

Cambios a la Pensión | Empleados Generales Grupo I (contratados antes del 1 de julio del 2011)

Servicio Azul + Servicio Naranja

Cambios al COLA (Ajuste de Costo de Vida):

La estructura actual del COLA se conservó en su totalidad para todo el personal activo del Grupo I que:

- se jubila antes del 1 de enero del 2021
- se jubila temprano con multa antes del 1 de enero del 2021
- entran al DROP antes del 1 de enero del 2021.

Estos bomberos recibirán ya sea 1) un COLA ad-hoc, o 2) un COLA simple del 2% por los años de Servicio Azul y su Servicio Naranja dependiendo de lo seleccionado anteriormente.

Se elimina el COLA en todo servicio a futuro del Grupo I, empezando el 20 de julio del 2019.

Esto significa que el personal de bomberos con Servicio Azul no recibirá un COLA en su servicio a futuro una vez pasada esta fecha.

Empleados en el Grupo I que no se jubilen o entren al DROP antes del 1 de enero del 2021, verán que el COLA por los años de servicio recibidos antes del 20 de julio del 2019 se convertirá en COLA variable con base a la estabilidad del fondo. *Futuras proyecciones indican que el COLA variable no se otorgará a beneficiarios en un futuro cercano.*

Todos los cambios relacionados con el COLA ya están decididos y aprobados, el resultado de las votaciones de los empleados no afectará en nada su estatus.

Cambios al Tiempo Libre por Enfermedad

El beneficio actual de tiempo libre por enfermedad permite que empleados acumulen ese tiempo, de no utilizarse, hacia los años de servicio de jubilación. Esto cambia a partir del 20 de julio del 2019. Después de esta fecha cualquier tiempo libre por enfermedad no utilizado ya no se convertirá en servicio acreditado hacia la jubilación.

Sin embargo, todos los balances de

tiempo libre por enfermedad recibidos antes del 20 de julio del 2019 continuarán siendo acreditados a los años de servicio de jubilación.

Todos los cambios médicos importantes Todos los cambios al tiempo libre por enfermedad ya están decididos y aprobados, el resultado de las votaciones de los empleados no afectará en nada su estatus.

¿Por qué estoy votando en febrero?

Cambios a las contribuciones

Todos los empleados generales (Grupos I y II) contribuirán un 1.1% adicional para resolver la pensión. Debido a que cuentan con mejores beneficios, los empleados del Grupo I también contribuirán otro 0.7% anualmente por los años de Servicio Azul trabajados.

Por ejemplo, un empleado con cinco años de Servicio Azul contribuirá un 1.8% por cinco años consecutivos, luego contribuirá un 1.1% por cada año siguiente.

Tiempo Extra & DROP

Los empleados generales no realizan contribuciones a la pensión para cubrir el costo del tiempo extra. El voto a favor de aceptar el plan de pensión propuesto requerirá que los emplea-

dos generales inicien a contribuir para cubrir el costo del tiempo extra. Asimismo, el periodo de tiempo del DROP aumentará de cinco a seis años a partir del 20 de julio del 2019, siempre y cuando los empleados aprueben el plan.

Mecanismo de Riesgo Compartido

Si la estabilidad de la pensión no se restaura por los cambios realizados a los beneficios y el aumento de las contribuciones, entrará en efecto el mecanismo de riesgo compartido durante el 2022. **De suceder, los empleados generales de los grupos I y II contribuirán hasta un 0.8% adicional en 2022, y otro 0.8% en el 2023 para un total de 1.6%.** Cualquier otro cambio necesitará de la aprobación del consejo municipal.

¿Por qué es importante votar?

- **Estabilidad:** Hoy por hoy la pensión municipal cuenta con un adeudo creciente de \$1.6 mil millones. Esta solución encaminará al fondo a la estabilidad, salvaguardando los beneficios a futuro de todos.
- **Tu voto cuenta:** Para que el plan sea exitoso, la mayoría de todos los empleados – 50 por ciento, más uno, de todos los empleados, no solo de quienes votan – deben aceptar los cambios en las contribuciones, el

mecanismo de riesgo compartido y los cambios en el tiempo extra.

- **Un problema local, una solución local:** Si el voto falla, la Legislatura del Estado decidirá el monto de las contribuciones y reducciones de beneficios. Será su voto, no el nuestro, el que decidirá nuestro futuro.



Para más detalles sobre la pensión visita FortWorthTexas.Gov/Benefits/Pension

Votación de Empleados: 4 al 22 de febrero
Vota por Internet, correo y teléfono

Cambios a la Pensión | Empleados Generales Grupo II (contratados en o después del 1 de julio del 2011)

SOLO Servicio Naranja

Cambios al COLA (Ajuste del Costo de Vida)

Los empleados generales del Grupo II que cuentan con solo Servicio Naranja no verán cambios en el COLA ya que estos empleados no reciben dicho beneficios.

Todos los cambios relacionados con el COLA ya están decididos y aprobados, el resultado de las votaciones de los empleados no afectará en nada su estatus.

Cambios al Tiempo Libre por Enfermedad

El beneficio actual de tiempo libre por enfermedad permite que empleados acumulen ese tiempo, de no utilizarse, hacia los años de servicio de jubilación. Esto cambia a partir del 20 de julio del 2019. Después de esta fecha cualquier tiempo libre por enfermedad no utilizado ya no se convertirá en servicio acreditado hacia la jubilación.

Sin embargo, todos los balances de tiempo libre por enfermedad recibidos antes del 20 de julio del 2019 continuarán siendo acreditados a los años de servicio de jubilación.

Todos los cambios al tiempo libre por enfermedad ya están decididos y aprobados, el resultado de las votaciones de los empleados no afectará en nada su estatus.

**¿Tienes una pregunta específica?
Comunícate con la línea de servicio al cliente sobre la pensión al 817-392-7737 o por correo electrónico a pension@fortworthtexas.gov**

¿Por qué estoy votando en febrero?

Cambios a las contribuciones

A partir del 20 de julio del 2019, los empleados generales (Grupos I y II) contribuirán un 1.1% adicional para resolver la pensión.

Empleados con Servicio Azul pagarán un 0.7% adicional debido al mayor valor de sus beneficios, comparados con el menor valor de los empleados que solo cuentan con Servicio Naranja.

Tiempo Extra & DROP

Los empleados generales no realizan contribuciones a la pensión para cubrir el costo del tiempo extra. El voto a favor de aceptar el plan de pensión propuesto requiere que los emplea-

dos generales contribuyan hacia el tiempo extra que reciben. Asimismo, el periodo de tiempo del DROP aumentará de cinco a seis años a partir del 20 de julio del 2019

Mecanismo de Riesgo Compartido

Si la estabilidad de la pensión no se restaura por los cambios realizados a los beneficios y el aumento de las contribuciones, entrará en efecto el mecanismo de riesgo compartido durante el 2022. **De suceder, los empleados generales de los grupos I y II contribuirán hasta un 0.8% adicional en el 2022, y otro 0.8% en el 2023 para un total de 1.6%.** Cualquier otro cambio necesitará de la aprobación del consejo municipal.

¿Por qué es importante votar?

- **Estabilidad:** Hoy por hoy la pensión municipal cuenta con un adeudo creciente de \$1.6 mil millones. Esta solución encaminará al fondo a la estabilidad, salvaguardando los beneficios a futuro de todos.
- **Tu voto cuenta:** Para que el plan sea exitoso, la mayoría de todos los empleados – 50 por ciento, más uno, de todos los empleados, no solo de quienes votan – deben aceptar los cambios en las contribuciones, el mecanismo de riesgo compartido y

los cambios en el tiempo extra.

- **Un problema local, una solución local:** Si el voto falla, la Legislatura del Estado decidirá el monto de las contribuciones y reducciones de beneficios. Será su voto, no el nuestro, el que decidirá nuestro futuro.



Para más detalles sobre la pensión visita FortWorthTexas.Gov/Benefits/Pension

Votación de Empleados: 4 al 22 de febrero
Vota por Internet, correo y teléfono