

Pensiones y los planes 401(k)/403(b)

S U S D E R E C H O S L E G A L E S

1. ¿Qué es un plan de pensión?

Los planes de pensión facilitan un flujo continuo de ingresos fijos después de su jubilación. El monto de su ingreso se basa típicamente en el número de años que usted trabajó y en el salario que usted recibió durante su último año de empleo. Debido a que usted sabrá anticipadamente el monto de sus ingresos mensuales al retirarse, a las pensiones a veces se les denominan “planes de beneficios definidos.” Los planes de pensión privados y sindicales generalmente no requieren que el empleado deposite dinero en el plan, mientras que los planes gubernamentales de pensión sí requieren depósitos.

2. ¿Qué es un plan 401 (k)?

Un plan 401(k) no es un plan de pensión ni un plan de beneficios definidos. Un plan 401(k) es un tipo de plan de “contribución definida” establecido por los patrones y los sindicatos para que los empleados puedan contribuir opcionalmente a su propio fondo de jubilación. Puede que los empleadores contribuyan al 401(k) de un empleado en la misma medida que el empleado lo haga, y si el empleador decide sí contribuir lo puede hacer en efectivo o con acciones (stock) de la compañía. Los planes 401(k) son cuentas de inversión al mismo tiempo que lo son de ahorro. O sea, los fondos de un plan 401(k) no permanecen inmóviles en una cuenta acumulando intereses. Los fondos de un plan 401(k) pueden solamente incrementar (o disminuir) en valor dependiendo de las decisiones de inversión que se hagan. Los empleados generalmente tienen la responsabilidad de hacer sabias inversiones con el dinero en sus planes 401(k), aunque los empleadores limitan algunos tipos de inversiones. El monto que usted reciba al jubilarse dependerá de la cantidad que haya depositado en su plan y del éxito en sus inversiones.

3. ¿Qué es un plan 403(b)?

Un plan 403(b) es similar al plan 401(k) descrito arriba, pero es para empleados de organizaciones no lucrativas.

4. ¿Deben los empleadores establecer planes de pensión como el 401(k) o el 403(b)?

No, pero si su patrón si establece un plan usted debe de seguir los reglamentos gubernamentales.

5. ¿Que debo de hacer para recibir una pensión?

Usted debe de haber trabajado para el mismo patrón o dentro del mismo sindicato un cierto número de años para poder “apoderarse” (o sea, para que los beneficios sean completamente suyos.) Una vez apoderado, usted tiene derecho a los beneficios de su pensión, aunque tendría que esperar hasta que cumpla la edad de jubilación especificada en su contrato para recibir tales beneficios. Si usted fallece antes de llegar a la edad de jubilación, su esposo(a) y sus hijos (los menores de 18 años) recibirán los beneficios (normalmente 50% del total), a menos que su esposo(a) renuncie a los mismos.

6. ¿Cómo puedo saber cuánto me pagará mi pensión?

Usted puede pedir el Estado de Beneficios Individuales (Individual Benefit Statement) una vez por año. Muchos empleadores le mandan automáticamente el estado de cuenta anualmente a todos los empleados que tienen pensión.

7. Si mi nuevo patrón toma control de mi plan de pensión, ¿qué sucede con los años que trabajé para mi antiguo patrón?

Los años anteriores de trabajo cuentan para lograr su apoderamiento siempre en cuando su nuevo patrón mantenga el mismo plan del antiguo patrón. Su nuevo patrón puede bien decidir no continuar con el mismo plan.

8. ¿Cómo puede afectar una interrupción de mi empleo a mi plan de pensión?

Hay reglamentos especiales que deciden si usted pierde o no años de trabajo anteriores. Estas reglas incluyen varios factores:

- Si usted ya estaba apoderado antes de la interrupción de empleo entonces los años antes y después de la interrupción se cuentan para calcular sus beneficios de la pensión.
- Si usted todavía no estaba apoderado antes de la interrupción, una larga interrupción puede hacer que usted pierda todos los años de empleo previos a la interrupción.
-

9. ¿Qué se considera una interrupción en mi empleo?

1. Si usted ha trabajado 1,000 horas o más en un año, ese año cuenta para lograr el apoderamiento (un empleado de tiempo completo trabaja cerca de 2,080 horas al año)
2. Si usted ha trabajado entre 501 y 999 horas en un año, ese año normalmente no cuenta para lograr el apoderamiento, pero tampoco se considerará este periodo como una “interrupción” de empleo.

3. Si usted ha trabajado menos de 501 horas en un año, ese tiempo normalmente no contará para lograr el apoderamiento y en ciertas circunstancias puede resultar en la pérdida de los años previos de trabajo (no contarían esos años para lograr el apoderamiento).

10. ¿Qué pasos puedo tomar si sospecho que mis derechos de pensión han sido violados?

Paso 1: Junte y revise todos sus documentos

Los documentos que le podrían ayudar serían:

- El Resumen de la Descripción del Plan (Summary Plan Description, o SPD), el cual explica cómo funciona su plan de pensión
- La cuenta de estado de sus beneficios (Individual Benefit Statements)
- Documentos del término de su empleo
- Talones de cheque

Si a usted le hace falta el Summary Plan Description o los Individual Benefit Statements, escríbale al “administrador del plan” para que se los manden. (El administrador del plan es la persona legalmente responsable de gestionar y manejar el plan y cuyo único propósito es el de facilitarle beneficios a los miembros del plan y a los beneficiarios. Si no sabe quien es el administrador del plan, pide la información para hacer contacto de su empleador.) Declare que usted hace su petición de acuerdo a la Sección 104 del Acta de Seguridad de Ingresos para los Empleados Jubilados (Employee Retirement Income Security Act, o ERISA). Incluya en su carta su nombre completo, su número de seguro social, su fecha de nacimiento, los años que usted trabajó, y su dirección postal y número de teléfono. Asegúrese de fechar su carta y de mandarla certificada con recibo de recepción (certified with return receipt). Obtenga esta información para todos los planes de pensión en los cuales usted está inscrito.

Paso 2: Evalúe su situación

Trate de contestar las siguientes preguntas:

- ¿Qué plan de pensión estaba vigente cuando usted se apoderó?
- ¿Qué plan(es) de pensión estaba(n) vigente(s) de la fecha en que usted se apoderó hasta que usted se jubiló?
- ¿Cuándo se terminó el plan (o los planes) de pensión?
- ¿Ha cambiado la empresa de propietario? ¿Cuándo? ¿Quiénes fueron los previos dueños?

Paso 3: Escriba y después llámele al administrador de su plan

Escríbale al administrador de su plan sobre su(s) problema(s) con el plan para que el (ella) trate de solucionárselo(s) y pídale una respuesta por escrito a más tardar 30 días después de que el(ella) reciba su carta. Declare que usted hace su petición de acuerdo a la Sección 104 del Acta de Seguridad de Ingresos para los Empleados Jubilados (Employee Retirement Income Security Act, o ERISA). Incluya en su carta su nombre completo, su número de seguro social, su fecha de nacimiento, los años que usted trabajó, y su dirección postal y número de teléfono. Asegúrese de fechar su carta y de mandarla certificada con recibo de recepción (certified with return receipt). Manténgase al tanto de su petición llamándole al administrador si el (ella) no le responde dentro de los 30 días.

Paso 4: Presente un reclamo (si es necesario)

Si su administrador del plan no le arregla su problema a su satisfacción usted puede presentar un reclamo para que evalúen su problema formalmente. Se pueden presentar tres tipos de reclamos: 1) un reclamo interno administrativo, 2) un reclamo ante el Departamento Laboral, 3) un reclamo a través de una demanda federal.

Si le deben beneficios: Si el problema con su pensión es tocante a una disputa de lo que usted cree que le corresponde de acuerdo a sus estimaciones, usted casi siempre debe primero presentar un reclamo interno administrativo. El Departamento Laboral le puede asistir informalmente con sus reclamos de beneficios. Por ejemplo, ellos le pueden informar sobre sus derechos y sobre qué procedimientos seguir. Ellos podrían hasta llamar a su patrón de parte suya para hacer investigaciones preliminares sobre su reclamo.

Problemas con su plan: Si su problema es con el administrador del plan y la manera en que ellos administran el plan (por ejemplo, si ellos están cometiendo fraude), usted puede presentar su reclamo directamente en un tribunal federal o ante el Departamento Laboral. Si usted presenta un reclamo ante el Departamento Laboral, el Departamento Laboral puede decidir llevar el caso al tribunal de parte de todos los participantes del plan. El Departamento Laboral también puede decidir no llevar el caso al tribunal. Usted puede llevar su caso ante un tribunal federal antes de presentar su reclamo ante el Departamento Laboral.

11. ¿Qué puedo esperar como resultado de un proceso típico interno administrativo?

Su Resumen de la Descripción del Plan (Summary Plan Description) le explica en detalle cómo funciona el proceso interno administrativo. Típicamente usted presenta un reclamo por escrito (que incluya copias de cualquier tipo de evidencia) ante al administrador del plan o la persona designada. El administrador normalmente tiene 90 días para responderle, y si no le responde dentro de los 90 días usted puede asumir que su reclamo fue negado. De todas formas, usted tiene derecho de recibir por escrito la razón por la cual su reclamo fue negado. Usted también tiene derecho a apelar un reclamo negado ante el administrador del plan dentro de un periodo de 60 días que comienza a partir de la fecha en que usted recibió al aviso de negación. En la apelación escrita usted debe de incluir cualquier información o evidencia nueva que resuelva los puntos débiles de su reclamo original (estos puntos débiles serán explicados en el aviso original de negación). El administrador del plan se lleva normalmente 60 días para revisar la apelación. Si la apelación es negada también, el administrador debe de igual manera comunicarle a usted por escrito las razones de la negación. Si llega usted hasta este punto (de que su apelación es negada), quizás entonces tenga que pensar en llevar su caso ante un tribunal federal.

El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.

Para más información sobre sus derechos como trabajador, llame a:

LA CLÍNICA PARA LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR
415-864-8208 (Área de la Bahía) o 866-864-8208 (Gratis en CA)

La Clínica Para Los Derechos Del Trabajador es un proyecto de la Legal Aid Society-Employment Law Center, una organización sin fines de lucro que se enfoca en problemas legales referentes al empleo de los trabajadores de bajos ingresos, y da información legal gratis respecto a una amplia variedad de problemas laborales.

