

## Glosario de la pensión

*Las conversaciones sobre la pensión pueden ser algo complicadas para quienes no están familiarizados con los conceptos y términos utilizados. Esta guía tiene como objetivo proporcionar una definición amplia de ciertos términos y el lenguaje que se utilizará como parte de la campaña informativa antes de la temporada de votaciones en febrero.*

### **25 y Fuera**

El término 25 y Fuera es específico de los oficiales de policía de Fort Worth. A diferencia de la Regla de los 80 (la combinación del total de los años de servicio, más la edad del empleado, equivalentes a 80) que permite que los empleados generales y bomberos sean elegibles para la jubilación. Los oficiales de policía pueden jubilarse después de contar con 25 años de servicio.

### **Actuario**

Un actuario es un profesional que calcula el riesgo e incertidumbre, especialmente en las áreas de seguros, anualidades y fondos de pensiones. Dichos profesionales hacen recomendaciones al municipio sobre el costo futuro de beneficios y la cantidad de contribuciones que se necesitan para garantizar la estabilidad, a largo plazo, del fondo.

### **Contribución determinada por la Actuación**

Una contribución determinada actuarial es una cantidad específica de dinero que, de ser aportado con regularidad y combinado con las ganancias de inversión, determina si son suficientes para costear los beneficios de pensión prometidos.

### **Amortización**

El período de amortización es el número de años que le tomará al municipio cubrir la cantidad adeudada o sin financiamiento, siempre y cuando se cumpla con las asunciones del plan. Generalmente, un fondo estable cuenta con un período de amortización de no más de 30 años.

### **Servicio Azul**

Durante el 2011, la administración municipal inició ciertas medidas para atender la creciente cantidad adeudada del fondo de pensión. Esto incluyó hacer una clara distinción entre dos niveles diferentes de beneficios de pensión. Hoy por hoy existen el “Servicio Azul” y el “Servicio Naranja”. El Servicio Azul aplica a empleados contratados antes de las siguientes fechas:

- **Empleados General** (Grupo I) contratados antes del 1 de julio del 2011, servicio acumulado hasta el 1 de octubre del 2013.
- **Oficiales de Policía** (Grupo III) contratados antes del 1 de enero del 2013, servicio acumulado hasta el 1 de octubre del 2013.
- **Bomberos** (Grupo V) contratados antes del 10 de enero del 2015, servicio acumulado hasta el 10 de enero del 2015.

*Fórmula del Servicio Azul: 3% x los Años de Servicio x los Tres Años de Salario más Altos (incluyendo tiempo extra)*

Todo empleado que ha trabajado con la Ciudad de Fort Worth desde antes de estas fechas, y que hoy por hoy continúa trabajando con el municipio, tiene una combinación de Servicio Azul y Servicio Naranja. Empleados contratados con la Ciudad de Fort Worth en o después de las fechas mencionadas arriba solo cuentan con Servicio Naranja.

### **COLA (Ajuste del Costo de Vida)**

El COLA es un aumento anual en el pago mensual de jubilación que tiene como objetivo asistir al jubilado con la inflación. Con la solución propuesta para resolver la pensión solamente ciertos empleados generales, oficiales de policía y bomberos seguirán siendo elegibles para recibir el COLA bajo ciertas condiciones - específicamente, aquellos empleados que cuentan con años de Servicio Azul.

#### **Existen diferentes tipos de COLAs:**

- **COLA Ad hoc:** Un COLA ad hoc permite que empleados compartan el riesgo y beneficios de las ganancias de inversión. En el plan municipal actual, el COLA ad hoc se encuentra entre el 0 y 4 por ciento anual, el cual varía dependiendo del período de amortización del fondo. El “ad Hoc”, en este caso, significa que el COLA no se otorga a los beneficiados anualmente sino hasta que se cumplen ciertas condiciones.
- **COLA Sencillo:** Un COLA sencillo se calcula con base a una tasa de interés fija. El COLA sencillo en el plan municipal es del 2 por ciento; este se otorga a beneficiarios cada año sin tomar en cuenta la estabilidad del fondo. Los aumentos anuales son “simples”, sin compuestos, lo que significa que el porcentaje de cada aumento solo aplica a la cantidad inicial de la pensión.
- **COLA Variable:** Un COLA variable fluctúa en base al rendimiento del fondo. En el plan municipal actual, los empleados con Servicio Azul (grupos I, III y V) que no se jubilan o entran al Programa DROP el 1 de enero del 2021, verán que los beneficios del COLA por los años de servicio recibidos (antes del 20 de julio del 2019) se convertirán en COLA variable con base a la estabilidad del fondo. La única diferencia entre el COLA variable y el COLA ad hoc es la amplia gama de criterios financieros que deben cumplirse antes de que se otorguen los beneficios del COLA variable. Las proyecciones actuales indican que no será posible otorgar los beneficios de un COLA variable a beneficiarios en un futuro cercano.

### **Plan de Beneficios Definidos**

Un plan de beneficios definidos es un plan de pensión que garantiza un beneficio mensual específico en la jubilación. El fondo de jubilación de la Ciudad de Fort Worth es un plan de beneficios definidos. El beneficio total se calcula utilizando una fórmula que considera varios factores, incluyendo el salario y los años de servicio. La fórmula municipal es la siguiente: Promedio de Salario x Multiplicador x los Años de Servicio.

### **DROP (Programa Opción de Retiro Diferido)**

DROP es el aplazamiento de la jubilación que permite a empleados elegibles acumular el beneficio de un pago único al momento de jubilarse. Hoy por hoy, un empleado elegible para la jubilación tiene la opción de entrar al DROP y continuar trabajando/recibiendo su pago normal hasta por cinco años.\* Una vez en el DROP, la pensión del empleado se calcula y se congela, como si el empleado se haya jubilado de verdad. Los futuros aumentos de sueldo y años de servicio ya no contarán a favor de la jubilación.

A medida que el empleado continúa trabajando/recibiendo su pago normal, la cantidad que habría recibido para su pensión (de haberse jubilado) se le deposita en su cuenta disponible en el momento que el empleado deja de trabajar con el municipio.

\*De aprobarse un nuevo plan, el número de años que un empleado puede participar en el DROP incrementaría de cinco a seis años a partir del 20 de julio del 2019.

### **Años de Servicio Acreditado**

Los “Años de Servicio Acreditado” es el tiempo que un empleado ha trabajado con la Ciudad de Fort Worth, incluyendo los primeros cinco años antes de ser considerado “empleado de planta”.

### **Fondo de Empleados Jubilados de Fort Worth**

El Fondo de Empleados Jubilados de Fort Worth es la organización que administra el fondo de pensión municipal. Esta es la única pensión municipal en Texas que incluye a los tres grupos de empleados municipales: empleados generales, oficiales de policía y bomberos. El fondo fue establecido por ordenanza municipal en septiembre de 1945. La pensión es un grupo de fondos que proporcionan a empleados elegibles una fuente preestablecida y predecible de ingresos para la jubilación. Los beneficios de jubilación son pagados por el fondo y vienen de las contribuciones de los mismos empleados, el municipio y los ingresos de las inversiones.

### **Completamente Financiado**

El plan de pensión está totalmente financiado cuando existen suficientes bienes actuales y futuros, incluyendo un ingreso de inversión proyectado que permiten costear todos los beneficios prometidos.

### **Grupos**

Se clasificó a los diferentes grupos de empleados para identificar los beneficios disponibles a cada grupo tomando en cuenta la fecha de contratación.

- Grupo I Miembros Generales: empleado general contratado antes del 1 de Julio del 2011
- Grupo II Miembros Generales: empleado general contratado en o después del 1 de Julio del 2011
- Grupo III Oficial de Policía: oficial de policía contratado antes del 1 de enero del 2013
- Grupo IV Oficial de Policía: oficial de Policía contratado en o después del 1 de enero del 2013
- Grupo V Personal de Bomberos: Bombero contratado antes del 10 de enero del 2015
- Grupo VI Personal de Bomberos: Bombero contratado en o después del 10 de enero del 2015

### **Servicio Naranja**

Durante el 2011, la administración municipal inició ciertas medidas para atender la creciente cantidad adeudada del fondo de pensiones. Esto incluyó hacer una clara distinción entre dos niveles diferentes de beneficios de pensión. Hoy por hoy existen el “Servicio Azul” y el “Servicio Naranja”. El Servicio Naranja aplica a empleados contratados después de las siguientes fechas:

- **Empleados Generales** (Grupo II) contratados en o después del 1 de julio del 2011
- **Oficiales de Policía** (Grupo IV) contratados en o después del 1 de enero del 2013
- **Personal de Bomberos** (Grupo VI) contratados en o después del 10 de enero del 2015

El Servicio Naranja también aplica a empleados contratados antes de las fechas mencionadas arriba, y quienes también cuentan con Servicio Azul por los años de servicio acreditados después de las siguientes fechas:

- Empleados Generales – 1 de octubre del 2013
- Oficiales de Policía – 1 de octubre del 2013
- Personal de Bomberos – 10 de enero del 2015

*Fórmula del Servicio Naranja: 2.5% x los Años de Servicio x los Cinco Años de Salario más Altos (no incluye tiempo extra)*

Empleados que fueron contratados por la Ciudad de Fort Worth en o después de las fechas mencionadas arriba solo cuentan con Servicio Naranja. Empleados que han trabajado con la Ciudad de Fort Worth desde antes de estas fechas y que continúan trabajando hasta hoy en día, cuentan con una combinación de Servicio Azul y Servicio Naranja.

### **Mecanismo de Riesgo Compartido**

El mecanismo de riesgo compartido permite automática incrementar las contribuciones municipales y de los empleados cuando el beneficio planteado y los cambios a las contribuciones no restauran la estabilidad del fondo de pensión. En el momento en que se activa el mecanismo de riesgo compartido ambas contribuciones (municipio y empleados) incrementarían a un máximo de dos por ciento anuales (por un máximo de cuatro por ciento por más de dos años), con una división del 60/40 entre municipio y empleados.

### **Regla de 80**

La regla de 80 es la combinación de los años de servicio del empleado sumado con la edad del empleado y que equivalen a 80. Una vez que el empleado general o bombero alcanzan la Regla de 80, el empleado es elegible para jubilarse. (Asimismo, los empleados también pueden jubilarse una vez cumplidos los 65 años de edad después de pasados cinco años de servicio con el municipio.)

### **Adeudo Sin Financiamiento**

El adeudo sin financiamiento es el capital que el fondo de pensión adeuda a sus miembros y que excede el valor de los bienes y ganancias proyectados. Un adeudo sin financiamiento es el resultado de las contribuciones e inversiones que no cumplen con las proyecciones esperadas. En la actualidad la Ciudad de Fort Worth cuenta con un adeudo creciente de \$1.6 mil millones que de no implementarse ciertos cambios, se espera que el fondo se quede sin capital para el 2040.

### **“Empleado de Planta”**

Todos los empleados son considerados como “empleados de planta” por el fondo de pensión del municipio después de haber cumplido cinco años de servicio. Ser un “empleado de planta” significa que el empleado es elegible para recibir los beneficios de pensión una vez cumplidos los requisitos del plan de pensión (Regla de 80, 25 y Fuera, u otros).

**Votación de Empleados: 4 al 22 de febrero del 2019**  
**[fortworthtexas.gov/benefits/pension/](http://fortworthtexas.gov/benefits/pension/)**