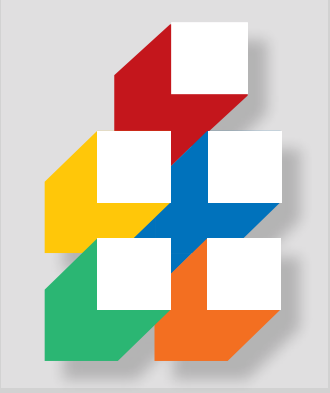
Building Service 32BJ Pension Fund– Program B



Descripción abreviada del Plan
1 de julio de 2026

Aviso de traducción

This booklet contains a summary in English of your rights and benefits under the Building Service 32BJ Pension Fund–Program B. If you have difficulty understanding any part of this booklet, contact Member Services at 1-800-551-3225 for assistance or write to:

Member Services
Building Service 32BJ Pension Fund–Program B
25 West 18th Street
New York, NY 10011-4676

El horario de atención del centro de llamadas es de lunes a viernes, de 8:30 a. m. a 8:00 p. m., y los sábados de 9:00 a. m. a 5:00 p. m. You may also visit www.32bjfunds.org.

Este folleto contiene un resumen en inglés de sus derechos y beneficios con el Building Service 32BJ Pension Fund–Program B. Si tiene alguna dificultad para entender cualquier parte de este folleto, llame al Centro de servicios para afiliados al 1-800-551-3225, o escriba a la dirección siguiente:

Member Services
Building Service 32BJ Pension Fund–Program B
25 West 18th Street
New York, NY 10011-4676

Call Center hours are from 8:30 a.m. to 8:00 p.m., Monday through Friday and 9:00 a.m. to 5:00 p.m. on Saturday. You may also visit www.32bjfunds.org.

Niniejsza broszura zawiera opis, w języku angielskim, Twoich praw i świadczeń w ramach Building Service 32BJ Pension Fund–Program B. W przypadku jakichkolwiek trudności ze zrozumieniem dowolnej części broszury, prosimy skontaktować się z Centrum obsługi członków pod numerem telefonu 1-800-551-3225 lub pisemnie na adres:

Member Services
Building Service 32BJ Pension Fund–Program B
25 West 18th Street
New York, NY 10011-4676

Orè biwo a se soti 8:30 am jiska 8:00 pm, Lendi jiska Vandredi ak Samdi 9 am jiska 5 pm Ou ka vizite tou www.32bjfunds.org.

Этот буклет содержит сводную информацию на русском языке о ваших правах и льготах в рамках плана Building Service 32BJ Pension Fund–Program B. Если вы испытываете трудности с пониманием информации, изложенной в какой-либо части этого буклета, обратитесь в отдел обслуживания участников по номеру 1-800-551-3225 за помощью или напишите по следующему адресу:

Member Services
Building Service 32BJ Pension Fund–Program B
25 West 18th Street
New York, NY 10011-4676

Время работы: с понедельника по пятницу с 8:30 до 20:00 и в субботу с 9:00 до 17:00. Вы также можете посетить веб-сайт www.32bjfunds.org.

Building Service 32BJ Pension Fund–Program B

25 West 18th Street, New York, NY 10011-4676
Teléfono: 1-800-551-3225
o 1-212-388-3500

El Building Service 32BJ Pension Fund es una Junta de fideicomiso conjunta compuesta por agentes de fiduciarios del empleador y la Unión con el mismo poder de voto.

Agentes fiduciarios de la Unión

Manny Pastreich
Presidente
32BJ SEIU
25 West 18th Street
New York, NY 10011-1991

John Santos
Secretario Tesorero
32BJ SEIU
25 West 18th Street
New York, NY 10011-1991

Roxana Rivera
Asistente del presidente
32BJ SEIU
26 West Street
Boston, MA 02111-1207

Larry Engelstein
c/o 32BJ SEIU
25 West 18th Street
New York, NY 10011-1991

Agentes fiduciarios del Empleador

Howard I. Rothschild
Presidente y director ejecutivo
Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc.
One Penn Plaza, Suite 2110
New York, NY 10119-2109

Jeffrey Brodsky
Vicepresidente de Related Companies
30 Hudson Yards
New York, NY 10001-2170

Brooke Jenkins-Lewis, contadora pública certificada
Director Ejecutivo
NYC School Support Services, Inc.
5 Penn Plaza, Floor 19
Nueva York, NY 10001-1738

Robert Schwartz
Vicepresidente ejecutivo y
Director de Operaciones
Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc.
One Penn Plaza, Suite 2110
New York, NY 10119-2109

Director Ejecutivo del Building Service 32BJ Benefit Funds

Peter Goldberger

Director de Servicios de Retiro, Building Service 32BJ Pension Fund

Régine Breton

Auditor del Fondo

Withum Smith+Brown, PC

Asesores Legales

Bredhoff & Kaiser, P.L.L.C.
Proskauer Rose LLP
Raab, Sturm & Ganchrow, LLP

Índice

PÁGINA

Aviso importante 5
Planificación para el retiro 6
Información importante sobre su plan 6
Fecha de entrada en vigencia del plan 6
Administración del Fondo 7
Información del servicio 8
Cómo convertirse en participante 8
Crédito por servicio 9
Crédito por servicios pasados 11
Excepciones al crédito por servicio anterior 12
Límites al crédito por servicio anterior 12
Servicio con derecho adquirido 13
Servicio de ingresos cuando no puede trabajar 14
Interrupciones en el servicio 14
Protección contra la interrupción en el servicio 15
Reglas especiales de transición para los Participantes que trabajaron en Empleo cubierto durante el período 2000-2001 16
Reciprocidad 17
Tipos de beneficios 17
Resumen de requisitos de elegibilidad por tipo de beneficio 18
- Pensión regular 19
- Pensión con derecho adquirido 21
- Pensión de retiro anticipado 22
- Ejemplo de retiro anticipado 23
- Beneficio por incapacidad total 23

Regla especial para montos de beneficios más altos 25
Formas de pago de pensiones 26
Montos de pensión más pequeños 27
Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses 28
Pensión conjunta y de sobreviviente del 50% 28
Pensión conjunta y de sobreviviente opcional del 75% 29
La forma de pago que se aplica a su caso 30
Beneficios por muerte antes del retiro 31

PÁGINA

Recontratación después del retiro 32
Información general 34
Retiro 34
Sus declaraciones al Fondo: Fraude 34
Cómo solicitar una pensión 35
Cuándo comienzan los beneficios de la pensión 36
Cómo solicitar un beneficio por incapacidad total y cuándo se aplica la incapacidad total Comienzo de los beneficios 38
Incompetencia o incapacidad 39
No se permite la duplicación de pensiones 39
Suspensión de los beneficios de pensión 39
Pérdida de los beneficios de pensión 40
Cumplimiento de la ley federal 41
La decisión del plan sobre su solicitud 41
Reglas especiales para las reclamaciones de beneficios por incapacidad total 42
Apelación de beneficios denegados 43
Designación de un beneficiario 45
Beneficio por muerte del pensionado de $1,000 46
Contribuciones del empleador 47
Asignación de beneficios 48
Órdenes de relaciones domésticas calificadas 48
Pagos en exceso 48
Licencia por servicio militar 49
Administración del plan 49
Enmienda o cancelación del plan 50
Seguro federal 51
Declaración de derechos en virtud de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Retiro de los Empleados de 1974 en su versión enmendada 52
- Reciba información sobre el plan y los beneficios que ofrece 52
- Medidas prudentes por parte de los fiduciarios del plan 53
- Haga cumplir sus derechos 53

Ayuda con sus preguntas 54

PÁGINA

Datos del plan 55
Financiamiento de los beneficios y tipo de administración 55
Patrocinador y administrador del plan 55
Empleadores participantes 55
Agente para el servicio de procesos legales 56
Glosario de términos 57
Información de contacto: Member Services ..... Interior de la contraportada

Aviso importante

Este folleto es la Descripción abreviada del Plan ("SPD") del **Program B** del Building Service 32BJ Pension Fund (el "**Plan**"), que es uno de los programas de beneficios del Building Service 32BJ Pension Fund (el "**Fondo**"). Aunque existen seis programas de beneficios en el Plan, el término "**Plan**", cuando se usa por sí solo en este folleto, se refiere al **Program B**. Este folleto es solo un resumen breve de las disposiciones más importantes del **Plan**. Sus derechos a acceder a los beneficios se regirán por los términos oficiales del **Plan**, según la interpretación que haga la Junta de fideicomiso (la "**Junta**"). Nada de lo contenido en este folleto modificará ni cambiará los términos oficiales del **Plan**. Si existe algún conflicto entre los términos oficiales del **Plan** y este folleto, los términos oficiales regirán. Los términos oficiales del **Plan** están disponibles en la Oficina de cumplimiento. Puede comunicarse con la Oficina de cumplimiento en la dirección y número de teléfono que aparecen impresos en la página 56. Asimismo, la **Junta** se reserva el derecho, a su absoluta discreción, de modificar el **Plan** en cualquier momento, sujeto a los términos de los acuerdos colectivos de trabajo aplicables.

- Conserve este folleto en un lugar seguro. Si pierde una copia, puede solicitar otra al Member Services u obtenerla en www.32bjfunds.org.
- Si cambia su dirección u otra información personal, incluido el nombre, el teléfono y el estado civil, notifique de inmediato al Member Services para que sus datos estén actualizados y evitar retrasos en la entrega de beneficios y otros avisos importantes. Puede hacer la actualización en línea en www.32bjfunds.org.
- En este folleto, las palabras "usted" y "su" se refieren a personas que son **Participantes**, como se define en la página 60.
- En este folleto, se describen las disposiciones del **Plan** según lo enmendado hasta el 1 de julio de 2026, y se suele aplicar si usted está empleado activamente con un **Empleador contribuyente** y aún no ha comenzado a recibir beneficios en virtud del **Plan**. Si ya está recibiendo beneficios a partir del 1 de julio de 2026, este folleto no se aplica a usted y debe consultar la Descripción abreviada del Plan y los documentos oficiales del **Plan** vigentes en el momento en que dejó de trabajar en el **Empleo cubierto** (como se define en la página 58) para determinar sus derechos en virtud del **Plan**. La Oficina de cumplimiento puede facilitarle copias de esos documentos. Solicite estos documentos por escrito a la Oficina de cumplimiento, a la dirección que figura en la página 56.

- Todos los términos en mayúsculas dentro del texto, por ejemplo, **Empleo cubierto**, se definen en el Glosario de términos que comienza en la página 57.
- Este folleto tiene como único propósito resumir los aspectos más destacados del **Plan** y no constituye el documento completo del **Plan**. Dado que en este folleto se resumen reglas que pueden ser complejas, es posible que existan inconsistencias entre las disposiciones reales del **Plan** y este folleto. Regirán los términos del documento del **Plan**oficial incluso si usted cree haber recibido información contraria de su empleador, la **Unión** o un empleado del **Fondo**.

Planificación para el retiro

Planificar el retiro es un proceso complejo. Debería empezar a pensar en ello mucho antes de estar listo para **retirarse**. Además de usar este folleto para obtener más información sobre su beneficio de pensión, puede obtener más información en nuestro sitio web, www.32bjfunds.org. El sitio web incluye información útil que puede ayudarte a planificar tu retiro en las diferentes etapas de tu vida.

Cuando esté listo para **retirarse**, llame a Member Services cuatro meses antes de la fecha prevista de su retiro para programar una reunión con un asesor de retiro, quien le explicará el proceso paso a paso.

Información importante sobre su plan

Fecha de entrada en vigencia del plan

El **Plan** se estableció el 1 de septiembre de 2000, cuando el Local 307 Pension Trust Fund que se había mantenido para los empleados de los condados de Nassau y Suffolk bajo acuerdos con 32BJ SEIU (la "Unión") se fusionó con el Building Service 32BJ Pension Fund (sin que ello suponga un cambio en los beneficios que se ofrecen a los empleados cubiertos por dichos acuerdos). En líneas generales, el **Plan** ofrece beneficios a los empleados que trabajan bajo un acuerdo colectivo de trabajo entre un empleador de edificios y la **Unión** en los condados de Nassau y Suffolk.

El término "**Plan**", cuando se usa por sí solo en este folleto, se refiere al **Program B**. En este folleto, los beneficios que se ofrecen a los empleados que trabajan bajo un acuerdo colectivo de trabajo entre un empleador de edificios y la Unión en Manhattan, Queens, Brooklyn o Staten Island se refieren al "Program A".

A partir del 1 de enero de 2008, se diseñó un nuevo plan de beneficios para proporcionar una pensión a grupos de empleados que residían fuera de los cinco distritos de la ciudad de Nueva York y los condados de Nassau y Suffolk y que, anteriormente, no contaban con una pensión. Este plan, que cubre principalmente a los empleados de Nueva Jersey, se denomina "Program C".

A partir del 1 de julio de 2020, el National Conference of Firemen and Oilers National Pension Fund (el "Fondo NCFO") se fusionó con el Fondo. Los beneficios que se ofrecen a los empleados cubiertos por el anterior Fondo NCFO se denominan "Program D".

A partir del 1 de julio de 2025, el Massachusetts Service Employees' Pension Fund ("MSEPF") se fusionó con el Fondo. Los beneficios que se ofrecen a los empleados cubiertos por el anterior plan MSEPF se denominan "Program MA".

A partir del 1 de julio de 2026, el 32BJ Connecticut Fund (el "Fondo CT") se fusionó con el Fondo. Los beneficios que se ofrecen a los empleados cubiertos por el anterior Fondo CT se denominan "Program CT".

Los beneficios de Program A, Program C, Program D, Program MA y Program CT se describen en folletos separados.

Administración del Fondo

El Building Service 32BJ Pension Fund es administrado por una Junta de fideicomiso conjunta compuesta por la **Unión** y los fiduciarios del empleador, cada uno con el mismo poder de voto. La dirección de la Junta de fideicomiso es la siguiente:

25 West 18th Street
New York, NY 10011-4676

Consulte la página 1 para ver la lista de miembros de la Junta de fideicomiso.

Información del servicio

El monto de su pensión se determina por la cantidad de **Créditos por servicio** que usted obtiene. Comienza a acumular **Créditos por servicio** cuando se convierte en un **Participante del Plan**, lo que suele suceder el 1 de enero o el 1 de julio siguiente a los primeros 12 meses completos consecutivos de empleo, como se describe a continuación. Como no acumula **Créditos por servicio** por el período anterior a convertirse en un **Participante**, trabajar 25 años no significa necesariamente que haya acumulado 25 años de **Créditos por servicio**.

Cómo participar

En general, usted es elegible para participar en el **Plan** si ha completado 1,000 **horas de servicio** (como se describe a continuación y se define en la página 59) en los primeros 12 meses consecutivos después de ser contratado en un **Empleo cubierto**. Si cumple con ese requisito, su fecha de entrada para participar será el 1 de enero o el 1 de julio siguiente a su primer aniversario de empleo, lo que ocurra primero. Si no completa 1,000 **horas de servicio** durante los primeros 12 meses consecutivos posteriores a su fecha de contratación, pasará a ser **Participante** del **Plan** a partir del 1 de julio inmediatamente posterior al primer **año del Plan** (del 1 de julio al 30 de junio) en el que complete al menos 1,000 **horas de servicio**. Usted comienza a acumular **Créditos por servicio** a partir de la fecha en que se convierte en **Participante**, pero comienza a acumular **Servicio con derecho adquirido** desde su primer día de **Empleo cubierto**. Es importante tener en cuenta que el **Servicio con derecho adquirido** determina su *elegibilidad* para obtener un beneficio, mientras que su **Crédito por servicio** determina la *cantidad* de su beneficio de pensión.

Existe una norma de transición especial para los años 2000-2001, cuando tuvo lugar la fusión de los fondos de pensiones. Consulte las páginas 16 y 17.

Por ejemplo, si comienza a trabajar el 22 de febrero de 2024 en un **Empleo cubierto** y trabaja todas las semanas, entonces se convertirá en **Participante** y comenzará a acumular **Créditos por servicio** el 1 de julio de 2025. Comenzará a obtener **Servicios con derecho adquirido** el 22 de febrero de 2024. Si usted tiene derecho al **Crédito por servicios pasados**, como se describe en las páginas 11 y 12, se convertirá en **Participante** en la fecha en que su empleador esté obligado a contribuir al **Fondo** para los beneficios del **Program B**.

Si deja de ser **Participante** debido a una **Interrupción en el servicio**, como se describe en las páginas 14 a 16 y la página 57, y posteriormente regresa a un **Empleo cubierto**, se convertirá en **Participante** inmediatamente al reingresar a un **Empleo cubierto**, a menos que haya tenido una **Interrupción permanente en el servicio** (cinco **Interrupciones en el servicio** consecutivas de un año).

Si ha tenido una **Interrupción en el servicio** permanente, tendrá que cumplir las reglas anteriores como si fuera un empleado nuevo.

Crédito por servicio

En general, se obtiene **Crédito por servicio** si se trabaja en una categoría de empleo para la cual el empleador está obligado a contribuir al **Fondo** para recibir beneficios bajo el **Program B** del **Plan**. Usted puede alternar su empleo entre **Empleadores contribuyentes** (consulte la página 57), ya sean comerciales o residenciales, sin perder crédito, pero no recibirá más de un mes de crédito en un mes calendario, o tres meses de crédito en un trimestre calendario, incluso si más de un empleador contribuye en su nombre durante ese período.

Además de los **Créditos por servicio** que obtiene durante el período en que su empleador está obligado a realizar aportes al **Fondo**, también puede recibir **Créditos por servicio** para períodos anteriores al inicio de las contribuciones (llamado **Crédito por servicios pasados**). Esto se describe en las páginas 10 a 12.

Usted percibirá una única pensión para todo el servicio acreditado en virtud del **Fondo**, independientemente de cuántos empleadores contribuyan al **Fondo** en su nombre. Si trabaja en simultáneo para empleadores que están obligados a contribuir a más de un programa de beneficios, acumulará **Créditos por servicio** *únicamente* bajo el programa de beneficios que proporcione el nivel más alto de beneficios.

Si trabaja para más de un empleador y estos están obligados a contribuir a más de un programa de beneficios, por ejemplo, el **Program B** y otro programa de este **Fondo**, si su trabajo no es simultáneo, acumulará **Créditos por servicio** en cada programa de beneficios y sus beneficios se calcularán por separado. (Consulte la sección "No se permite la duplicación de pensiones" en la página 39 para obtener más información).

Alerta:

Tenga en cuenta que, si bien recibirá solo una pensión del **Fondo**; si acumula **Créditos por servicio** bajo un fondo de pensiones diferente, como el 32BJ North Pension Fund o el 32BJ/Broadway League Pension Fund, es posible que reciba más de una pensión.

En las siguientes tablas, se muestra cuánto **Crédito por servicio** acumulará por cada **hora de servicio** (según se define en la página 59) durante los períodos especificados para un **Empleador contribuyente**.

Para las **horas de servicio** a partir del 1 de julio de 2011, recibirá **Créditos por servicio** de acuerdo con la siguiente escala:

Horas de servicio en Empleos cubiertos por Año del Plan (1 de julio - 30 de junio)	Crédito por servicio
Menos de 910	0
910 pero menos de 1,365	1/2
1,365 pero menos de 1,820	3/4
1,820 o más	1

Por las **horas de servicio** comprendidas entre el 1 de enero de 1976 y el 30 de junio de 2011, usted acumuló **Créditos por servicio** de acuerdo con la siguiente escala:

Horas de servicio en Empleos cubiertos por Año del Plan (1 de julio - 30 de junio)	Crédito por servicio
Menos de 250	0
250 pero menos de 500	1/4
500 pero menos de 750	1/2
750 pero menos de 1,000	3/4
1,000 o más	1

Por las **horas de servicio** anteriores al 1 de enero de 1976, usted acumuló **Créditos por servicio** de acuerdo con la siguiente escala:

Período	Crédito por servicio	Por cada trimestre calendario en el que trabajó en un Empleo cubierto
Antes del 1 de junio de 1972	¼ **Crédito por servicio**	Dos meses o más
1 de junio de 1972 al 31 de diciembre de 1975	¼ **Crédito por servicio**	Ocho semanas o más

Crédito por servicios pasados

Crédito por servicios pasados es un **Crédito por servicio** otorgado por el trabajo realizado en un edificio antes de que ese edificio esté cubierto por un acuerdo colectivo de trabajo que requiera contribuciones a este **Plan**. No todos los **Participantes** tienen derecho a un **Crédito por servicios pasados**.

Usted podría ser elegible para el **Crédito por servicios pasados** si su empleador estaba obligado a realizar contribuciones al **Fondo** para beneficios bajo el **Program B** en su primer acuerdo colectivo de trabajo con la Unión y usted trabajaba en el edificio en ese momento.

Si desea calificar para **Créditos por servicios pasados**, debe reunir estos requisitos:

- Haber trabajado en el mismo edificio durante al menos 15 de los 36 meses inmediatamente anteriores a la fecha de entrada en vigencia del primer acuerdo colectivo de trabajo de su empleador con la **Unión**; y
- tener acreditado al menos ½ **Crédito por servicio** en el edificio después de que su empleador comenzó a hacer contribuciones al **Fondo** para beneficios bajo el **Plan** (a menos que estuviera cubierto por otro plan de pensiones en el edificio antes de que su empleador estuviera obligado por primera vez a hacer contribuciones al **Fondo** para beneficios bajo el **Program B**).

Por ejemplo: Jane comienza a trabajar para ABC Services como empleada de limpieza en el número 123 Any Street el 1 de febrero de 2012. El 1 de julio de 2019, ABC Services suscribe su primer acuerdo colectivo de trabajo con la Unión que cubre a los empleados de limpieza en 123 Any Street. Dicho acuerdo exige contribuciones al **Fondo** para beneficios bajo el **Program B**. Si Jane trabajó 15 de los 36 meses inmediatamente anteriores al 1 de julio de 2019 para ABC Services y continúa trabajando para ABC Services en 123 Any Street después del 1 de julio de 2019 y acumula al menos ½ **Crédito por servicio**, recibirá **Crédito por servicios pasados** por su empleo durante el período del 1 de febrero de 2012 al 30 de junio de 2019.

Tenga en cuenta que, si el empleador no está obligado a comenzar a realizar contribuciones a partir de la fecha de entrada en vigencia de su primer acuerdo colectivo de trabajo con la **Unión**, no se acumulará ningún **Crédito por servicio** durante el período comprendido entre la fecha de entrada en vigor del acuerdo colectivo de trabajo y la fecha en que se deban realizar las contribuciones. **Los Créditos por servicios pasados** acumulados antes de la fecha de entrada en vigencia podrán combinarse con los **Créditos por**

servicios acumulados después de que comiencen las contribuciones. Si las contribuciones no comienzan en el primer acuerdo colectivo de trabajo, no se otorgará ningún **Crédito por servicios pasados**.

Excepciones al Crédito por servicios pasados

Aunque cumpla con las reglas anteriores y las de la página anterior para el **Crédito por servicios pasados**, si su empleador se convirtió en un **Empleador contribuyente** a partir del 1 de julio de 2002, no se le otorgará:

- Si su empleador renuncia a este **Plan** o deja de tener la obligación de hacer contribuciones para el edificio o la clasificación de empleo en la que usted trabajaba cuando su empleador estuvo obligado por primera vez a hacer contribuciones al **Fondo** para beneficios bajo el **Program B**, a menos que el empleador ya no tenga ningún empleado en esa clasificación o edificio, o su empleador haya hecho al menos cuatro años de contribuciones para la categoría de empleados a los que se les otorgó **Crédito por servicios pasados**.
- Si su empleador fue parte anteriormente de algún otro acuerdo colectivo de trabajo con la Unión o con otra unión local que se fusionó con la **Unión**.
- Si su empleador se convirtió en un **Empleador contribuyente** como resultado de la fusión de otro plan de pensiones con el **Program B**. En caso de dicha fusión, el monto del beneficio al que tiene derecho por los períodos de servicio anteriores a la fusión se determinará de acuerdo con las disposiciones del plan de pensiones que se fusiona con el **Program B**, y no recibirá ningún **Crédito por servicios pasados** por los períodos de servicio que se hayan acreditado bajo el plan de pensiones fusionado.

Límites al crédito por servicios pasados

Si su empleador le proporcionó otro plan de pensiones antes de convertirse en un **Empleador contribuyente** a este **Plan**, y se convirtió en un **Empleador contribuyente** a partir del 1 de julio de 2002, los beneficios que usted acumule de este **Plan** en función del **Crédito por servicios pasados** se reducirán al nivel de los beneficios que recibió, o que tiene derecho a recibir, del plan anterior en función de ese mismo servicio.

Servicio con derecho adquirido

Obtendrá el derecho a una pensión en **Edad normal de retiro**, generalmente 65 años (según se define en la página 59), una vez que haya acumulado cinco años de **Servicio con derecho adquirido** antes de que tenga una **Interrupción en el servicio** permanente. Si cumple con estas condiciones, tendrá el **Derecho adquirido** (consulte la página 62) y, por lo general, no se le podrá retirar dicho beneficio, incluso si deja de trabajar en la industria de servicios a edificios. Si no acumula cinco años de **Servicio con derecho adquirido**, no tendrá derecho a ningún beneficio en virtud del **Plan** a menos que llegue a su **Edad normal de retiro** mientras aún trabajaba en el **Empleo cubierto**. (Consulte la sección "Pérdida de los beneficios de pensión" en las páginas 40 y 41 para obtener más información sobre las circunstancias en las que podría perder beneficios del **Plan**). El **Servicio con derecho adquirido** es diferente del **Crédito por servicio**. El **Servicio con derecho adquirido** determina su *elegibilidad* para una pensión; el **Crédito por servicio** determina de *cuánto* será la pensión.

Por cada **Año del Plan** (del 1 de julio al 30 de junio) durante el cual usted esté en un **Empleo cubierto** (al menos 1,000 **horas de servicio**), recibirá un año de **Servicio con derecho adquirido**. (Nunca recibirá más de un año de **Servicio con derecho adquirido** en un solo **Año del Plan**).

También puede recibir **Servicio con derecho adquirido** trabajando para un **Empleador contribuyente** en un puesto que no está cubierto por el **Plan**, si su trabajo en ese puesto es justo antes o justo después de su **Empleo cubierto** para ese mismo empleador. Por ejemplo, si trabaja como reemplazo por vacaciones y, luego, es contratado como empleado regular por el mismo empleador, recibirá **Servicio con derecho adquirido** por el período en que trabajó como reemplazo por vacaciones. Como alternativa, si su empleador lo contrata para ocupar un puesto gerencial u otro puesto no representado por la Unión inmediatamente después de haber trabajado en un puesto representado por la **Unión**, recibirá **Servicio con derecho adquirido** por ese empleo.

Además, el **Servicio con derecho adquirido** incluye el **Empleo Cubierto** bajo otros programas de este **Fondo**, sujeto al límite de que no puede recibir más de un año de **Servicio con derecho adquirido** por cualquier **Año del Plan**. El **Crédito por servicios pasados** también contará como **Servicio con derecho adquirido**.

Una vez que tenga **Derecho adquirido**, incluso una licencia prolongada del **Empleo cubierto** no constituirá una **Interrupción en el servicio** permanente. Tendrá derecho a una pensión si acumula cinco años o más de **Servicio con derecho adquirido** sin una **Interrupción en el servicio** permanente o alcanza la **Edad normal de retiro** mientras aún trabajaba en **Empleo cubierto**. (Consulte las páginas 14 a 16 para obtener información detallada sobre las reglas de las **Interrupciones en el servicio**).

Existe una norma de transición especial para los años 2000-2001, cuando tuvo lugar la fusión de los fondos de pensiones. Consulte las páginas 16 y 17 para obtener más información.

ALERTA
Es importante tener en cuenta que el **Servicio con derecho adquirido** se utiliza para establecer su elegibilidad para una pensión, mientras que el **Crédito por servicio** determina el monto de su pensión.

Acumulación de servicio cuando no puede trabajar

El **Plan** le otorgará **Créditos por servicio** y **Servicio con derecho adquirido**, como si estuviera trabajando en un **Empleo cubierto**, durante determinados períodos en los que no pueda trabajar. Esos períodos incluyen:

- Períodos durante los cuales usted recibe beneficios por incapacidad requeridos por la ley estatal o indemnización por accidentes y enfermedades laborales por discapacidad atribuible a un **Empleo cubierto** (hasta seis meses o 501 horas).
- Ciertos períodos de servicio militar según lo exija la ley; contacte a la Oficina de cumplimiento para obtener más información.

En todos esos casos, la forma de calificar para el **Crédito por servicio** o el **Servicio con derecho adquirido** por los períodos en los que no puede trabajar, es haber estado trabajando en un **Empleo cubierto** al comienzo del período por el cual desea que se le acredite.

Interrupciones en el servicio

Si no tiene **Derechos adquiridos** ni trabaja en un **Empleo cubierto** durante largos períodos continuos, puede tener una **Interrupción en el servicio**. Si usted tiene una **Interrupción en el servicio** de un año, dejará de ser **Participante** a partir del último día del **Año del Plan** que constituyó dicha interrupción. Si tiene una **Interrupción en el servicio** permanente, perderá todos los **Créditos por servicio** acumulados previamente y el **Servicio con derecho adquirido**, y será tratado como un empleado nuevo a los efectos de la elegibilidad para convertirse en un **Participante**.

Se le aplicará una **Interrupción en el servicio** de un año si no acumula un mínimo de 500 **horas de servicio** en un **Empleo cubierto** durante un **Año del Plan** (del 1 de julio al 30 de junio). Una **Interrupción en el servicio** se vuelve permanente después de que haya incurrido en cinco **Interrupciones en el servicio** consecutivas de un año.

Consulte las reglas especiales de transición en las páginas 16 y 17 para saber cómo se determina una **Interrupción en el servicio** en los años 2000 y 2001.

Para los fines de estas reglas de **Interrupción en el servicio**, las **horas de servicio** en virtud del **Program B** se combinarán con las **horas de servicio** acreditadas conforme a cualquier otro programa de beneficios de este **Fondo**, como el Program A, el Program C, el Program D, el Program MA o el Program CT. Además, el servicio para un **Empleador contribuyente** en un puesto que no está cubierto por el **Plan**, si su trabajo en ese puesto es justo antes o justo después de su **Empleo cubierto** para ese mismo empleador, se tendrá en cuenta para evitar una **Interrupción en el servicio**.

Protección contra interrupciones en el servicio

En ciertas circunstancias, su ausencia de un **Empleo cubierto** se tendrá en cuenta únicamente con el propósito de evitar que incurra en una **Interrupción en el servicio**. Está protegido de incurrir en una **Interrupción en el servicio** en las siguientes circunstancias:

- Usted faltó al trabajo en 1985 o posteriormente debido a su embarazo, al nacimiento de un hijo, a la entrega de un niño en adopción o al cuidado de un niño inmediatamente después del nacimiento o de la entrega en adopción. En estas circunstancias, se le considerará como si hubiera acumulado las **Horas de servicio** que de otro modo habría trabajado, hasta un máximo de 500 **horas de servicio**, por cada licencia laboral.
- Usted se encontraba de licencia por un permiso que su empleador estaba legalmente obligado a concederle en virtud de la Family and Medical Leave Act, "FMLA" (Ley de Licencias Médicas y Familiares) a partir del 3 de agosto de 1993.

En estas circunstancias, se le tratará como si hubiera acumulado las **Horas de servicio** que de otro modo habría trabajado en la medida requerida por la FMLA. Se le abonará el importe correspondiente únicamente en la medida exigida por la FMLA.

Reglas especiales de transición para los Participantes que trabajaron en Empleo cubierto durante el período 2000-2001

El Plan Local 307 (ahora "**Program B**") determinaba todos los **Créditos por servicio** y **Servicio con derecho adquirido** en función de los años calendario. Tras la fusión con este **Plan**, ese período de 12 meses cambió al período de 12 meses que abarca desde el 1 de julio hasta el 30 de junio. Para que dicha transición se realice sin que ningún **Participante** pierda su crédito, existen reglas de transición especiales para los años 2000 y 2001.

- Para determinar cuándo se convierte en **Participante** (si no era ya participante en el Plan Local 307 o en el **Fondo** antes de la fusión), usted sería elegible para participar al completar 1,000 **horas de servicio** en cualquiera de los siguientes períodos:
  - el período de 12 meses que comienza cuando usted ingresó por primera vez a un **Empleo cubierto**.
  - el año calendario 2001.
  - el período comprendido entre el 1 de julio de 2001 y el 30 de junio de 2002.
- Usted *dejó de ser* ***Participante*** en el **Program B** si no completó 500 **horas de servicio** en el año calendario 2000, a menos que haya completado 500 **horas de servicio** durante el período del 1 de julio de 2000 al 30 de junio de 2001, si fuera **Pensionado** o tuviera **Derecho adquirido**.
- Para ***Crédito por servicio***, su crédito para el año calendario 2000 se determinó de acuerdo con la primera tabla de la página 10. Durante los primeros seis meses de 2001, usted acumuló **Crédito por servicio** de acuerdo con esa tabla hasta un máximo de ½ **Crédito por servicio** para el período de seis meses, pero si tuvo más de 500 **horas de servicio** en esos seis meses, el exceso se le acreditó para el **Año del Plan** que comenzó el 1 de julio de 2001.
- Para el ***Servicio con derecho adquirido***, si usted era **Participante** el 1 de septiembre de 2000, recibió un año de **Servicio con derecho adquirido** por cada uno de los siguientes períodos en los que completó al menos 1,000 **horas de servicio**:
  - el año calendario 2000.
  - el período comprendido entre el 1 de julio de 2000 y el 30 de junio de 2001.

Reciprocidad

Los Agentes fiduciarios del **Fondo** han suscrito acuerdos de reciprocidad con otros fondos de pensiones que cubren a los **Participantes** de este **Fondo**, incluidos 32BJ North Pension Fund y 32BJ/Broadway League Pension Fund. Estos acuerdos de reciprocidad pueden prever el reconocimiento del **Servicio con derecho adquirido** o del **Crédito por servicio** para determinar si un **Participante** tiene **Derechos adquiridos** en este **Plan** o tiene derecho a un tipo de pensión (por ejemplo, **Pensión con derecho adquirido**) en virtud de este **Plan**. Si ha trabajado en un empleo que requería que su empleador contribuyera a otro fondo de pensiones cuando se **retire**, debe informarnos. Para saber si el **Fondo** tiene un acuerdo de reciprocidad con otro fondo de pensiones en el que participa, llame a Member Services.

Tipos de beneficios

El Program B ofrece cuatro tipos de beneficios basados en combinaciones de **Créditos por servicio**, **Servicio con derecho adquirido**, edad o estado de salud. Esta sección le ayudará a determinar a qué tipo de beneficio tiene derecho y cuál se ajusta mejor a sus necesidades personales. Los tipos de beneficios son:

- **Pensión regular**
- **Pensión con derecho adquirido**
- **Pensión de retiro anticipado**
- **Beneficio por incapacidad total***

* El Beneficio por incapacidad total no es un beneficio de pensión, sino un beneficio independiente disponible
para los participantes elegibles.

Resumen de requisitos de elegibilidad por tipo de beneficio

En la siguiente tabla, se resumen los requisitos de elegibilidad para los cuatro tipos de beneficios que ofrece el **Program B** a los **Participantes**:

Tipo de beneficio	Edad mínima	Crédito mínimo por servicio	Condiciones adicionales
Pensión regular	65	25 años	Ninguna.
Pensión regular	62	25 años	Continuar trabajando en **Empleo cubierto** hasta una edad mínima de 62 años y haber obtenido crédito por al menos una **hora de servicio** en virtud de un acuerdo colectivo de trabajo que obliga al empleador a contribuir a una tasa que cubra este beneficio. Consulte las páginas 19 y 20 para obtener más información.
Pensión con derecho adquirido	65 años o la edad que tenga en el quinto aniversario de participación en el **Plan**, lo que ocurra más tarde.	Ninguna.	Cinco años de **Servicio con derecho adquirido**
Pensión de retiro anticipado	55	10 años	Ninguna.
Beneficio por incapacidad total	50	15 años	La incapacidad total (como lo demuestra una Notificación de concesión de beneficios por incapacidad del Seguro Social con una revisión de 3 años o más para la elegibilidad continua) comienza mientras trabaja en un **Empleo cubierto**.

Pensión regular

Recibirá una **Pensión regular** si alcanzó los 65 años y acumuló un mínimo de 25 meses de **Créditos por servicio** y dejó de trabajar en un **Empleo cubierto**.

También tendrá derecho a un **Pensión regular** si continuó en **Empleo cubierto** hasta los 62 años o más, si ganó al menos 25 años de **Créditos de servicio** y si tuvo al menos una **hora de servicio** a la tasa indicada en la columna A o en la columna C de la tabla a continuación.

El monto de la **Pensión regular** dependerá del nivel de beneficios que estaba vigente durante su último **Empleo cubierto** antes de retirarse (sujeto a la regla especial de las páginas 25 y 26 para interrupciones en **Empleos cubiertos**). Los niveles de beneficios que se indican en la tabla a continuación son para **participantes** cuyo último **Empleo cubierto** fue a partir del 1 de julio de 2024, pero antes del 1 de julio de 2026. Si su último **Empleo cubierto** fue a partir del 1 de julio de 2026, consulte la tabla de la página 20. Si su último **Empleo cubierto** fue antes del 1 de julio de 2024, debe consultar la SPD vigente en esa fecha. Se aplica una regla especial a los **participantes** que dejaron un **Empleo cubierto** antes del 1 de julio de 2024 y que posteriormente regresan a un **Empleo cubierto** después del 1 de julio de 2024 (pero antes del 1 de julio de 2026) (consulte las páginas 25 y 26).

Beneficio actual (si su último **Empleo cubierto** fue a partir del 1 de julio de 2024, pero antes del 1 de julio de 2026):

Fecha de entrada en vigencia de la tasa de contribución	Columna A **Pensión regular mensual de $468.00/ Beneficio por incapacidad total o adquirido de $18.70 por cada año de Crédito por servicio hasta un máximo de $468.00**	Columna B **Pensión regular mensual de $1,100.00/ Beneficio por incapacidad total o adquirido de $44,00 por cada año de Crédito por servicio hasta un máximo de $1,100.00**	Columna C **Pensión regular mensual de $1,276.00/ Beneficio por incapacidad total o adquirido de $51,04 por cada año de Crédito por servicio hasta un máximo de $1,276.00**
	Por hora	**Por mes**	**Por mes**
2024	$0.60	$237.25	$332.75
2025	$0.62	$244.25	$342.75
2026	$0.64	$251.25	$352.75
2027	$0.66	$258.25	$362.75

Su nivel de beneficios está determinado por la contribución que su empleador debe hacer al **Fondo**. En general, la tasa de contribución y los niveles de beneficios de la Columna A se aplican a los empleadores comerciales; la tasa de contribución y los niveles de beneficios de la Columna B se aplican al hospital Franklin Hospital y la tasa de contribución y los niveles de beneficios de la Columna C se aplican a los empleadores residenciales. Si no sabe con certeza qué nivel se aplica a usted o para los años posteriores a 2029, comuníquese con la Oficina del **Fondo**.

A partir del 1 de julio de 2027, el beneficio de pensión mensual que se le pagará al retirarse aumenta para los **Participantes** que están empleados activamente en un **Empleo cubierto** con un **Empleador contribuyente** a partir del 1 de julio de 2026.[1]

Beneficio de 2027 (si su último **Empleo cubierto** fue el 1 de julio de 2026 o a partir de esta fecha)

Fecha de entrada en vigencia de la tasa de contribución	Columna A	Columna B	Columna C
	Pensión regular mensual de $538.00/ Beneficio por incapacidad total o adquirido de $21.51 por cada año de Crédito por servicio hasta un máximo de $538.00	Pensión regular mensual de $1,265.00/ Beneficio por incapacidad total o adquirido de $50,60 por cada año de Crédito por servicio hasta un máximo de $1,265.00	Pensión regular mensual de $1,468.00/ Beneficio por incapacidad total o adquirido de $58,70 por cada año de Crédito por servicio hasta un máximo de $1,468.00
	Por hora	Por mes	Por mes
2024	$0.60	$237.25	$332.75
2025	$0.62	$244.25	$342.75
2026	$0.64	$251.25	$352.75
2027	$0.66	$258.25	$362.75
2028	$0.68	$265.25	$372.75
2029	$0.70	$272.25	$382.75

Si se **retira** el 1 de julio de 2027, o después de esa fecha, su pensión se calculará usando las tasas de "Beneficio de 2027" que figuran en la tabla anterior.

Si se **retira** antes del 1 de julio de 2027 (pero a partir del 1 de julio de 2026):

- su pensión se calculará inicialmente en función del nivel de "Beneficio actual" descrito en la tabla de la página 19 y, luego,
- a partir del 1 de julio de 2027, su pensión se recalculará automáticamente para tener en cuenta el aumento que se describe en la tabla "Beneficio de 2027". Este nuevo importe se abonará únicamente a partir de ahora. No se abonarán ajustes retroactivos.

[1] Se aplica una regla especial a los **participantes** que dejaron un **Empleo cubierto** antes del 1 de julio de 2026 y que posteriormente regresan a un **Empleo cubierto** después del 1 de julio de 2026 (consulte las páginas 25 y 26).

A continuación, se proporciona un ejemplo de cómo se calcula la Pensión regular:
Robert se **retira** en 2027 a los 65 años con 25 años de **Créditos de servicio**.

El monto de la pensión de Robert se determina multiplicando el nivel de beneficio mensual aplicable por el número de **Créditos de servicio,** hasta un máximo de 25. Para determinar el nivel de beneficio mensual que le corresponde, Robert debe consultar la tabla anterior para conocer la tasa que le corresponde al monto de la contribución por mes o por hora que su empleador estaba obligado a aportar en nombre de los empleados cubiertos según el último acuerdo colectivo de trabajo que regía su empleo.

En el ejemplo, Robert dejó el **Empleo cubierto** el 1 de julio de 2027 y su último **Empleo cubierto** estaba sujeto a un acuerdo colectivo de trabajo con un empleador comercial que requería contribuciones de $0.66 por hora. Esa tasa aparece en la Columna A y corresponde a un nivel de beneficio mensual de $21.51. Robert tendría derecho a una pensión mensual de $538.00 ($21.51 x 25 **Créditos de servicio** y redondeado al valor en dólares más cercano).

Con la misma edad y **Créditos de servicio**, si Robert trabajara bajo un contrato de vivienda que requiriera contribuciones de $362.75 por mes, consultaría la Columna C. Su nivel de beneficio mensual sería de $58.70 y tendría derecho a una pensión mensual de $1,468.00 ($58.70 x 25 **Créditos de servicio**).

Pensión con derecho adquirido

Tiene derecho a **retirarse** a los 65 años con una **Pensión con derecho adquirido** si tiene al menos cinco años de **Servicio con derecho adquirido** o si está trabajando en un **Empleo cubierto** o si cumple 65 años o, si es posterior, su quinto aniversario de participación.

Su beneficio mensual dependerá de cuánto **Crédito por servicio** haya ganado y el nivel de beneficio anual asociado con la tasa de contribución exigida al empleador vigente en virtud del último acuerdo colectivo de trabajo que regía su empleo. Consulte la tabla de la página 19 para conocer las tarifas vigentes a partir del 1 de julio de 2024, pero antes del 1 de julio de 2027; y la tabla de la página 20 para conocer las tarifas vigentes a partir del 1 de julio de 2027.

Pensión de retiro anticipado

Tiene derecho a **retirarse** con una **Pensión de retiro anticipado** una vez que haya cumplido 55 años si ha acumulado un mínimo de diez **Créditos de servicio**.

El monto de su **Pensión de retiro anticipado** será el monto de la **Pensión regular** o la **Pensión con derecho adquirido** que tendría derecho a recibir a los 65 años en función de lo siguiente:

- Su **Crédito por servicio**, y
- el nivel de beneficio anual asociado a la tasa de contribución exigida al empleador vigente en virtud del último acuerdo colectivo de trabajo que regía su empleo. Consulte las páginas 19 y 20.

Se reducirá entre un 0.5% y un 1% por cada mes que le falte para cumplir los 65 años en su **Fecha de inicio de la anualidad**.

Esta reducción se debe a que se prevé que un **Pensionado por retiro anticipado** reciba un beneficio de pensión durante un período más extenso que un **Pensionado** que **se retira** a los 65 años.

En la siguiente tabla, se muestra el porcentaje del beneficio de **Pensión regular** o **Pensión con derecho adquirido** que una persona con un retiro anticipado recibiría a una edad determinada. Estos son los porcentajes de lo que se pagaría si comenzara a recibir su pensión a los 65 años.

Edad de retiro												
En años	En meses											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
55	0.400	0.405	0.410	0.415	0.420	0.425	0.430	0.435	0.440	0.445	0.450	0.455
56	0.460	0.465	0.470	0.475	0.480	0.485	0.490	0.495	0.500	0.505	0.510	0.515
57	0.520	0.525	0.530	0.535	0.540	0.545	0.550	0.555	0.560	0.565	0.570	0.575
58	0.580	0.585	0.590	0.595	0.600	0.605	0.610	0.615	0.620	0.625	0.630	0.635
59	0.640	0.645	0.650	0.655	0.660	0.665	0.670	0.675	0.680	0.685	0.690	0.695
60	0.700	0.705	0.710	0.715	0.720	0.725	0.730	0.735	0.740	0.745	0.750	0.755
61	0.760	0.765	0.770	0.775	0.780	0.785	0.790	0.795	0.800	0.805	0.810	0.815
62	0.820	0.825	0.830	0.835	0.840	0.845	0.850	0.855	0.860	0.865	0.870	0.875
63	0.880	0.885	0.890	0.895	0.900	0.905	0.910	0.915	0.920	0.925	0.930	0.935
64	0.940	0.945	0.950	0.955	0.960	0.965	0.970	0.975	0.980	0.985	0.990	0.995

Ejemplo de retiro anticipado

Si reúne los requisitos para una **Pensión con derecho adquirido** de $750.00 por mes a los 65 años, y **se retira** diez años antes, a los 55 años, recibirá el 40% de lo que habría recibido a los 65 años. Su **Pensión de retiro anticipado** será de $300.00 por mes ($750.00 x 0.400). Esto supone una reducción del 60 % (120 meses x 0.5 %). La reducción es necesaria porque recibirá esta pensión durante un período más extenso en comparación con el tiempo que la recibiría si pospusiera su retiro hasta la **Edad normal de retiro** de 65 años.

Beneficio por incapacidad total

Será elegible para el **Beneficio por incapacidad total** si reúne los siguientes requisitos:

- Tiene al menos una **hora de servicio** a partir del 1 de julio de 2022.
- Cumplió 50 años.
- Tiene al menos 15 años de **Créditos de servicio**.
- Queda totalmente incapacitado mientras trabaja en un **Empleo cubierto**[1].
- Presenta ante el **Fondo** un Aviso de concesión de incapacidad del Seguro Social[2] que demuestra que usted quedó totalmente incapacitado mientras trabajaba en un **Empleo cubierto** con una revisión de 3 años o más para la continuación de la elegibilidad.

[1] Cualquier período de incapacidad seguido por un período de **Empleo cubierto** que sea compensado por la Worker's Compensation Law (Ley de Compensación del Trabajador) de New York o New Jersey se considerará **Empleo cubierto** si la condición médica o de salud mental que dio lugar a dicha cobertura de compensación del trabajador es la misma que dio lugar a su reclamación del **Beneficio por incapacidad total**. Además, cualquier período de incapacidad por el cual sea compensado con beneficios semanales por accidente y enfermedad de conformidad con la Ley de Discapacidad del Estado de Nueva York o la Ley de Beneficios por Discapacidad Temporal de Nueva Jersey se considerará **Empleo cubierto**.

[2] Si no puede cumplir uno o más de los requisitos para recibir un beneficio por incapacidad de parte de la Social Security Administration por motivos no relacionados con su condición médica o de salud mental, podría reunir los requisitos para recibir un **Beneficio por incapacidad total** si la **Junta** (o quien la **Junta** designe) determina que usted quedó total y permanentemente incapacitado, como resultado de una lesión corporal o una enfermedad que le impide participar en cualquier otro empleo o actividad remunerada, mientras estaba trabajando en un **Empleo cubierto**, sobre la base de evidencia médica que usted presente y que dicha evidencia sea satisfactoria para la **Junta** (o quien la **Junta** designe).

Hay un período de espera de seis meses entre la fecha en que dejó de trabajar por primera vez debido a una incapacidad total y la fecha en que puede comenzar su **Beneficio por incapacidad total**. Si su solicitud se recibe más de nueve meses después de que dejó de trabajar en un **Empleo cubierto**, su **Beneficio por incapacidad total** no comenzará antes del primer día del mes posterior a la recepción de su solicitud.

Independientemente de la edad que tenga cuando empiece el **Beneficio por incapacidad total**, dicho beneficio será igual a la cantidad de **Créditos por servicio** multiplicada por el nivel de beneficio anual asociado con la tasa de contribución de su empleador vigente bajo el último acuerdo colectivo de trabajo que regía su empleo. Una vez que el **Beneficio por incapacidad total**termina (como se describe a continuación), y en el momento en que usted sea elegible y elija comenzar una **Pensión regular** o una **Pensión con derecho adquirido**, el monto de su pensión, antes de cualquier reducción por la forma de beneficio que elija, será el mismo que el monto del **Beneficio por incapacidad total**. Si elige comenzar una **Pensión de retiro anticipado**, el monto será el de la **Pensión regular** o de la **Pensión con derecho adquirido** que hubiera tenido derecho a recibir a los 65 años de edad reducida por la mitad del 1% por cada mes en el que sea menor de 65 años.

El **Beneficio por incapacidad total** no es una pensión que se paga por el resto de su vida. Terminará el primer día del mes posterior a que se presente cualquiera de las siguientes situaciones, lo que ocurra primero:

- Realiza cualquier trabajo, independientemente de si el trabajo es un **Empleo cubierto** o no , o si trabaja por cuenta propia;
- Ya no está totalmente incapacitado;
- Ya no recibe beneficios por incapacidad del Seguro Social,
- Decide comenzar un beneficio de **Pensión temprana**, **Pensión anticipada** o **Pensión con derecho adquirido**;
- Cumple los 65 años;
- Muere; o
- El **Fondo** recibe información de que usted no es elegible para el **Beneficio por incapacidad total**.

Es posible que no reciba ni una pensión ni un **Beneficio por incapacidad total** del **Plan** por cualquier mes en el que reciba un beneficio por indemnización salarial o un beneficio por incapacidad a largo plazo ("beneficio LTD") del Building Service 32BJ Health Fund ("Health Fund").

Si recibe ese beneficio del Health Fund y posteriormente se determina que tiene derecho a una pensión o a un **Beneficio por incapacidad total** conforme al **Plan** con pago retroactivo correspondiente a cualquier período durante el cual haya recibido un beneficio por incapacidad a largo plazo (LTD) del Health Fund, el beneficio retroactivo que le corresponda se reducirá por el monto efectivamente pagado en concepto de beneficios LTD del Health Fund durante dichos períodos.

Después de haber recibido el **Beneficio por incapacidad total** durante un año, para poder continuar recibiéndolo, se le pedirá que recertifique su elegibilidad. Se requiere una recertificación anual y es posible que deba presentar su declaración de impuestos más reciente, una declaración de ingresos de la Social Security Administration, una declaración jurada de continuación de incapacidad o prueba de que continúa recibiendo beneficios por incapacidad del Seguro Social.

Si está casado, tenga en cuenta que el **Beneficio por incapacidad total** no ofrece ningún pago continuado para su cónyuge sobreviviente después de su muerte; por lo tanto, no se requiere el consentimiento de su cónyuge para que comience. Su cónyuge sobreviviente está protegido por la pensión antes del retiro para del cónyuge sobreviviente (ver página 31) mientras usted reciba el **Beneficio por incapacidad total**.

Alerta:

Si queda incapacitado y cree que su incapacidad podría ser total, debe comunicarse con Member Services. Si bien necesita solicitar el Seguro Social para calificar para el **Beneficio por incapacidad total**, la aplicación inmediata podría dar lugar a que reciba un pago retroactivo del **Beneficio por incapacidad total** por el período en que está esperando la resolución de su solicitud de Seguro Social. Si presenta la solicitud pasados los nueve meses de su último día de trabajo, no calificará para el **pago retroactivo del Beneficio por incapacidad total**.

Regla especial para montos de beneficios más altos

Una regla especial determinará si usted tiene derecho a un nivel de beneficios más alto después de una interrupción en su **Empleo cubierto**. Esta regla se aplicará a las **Pensiones regular**, **con derecho adquirido** y **de retiro anticipado**. Generalmente, si deja su **Empleo cubierto** después de ser elegible para una pensión según el **Program B**, pero antes de que comience a

recibir pagos de pensión y, luego, regresa a un **Empleo cubierto**, el beneficio se calculará en dos partes:

- La cantidad de **Créditos por servicio** que ganó antes de la primera terminación del **Empleo cubierto** (en función del nivel de beneficios vigente en ese momento),
  más
- la cantidad de **Créditos por servicio** que ganó después de regresar a un **Empleo cubierto** (en función del nivel de beneficios vigente en ese momento).

Se aplican reglas especiales si usted dejó el **Empleo cubierto** antes del 1 de julio de 2024 y regresa a un **Empleo cubierto** después del 1 de julio de 2024 (pero antes del 1 de julio de 2026), o si usted dejó el **Empleo cubierto** antes del 1 de julio de 2026 y regresa a un **Empleo cubierto** después del 1 de julio de 2026. Si pertenece a alguna de estas categorías y gana al menos un **Crédito por servicio** después de regresar a un **Empleo cubierto**, el monto de su beneficio total se calculará como si todos los **Créditos por servicio** (incluidos los que ganó antes de irse del **Empleo cubierto** la primera vez) se hubieran ganado en el nivel de beneficios vigente de la próxima vez que deje un **Empleo cubierto**.

Si regresa a un **Empleo cubierto** después de **retirarse**, el beneficio se calculará a partir de las reglas que se describen en las páginas 32 y 33 de la sección "Recontratación después del retiro".

Alerta:
Es importante que revise cuidadosamente el **Crédito por servicio** que tenemos registrado para usted. El **Crédito por servicio** es la base para calcular el monto de la pensión que recibirá. Cualquier discrepancia debe informarse al Member Services lo antes posible y antes de que decida **retirarse**.

Formas de pago de pensiones

Una vez que decida **retirarse**, la pensión se le pagará de una de las siguientes formas, que se describen con mayor detalle en las páginas 27 a 31, según su estado civil y la opción que elija al momento de retirarse:

- **Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses**
  - Formulario requerido para **Participantes** solteros
  - Formulario opcional para **Participantes** casados con el correspondiente consentimiento del cónyuge
- **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%**
  - Formulario requerido para **Participantes** casados, a menos que elija la **Pensión conjunta y de sobreviviente opcional del 75%** (como se define en la página 60)
- **Pensión conjunta y de sobreviviente opcional del 75%**
  - Formulario opcional para **Participantes** casados; no se requiere el consentimiento del cónyuge

Alerta:

Siempre que el término "casado" o "**Cónyuge**" se use en este folleto, el término se refiere a la persona con la que está legalmente casado. La Junta de fideicomiso le exige que proporcione documentación que acredite su relación con la entidad cuando solicite la pensión. Si su documentación es inexacta o engañosa, la **Junta** recuperará cualquier pago en exceso que se haya realizado basándose en esa información errónea, y podrá reducir los beneficios que se le paguen a usted o a cualquier persona en su nombre para recuperar esos pagos en exceso.

Montos de pensión más pequeños

Si el valor **en pago único del equivalente actuarial** de su beneficio de pensión a la **Fecha de inicio de su anualidad** es de $7,000 o menos, su beneficio de pensión se pagará automáticamente en un único pago cuando elija recibirlo (es decir, no tendrá la opción de recibir pagos mensuales de por vida). Si el valor **en pago único del equivalente actuarial** del beneficio de pensión pagadero al **Beneficiario** a la fecha de su muerte es de $7,000 o menos, el beneficio de pensión se pagará automáticamente al **Beneficiario** mediante un pago único en cuanto sea posible después de la fecha de su muerte (o de la fecha posterior en que el **Fondo**reciba la notificación de su muerte). Esto no se aplica al **Beneficio por incapacidad total**.

Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses

La **Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses** le proporciona una pensión mensual de por vida. Si muere antes de recibir, al menos, 12 pagos de la pensión, los pagos mensuales garantizados restantes se le pagarán a su **Beneficiario**. (Consulte las páginas 45 y 46 para obtener información sobre cómo nombrar un **Beneficiario** y consulte la página 57 para la definición de **Beneficiario**).

Por ejemplo, si muere después de recibir nueve pagos mensuales, los tres pagos restantes se harán a su **Beneficiario**. Si vive lo suficiente para recibir los 12 pagos mensuales garantizados, continuará recibiendo pagos mensuales durante toda su vida, pero no se le pagarán beneficios a su **Beneficiario** después de que usted muera. Si muere después de presentar una solicitud y haber alcanzado la **Fecha de inicio de la anualidad**, pero antes de recibir su primer pago, su **Beneficiario** tendrá derecho a 12 pagos.

Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%

La **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%** le proporciona pagos mensuales mientras viva. Y, después de su muerte, le proporciona a su **Cónyuge** (con quien estaba casado en la **Fecha de inicio de la anualidad**) la mitad del monto que usted recibía. Este monto se seguirá pagando mensualmente a su **Cónyuge** mientras viva. Después de que su **Cónyuge** muere, no se pagarán más beneficios.

Debido a que esta pensión se paga durante dos vidas en lugar de una, su pensión mensual es un porcentaje del monto mensual total que de otro modo se pagaría como **Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses**.

El porcentaje es del 89.0% más un 0.4% por cada año completo que su **Cónyuge** sea mayor que usted y menos un 0.4% por cada año que su **Cónyuge** sea menor que usted. Por ejemplo, si su **Cónyuge** es dos años menor que usted, su beneficio sería el 88.2% de la **Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses**.

*Ejemplo de una **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%**:*
Usted se **retira** con una **Pensión regular** a los 65 años. En el momento de su retiro, su **Cónyuge** también tiene 65 años. El monto de su **Pensión regular** en forma de una **Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses** es de $468.00. Con la **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%**, el monto mensual sería de $417.00 (0.89 x $468.00 = $416.52 redondeado al valor en dólares superior más cercano). Si muere antes que su **Cónyuge**, su **Cónyuge** continuaría cobrando el 50% del beneficio mensual que usted recibía, es decir $209.00 ($417.00 x 0.50 = $208.50, redondeado a valor en dólares superior más cercano). Este monto continuaría cada mes mientras viva su **Cónyuge**. Después de que muera su **Cónyuge**, se interrumpen todos los pagos de la pensión.

Si su **Cónyuge** fuera menor o mayor que usted, se tendría que hacer un ajuste adicional para tener en cuenta la diferencia de edad entre ambos.

Nota: El **Cónyuge** con quien estaba casado en la fecha en que comenzó a recibir su beneficio de pensión es el único **Cónyuge** que reúne los requisitos para recibir la parte correspondiente al sobreviviente de la **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%** (a menos que exista una **Qualified Domestic Relations Order (QDRO)** que exija el pago de la totalidad o de una parte de la **Pensión conjunta y de sobreviviente** a un excónyuge). Su **Cónyuge** debe estar vivo en el momento de su muerte para poder recibir la parte correspondiente al sobreviviente de la **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%**. Si su **Cónyuge** muere antes que usted, seguirá recibiendo el mismo beneficio mensual durante el resto de su vida, y todos los beneficios del **Plan** finalizarán con su muerte. Aunque se vuelva a casar, su nuevo **Cónyuge** no recibirá ningún beneficio si usted muere primero.

Pensión conjunta y de sobreviviente opcional del 75%

La **Pensión conjunta y de sobreviviente opcional del 75%** es similar a la **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%** en que le proporciona un beneficio reducido para poder realizar pagos mensuales continuos a su **Cónyuge** después de que usted muere. Si usted muere antes que el **Cónyuge** con quien estaba casado en la **Fecha de inicio de la anualidad**, el 75% del monto que recibía mensualmente se seguirá pagando a ese **Cónyuge** mientras este viva. Después de que su **Cónyuge** muere, no se pagarán más beneficios.

Al igual que la **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%**, dado que esta pensión se paga durante dos vidas en lugar de una, es un porcentaje del monto mensual total que de otro modo se pagaría como **Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses**.

El porcentaje es del 84.0%, más un 0.5% por cada año que su **Cónyuge** sea mayor que usted y menos un 0.5% por cada año que su **Cónyuge** sea menor

que usted. Por ejemplo, si su **Cónyuge** es dos años menor que usted, su beneficio será el 83% de la **Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses**.

*Ejemplo de una **Pensión** conjunta **y de sobreviviente opcional del 75%:*** Usted se **retira** con una **Pensión regular** a los 65 años. En el momento de su retiro, su **Cónyuge** también tiene 65 años. El monto de su **Pensión regular** en forma de una **Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses** es de $468.00. Con la **Pensión conjunta y de sobreviviente opcional del 75%**, el monto mensual sería de $394.00 (0.84 x $468.00 = $393.12 redondeado al valor en dólares superior más cercano). Si muere antes que su **Cónyuge**, su **Cónyuge** continuaría cobrando el 75% del beneficio mensual que usted recibía, es decir $296.00 ($394.00 x 0.75 = $295.50, redondeado a valor en dólares superior más cercano). Este monto continuaría cada mes mientras viva su **Cónyuge**. Después de que muera su **Cónyuge**, se interrumpen todos los pagos de la pensión.

Si su **Cónyuge** fuera menor o mayor que usted, se tendría que hacer un ajuste adicional para tener en cuenta la diferencia de edad entre ambos.

Nota: Su **Cónyuge** debe estar vivo en el momento de su muerte para poder recibir la parte correspondiente al sobreviviente de la **Pensión conjunta y de sobreviviente opcional del 75%**. Si su **Cónyuge** muere antes que usted, seguirá recibiendo el mismo beneficio mensual durante el resto de su vida, y todos los beneficios del **Plan** finalizarán con su muerte.

La forma de pago que se aplica a su caso

Si no está casado en la **Fecha de inicio de la anualidad**, o está casado y no es posible localizar a su **Cónyuge**, su pensión se pagará en forma de **Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses**.

Si está casado en la **Fecha de inicio de la anualidad**, su pensión se pagará como una **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%**, a menos que elija recibir una **Pensión conjunta y de sobreviviente opcional del 75%** o la **Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses**. Si elige la **Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses**, su **Cónyuge** debe dar su consentimiento por escrito. Si elige la **Pensión conjunta y de sobreviviente opcional del 75%**, el consentimiento del cónyuge no es necesario.

Si el valor **en pago único del equivalente actuarial** del beneficio que se le paga es de $7,000 o menos a partir de la **Fecha de inicio de la anualidad**, el beneficio se abonará en forma de pago único en lugar de una pequeña cuota mensual en el momento en que usted decida recibir el beneficio de pensión. Si el valor **en pago único del equivalente actuarial** del beneficio pagadero a su **Beneficiario** es de $7,000 o menos a la fecha de su muerte, el beneficio se pagará en forma de pago único tan pronto como sea posible después de su muerte (o si es posterior, después de que el **Fondo** reciba notificación de su muerte). Usted o su **Beneficiario** podrán optar por que el pago único se realice directamente a un **Plan de retiro elegible** específico mediante una **Reinversión directa**. Comuníquese con la Oficina del **Fondo** para obtener más información.

Cuando esté listo para solicitar su pensión, recibirá una explicación completa de sus opciones y el formulario de solicitud necesario para elegir su forma de pago.

Beneficios por muerte antes del retiro

Si está casado: Su **Cónyuge** está automáticamente cubierto por una pensión del cónyuge sobreviviente antes del retiro en los siguientes casos:

- Tiene **Derecho adquirido** (consulte las páginas 13 y 14 para obtener información sobre **Servicio con derecho adquirido**); y
- muere antes de comenzar a recibir su pensión (su **Fecha de inicio de la anualidad**).

En general, la pensión del cónyuge sobreviviente antes del retiro le proporcionará a su **Cónyuge** una pensión mensual de por vida, equivalente a la mitad de la pensión mensual que habría recibido si usted se hubiera **retirado** y optado por la **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%**. Es decir, si usted muere después de cumplir con los requisitos de elegibilidad (edad y **Crédito por servicio**) para una pensión, pero antes de comenzar a recibirla, su **Cónyuge** sobreviviente será inmediatamente elegible para recibir un beneficio igual al que habría recibido por una **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%** si usted hubiera comenzado a recibir esa pensión el día antes de morir. Si usted muere antes de cumplir con los requisitos de elegibilidad para una pensión, su **Cónyuge** será elegible para comenzar a recibir la pensión del cónyuge sobreviviente antes del retiro en la fecha en que usted hubiera sido elegible por primera vez para una pensión.

Su **Cónyuge** pueden optar por esperar y comenzar a recibir la pensión del cónyuge sobreviviente antes del retiro en una fecha posterior, pero a más tardar el primer día del mes siguiente a aquel en que usted habría alcanzado la **Edad normal de retiro**. El importe mensual podría ser mayor debido al aplazamiento.

Si no está casado: Si no está casado, puede optar a recibir una **Pensión regular, con derechos adquiridos** o **de retiro anticipado** y morir mientras trabajaba en un **Empleo cubierto** antes de haber presentado una solicitud de beneficios, el **Beneficiario** de su beneficio de seguro de vida pagadero por el Building Service 32BJ Health Fund recibirá los 12 pagos mensuales garantizados que se habrían pagado si hubiera elegido la **Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses**. Si no designó a un **Beneficiario** para recibir el beneficio del seguro de vida, su **Beneficiario** fallece antes que usted o está involucrado de alguna manera en su muerte, los 12 pagos mensuales garantizados se abonarán a su patrimonio en un único pago global.

Si no está casado y muere antes de ser elegible para recibir una **Pensión regular, con derechos adquiridos** o **de retiro anticipado**, no se pagarán beneficios a sus **Beneficiarios**.

Recontratación después del retiro

Si se **retira**, puede volver a trabajar. Sin embargo, si regresa a un **Empleo cubierto** o a cualquier otra forma de trabajo que se considere un **Empleo descalificador**, su pensión podría quedar suspendida durante ese período de trabajo. Consulte la definición de **Empleo descalificador** en la página 58 para obtener más información.

Debe informar a Member Services en el plazo de los 30 días posteriores a su comienzo en el **Empleo descalificador**, sin importar cuántas horas trabaje. Utilizaremos esta información para determinar si se deben suspender o no los pagos de pensiones.

- *Antes de la **Edad normal de retiro** (generalmente a los 65 años)*: se suspenderán los pagos de su pensión para cualquier mes que trabaje en un **Empleo descalificador**. Si no se notifica a tiempo a Member Services, esto podría provocar la suspensión de sus beneficios hasta por un año adicional, incluso después de que deje de trabajar.
- *Después de la **Edad normal de retiro**, pero antes del año calendario siguiente al año en que cumpla 70 años y medio:* los pagos de pensión se suspenderán por cada mes en el que trabaje 40 horas o más en un **Empleo descalificador**.
- *Después del 1 de abril del año calendario siguiente al año en que cumpla 70 años y medio:* los pagos de pensión no se suspenderán. Usted puede seguir trabajando y cobrando su pensión sin restricciones.

Alerta:
Si está considerando regresar al trabajo después de haber comenzado a recibir su pensión, le recomendamos que se comunique con Member Services con anticipación para determinar si el empleo que tiene en mente puede ser un empleo descalificador.

Si su pensión está suspendida y se **retira** nuevamente después de haber obtenido al menos tres **Créditos por servicio** adicionales, su beneficio se recalculará como si no se hubiera **retirado** antes. Se aplican reglas especiales si se **retira** antes de obtener al menos tres **Créditos por servicio**. Para obtener más información, póngase en contacto con Member Services.

Si se **retira** antes de la **Edad normal de retiro** y vuelve a trabajar en un **Empleo descalificador**, su pensión quedará suspendida. Cualquier **Crédito por servicio** adicional que obtenga a través de la recontratación antes de su **Edad normal de retiro** tendrá una **Fecha de inicio de la anualidad** independiente después de que deje de trabajar en el **Empleo descalificador**. La **Fecha de inicio de la anualidad** independiente para estos beneficios adicionales será al menos 30 días después de que el **Fondo** le informa las opciones de pago disponibles, a menos que el beneficio deba pagarse como una **Pensión conjunta y de sobreviviente** en la **Edad normal de retiro**, o después de esta, y usted y su **Cónyuge** dan su consentimiento por escrito para comenzar los pagos antes de que finalice el período de 30 días.

Todo **Crédito por servicio** adicional que obtenga después de la **Edad normal de retiro** se determinará al final de cada año calendario y será pagadero a partir del 1 de enero siguiente al final del año calendario en el que usted obtuvo el **Crédito por servicio** adicional, siempre que el pago de los beneficios no se suspenda (es decir, si trabaja menos de 40 horas al mes en un **Empleo descalificador** entre su **Edad normal de retiro** y la **Fecha de inicio requerida**). Los beneficios adicionales se pagarán en la forma de pago vigente a partir de la **Fecha de inicio de la anualidad** inmediatamente anterior a la fecha en que dichos beneficios adicionales pasaron a ser pagaderos.

Póngase en contacto con Member Services si tiene alguna pregunta sobre esta disposición.

Información general

Retiro

El retiro conforme al **Plan** es voluntario. Todos estos beneficios se suman a cualquier beneficio que usted reciba del Social Security. A fin de ser elegible para recibir beneficios del **Plan**, debe solicitar un beneficio de pensión y renunciar por completo a todo **Empleo descalificador** (consulte la página 58), salvo que haya alcanzado la **Edad normal de retiro**, después de la cual podrá seguir trabajando hasta 40 horas al mes en un **Empleo descalificador**.

Debe comenzar a recibir la pensión antes del 1 de abril siguiente al año en que cumpla 70 años y medio, como se indica en las páginas 37 y 38, aunque todavía esté trabajando.

Sus declaraciones al Fondo: Fraude

Las personas que solicitan beneficios del **Plan** deben proporcionar al **Fondo** toda la información necesaria por escrito que se pueda solicitar razonablemente con el fin de determinar su derecho (o el derecho de su **Beneficiario**) a un beneficio del **Plan**. El hecho de no cumplir con estas solicitudes de forma oportuna y de buena fe será fundamento suficiente para demorar, rechazar o suspender el pago de los beneficios. La **Junta** será el único juez de la norma de prueba requerida en cada caso.

La información que proporcione al **Fondo**, incluidas las declaraciones sobre su edad y estado civil, influye en la determinación de sus beneficios. Si cualquier información que suministra es falsa, si comete un acto o práctica que constituye fraude, o si tergiversa intencionalmente hechos materiales, es posible que deba indemnizar y devolver al **Fondo** los pagos de beneficios efectuados basándose en sus declaraciones falsas, el fraude o la tergiversación. Además, la **Junta** podrá denegar los beneficios a una persona que afirme ser su **Cónyuge** si usted declaró que no estaba casado o que estaba casado con otra persona, ya que, a todos los efectos, la **Junta** tiene derecho a basarse en su declaración respecto de si está casado y, de ser así, con quién.

Además, si el **Fondo** pagó un beneficio como resultado de declaraciones falsas, fraude o tergiversación, el **Fondo** puede solicitar el reintegro, decidir presentar cargos penales y tomar cualquier otra medida que considere razonable.

Consulte la sección “Pagos en exceso” en la página 48 para obtener más información.

Cómo solicitar una pensión

Las solicitudes para todos los tipos de pensiones se pueden obtener en la oficina de Servicios de Retiro ubicada en 25 West 18th Street, New York, New York, 10011-4676.

Cuando esté listo para **retirarse**, programe una cita de asesoramiento para el retiro y reúnase con un asesor en persona o por teléfono. Un asesor de retiro lo guiará a usted y a su **Cónyuge**, si está casado durante todo este proceso. Se le recomendará que asista a la cita acompañado de su **Cónyuge**. Durante la cita, elegirá la opción de pago de su pensión y firmará la Carta de resumen de la pensión.

Puede solicitar una pensión mientras aún esté trabajando, siempre que deje todo **Empleo descalificador** antes de comenzar a recibir los beneficios de pensión.

Deberá presentar prueba de su edad, junto con los siguientes documentos:

- Si está casado, prueba de la edad de su **Cónyuge** y prueba de matrimonio.
- Si su **Cónyuge** está muerto, certificado de defunción de su **Cónyuge**.
- Una copia de la sentencia de divorcio o de la sentencia o acuerdo de separación, si está divorciado o legalmente separado.

Si estos documentos están archivados en la Oficina del **Fondo**, no tendrá que volver a enviarlos. Su asesor de retiro le indicará qué documentos debe traer. Se deberán presentar todos los documentos requeridos a la Oficina del **Fondo** antes de que puedan comenzar a pagar su pensión.

Alerta:
Si usted está casado, las leyes federales exigen que el **Fondo** pague su beneficio como una **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%**, a menos que su **Cónyuge** acepte renunciar a su derecho a esta opción de pago o elija la **Pensión conjunta y de sobreviviente del 75%**. El requisito de consentimiento puede eliminarse si el **Plan** determina (con base en la evidencia que usted proporciona) que no puede localizar a su **Cónyuge** después de haber realizado esfuerzos diligentes para encontrarlo. También puede eliminarse si existen circunstancias atenuantes reconocidas por el Internal Revenue Service (the "IRS"), por ejemplo, que usted se haya separado legalmente de su cónyuge o que su **Cónyuge** lo hay abandonado y usted tiene una orden judicial a tal efecto.

Debe enviar su solicitud lo antes posible después de completarla. El Departamento de Servicios de Retiro recomienda que presente su solicitud al menos tres meses antes de la fecha en que desea que comience a recibir su pensión.

Existe un período de espera mínimo de 30 días después de que se le haya proporcionado una explicación por escrito de sus beneficios hasta que pueda comenzar a recibir la pensión, a menos que usted (con el consentimiento de su **Cónyuge**, si está casado) renuncie a este período de espera. En este caso, su pensión comenzará el primer día del mes siguiente a la fecha en que se reciba su solicitud (pero no menos de siete días después de que se haya proporcionado la explicación por escrito). Por ejemplo, si envió una solicitud por correo el 7 de marzo y su solicitud completa se recibe el 15 de marzo, su **Fecha de inicio de la anualidad** será el 1 de mayo, a menos que usted y su **Cónyuge** hayan renunciado al período de espera de 30 días. En ese caso, su **Fecha de inicio de la anualidad** será el 1 de abril. Tenga en cuenta que, dependiendo de cuándo recibamos su solicitud, es posible que no reciba su primer pago hasta después de la **Fecha de inicio de la anualidad**. En ese caso, su primer pago incluirá todos los pagos que se le deben por el período desde su **Fecha de inicio de la anualidad** hasta la fecha en que comience el pago de su pensión.

Cuándo comienzan los beneficios de pensión

En general, su beneficio de pensión se paga a partir del primer día del mes siguiente al mes en que usted haya cumplido con los requisitos de elegibilidad para recibir un beneficio de pensión y la Oficina del **Fondo** haya recibido una solicitud completa que incluya su documentación de respaldo, como certificados de nacimiento, un certificado de matrimonio, una sentencia de divorcio, etc. La fecha en que se pagan por primera vez los beneficios de pensión se conoce como su **Fecha de inicio de la anualidad**.

Si, después de terminar el **Empleo cubierto**, espera para comenzar su pensión hasta después de la **Edad normal de retiro**, recibirá una pensión mensual que se incrementará para reflejar el período posterior a su **Edad normal de retiro** durante el cual usted no estaba recibiendo beneficios. El aumento será del 1% por cada mes que su beneficio se haya pospuesto después de su **Edad normal de retiro** hasta los 70 años, y un 1.5% por cada mes que se haya pospuesto su beneficio a partir de entonces. No se aplicará ningún aumento a los meses en los que su beneficio estuvo suspendido.

En cualquier caso, debe comenzar a recibir su pensión antes del 1 de abril del primer año calendario después de cumplir 70 años y medio, incluso si todavía está trabajando en un **Empleo cubierto**. Esto se conoce como su **Fecha de inicio requerida**. Si usted no comienza a recibir su pensión en la fecha requerida, es posible que deba pagar una multa al Internal Revenue Service de hasta el 25% del monto de los pagos que no comenzó a recibir en el momento correspondiente.

Si usted solicita la pensión y proporciona toda la información necesaria al **Fondo**, su pensión se pagará en la forma que usted y su **Cónyuge**, si corresponde, seleccionen. (Las modalidades de beneficios disponibles y las reglas para seleccionarlas se encuentran en las páginas 26 a 32). De lo contrario, la ley exige que el **Fondo** comience a pagar su beneficio en su **Fecha de inicio requerida** como una **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%**, calculada sobre el supuesto de que usted está casado y que es tres años mayor que su **Cónyuge**, a menos que conste en los registros la fecha de nacimiento de su **Cónyuge**. Una vez que comience a percibir su pensión, solo se permiten dos cambios. Primero, el **Fondo** cambiará la opción de pago de una **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%** a una **Pensión vitalicia individual** con **garantía de 12 meses** si demuestra que no tenía un **Cónyuge** en la fecha efectiva de la pensión. Segundo, el **Fondo** ajustará el monto del beneficio de la **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%** en el futuro en función de la diferencia de edad real entre usted y su **Cónyuge**, si presenta un comprobante de la edad de ambos. Todo cambio realizado en función de la diferencia de edad real entre usted y su **Cónyuge** se aplicará de allí en adelante y no de manera retroactiva.

El **Fondo** hará todo lo posible por contactarlo y localizarlo para ayudarlo a reclamar su pensión. Si no se comunica con el **Fondo** en los seis meses posteriores al intento del **Fondo** de comunicarse con usted, se lo considerará "ilocalizable". Si se lo considera "ilocalizable" y permanece en esa condición durante dos años, perderá el derecho a los beneficios que no haya reclamado. Sin embargo, tiene derecho a reclamar el pago de los beneficios que haya perdido. Los beneficios a los que tenga derecho y que anteriormente haya perdido por falta de reclamación se le pagarán sin intereses. Sin embargo, el pago de dichos beneficios se reducirá en la medida en que el **Plan** haya efectuado algún pago en exceso a otra persona como consecuencia de que se lo haya considerado "ilocalizable". Consulte la sección "Pérdida de los beneficios de pensión" en las páginas 40 y 41 para obtener más información sobre las circunstancias en las que podría perder beneficios del **Plan**. Es importante que informe al **Fondo** sobre cualquier cambio de dirección u otra información personal.

Cómo solicitar un beneficio por incapacidad total y cuándo comienzan los beneficios por incapacidad total

Si cree que reúne los requisitos para un **Beneficio por incapacidad total**, llame a Member Services al 1-800-551-3225.

Para solicitar el **Beneficio por incapacidad total**, usted debe presentar un Formulario de verificación de elegibilidad por incapacidad y una prueba de incapacidad (generalmente, un Aviso de concesión de incapacidad de la Social Security Administration). Para obtener una copia del Formulario de verificación de elegibilidad por incapacidad, póngase en contacto con Member Services. Debe presentar este formulario tan pronto como sea posible después de que comience su incapacidad por las razones que se explican en las páginas 23 a 25.

El Departamento de elegibilidad del **Fondo** revisará su Formulario de verificación de elegibilidad por incapacidad para determinar si cumple con los requisitos de elegibilidad para un **Beneficio por incapacidad total** tal como se describe en las páginas 23 a 25 de la sección "**Beneficio por incapacidad total**".

Si se aprueba su solicitud del **Beneficio por incapacidad total**, se le notificará el monto y la fecha de inicio de su **Beneficio por incapacidad total**. En ningún caso los pagos de su **Beneficio por incapacidad total** comenzarán antes del primer día del séptimo mes después de la última vez que trabajó en un **Empleo cubierto**.

Incompetencia o incapacidad

Si la **Junta** determina que usted no puede ocuparse de sus asuntos debido a una incapacidad mental o física, la **Junta** podrá solicitar cualquier pensión que le corresponda para su manutención y sustento, o pagarla a cualquier otra persona que la **Junta** considere un **Beneficiario** adecuado, a menos que su representante legal haya presentado una solicitud de pago.

No se permite la duplicación de pensiones

Incluso si más de un empleador realiza contribuciones en su nombre al mismo tiempo a este **Fondo**, recibirá solo una pensión conforme al **Program B**, que es el programa de pensiones que se describe en este folleto. Si acumula **Créditos por servicio** conforme al **Program B** y conforme al Program A, el Program C, el Program D, el Program MA, el Program CT o cualquier otro programa bajo el Fondo al mismo tiempo, sus beneficios se acumularán durante ese período bajo el programa que proporcione la tasa más alta para cada período de crédito simultáneo, generalmente el Program A.

Si acumula **Crédito por servicio** bajo el **Program B** y otro programa de este **Fondo** para trabajos realizados en diferentes períodos, sus beneficios se calcularán por separado para cada programa. Además, se le ofrecerán diferentes opciones sobre cómo desea recibir su pensión y recibirá dos cheques separados.

Suspensión de los beneficios de pensión

Los pagos comienzan cuando usted se **retira** bajo las reglas del **Plan** y generalmente continuará durante el resto de su vida. Sin embargo, si tiene un **Empleo descalificador** (como se define en la página 58) después del retiro y no ha alcanzado su **Fecha de inicio requerida**, se podría suspender su pensión. (Para obtener más información, consulte las páginas 32 y 33 y las páginas 39 y 40 de este folleto). Debe notificar a Member Services en un plazo de 30 días desde el inicio del trabajo en un **Empleo descalificador**. Si no presenta esta notificación, sus beneficios podrían suspenderse hasta por un año adicional después de que deje de trabajar.

Alerta:
Si considera regresar al trabajo después de que haya comenzado a recibir los pagos de su pensión, es una buena idea comunicarse con Member Services con anticipación para determinar si el empleo que tiene en mente puede ser un **Empleo descalificador**.

Pérdida de los beneficios de pensión

En determinadas circunstancias, su beneficio podrá ser rechazado, reducido o suspendido. Estas circunstancias son las siguientes:

1. Si su **Empleo cubierto** finaliza por una renuncia, un despido o la muerte antes de que haya completado cinco (5) años de **Servicio con derecho adquirido** y usted no alcanza la **Edad normal de retiro** mientras continúa trabajando en el **Empleo cubierto**, su beneficio de retiro se perderá, como se describe con más detalle en la sección **Servicio con derecho adquirido** de esta SPD. (Consulte **Servicio con derecho adquirido** en las páginas 13 y 14).
2. Si tiene **Derecho adquirido**, siempre tendrá derecho a los beneficios que haya acumulado durante los períodos en los que su empleador estaba obligado a hacer contribuciones al **Fondo** en su nombre. Si su empleador deja de tener la obligación de hacer contribuciones al **Fondo** en nombre de los empleados de su categoría y usted continúa trabajando para ese empleador en esa categoría, su trabajo ya no será un **Empleo cubierto** y usted no recibirá **Crédito por servicio**. Además, los beneficios que se basan en el **Crédito por servicios pasados** pueden reducirse o cancelarse en determinadas circunstancias si su último empleador ya no está obligado a realizar contribuciones al **Fondo**.
3. Si la situación financiera del **Plan** se deteriorara lo suficiente, podría ser necesario reducir determinados beneficios del **Plan**, de conformidad con las leyes federales.
4. Si el **Plan** se cancela, determinados beneficios contemplados en el **Plan** podrían reducirse o eliminarse, de conformidad con las leyes federales. (Para obtener más información, consulte la sección "Enmienda o cancelación del plan" en las páginas 50 y 51).
5. Las leyes federales permiten el pago de la totalidad o una parte de su beneficio a otra persona, siempre que el pago se realice en cumplimiento de una **Qualified Domestic Relations Order ("QDRO")** relacionada con los pagos de manutención de los hijos, de pensión alimenticia o de derechos sobre bienes conyugales. (Consulte **Qualified Domestic Relations Order** en la página 48 para obtener más información).
6. Si usted no proporciona a los agentes fiduciarios su dirección más reciente y no se le puede localizar, es posible que no puedan distribuirle el beneficio. Si los agentes fiduciarios no pueden localizarlo para comenzar a recibir su beneficio en la **Fecha de inicio requerida**, es posible que se lo considere "ilocalizable". Si se lo considera «perdido" después de un período de dos años, perderá los beneficios no reclamados.
7. Si no presenta la solicitud adecuada para su beneficio de retiro o no proporciona la información necesaria, es posible que los agentes fiduciarios no puedan distribuirle el beneficio.
8. Consulte la sección "Suspensión de los beneficios de pensión" en las páginas 32 y 33 y en las páginas 39 y 40 para determinar si su recontratación después de la **Edad normal de retiro** puede provocar la suspensión de los pagos de beneficios de retiro.
9. En determinadas circunstancias, si usted recibe beneficios a los que no tiene derecho, es posible que deba devolverlos al **Plan**. Consulte la sección "Pagos en exceso" en la página 48 para obtener más información.

Cumplimiento de las leyes federales

El **Plan** está regido por los reglamentos y las normas del Internal Revenue Service (el "IRS"), el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y la ley fiscal vigente. El **Plan** siempre se interpretará de conformidad con estos reglamentos, normas y leyes. Generalmente, las leyes federales tienen prioridad sobre las leyes estatales.

La decisión del plan sobre su solicitud

Si se rechaza su solicitud (reclamación) de beneficios total o parcialmente, el **Plan** le proporcionará una notificación por escrito en la que se le informará lo siguiente:

- Los motivos específicos de la determinación del **Plan** y las referencias a las disposiciones específicas del **Plan** en las que se basó la determinación.
- Una descripción de cualquier material o información adicional necesaria para completar su reclamación (incluida una explicación de por qué se necesita la información).
- Una descripción del procedimiento de apelación del **Plan** y de los plazos aplicables, así como una declaración de su derecho a iniciar una demanda conforme a las leyes federales luego de una resolución desfavorable en la apelación.

- Una declaración de que usted tiene derecho a presentar comentarios escritos, documentos, registros y otra información relacionada con la reclamación. A su solicitud, el **Plan** pondrá a su disposición (o le proporcionaremos copias de) todos los documentos, registros y demás información relevante para su reclamación.

Si solicitó una **Pensión regular**, una **Pensión con derecho adquirido** o una **Pensión de retiro anticipado**, se le enviará la notificación dentro de un plazo razonable, pero no más tarde de 90 días después de que el **Plan** reciba su solicitud. Si circunstancias especiales requieren una extensión del tiempo (hasta 90 días adicionales) para procesar su solicitud, se le informará por escrito en el período incial de 90 días sobre esas circunstancias especiales y la fecha en la que puede esperar una decisión sobre su solicitud.

Reglas especiales para reclamaciones del Beneficio por incapacidad total

Para solicitar el **Beneficio por incapacidad total**, usted debe presentar un Formulario de verificación de elegibilidad por incapacidad y una prueba de incapacidad (generalmente, un Aviso de concesión de incapacidad de la Social Security Administration). Para obtener una copia del Formulario de verificación de elegibilidad por incapacidad, póngase en contacto con Member Services. Debe presentar este formulario tan pronto como sea posible después de que comience su incapacidad por las razones que se explican en las páginas 23 a 25.

El Departamento de Elegibilidad del **Fondo** revisará su Formulario de verificación de elegibilidad por incapacidad para determinar si cumple con los requisitos de elegibilidad del **Beneficio por incapacidad total**, tal como se describe en las páginas 23 a 25 de la sección "**Beneficio por incapacidad total**". La **Junta**, o quien esta designe, tiene absoluta discreción para tomar todas las determinaciones de incapacidad.

Si se determina que no cumple con los requisitos para un **Beneficio por incapacidad total**, el **Fondo** le proporcionará un aviso de rechazo por escrito en el que se incluirá toda la información enumerada en la sección anterior, páginas 41 y 42 en la sección "La decisión del plan sobre su solicitud".

Se le comunicará la decisión sobre su elegibilidad dentro de un plazo de 45 días a partir de la fecha de recepción de su solicitud. Si se determina que es necesaria una extensión de tiempo para procesar su solicitud (debido a circunstancias fuera del control del **Plan**, como que usted no haya presentado un Aviso de concesión de incapacidad del Seguro Social), el período de 45 días se puede extender por hasta 30 días adicionales y, si aún se necesita más tiempo después de terminado ese período, puede haber una extensión más de 30 días adicionales. Si es necesaria una extensión, será notificado dentro del período inicial de 45 días acerca de las circunstancias que requieren dicha extensión y la fecha en la cual se espera que se tome una decisión. En el aviso, se le informarán las normas para tener derecho al **Beneficio por incapacidad total** y los problemas que están retrasando la decisión respecto a su reclamación, así como la información adicional que se requiere para resolver esos problemas.[3]

Si se aprueba su solicitud del **Beneficio por incapacidad total**, se le notificará el monto y la fecha de inicio de su **Beneficio por incapacidad total**. En ningún caso los pagos de su **Beneficio por incapacidad total** comenzarán antes del primer día del séptimo mes después de la última vez que trabajó en un **Empleo cubierto**.

Apelación de beneficios rechazados

Si su solicitud (reclamación) de beneficios de pensión o **Beneficio por incapacidad total** es denegada total o parcialmente, usted (o su representante autorizado) puede apelar por escrito ante el Comité de apelaciones de la Junta de fideicomiso. Su apelación deberá presentarse en el plazo de los 180 días siguientes a la fecha de la notificación de la resolución.

Las apelaciones a la Junta de fideicomiso se deben enviar por escrito a la siguiente dirección:

Comité de apelaciones de la Junta de fideicomiso
Building Service 32BJ Pension Fund
25 West 18th Street
New York, NY 10011-4676

[3] Si no es elegible para recibir beneficios por incapacidad del Seguro Social por motivos no relacionados con su condición médica o de salud mental (ver nota al pie 2 de la página 23), y su solicitud para un **Beneficio por incapacidad total** se basa en información médica, en el aviso del **Plan** con respecto a la decisión sobre su solicitud se incluirá toda la información descrita en la sección "La decisión del plan sobre su solicitud", junto con un análisis adicional de todas las pruebas médicas, normas, pautas y protocolos que el **Plan** ha recibido o utilizado en la consideración de su solicitud, y, previa solicitud, se identificará a cualquier experto médico o vocacional cuyo asesoramiento se haya obtenido en nombre del **Plan** en relación con la denegación de un beneficio, independientemente de que dicho asesoramiento se haya tenido en cuenta o no al tomar la decisión sobre el beneficio. Si corresponde, la notificación del **Plan** también identificará cualquier criterio de necesidad médica, tratamiento experimental u otra exclusión o limitación similar en la que se base la decisión, y explicará el criterio científico o clínico que sustenta dicha decisión, aplicando los términos del **Plan** a sus circunstancias médicas, o indicará que dicha explicación se le proporcionará sin cargo si la solicita. El aviso de la decisión del **Plan** también se brindará de manera apropiada desde el punto de vista cultural y lingüístico, tal como lo exigen los reglamentos gubernamentales.

En su apelación, se deben establecer claramente los motivos por los que no está de acuerdo con la decisión relativa a su pensión y se debe incluir cualquier documento adicional, registros u otra evidencia que usted crea que se deba considerar en relación con la apelación.

Debe presentar una apelación antes de iniciar cualquier tipo de acción legal para revisar el rechazo de los beneficios.

El Comité de apelaciones considerará su apelación y le informará su decisión después de revisar toda la evidencia necesaria y pertinente. Usted (o su representante autorizado) puede enviar comentarios por escrito, documentos, registros y otra información relacionada con la reclamación que respalde su apelación. Para considerar la apelación, el Comité de apelaciones revisará toda la información que envíe, incluso si no se envió ni consideró en la determinación inicial de beneficios. Además, si lo solicita por escrito, el **Plan** le proporcionará a usted (o a su representante autorizado) acceso a todos los documentos, registros y otra información relevante para su reclamación, o bien copias de estos.

Si apela la denegación de una solicitud de un **Beneficio por incapacidad total** que se basó en pruebas médicas distintas de una resolución del Seguro Social, según se describe en la nota al pie 2 de la página 23, el **Plan** también le enviará, sin costo alguno y ya sea que usted lo solicite o no, cualquier prueba nueva o adicional que el **Plan** haya considerado, usado o generado en relación con la revisión de la apelación, así como cualquier fundamento nuevo o adicional para la denegación de la solicitud, de modo que usted tenga una oportunidad razonable de responder antes de que el Comité de apelaciones tome una decisión sobre su apelación.

El Comité de apelaciones revisará todas las apelaciones durante su próxima reunión programada regularmente, siempre que su apelación sea recibida por el **Plan** al menos 30 días antes de la fecha de la reunión. Si su apelación es recibida por el **Plan** con menos de 30 días de anticipación a la próxima reunión del Comité de apelaciones programada regularmente, se revisará su apelación en la segunda reunión programada regularmente después de que el **Plan** reciba su apelación. Si circunstancias especiales requieren una extensión del tiempo para procesar su apelación, el Comité de apelaciones tomará la decisión sobre su apelación durante la tercera reunión programada regularmente después de haber recibido su apelación. Si esta extensión es necesaria, se le informará (antes de que comience la extensión) sobre las circunstancias que la requieren y la fecha en la que se tomará la determinación sobre la apelación. Se le informará por escrito la decisión del Comité de apelaciones sobre su apelación en un plazo de cinco días después de que se tome la decisión. Si se rechaza su apelación, el aviso por escrito incluirá toda la información descrita en las páginas 41 y 42, en la sección "La decisión del plan sobre su solicitud".[4]

Todas las decisiones tomadas en la apelación serán finales y vinculantes para todas las partes, sujetas solo a su derecho a iniciar una acción civil conforme a la sección 502(a) de la ley ERISA después de haber agotado los procedimientos de apelación del **Plan**. Ninguna persona podrá presentar una demanda hasta que se hayan agotado estos procedimientos. **Además, no se puede iniciar una demanda más de tres años después de la fecha en la que se rechazó la apelación correspondiente**. Si no se toma una decisión con respecto a la apelación, no se puede entablar una demanda más de tres años después de la fecha en que el Comité de apelaciones debería haber tomado una decisión sobre la misma.

Designación de un beneficiario

Si en el momento de retirarse es soltero, puede designar a cualquier persona o personas como **Beneficiario**(**s**) para recibir la **Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses**. Debe usar el formulario de designación de Beneficiario correspondiente que se le proporciona con su solicitud de pensión.

Si está casado y rechaza la **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%** (con el consentimiento de su cónyuge), necesitará el consentimiento de su **Cónyuge** para designar a un **Beneficiario** que no sea el **Cónyuge**. Cualquier cambio futuro de **Beneficiario** requiere el consentimiento del **Cónyuge** con quien estaba casado en el momento de renunciar a su derecho a la **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%**. Si no está casado, puede cambiar de **Beneficiario** designado con la frecuencia que quiera y sin el consentimiento de ninguna persona previamente designada como **Beneficiario**.

[4] Si no es elegible para recibir beneficios por incapacidad del Seguro Social por motivos no relacionados con su condición médica o de salud mental, y su solicitud para un **Beneficio por incapacidad total**, que se basa en información médica, fue rechazada y apelada, en el aviso del **Plan** con respecto a la decisión del Comité de apelaciones sobre su apelación se incluirá toda la información descrita en la sección "La decisión del plan sobre su solicitud", junto con un análisis adicional de todas las pruebas médicas, normas, pautas y protocolos que el **Plan** ha recibido o utilizado en la consideración de su solicitud. La notificación del **Plan** también identificará cualquier criterio de necesidad médica, tratamiento experimental u otra exclusión o limitación similar en la que se base la decisión, y explicará el criterio científico o clínico que sustenta dicha decisión, aplicando los términos del **Plan** a sus circunstancias médicas, o indicará que dicha explicación se le proporcionará sin cargo si la solicita. El aviso del **Plan** de la decisión del Comité de apelaciones se brindará de manera apropiada desde el punto de vista cultural y lingüístico, tal como lo exigen los reglamentos gubernamentales.

Si no ha designado a un **Beneficiario**, o si su **Beneficiario** muere antes que usted, cualquier beneficio adeudado en virtud de la garantía de 12 meses se pagará al representante legal de su patrimonio sucesorio o, si no lo hubiera, a una o más de las personas que tengan derecho a dichos beneficios conforme a la sección 1310 de la New York Surrogate's Court Procedure Act, SCPA (Ley de Procedimiento del Tribunal de Sucesiones de Nueva York), independientemente del estado en el que usted resida al momento de su muerte y únicamente previa presentación de una declaración jurada que cumpla con los requisitos de la sección 1310 de la SCPA, o a cualquier otra persona o personas que la **Junta** designe a su discreción.

El único **Beneficiario** permitido en la **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%** o la **Pensión conjunta y de sobreviviente opcional del 75%** es su **Cónyuge** o un **Excónyuge** designado como **Cónyuge** sobreviviente mediante una sentencia de divorcio que cumpla con los requisitos para una **Qualified Domestic Relations Order ("QDRO")**, como se define en las páginas 48 y 60. El divorcio o el nuevo matrimonio después del retiro no modificarán su **Beneficiario**.

Si la **Junta** determina que la muerte de un **Participante** fue causada por un acto ilícito de violencia iniciado por un **Beneficiario**, o que dicho acto contribuyó a su muerte, o si el **Beneficiario** es condenado por algún delito que haya causado o contribuido a la muerte del **Participante**, cualquier beneficio por muerte pagadero a ese **Beneficiario** se pagará, en su lugar y en un único pago global, a las personas que de otro modo tendrían derecho a recibir los beneficios por muerte conforme al **Plan**.

Beneficio por muerte del pensionado de $1,000

Una vez que comience a recibir su pensión, la persona que usted designe como **Beneficiario** en el formulario especial de designación de **Beneficiario** que se proporciona junto con su solicitud de pensión tendrá derecho a un beneficio por muerte de $1,000, pagadero por el Building Service 32BJ Health Fund ("Health Fund"), a menos que usted tenga derecho a la cobertura de seguro de vida del Health Fund en la fecha de su muerte.

En este formulario puede designar a la persona o personas que desee; no se requiere el consentimiento de su cónyuge si está casado. La designación del **Beneficiario** quedará registrada en el sistema electrónico de gestión de registros del Health Fund. Puede cambiar la designación de su **Beneficiario** después de que comience su pensión completando un nuevo formulario de designación de **Beneficiario**. Para obtener una copia del formulario, comuníquese con Member Services por escrito, por teléfono o visite www.32bjfunds.org.

Si no designa a un **Beneficiario** para este beneficio por muerte de $1,000, si su **Beneficiario** muere antes que usted y usted no ha designado a un nuevo **Beneficiario**, o si no consta ningún **Beneficiario** en el sistema electrónico de mantenimiento de registros del Health Fund, el beneficio se pagará en el siguiente orden:

1) Su **Cónyuge**, si está vivo, o

2) Su patrimonio.

El Health Fund no paga este beneficio a nadie que esté involucrado de alguna manera en la muerte intencional del **Participante**. Este beneficio se rige por las normas establecidas en el SPD del Health Fund. Para obtener una copia de este documento o para obtener información adicional, póngase en contacto con Member Services.

Contribuciones del empleador

El **Plan** recibe contribuciones conforme a los acuerdos colectivos de trabajo entre Realty Advisory Board on Labor Relations, Inc. (la "RAB"), o varios empleadores independientes y 32BJ SEIU. Estos acuerdos colectivos de trabajo estipulan que los empleadores contribuyen al **Fondo** en nombre de cada empleado cubierto sobre la base de una tasa fija semanal o por hora. Los empleadores que han suscrito estos acuerdos colectivos de trabajo también pueden participar en el **Fondo** en nombre de empleados que no son parte del acuerdo colectivo de trabajo mediante la firma de un acuerdo de participación. Algunos otros empleadores (como el propio 32BJ SEIU, los Fondos de beneficios de 32BJ y la RAB) que tienen un acuerdo de participación con el **Fondo** también pueden participar en él. La Oficina de cumplimiento le proporcionará, si lo solicita por escrito, la información sobre si un empleador en particular está haciendo contribuciones al **Fondo** en nombre de los **Participantes** que trabajan conforme a un acuerdo colectivo de trabajo y, si es así, el programa de beneficios al que el empleador realiza las contribuciones.

Cesión de beneficios

Los beneficios no se pueden vender, ceder, transferir, hipotecar ni pignorar a ninguna persona, ni tampoco se pueden usar como garantía para un préstamo. En general, no están sujetos a embargo ni ejecución en virtud de ninguna sentencia o resolución judicial, ni de ninguna otra forma. Sin embargo, el **Plan** cumplirá con un gravamen fiscal federal o una **Qualified Domestic Relations Order ("QDRO")**, según lo define la ley (consulte el siguiente párrafo para obtener más información).

Qualified Domestic Relations Orders

El **Plan** está obligado por ley a seguir los términos de una **Qualified Domestic Relations Order ("QDRO")**, que es una orden o sentencia judicial que ordena a un **Plan** pagar beneficios a su **Cónyuge**, **Excónyuge**, hijo u otro dependiente en relación con la manutención de los hijos, la pensión alimenticia o los derechos sobre los bienes conyugales. Hasta que el **Plan** cumpla con los términos de la **QDRO**, el **Plan** podrá restringir los beneficios que se le paguen. Estas restricciones también podrían aplicarse mientras el **Plan** determina si una orden por escrito cumple con los requisitos de la **QDRO** del Código de Rentas Internas.

Se le informará si el **Plan** alguna vez recibe una propuesta de la **QDRO** con respecto a su beneficio de pensión. Para obtener más información sobre las **QDRO** o para obtener una copia gratuita de los procedimientos que sigue el **Plan** para determinar si una orden está calificada, comuníquese con Member Services.

Pagos en exceso

Si el **Plan** realizara cualquier pago de beneficios que supere el monto que debería haberse pagado, la Junta de fideicomiso puede tomar cualquier medida legal y apropiada para recuperar la parte que se pagó en exceso. Esto incluye la reducción del monto de pagos de beneficios futuros que se realicen a la persona que recibió el pago en exceso. Si usted es responsable de haber causado el pago en exceso, por ejemplo, al realizar declaraciones falsas o suministrar información fraudulenta, la Junta de fideicomiso puede tomar medidas adicionales, como presentar una demanda judicial y procurar la recuperación del pago en exceso, además de los intereses y costos.

Licencia por servicio militar

En general, si usted deja un **Empleo cubierto** para prestar servicio en las Fuerzas Armadas de los EE. UU., la Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994, "USERRA" (Ley de los Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados de 1994), le da derecho a la pronta reincorporación a su puesto de trabajo tras la finalización del servicio militar, con la misma antigüedad, el mismo salario y los mismos beneficios que habría tenido si no hubiera ingresado en el servicio militar, siempre que cumpla con todas las condiciones para la recontratación.

Si usted tiene derecho a estos derechos según la USERRA, es posible que, cuando regrese al **Empleo cubierto**, reciba crédito por el tiempo de servicio que habría acumulado durante su ausencia. (Consulte la sección "Acumulación de servicio cuando no puede trabajar" en la página 14).

Además, si usted muere mientras realiza determinado servicio militar, su **Beneficiario** podrá recibir beneficios (incluido el **Servicio con derecho adquirido**, pero no el **Crédito por servicio**) por el período de servicio militar, como si usted hubiera regresado al **Empleo cubierto** con el **Empleador contribuyente** para el que trabajaba inmediatamente antes del servicio militar y hubiera continuado en ese **Empleo cubierto** hasta la fecha de su muerte.

Administración del Plan

El **Plan** es lo que la ley denomina un programa de pensiones de "beneficios definidos". Los beneficios se proporcionan en las cantidades especificadas en el documento del **Plan**, con cargo a los activos del **Plan**. Esos activos se acumulan conforme a las disposiciones del **Acuerdo fiduciario** (como se define en la página 61) y se mantienen en un Fondo de fideicomiso con el propósito de proporcionar beneficios a los **Participantes** cubiertos, y de cubrir los gastos administrativos razonables.

El **Plan** es administrado por la **Junta**. La **Junta** o sus designados debidamente autorizados tienen el derecho, la facultad y la autoridad exclusivos, a su absoluta discreción, para administrar, aplicar e interpretar el **Plan**, lo que incluye esta SPD, el **Acuerdo fiduciario** establecido conforme al **Plan** y cualquier otro documento del **Plan**, así como para decidir sobre todos los asuntos que surjan en relación con el funcionamiento o la administración del **Plan** o del fideicomiso establecido conforme al **Plan**. Sin limitar la generalidad

de lo anterior, la **Junta** y sus designados debidamente autorizados, incluido el Comité de Apelaciones con respecto a las apelaciones de reclamaciones de beneficios denegadas, tendrán toda la autoridad, a su absoluta discreción, para lo siguiente:

- Tomar todas las medidas y decisiones con respecto a la elegibilidad para el Plan y el monto de los beneficios pagaderos conforme al **Plan**.
- Formular, interpretar y aplicar las reglas, los reglamentos y las políticas necesarios para administrar el **Plan** de acuerdo con los términos de este.
- Tomar decisiones sobre todos los asuntos, incluidos los asuntos legales o de hecho, relativos al cálculo y pago de beneficios conforme al **Plan**.
- Resolver o aclarar cualquier ambigüedad, inconsistencia y omisión que surja con respecto al **Plan**, como se describe en esta SPD, el **Acuerdo fiduciario** u otros documentos del **Plan**.
- Procesar y aprobar o rechazar las reclamaciones de beneficios y las reglas sobre exclusiones de beneficios.
- Determinar el nivel de prueba requerido en cada caso.

Todas las determinaciones e interpretaciones hechas por la **Junta** o sus designados debidamente autorizados serán definitivas y obligatorias para todos los **Participantes**, **Beneficiario**(**s**) y cualquier otra persona que reclame beneficios del **Plan**.

La **Junta** ha delegado determinadas funciones administrativas y operativas al personal del Building Service 32BJ Benefit Funds y al Comité de apelaciones. El personal de Member Services puede responder la mayoría de sus preguntas cotidianas. Si desea comunicarse con la **Junta**, escriba a:

Board of Trustees
Building Service 32BJ Pension Fund
25 West 18th Street
New York, NY 10011-4676

Enmienda o cancelación del plan

La **Junta** pretende mantener el **Plan** de forma indefinida, pero se reserva el derecho de enmendarlo o cancelarlo a su absoluta discreción. Después de la cancelación del **Plan**, los beneficios se administrarán de conformidad con la normativa de la Corporación para Garantizar los Beneficios de las Pensiones (Pension Benefit Guaranty Corporation, la "PBGC"). Si el **Plan** se cancela o se enmienda de alguna otra manera, sus beneficios podrían reducirse al nivel de los beneficios garantizados por la PBGC. (Consulte la sección "Seguro federal" a continuación para obtener una descripción de los beneficios que garantiza la PBGC).

Seguro federal

Los beneficios de pensión en virtud de este plan multiempleador están asegurados por la "PBGC", una agencia federal de seguros. En virtud del programa de planes multiempleador, la PBGC proporciona ayuda financiera mediante préstamos a los planes insolventes. Un plan multiempleador se considera insolvente si el **Plan**no puede pagar los beneficios (al menos iguales al límite de beneficios garantizados por la PBGC) a su vencimiento.

El beneficio máximo que garantiza la PBGC está establecido por ley. En virtud del programa multiempleador, la garantía de la PBGC equivale a los años de servicio de un **Participante** multiplicados por (1) el 100% de los primeros $11 de la tasa de acumulación de beneficios mensual y (2) el 75% de los siguientes $33. El límite máximo de garantía de la PBGC es de $35.75 por mes, multiplicado por los años de servicio del **Participante**. Por ejemplo, la garantía anual máxima para una persona retirada con 30 años de servicio sería de $12,870.

La garantía de la PBGC generalmente cubre lo siguiente: (1) beneficios de retiro normal y anticipado, (2) beneficios por incapacidad si usted queda incapacitado antes de que el **Plan** se vuelva insolvente y (3) determinados beneficios para sus sobrevivientes.

La garantía de la PBGC generalmente no cubre: (1) beneficios mayores que el monto máximo garantizado establecido por ley; (2) aumentos de beneficios y nuevos beneficios basados en disposiciones del **Plan** que hayan estado vigentes por menos de cinco años en la fecha que ocurra primero entre (i) la fecha en que el **Plan** se cancela o (ii) el momento en que el **Plan** se vuelve insolvente; (3) beneficios que no sean un **Derecho adquirido** debido a que usted no ha trabajado el tiempo suficiente; (4) beneficios para los que no ha cumplido con todos los requisitos en el momento en que el **Plan** se vuelve insolvente, y (5) beneficios que no son de pensión, como el seguro médico, el seguro de vida, determinados beneficios por muerte, el pago de vacaciones y la indemnización por despido.

Para obtener más información sobre la PBGC y los beneficios que garantiza, consulte a su administrador del plan o póngase en contacto con la PBGC en la siguiente dirección: PBGC, P.O. Box 151750, Alexandria, VA 22315-1750, o llame al 1-800-400-7242.

Si usted es sordo, tiene problemas de audición o una discapacidad del habla, marque el 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. Puede encontrar más información sobre el programa de seguro de pensiones de la PBGC en el sitio web de la PBGC https://www.pbgc.gov.

Declaración de derechos según la Employee Retirement Income Security Act of 1974 (Ley de Seguridad de los Ingresos Jubilatorios de los Empleados de 1974), con sus enmiendas

Como **Participante** del Building Service 32BJ Pension Plan, usted tiene determinados derechos y determinadas protecciones según la Employee Retirement Income Security Act of 1974, "ERISA" (Ley de Seguridad de los ingresos jubilatorios de los empleados de 1974). ERISA establece que todos **Participantes del Plan** tendrán derecho a lo siguiente:

Reciba información sobre el Plan y los Beneficios que ofrece.

- Examinar sin costo, en la Oficina de cumplimiento, todos los documentos que rigen el **Plan**, incluidos los acuerdos colectivos de trabajo, los acuerdos de participación y las copias del último informe anual (Formulario serie 5500) presentado por el **Plan** ante el Departamento de Trabajo de EE. UU. y disponible en el salón de información de la Employee Benefits Security Administration ("EBSA").
- Obtener, mediante solicitud por escrito a la Oficina de cumplimiento, copias de los documentos que rigen la operación del **Plan**, incluidos los acuerdos colectivos de trabajo, los acuerdos de participación y el último informe anual (Formulario serie 5500), así como una Descripción abreviada del Plan actualizada.
- Obtener una declaración en la que se le indique si tiene derecho a recibir una pensión a la **Edad normal de retiro** (normalmente a los 65 años) y, en caso afirmativo, cuáles serían sus beneficios a la **Edad normal de retiro** si deja de trabajar ahora en virtud del **Plan**. Si no tiene derecho a una pensión, en la declaración se le indicará cuántos años más deberá trabajar para adquirir el derecho a recibir una pensión. Esta declaración se debe solicitar por escrito y no es necesario proporcionarla más de una vez cada 12 meses. El **Plan** debe proporcionar esta declaración de forma gratuita.
- Obtener una copia del informe financiero anual del **Plan** y determinada información actuarial, financiera o de financiamiento del **Plan**. Recibirá automáticamente un aviso anual sobre el estado de financiamiento del **Plan**.

Acciones prudentes de los agentes fiduciarios del Plan

Además de establecer los derechos que tienen los **Participantes del Plan**, la ERISA impone obligaciones a las personas responsables de la operación del **Plan**. Las personas que administran su **Plan**, denominadas "agentes fiduciarios" del **Plan**, tienen el deber de actuar prudentemente, cuidando sus intereses y los intereses de los demás **Participantes** y **Beneficiarios del Plan**. Ninguna persona, incluido su empleador, su **Unión** ni ninguna otra persona puede despedirlo o discriminarlo para impedir que obtenga un beneficio de bienestar o ejerza sus derechos según la ERISA.

Haga cumplir sus derechos

Si se rechaza o se ignora su reclamación de un beneficio, de forma total o parcial, tiene derecho a conocer el motivo, a obtener sin costo copias de los documentos relacionados con la decisión y a apelar cualquier rechazo, todo dentro de determinados plazos.

Según la ERISA, puede hacer valer los derechos mencionados anteriormente tomando ciertas medidas. Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del **Plan** o del último informe anual de este y no los recibe en los 30 días, puede presentar una demanda ante un tribunal federal. En ese caso, el tribunal puede exigirle al administrador del **Plan** que le proporcione los materiales y le pague un máximo de $110 diarios hasta que los reciba, a menos que estos no se hayan enviado por motivos ajenos al administrador del **Plan**.

Si se rechaza o se ignora su reclamación de beneficios, ya sea de forma total o parcial, puede presentar una demanda en un tribunal estatal o federal (sujeto al plazo de tres años descrito en la sección "Apelación de beneficios denegados"). Además, si no está de acuerdo con la decisión del **Plan**, o con la falta de ella, con respecto a la calificación de una orden de relaciones familiares, puede presentar una demanda ante un tribunal federal. No podrá presentar una demanda, ya sea para revisar el rechazo de una reclamación o una decisión sobre una **QDRO**, hasta que haya seguido los procedimientos de apelación descritos en las páginas 43 y 45, y ***no podrá presentar una demanda una vez transcurridos más de tres años desde la fecha en que se resuelva su apelación***, como se describe en la página 45. Si los fiduciarios del **Plan** hacen uso indebido del dinero del **Plan** o si sufre algún tipo de discriminación por ejercer sus derechos, puede pedir ayuda al Departamento de Trabajo de EE. UU. o presentar una demanda ante un tribunal federal. El tribunal decidirá quién deberá pagar los costos judiciales y los honorarios legales. Si usted obtiene un fallo favorable, el tribunal puede ordenarle a la parte demandada que pague estos costos y honorarios. Si el fallo es desfavorable, el tribunal puede ordenarle a usted que pague estos costos y honorarios si, por ejemplo, se considera que su reclamación carece de fundamentos.

Ayuda con sus preguntas

Si tiene preguntas sobre el **Plan**, comuníquese con el administrador del **Plan**. Si tiene alguna pregunta sobre esta declaración o sus derechos según la ERISA, o si necesita asistencia para obtener documentos del administrador del **Plan**, debe comunicarse con la oficina más cercana de la EBSA del Departamento de Trabajo de EE. UU. que aparezca en su directorio telefónico, o con:

Division of Technical Assistance and Inquiries
Employee Benefits Security Administration ("EBSA")
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue N.W.
Washington, DC 20210-0001

También puede obtener algunas publicaciones sobre sus derechos y obligaciones según la ERISA llamando a la línea directa de publicaciones de la EBSA o visitando el sitio web del Departamento de Trabajo: http://www.dol.gov.

Información del plan

Nombre del plan: Building Service 32BJ Pension Fund
Número de identificación del empleador: 13-1879376
Número de plan: 001
Año del plan: Del 1 de julio al 30 de junio
Tipo de plan: plan de pensiones de beneficios definidos

Financiamiento de los beneficios y tipo de administración

Todas las contribuciones al Fondo de fideicomiso son realizadas por los **Empleadores contribuyentes** al **Plan** conforme a sus acuerdos por escrito. Los **Participantes** no pueden hacer contribuciones. Los beneficios son administrados por la Junta de fideicomiso.

Patrocinador y administrador del plan

El **Plan** es administrado por una Junta de fideicomiso conjunta compuesta por los agentes fiduciarios de la Unión y los agentes fiduciarios del empleador. Puede ponerse en contacto con la Junta de fideicomiso en:

Board of Trustees
Building Service 32BJ Pension Fund
25 West 18th Street
New York, NY 10011-4676

Empleadores participantes

La Oficina de cumplimiento le proporcionará, cuando lo solicite por escrito, la información sobre si un empleador en particular está haciendo contribuciones al **Plan** en nombre de los empleados que trabajan conforme a un acuerdo por escrito, así como la dirección de ese empleador, y sobre si una unión en particular tiene un acuerdo colectivo de trabajo que requiere contribuciones al **Plan**, así como la dirección de esa unión. Además, una lista completa de empleadores que contribuyen al **Plan** y de las uniones que son parte de los acuerdos colectivos de trabajo en virtud de los cuales se mantiene el **Plan** se puede obtener mediante solicitud previa a la Oficina de cumplimiento, y también está disponible para su consulta en la oficina del **Plan**:

Compliance Office
Building Service 32BJ Benefit Funds
25 West 18th Street
New York, NY 10011-4676
212-539-2778

Agente encargado de la notificación del proceso legal

La **Junta** ha sido designada como agente para la notificación del proceso legal. La notificación del proceso legal se puede realizar a través de la Oficina de cumplimiento o a los agentes fiduciarios individuales.

Glosario de términos

Para comprender mejor los beneficios del **Program B**, es importante que conozca el significado de los términos que se definen a continuación. Tenga en cuenta que este glosario tiene como objetivo brindarle una comprensión básica del significado general de estos términos importantes. Para definiciones más detalladas, consulte los términos oficiales del **Plan**. Debe revisar el resto de la SPD con mucha atención, ya que explica el uso de estos términos, incluidas las reglas especiales y las excepciones que pueden ser relevantes para usted.

Pago único del equivalente actuarial significa un beneficio de pago único por el valor del equivalente actuarial del beneficio que se pagaría, y que se determina utilizando la tabla de mortalidad y las tasas de interés establecidas en la sección 417(e)(3) del Código de Rentas Internas y las normas aplicables, utilizando el **Año del Plan** como el período de estabilidad y el segundo mes anterior al comienzo del período de estabilidad como el mes de referencia.

Fecha de inicio de la anualidad se refiere al primer día del primer mes calendario después de que el **Participante** ha cumplido con todas las condiciones para tener derecho a beneficios, lo que incluye la presentación de una solicitud de beneficios.

Beneficiario hace referencia a cualquier persona designada para recibir beneficios en virtud del **Plan** luego de la muerte del **Participante** o cualquier persona (que no sea un **Participante**) que de otro modo tendría derecho a recibir esos beneficios.

Junta hace referencia a la Junta de fideicomiso, según se establezca y constituya en cada momento de conformidad con el **Acuerdo fiduciario**.

Interrupción en el servicio hace referencia a un período específico en el que no está trabajando en un **Empleo cubierto** después de cumplir los requisitos para participar en el **Plan**. Se le aplicará una **Interrupción en el servicio** de un año si no acumula al menos 500 **horas de servicio** en un **Empleo cubierto** durante un **Año del Plan** (del 1 de julio al 30 de junio). Una **Interrupción en el servicio** de un año tiene el efecto de cancelar su condición de **Participante** conforme al **Plan** (a menos que esté recibiendo un beneficio de pensión o tenga **Derechos adquiridos**), que se puede revertir con una cantidad suficiente de

servicio posterior. La **Interrupción del servicio** permanente ocurrirá si tiene cinco **Interrupciones en el servicio** de un año antes de lograr el estado **Derecho adquirido**.

Empleador contribuyente significa que un empleador está obligado a hacer contribuciones al Fondo para beneficios bajo el Program B del Plan.

Empleo cubierto es el trabajo dentro de una clasificación para la cual se exige que su empleador realice contribuciones al **Fondo** para beneficios bajo el **Plan**. **Empleo cubierto** no incluye el trabajo en una clasificación en la que su empleador está obligado a hacer contribuciones al Program A, Program C, Program D, Program MA o Programa CT del Fondo (consulte las páginas 6 y 7), que se describen en folletos separados.

Reinversión directa significa un pago por parte del **Plan** a un **Plan de retiro elegible**.

Empleo descalificador significa cualquier categoría de trabajo en la industria de servicios a edificios, ya sea:

(i) dentro del área geográfica definida por los condados de Nassau y Suffolk, ya sea para un **Empleador contribuyente** o no;

(ii) por un **Empleador contribuyente**, independientemente de la ubicación, pero no fuera de la jurisdicción de la Unión; o

(iii) para un empleador que anteriormente era un **Empleador contribuyente**, o en un edificio para el cual cualquier empleador haya realizado previamente contribuciones, pero no fuera de la jurisdicción de la Unión.

***Empleo descalificador** NO incluirá lo siguiente:*

(i) Trabajos de limpieza de ventanas hechos por una persona que era un **Participante** en este **Plan** el 30 de junio de 2008.

(ii) Trabajos que requieren contribuciones al **Fondo** para recibir beneficios bajo el Program C, el Program D, el Program MA o el Program CT.

Pensión de retiro anticipado significa el beneficio de pensión que está disponible para un **Participante** que haya alcanzado los 55 años y tenga un mínimo de diez años de **Crédito por servicio**. (Consulte las páginas 22 a 23).

Plan de retiro elegible es una cuenta de retiro individual descrita en la sección 408(a) o 408(p) del Código de Rentas Internas, una anualidad de retiro individual descrita en la sección 408(b) del Código de Rentas Internas, un plan de anualidades descrito en la sección 403(a) del Código de Rentas Internas, un fideicomiso calificado descrito en la sección 401(a) del Código de Rentas Internas y, en algunos casos, un contrato de anualidad descrito en la sección 403(b) del Código de Rentas Internas, un plan elegible según la sección 457(b) del Código de Rentas Internas que es mantenido por un estado, una subdivisión política de un estado o cualquier agencia o instrumentalidad de un estado o subdivisión política de un estado, y una IRA Roth descrita en la sección 408A del Código de Rentas Internas. Para las distribuciones realizadas a un beneficiario que no sea el cónyuge, se requiere una **Plan de retiro elegible** es una cuenta de retiro descrita en la sección 408(a) o 408(p) del Código de Rentas Internas, una anualidad de retiro individual descrita en la sección 408(b) del Código de Rentas Internas y una IRA Roth descrita en la sección 408A del Código de Rentas Internas, siempre que dicha cuenta, anualidad o IRA Roth sea una cuenta de retiro o anualidad heredada según la sección 408 del Código de Rentas Internas.

Pensión conjunta y de sobreviviente del 50% significa la forma de prestación de pensión que se paga automáticamente a cualquier **Participante** casado, a menos que su **Cónyuge**, a partir de la **Fecha de inicio de la anualidad**, acepta renunciar a su derecho a la parte de la pensión correspondiente al sobreviviente. Esta pensión le proporciona una cantidad mensual ajustada y, después de su muerte, le proporciona a su **Cónyuge** una pensión de sobreviviente equivalente al 50% del monto mensual ajustado. (Consulte las páginas 28 y 29).

Fondo se refiere al Building Service 32BJ Pension Fund.

Horas de servicio significa todas las horas de trabajo remunerado en un **Empleo cubierto** o vacaciones, días festivos o permisos remunerados de **Empleo cubierto**. También se incluye lo siguiente:

- Períodos de incapacidad por los que recibe indemnización por accidente y enfermedad. beneficios según los trabajadores de Nueva York o Nueva Jersey Beneficios de compensación (hasta seis meses), Incapacidad del Estado de Nueva York Ley, o Ley de Incapacidad Temporal de Nueva Jersey; y

- Horas por las que tiene derecho a recibir pago retroactivo en la medida en se pretenda compensarle por los períodos durante los cuales usted hubiera estado en un **Empleo cubierto**

Edad normal de retiro significa tener 65 años o, si es posterior, su edad en el quinto aniversario de su participación en el **Plan**.

Pensión conjunta y de sobreviviente opcional del 75% significa la forma del beneficio de pensión que le proporciona una cantidad mensual ajustada y que, después de su muerte, le proporciona a su **Cónyuge** una pensión de sobreviviente equivalente al 75% del monto mensual ajustado. La elección de esta forma de pago no requiere la renuncia del cónyuge a la **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%**. (Consulte las páginas 29 y 30).

Participante se refiere a un empleado o exempleado que ha cumplido con los requisitos para participar en el **Plan** y cuya condición de **Participante** no ha sido cancelada debido a una **Interrupción en el servicio** de un año. (Para obtener información más detallada sobre los requisitos del trabajo, consulte las páginas 8 y 9). Un **Pensionado** también es un **Participante**.

Crédito por servicios pasados significa **Créditos por servicio** que se puede proporcionar a un **Participante** por haber trabajado para un empleador antes de que dicho empleador se adhiriera a un acuerdo colectivo de trabajo. (Para obtener más información, consulte las páginas 9 a 12).

Pensionado significa una persona que recibe una pensión del **Plan**; una persona que recibiría una pensión del **Plan**, pero que no lo recibe debido a un procesamiento administrativo después de la **Fecha de inicio de la anualidad** de la persona; o una persona que recibía una pensión del **Plan**, pero que no la recibe porque la pensión de dicha persona fue suspendida debido a su regreso a un **Empleo descalificador**.

Plan o **Program B** significa el **Program B** del Building Service 32BJ Pension Fund.

Año del Plan significa el período de 12 meses desde el 1 de enero hasta el siguiente 30 de junio. Este período se utiliza para determinar el **Servicio con derecho adquirido** y el **Crédito por servicio**.

Qualified Domestic Relations Order ("QDRO") hace referencia a una sentencia, un decreto o una orden que se relaciona con los derechos de un **Cónyuge**, **Excónyuge** o hijo del **Participante** que se emite de conformidad con una ley estatal de relaciones domésticas y que crea o reconoce el derecho de un **Cónyuge**, **Excónyuge** o hijo a recibir la totalidad o una parte de los beneficios pagaderos al **Participante** conforme al **Plan**.

Pensión ordinaria significa el beneficio de pensión disponible para **Participantes** que tienen 25 años de **Créditos de servicio** y cumplieron 65 años. También significa que el beneficio de pensión disponible para **Participantes** que cumplieron 62 años mientras trabajaban en un **Empleo cubierto**, que tienen 25 años de **Créditos de servicio** y que hayan obtenido crédito por un mínimo de una **hora de servicio** en virtud de un acuerdo colectivo de trabajo que obliga al empleador a contribuir con una tasa que cubra este beneficio. (Consulte las páginas 17 a 21).

Fecha de inicio requerida se refiere al 1 de abril del año calendario siguiente al año calendario en el que usted cumple 70 años y medio.

Retirarse significa retirarse por completo de un **Empleo descalificador** y solicitar la pensión inmediatamente antes o durante el proceso de retiro.

Crédito(s) por servicio significa los créditos que se utilizan para calcular el beneficio de pensión, como se describe en las páginas 8 a 12, que consiste en trabajar en un **Empleo cubierto** (según el empleo actual) y los **Créditos por servicios pasados**.

Pensión vitalicia individual con garantía de 12 meses es la forma de beneficio de pensión que se le paga si, en su **Fecha de inicio de la anualidad**, usted es soltero u obtiene una renuncia conyugal a la **Pensión conjunta y de sobreviviente del 50%** y opta por esta forma de beneficio de pensión. Esta forma de pago es pagadera de por vida y, si usted fallece antes de haber recibido 12 pagos mensuales, su **Beneficiario** recibirá el saldo de estos 12 pagos.

Cónyuge significa la persona con la que está casado (o un excónyuge dentro del alcance previsto en un Qualified Domestic Relations Order).

Beneficio por incapacidad total significa el beneficio disponible para un **Participante** que quedó totalmente incapacitado (como se describe en las páginas 23 a 25) mientras trabajaba en un **Empleo cubierto**, que tiene al menos 15 años de **Créditos por servicio** y cumplió 50 años.

Acuerdo de fideicomiso significa el Acuerdo y la Declaración de Fideicomiso que establece la vigencia del Building Service 32BJ Pension Fund a partir del 1 de julio de 1978, y sus modificaciones posteriores.

Unión hace referencia a la 32BJ SEIU.

Derecho adquirido significa haber alcanzado la **Edad de retiro regular** mientras trabaja en un **Empleo cubierto** o acumuló cinco años de **Servicio con derecho adquirido**. En general, una vez que tenga **Derechos adquiridos**, su beneficio no será revocable, incluso si usted deja el **Empleo cubierto** antes de cumplir la edad en la que puede solicitar un beneficio. (Para obtener más información sobre la pérdida de beneficios, consulte la sección "Pérdida de los beneficios de pensión" en las páginas 40 y 41).

Pensión con derecho adquirido significa el beneficio de pensión disponible para **Participantes** que alcanzaron la **Edad de retiro regular** y tienen **Derechos adquiridos**, pero que no son elegibles para una **Pensión regular**.

Servicio con derecho adquirido significa un período de servicio (medido en años) utilizado para determinar cuándo tiene un **Derecho adquirido**.

Esta página se ha dejado en blanco intencionadamente.

Esta página se ha dejado en blanco intencionadamente.

Información de contacto: Member Services

Para obtener información sobre el Building Service 32BJ Pension Fund – Program B, llame a Member Services al 1-800-551-3225, inicie sesión en www.32bjfunds.org o escriba a Member Services a la siguiente dirección:

Member Services
Building Service 32BJ Pension Fund–Program B
25 West 18th Street
New York, NY 10011-4676

Building Service 32BJ Pension Fund–Program B
25 West 18th Street, New York, New York 10011-4676
Teléfono: 1-800-551-3225
www.32bjfunds.org