Capacitación y asesoramiento sobre inversiones

Cada vez más empleadores ofrecen asesoramiento a los participantes para que puedan tomar decisiones de inversión informadas. Los empleadores pueden decidir contratar a un asesor en inversión que ofrecerá a los participantes asesoramiento específico sobre inversiones. Estos asesores son fiduciarios y asumen responsabilidad ante los participantes del plan. Por otro lado, un empleador puede contratar a un proveedor de servicios para ofrecer una capacitación general sobre inversiones y finanzas, materiales interactivos sobre inversiones e información basada en modelos de asignación de activos. Los proveedores de capacitación sobre inversiones no son fiduciarios, siempre y cuando el material sea de carácter general. Sin embargo, la decisión de seleccionar un asesor en inversión o un proveedor que ofrezca capacitación sobre inversiones es una acción fiduciaria y debe llevarse a cabo de la misma manera en que se contrata a cualquier proveedor de servicios del plan.

## ¿Se prohíben determinadas transacciones? ¿Existe alguna forma de autorizarlas si las acciones beneficiarán al plan?

Algunas transacciones están prohibidas por ley para prevenir negociaciones con partes que puedan ejercer una influencia indebida en el plan. Además, se prohíbe a los fiduciarios participar en negociaciones para beneficio propio y ellos deben evitar cualquier conflicto de interés que pueda perjudicar al plan.

### Transacciones prohibidas

¿Quién no está autorizado para realizar actividades comerciales con el plan? Las partes prohibidas (denominadas partes en interés) incluyen el empleador, el sindicato, los fiduciarios del plan, los proveedores de servicios, los propietarios establecidos por estatuto, los funcionarios y las personas relacionadas con las partes en interés.

Algunas transacciones prohibidas son:

- una venta, un intercambio o un arrendamiento entre el plan y la parte en interés;
- préstamos o concesiones de crédito entre el plan y la parte en interés; y
- prestación de servicios, bienes o instalaciones entre el plan y la parte en interés.

Otras prohibiciones se relacionan exclusivamente con fiduciarios que utilizan los activos del plan para su propio interés o que actúan como ambas partes de una transacción que afecta al plan. Los fiduciarios no pueden recibir dinero ni otras contraprestaciones por cuenta propia de ninguna parte que realiza actividades comerciales con el plan relacionado con dicha actividad.

### Exenciones

Existen varias excepciones (exenciones) en la ley que ofrecen protección al plan al realizar las transacciones necesarias que estarían prohibidas de otra forma. El Departamento del Trabajo puede conceder exenciones adicionales.

Las exenciones se conceden por ley para diferentes negociaciones con bancos, compañías de seguros y otras instituciones financieras que son esenciales para la continuidad de las operaciones del plan. Una exención en la ley permite al plan contratar un proveedor de servicios siempre que estos servicios sean necesarios para operar el plan, y que el contrato o arreglo mediante el cual se ofrecen estos servicios y la compensación pagada sean razonables.

Hay exenciones que permiten a los participantes que asignen las inversiones a sus cuentas para disponer de asesoramiento sobre inversiones. Esto se aplica a la compra, venta o retención de una inversión relacionada con el asesoramiento, al igual que el recibo de tarifas relacionadas y otras compensaciones realizadas por el asesor del fiduciario.

Otra exención importante en la ley (y una característica importante de la mayoría de los planes) permite a los planes ofrecer préstamos a los participantes. Los préstamos, considerados inversiones del plan, deben estar disponibles para todos los participantes por igual de manera razonable, emitirse conforme a las estipulaciones del plan, cobrar una tasa de interés razonable y estar asegurados de manera pertinente.

Las exenciones emitidas por el Departamento pueden incluir transacciones disponibles para una clase de planes o para un plan específico. Las exenciones individuales y de clase se encuentran disponibles en **el sitio web de EBSA**. Para obtener más información sobre solicitudes de exención, vea ***Exemption Procedures Under Federal Pension Law***.

## Consideraciones adicionales para los planes que invierten en acciones del empleador

Para los planes que invierten en acciones del empleador, se deben considerar normas específicas relacionadas con esta inversión. Los planes tradicionales de pensión de beneficios definidos incluyen limitaciones en el monto de las acciones y las obligaciones de deuda que un plan puede mantener, y en el monto de los activos del plan que puede invertirse en valores del empleador. Para los planes 401(k), los planes de profit sharing y los planes de acciones adquiridas del empleado (ESOP, por sus siglas en inglés), no existen limitaciones sobre la cantidad en valores del empleador que los planes pueden mantener, si así se establece en los documentos del plan.

Si un empleador decide considerar sus acciones como una opción de inversión conforme al plan, la supervisión adecuada implicará garantizar que aquellas personas responsables de tomar decisiones de inversión, ya sea el gerente de inversión o los participantes, cuenten con información esencial sobre la situación financiera de la compañía para que puedan tomar decisiones informadas sobre las acciones. Los participantes con planes de cuentas individuales deben tener la oportunidad de desinvertir los valores del empleador que coticen en bolsa y reinvertir estos montos en otras opciones de inversión diversificadas conforme al plan. Para las contribuciones de los empleados invertidas en valores del empleador, los participantes tienen derecho a realizar una desinversión de inmediato. Si las contribuciones del empleador se invierten en valores de éste, los participantes pueden realizar una desinversión si cuentan con 3 años de servicio. Este caso no se aplica a los planes de acciones adquiridas del empleado autónomos donde no existen contribuciones paralelas del empleador o del empleado.

Un plan puede comprar o vender valores del empleador de una parte en interés, como un empleador, un empleado o cualquier otra entidad relacionada según se describe anteriormente (dicha acción estaría prohibida de otra forma) si son de un valor justo en el mercado o si no se cobran comisiones de venta. Si se trata de un plan de beneficios definidos (un plan de pensión tradicional), generalmente el plan no puede mantener más del 10 por ciento de sus activos en acciones del empleador.

## ¿De qué manera los empleados obtienen información sobre el plan? ¿De qué manera deben informar los empleadores sobre las actividades del plan?

La ley ERISA exige que los administradores del plan proporcionen información del plan a los participantes y beneficiarios y que presenten informes a las agencias gubernamentales.

## Información para los participantes y beneficiarios

Se deben presentar los siguientes documentos a los participantes y beneficiarios.

El resumen de la descripción del plan (SPD, por sus siglas en inglés), el documento descriptivo básico, es una explicación del plan en un lenguaje simple y debe ser lo suficientemente completo como para informar a los participantes sobre sus derechos y responsabilidades según el plan. También informa a los participantes sobre las características del plan y lo que deben esperar de éste. Entre otras cosas, el SPD debe incluir información sobre:

- cuándo y cómo pasan a ser elegibles los empleados para participar;
- la fuente de contribución y sus niveles;
- el período de adquisición de derechos, es decir, la cantidad de tiempo que debe pertenecer el empleado a un plan para recibir sus beneficios;
- cómo presentar un reclamo por estos beneficios; y
- los derechos y las responsabilidades básicas de un participante según la ley ERISA.

Este documento se otorga a los empleados luego de que se incorporen al plan y a los beneficiarios luego de que reciban sus beneficios por primera vez. Los SPD también deben redistribuirse periódicamente y proporcionarse al ser pedido.

El resumen de modificaciones sustanciales (SMM, por sus siglas en inglés) informa a los participantes y beneficiarios sobre los cambios en el plan o en la información que se debe incluir en el SPD. El SMM o un SPD actualizado para un plan de jubilación se debe proporcionar automáticamente a los participantes dentro de los 210 días posteriores a la finalización del año del plan en el cual se adoptó el cambio.

Un estado de cuenta individual de beneficios (IBS, por sus siglas en inglés) ofrece a los participantes información sobre sus saldos de cuenta y sus beneficios adquiridos. Los planes que ofrecen cuentas administradas por los participantes deben presentar estados de cuenta cada trimestre. Los planes de cuentas individuales que no ofrezcan administración por parte de los participantes deben presentar estados de cuenta en forma anual. Los planes tradicionales de pensión de beneficios definidos deben presentar estados de cuenta cada tres años.

Como se indica arriba, para planes que permitan que los participantes dirijan las inversiones en sus cuentas, se debe ofrecer información sobre el plan e inversiones, incluyendo información sobre tarifas y costos, antes de que puedan dirigir sus inversiones iniciales y periódicamente a partir de entonces – principalmente de manera anual con información sobre tarifas y costos que se hayan pagado, como mínimo, trimestralmente. La información inicial relativa al plan puede distribuirse como parte del SPD provisto cuando el participante se une al plan, siempre y cuando se provea antes de que el participante pueda realizar su dirección inicial de las inversiones. La información provista trimestralmente puede incluirse con el IBS.

Un estado de cuenta individual de beneficios proporcionada por un plan de contribuciones definidas también debe incluir dos ilustraciones del saldo de la cuenta de un participante como un flujo de pagos mensuales estimados de por vida (como una anualidad vitalicia única y una anualidad conjunta y de sobreviviente calificada), al menos anualmente. El modelo de texto está disponible en **el sitio web del DOL**.

Si un plan inscribe automáticamente a los empleados, el aviso de inscripción automática detalla el proceso de inscripción automática del plan y los derechos del participante. La notificación debe especificar el porcentaje diferido, los derechos de los participantes de cambiar el porcentaje o de no realizar contribuciones automáticas y la inversión predeterminada del plan. (Consulte **Recursos** para obtener información sobre las notificaciones de muestra). Por lo general, el participante debe recibir una notificación inicial al menos 30 días antes de ser elegible para participar en el plan. Los empleadores que ofrezcan elegibilidad inmediata pueden proporcionar esta notificación inicial el primer día laboral del empleado si permiten a los participantes retirar contribuciones dentro de los 90 días posteriores a su primera contribución. También se deberá proporcionar a los participantes una notificación anual al menos 30 días antes de comenzar el siguiente año del plan.

Un resumen del informe anual (SAR, por sus siglas en inglés) describe en texto narrativo la información financiera en el Informe Anual del plan, la Forma 5500 (consulte más abajo), y se proporciona anualmente a los participantes. En los planes tradicionales de pensión de beneficios definidos donde se necesita proporcionar una notificación anual de financiamiento del plan no se exige la presentación de un SAR.

La notificación del período de restricciones exige una notificación con al menos 30 días de anticipación (sin exceder los 60 días) antes de cerrar un plan de profit sharing o un plan 401(k) para las transacciones de los participantes. Durante los períodos de restricciones, los participantes (y los beneficiarios) no pueden asignar sus inversiones, obtener préstamos o solicitar distribuciones. Por lo general, los períodos de restricciones se aplican cuando los planes cambian sus sistemas de registros o sus opciones de inversión, o cuando agregan participantes debido a una adquisición o fusión corporativa.

Puede proporcionar esta información en papel o de manera electrónica. Para proporcionarla electrónicamente, puede publicarla en una página web del plan o enviarla por correo electrónico a los participantes del plan, después de notificar a los participantes que la información se proporcionará electrónicamente. Hay una serie de protecciones para los participantes que reciben información electrónica, incluyendo el derecho a solicitar copias impresas de la información u optar por no recibirlas. También debe tomar medidas razonables para proteger la confidencialidad de la información personal de los participantes en línea. Para obtener más información, consulte **el sitio web de EBSA**.

## Informes al gobierno

Generalmente, se requiere a los administradores del plan que presenten una Forma 5500 de Declaración/Informe Anual, ante el gobierno federal. La Forma 5500 presenta información sobre el plan y sus operaciones al Departamento del Trabajo de EE.UU., el Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés) y la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC). Estas divulgaciones se encuentran disponibles para los participantes y el público. Los requisitos de presentación varían según la cantidad y el tipo de participantes cubiertos. El formulario se presenta y se procesa electrónicamente mediante el Sistema de aceptación de presentación de informes de la ley ERISA (EFAST2, por sus siglas en inglés). Para obtener más información sobre los formularios, sus instrucciones y sus requisitos de presentación, consulte **el sitio web de EFAST2** y solicite la publicación ***Reporting and Disclosure Guide for Employee Benefit Plans***. Consulte la sección **Recursos** para obtener una copia.

Se aplican sanciones por no cumplir con la presentación de los informes requeridos y con el suministro de la información solicitada a los participantes.

## ¿Un fiduciario puede cancelar sus obligaciones fiduciarias?

Sí, pero existe una obligación fiduciaria final. Los fiduciarios que ya no deseen ejercer como tales no pueden simplemente abandonar sus obligaciones, incluso si el plan cuenta con otros fiduciarios. Necesitan cumplir con los procedimientos del plan y asegurarse de que otro fiduciario lleve a cabo las obligaciones que cancela. Es fundamental que el plan cuente con los fiduciarios correspondientes para poder continuar con las operaciones y para que los participantes tengan una forma de interactuar con el plan.

## ¿Qué ayuda se encuentra disponible para los empleadores que cometen errores al operar un plan?

El Programa de corrección fiduciaria voluntaria (VFCP, por sus siglas en inglés) del Departamento del Trabajo recomienda a los empleadores cumplir con la ley ERISA corrigiendo voluntariamente y por cuenta propia determinadas infracciones. El programa cubre 19 transacciones, entre las que se incluyen no remitir a tiempo las contribuciones del participante y algunas transacciones prohibidas con partes en interés. El programa incluye una descripción de cómo realizar una solicitud, al igual que los métodos aceptables para corregir infracciones. Además, el Departamento otorga a los solicitantes un resarcimiento inmediato del pago de los impuestos sobre consumos específicos conforme a una exención por clase.

Además, el Programa de cumplimiento voluntario para el presentador en mora (DFVCP, por sus siglas en inglés) del Departamento asiste a las partes que no presentaron la Forma 5500 o a los que lo presentaron fuera de término para que puedan cumplir con la fecha de las presentaciones corregidas.

Para obtener una descripción general de ambos programas, consulte **el sitio web de EBSA**.

# Cumplimiento De Sus Responsabilidades Fiduciarias

## Sugerencias para los empleadores con planes de jubilación

Es importante entender las obligaciones fiduciarias para garantizar un plan de jubilación y su cumplimiento conforme a la ley. Las siguientes sugerencias pueden ser un punto de partida útil:

- ¿Ha identificado a los fiduciarios de su plan y comprenden el alcance de sus responsabilidades como fiduciarios?
- Si los participantes toman sus propias decisiones de inversión, ¿ha provisto usted la información del plan y de inversión que los participantes necesitan para tomar decisiones informadas sobre la gestión de sus cuentas individuales? ¿Les ha proporcionado suficiente información para que ejerzan control en la toma de decisiones de inversión?
- ¿Se encuentra al tanto del cronograma para depositar las contribuciones a los participantes en el plan y se ha asegurado de que cumpla con la ley?
- Si contrata proveedores de servicios externos, ¿ha consultado cierta cantidad de proveedores, ha proporcionado a cada posible proveedor la misma información y ha considerado si sus tarifas son razonables para los servicios ofrecidos?
- ¿Ha documentado el proceso de contratación?
- ¿Se encuentra preparado para supervisar a los proveedores de servicios de su plan?
- ¿Ha identificado a las partes en interés del plan y tomado las medidas para supervisar las transacciones realizadas con estas partes?
- ¿Se encuentra al tanto de las principales exenciones conforme a la ley ERISA que autorizan transacciones con partes en interés, especialmente aquellas esenciales para las operaciones del plan (como contratar proveedores de servicios y emitir préstamos del plan para los participantes)?
- ¿Ha revisado el documento del plan teniendo en cuenta las operaciones actuales del plan y ha realizado las actualizaciones necesarias? Luego de modificar el plan, ¿ha proporcionado a los participantes un SMM o SPD actualizado?
- ¿Las personas que administran los fondos del plan u otras propiedades de éste poseen seguros de fidelidad?

## Recursos

La Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado del Departamento del Trabajo de EE.UU. ofrece más información en su sitio web y a través de sus publicaciones. Los siguientes documentos se encuentran a su disposición si se comunica con EBSA al **1-866-444-3272** o ingresa al **sitio web**.

Para los empleadores:

*Reporting and Disclosure Guide for Employee Benefit Plans*

*Understanding Retirement Plan Fees and Expenses*

*Protect Your Employee Benefit Plan with an ERISA Fidelity Bond*

*Selecting an Auditor for Your Employee Benefit Plan*

*Tips for Hiring a Service Provider with Strong Cybersecurity Practices*

*Cybersecurity Program Best Practices*

*401(k) Plans for Small Businesses*

*SEP Retirement Plans for Small Businesses*

*SIMPLE IRA Plans for Small Businesses*

*Automatic Enrollment 401(k) Plans for Small Businesses*

*Automatic Enrollment Sample Notice* (sólo desde el sitio web)

*Adding Automatic Enrollment to Your 401(k) Plan*

*Profit Sharing Plans for Small Businesses*

*Retirement Plan Correction Programs*

(También examine hojas de hechos de DFVCP y VFCP, preguntas frecuentes y calculadoras en **el sitio web**.)

Para los empleados:

*Su Dinero Y Futuro Económico: Una Guía Para Ahorrar*

*Cómo Resolver el Misterio de la Planificación de Jubilación*

*Lo Que Usted Debe Saber...Sobre Su Plan De Jubilación*

*Las 10 Mejores Maneras de Prepararse para la Jubilación*

*Las Mujeres Y El Ahorro Para La Jubilación*

*Online Security Tips*

**ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD DE BENEFICIOS DEL EMPLEADO**
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE EE.UU.

septiembre 2021