

Plan de Pensión y Jubilación del Fondo de Fideicomiso de Pensión de los Trabajadores del Cemento de Washington, D. C.



RESUMEN DE LA DESCRIPCIÓN DEL PLAN

Noviembre 2017

INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN DE LOS BENEFICIOS DE SU PLAN	2
INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN	2
¿Cómo se llama el Plan?	2
¿Qué tipo de Plan es?	2
¿Qué significa el Año del Plan?	3
¿Quién es el Administrador del Plan?	3
¿Quiénes son los Síndicos del Plan?	3
¿Quién es la persona responsable de recibir los documentos legales?	3
ELEGIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN EN EL PLAN	4
¿Quién es elegible para convertirse en participante del Plan?	4
¿Es necesario que los Empleados hagan aportaciones al Plan para recibir beneficios?	4
¿Cómo empiezo a participar en el Plan?	4
¿Comienza nuevamente mi elegibilidad para el servicio si renuncio y me vuelven a contratar?	5
¿Qué se considera una hora de servicio para determinar la elegibilidad y adquisición de derechos (“vesting”) en lo que a servicio se refiere?	6
FINANCIAMIENTO Y FUENTES DE FINANCIAMIENTO	7
¿Cómo se financia el Plan?	7
¿Qué tipo de fuente se usa para financiar el Plan?	7
ADQUISICIÓN DE DERECHOS (“VESTING”) Y SERVICIO	8
¿Qué significa el término “adquisición de derechos”?	8
¿Cuándo adquiero derechos a mis beneficios del Plan?	8
¿Qué es una hora de servicio para fines de determinar el servicio con Derechos Adquiridos?	8
¿Qué es el servicio acreditado?	8
Servicio Futuro Acreditado	8
Servicio Pasado Acreditado	9
Restablecimiento del Servicio.	9
Interrupción del Servicio.	10
¿Qué pasa si comienzo a recibir una pensión y luego regreso a trabajar?	10
BENEFICIOS DE JUBILACIÓN	11
¿Cuándo me puedo jubilar?	11
¿Cómo se calculan los beneficios para mi jubilación?	11
¿Cuánto aporta el Empleador a mi nombre?	14
BENEFICIOS POR JUBILACIÓN TEMPRANA	16
¿Tiene el Plan una opción de jubilación temprana?	16
JUBILACIÓN DIFERIDA CON DERECHOS ADQUIRIDOS (“VESTED”)	17
¿Recibiré un beneficio si me retiro del empleo?	17
Si elijo diferir la recepción del beneficio al retirarme del empleo, ¿puedo solicitar posteriormente una distribución?	17
¿Qué pasa si me retiro del empleo antes de haber adquirido el derecho a recibir el beneficio de jubilación adquirida y diferida?	17
BENEFICIOS POR DISCAPACIDAD	18
¿Provee este Plan algún beneficio en caso de una discapacidad?	18
¿Cuál es la definición de discapacidad?	18

¿Cuándo comienzan los pagos del beneficio por discapacidad?	18
¿Cómo se calculará la pensión de jubilación por discapacidad?	19
¿Cómo se pagará la pensión por discapacidad?	19
¿Qué le pasa al servicio acreditado si no puedo trabajar debido a una discapacidad?	19
Si regreso a trabajar después de una discapacidad, ¿cuándo podré volver a participar en el Plan?	19
Si regreso a trabajar después de una discapacidad, ¿qué pasa con los pagos por discapacidad que reciba del Plan?	19
¿El recibir una pensión por discapacidad del Plan, garantiza mi empleo?	19
PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES	20
Si estoy casado y muero mientras estoy activo en el trabajo, pero antes de jubilarme, ¿proveerá el Plan algún beneficio?	20
¿Cómo se calcula la pensión del sobreviviente?	20
Si estoy casado, ¿puedo nombrar a alguien que no sea mi cónyuge como Beneficiario?	20
BENEFICIOS POR FALLECIMIENTO	21
¿Existe una cantidad global como beneficio por fallecimiento?	21
¿Existe un beneficio por muerte accidental?	21
¿Qué significa ser un participante activo?	21
¿Quién recibirá el beneficio si el Beneficiario principal ha fallecido en el momento en que se paguen los beneficios?	22
INFORMACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN	23
¿En qué casos puedo recibir los beneficios del Plan?	23
¿En qué casos pueden los beneficiarios recibir los beneficios del Plan?	23
¿Cómo se recibe el beneficio por jubilación?	23
¿Cuáles son las formas normales del beneficio?	24
¿Puedo renunciar a las formas normales de pago?	25
¿Cuándo me cursará el Plan aviso por escrito sobre otras opciones de pago?	25
¿Qué pasa con el beneficio de jubilación en un proceso de relaciones domésticas o de divorcio?	25
¿Qué pasa si el valor total del beneficio es de \$1,000 o menos?	26
¿Cómo puedo determinar cuál es la mejor opción de pago para mí?	26
¿Puedo cambiar mi opción de pago después de empezar a recibir los beneficios? ..	26
¿Qué sucede si no selecciono una opción de pago?	26
¿Quién recibirá los beneficios si muero antes de jubilarme?	26
¿Cuándo es lo más tarde que me pueden pagar mi beneficio?	27
¿Puedo retrasar mi jubilación?	27
Si todavía estoy empleado a los 70 años y medio, ¿tengo que comenzar a recibir una parte de mi beneficio?	27
PREGUNTAS ADICIONALES	28
¿Quién tiene la autoridad para tomar decisiones con relación al Plan?	28
¿Se pueden realizar cambios al Plan?	28
¿Está cubierto este Plan por el seguro de cesación del Plan de Pensiones de “Benefit Guaranty Corporation?”	28
¿Qué pasa si el Plan no tiene suficientes fondos?	29
¿Qué es el “servicio uniformado”?	29

¿Qué derechos tengo de efectuar las aportaciones que no se hacen por tener que pasar un tiempo con el servicio uniformado?	29
¿Qué información debo tener acerca del servicio uniformado cuando regrese a trabajar?	30
¿Existen limitaciones a los derechos que se obtienen en el Plan?	30
¿Qué tratamiento fiscal se le da al pago de los beneficios del Plan?	30
PROCEDIMIENTOS PARA LAS RECLAMACIONES	32
¿Cómo puedo presentar una reclamación de beneficios?	32
DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS ERISA	34
Según el Plan, ¿cuáles son mis derechos legales?	34
Recibir información sobre el Plan y los Beneficios	34
Medidas prudentes por parte de los síndicos del Plan	34
Haga valer sus derechos	35
Asistencia con sus preguntas	35
CONTROL DE LAS DISPOSICIONES DEL PLAN	36
GLOSARIO	37

INTRODUCCIÓN

A este folleto se le conoce como Resumen de la Descripción del Plan. Su objeto es describir las disposiciones principales del Plan de pensión y jubilación del Fondo de pensiones de los Albañiles del Cemento de Washington, D.C. (de aquí en adelante denominado como el “Plan”). Debe conservar este folleto para referencias futuras. En cualquier momento en que tenga preguntas no incluidas en el folleto o que no entienda alguna parte de este folleto, debe ponerse en contacto con la Junta Directiva ("Junta" o "Administrador del Plan") o con el Administrador Externo del Plan. El nombre y la dirección del Administrador del Plan y del Administrador Externo se incluyen en la sección **Información general del Plan**.

Este folleto está organizado en un formato de preguntas y respuestas. Encontrará un **Resumen de los beneficios del Plan** al inicio y un **Glosario** de términos al final, como ayuda para que entienda algunos de los términos técnicos. Los términos escritos con una mayúscula en este Resumen de la Descripción del Plan y que no estén definidos en alguna parte, se definirán en el **Glosario**. Si su idioma natal no es el inglés, el Administrador Externo encontrará quien le pueda ayudar para que entienda el Resumen de la Descripción del Plan en su idioma natal.

Los beneficios que ofrece este Plan están diseñados para complementar los beneficios que usted obtiene del Seguro Social, así como cualquier otro Plan de jubilación en el que pudiera participar. Este Plan debe considerarse como seguro para la jubilación, junto con sus ahorros e inversiones personales.

Las leyes federales que rigen la operación de los Planes de jubilación son muy complejas. Este Resumen de la Descripción del Plan solamente es un resumen de las disposiciones más importantes del Plan. No trata algunos de los aspectos más técnicos de la operación del Plan. El Plan funciona de acuerdo con las disposiciones del documento del Plan. **Si existe alguna diferencia entre el Resumen de la Descripción del Plan y el documento mismo del Plan, esta se resolverá con el texto del documento mismo del Plan.** Usted tiene derecho a revisar el documento del Plan y cualquier otro documento y formulario que corresponda en la oficina administrativa de la Junta Directiva durante el horario normal de oficina. También puede solicitar que la Junta Directiva le proporcione una copia del documento del Plan, así como copias de cualquier otro documento y formulario que corresponda. La Junta Directiva podría cobrar un monto razonable por darle las copias.

El Plan se mantiene de acuerdo con un convenio colectivo que existe entre el Empleador y el Sindicato local de Albañiles del Cemento de Washington, D.C., No. 891 (el “Convenio Colectivo de Trabajo”, o “CBA” por sus siglas en inglés). Si lo solicita por escrito al Administrador del Plan, puede obtener una lista de todos los Empleadores (típicamente las compañías que son miembros del Consejo de contratistas de la construcción – División del trabajo de AGC y parte de un CBA) y de las organizaciones de empleados que patrocinan el Plan, así como una copia del Convenio Colectivo de Trabajo. También puede revisar la lista de Empleadores y el Convenio Colectivo de Trabajo en la oficina del Administrador del Plan, así como en otros sitios específicos,

como en los sitios de trabajo y las sedes de los sindicatos.

Los términos de este resumen de la descripción del Plan reflejan las disposiciones del Plan vigentes al 1 de enero de 2015, y toda modificación al mismo.

RESUMEN DE LOS BENEFICIOS DE SU PLAN

Fecha de vigencia del Plan	1 de marzo de 1968
Plan con las modificaciones y Replanteamientos más recientes	1 de enero de 2015
Número de identificación del Empleador	52-6134655
Número del Plan	001
Tipo de Plan	Plan de pensión de beneficios definidos
Clase de empleados elegibles	Empleados que trabajan para Empleadores que realizan aportaciones al Plan y desempeñen un trabajo cubierto por un CBA o acuerdo de participación
Edad normal para la jubilación	Lo que ocurra después, llegar a los 65 años o cumplir el quinto aniversario de participación en el Plan.
Edad para la jubilación temprana	Cumplir los 55 años o 10 años de servicio
Aportaciones que debe hacer el empleado	Ninguna

INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN

¿Cómo se llama el Plan?

El Plan se llama Plan de pensión y jubilación del Fondo de Fideicomiso de pensión de los Albañiles del Cemento de Washington, D.C.

¿Qué tipo de Plan es?

Este Plan es un Plan de jubilación de beneficios definidos. Los Planes de pensión de beneficios definidos especifican cómo se calculará la cantidad del beneficio de jubilación. Los beneficios a los que tiene derecho se determinan según los términos del documento del Plan. Las aportaciones al Plan las realizan los Empleadores en su nombre y se mantienen en el Fondo de Fideicomiso. Salvo en raras circunstancias y solo según lo permita la ley, las ganancias o las pérdidas de la inversión del Fondo de Fideicomiso no afectan la cantidad de beneficios que tiene derecho a recibir según el

Plan.

¿Qué significa el Año del Plan?

El Año del Plan es un periodo de doce meses que comienza el 1 de enero y termina el 31 de diciembre de cada año. Los registros del Plan se mantienen según el Año del Plan.

¿Quién es el Administrador del Plan?

El Administrador del Plan es:

Board of Trustees,
Washington, D.C. Cement Masons Pension Trust Fund Pension and Retirement Plan
7130 Columbia Gateway Drive, Suite A
Columbia, MD 21046
(410) 872-9500

Número de identificación del Empleador: 52-6134655

Además de la Junta Directiva, los Síndicos han delegado ciertos deberes de la administración del Plan a un tercero. El “Administrador Externo” identificado a continuación tiene también responsabilidades administrativas con respecto al Plan.

Carday Associates, Inc.
7130 Columbia Gateway Drive, Suite A Columbia, MD 21046

¿Quiénes son los Síndicos del Plan?

Los miembros de la Junta Directiva, a la fecha de la publicación, son:

<u>Síndicos del sindicato</u>	<u>Síndicos del Empleador</u>
Richard Bailey	Dennis Carlisle
Carl Carlson	George Maloney
Juan Carlos Jiménez	Cherie Pleasant

Se puede comunicar con el Administrador Externo para ver una lista actualizada de los miembros de la Junta Directiva.

Los fondos de fideicomiso se guardan en:

PNC Bank, NA

¿Quién es la persona responsable de recibir los documentos legales?

Los documentos legales se pueden entregar al Administrador Externo, cuya dirección es:

Carday Associates, Inc.

7130 Columbia Gateway Drive, Suite A
Columbia, MD 21046

Los documentos legales también se pueden entregar a cualquier miembro de la Junta Directiva.

ELEGIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN EN EL PLAN

¿Quién es elegible para convertirse en participante del Plan?

Todos los Empleados de un Empleador que realice aportaciones y que desempeñen un trabajo cubierto por el Convenio Colectivo de Trabajo (“CBA”) o acuerdo de participación, y para quien se realicen aportaciones al Plan son elegibles para participar en el mismo.

Usted será elegible para participar en el Plan si cumple con *todos* los requisitos siguientes:

- Usted está empleado por el Consejo de contratistas de la construcción – División del trabajo de AGC o por cualquier Empleador que forme parte de un CBA con el Sindicato local de Albañiles del Cemento No. 891;
- A usted lo representa el Sindicato local de Albañiles del Cemento No. 891 para fines de la contratación colectiva y está cubierto por los términos de un CBA, o es empleado de un Empleador que celebra un acuerdo de participación que requiere aportaciones al Plan y que es aceptado por la Junta Directiva;
- Usted ha completado por lo menos 1,000 horas de servicio en un periodo de doce (12) meses; y
- Usted *no* es un empleado subcontratado ni es clasificado por su Empleador como contratista independiente (al margen de su clasificación de empleo bajo las leyes correspondientes).

¿Es necesario que los Empleados hagan aportaciones al Plan para recibir beneficios?

Usted no tiene la obligación de hacer aportaciones como condición para participar en este Plan, tampoco se le permite hacerlo.

¿Cómo empiezo a participar en el Plan?

Usted se convierte en participante del Plan automáticamente el día que cumpla con los requisitos mínimos de elegibilidad. Si usted es un Empleado elegible, se convertirá en participante si completa mil (1,000) horas de servicio en un periodo de doce (12) meses, contados a partir del día en que complete la primera hora de servicio. Si usted es un Empleado elegible y no completa por lo menos 1,000 horas de servicio en los

primeros doce (12) meses de trabajo, se convertirá en participante si obtiene por lo menos 1,000 horas de servicio en cualquier año calendario después de completar la primera hora de servicio. En cualquier caso, se convertirá en participante el día que complete 1,000 horas de servicio durante el periodo especificado.

Por ejemplo, si completa la primera hora acreditada de servicio el 10 de mayo de 2014 y realiza 1,000 horas de servicio al 6 de enero de 2015, se convertiría en participante del Plan el 6 de enero de 2015.

Como ejemplo adicional, si completa la primera hora de servicio el 10 de mayo de 2014 pero no cumple las 1,000 horas de servicio antes del 9 de mayo de 2015, el periodo de doce meses cambia al año calendario de 2015. Si obtuvo por lo menos 1,000 horas de servicio durante el año calendario 2015, entonces se convierte en participante el día que complete las 1,000 horas de servicio durante 2015.

Cuando cumpla con el requisito mínimo de servicio para poder participar no será necesario llenar ningún formulario de inscripción, pero sí le recomendamos que llene un formulario para designar a un beneficiario. De otro modo, su beneficiario será determinado de conformidad con los términos del Plan.

Tome nota de que la Ley Federal cambió tras el caso de *Estados Unidos contra Windsor* (denominada también la “Decisión DOMA”). Como resultado de ello, el Plan ahora reconoce los matrimonios válidos entre miembros del mismo sexo. Por este motivo, es posible que las designaciones de beneficiarios que haya hecho en el pasado ahora sean inválidas. Esto viene particularmente al caso si usted actualmente es o en algún momento futuro podría ser parte de un matrimonio entre miembros del mismo sexo. Por ejemplo, si está casado con una persona de su mismo sexo, pero designó como beneficiario a otra persona que no es su actual cónyuge del mismo sexo, su previa designación de beneficiario quedó inválida a partir del 26 de junio de 2013.

Todos los participantes deben revisar sus designaciones de beneficiarios para garantizar que estén actualizadas y precisas.

Si los Síndicos (o sus delegados) determinan, a su sola discreción, que un tribunal debe decidir quién es su beneficiario bajo el Plan y/o según la ley correspondiente, entonces los costos en que incurra el Plan para determinar su beneficiario, entre ellos los honorarios de abogado, se podrían pagar de su cuenta y reducir el beneficio pagadero, de haberlo, a su beneficiario.

¿Comienza nuevamente mi elegibilidad para el servicio si renuncio y me vuelven a contratar?

Si usted cumplió con los requisitos de elegibilidad para participar en el Plan antes de retirarse del empleo, volverá a ser participante el mismo día de la recontractación, siempre que no haya ocurrido una interrupción en el servicio.

Se considerará que ocurrió una interrupción en el servicio si las aportaciones que se hacen a su nombre son por menos de 400 horas al año, durante dos periodos

consecutivos de años naturales, (tres años calendario si tiene por lo menos 4,800 horas de Crédito por servicio futuro). (Consulte la sección de Interrupción en el servicio, más adelante.)

¿Qué se considera una hora de servicio para determinar la elegibilidad y adquisición de derechos (“vesting”) en lo que a servicio se refiere?

Una hora de servicio es cualquier hora por la cual reciba paga o tenga derecho a paga por el desempeño de sus obligaciones, incluidas vacaciones pagadas, permiso por enfermedad, días feriados, días en los que ha fungido de jurado y servicio militar.

FINANCIAMIENTO Y FUENTES DE FINANCIAMIENTO

¿Cómo se financia el Plan?

Los Empleadores participantes realizan aportaciones a su nombre por todo el trabajo elegible, y esas aportaciones, junto con el rendimiento de la inversión, pagan todos los beneficios de jubilación.

¿Qué tipo de fuente se usa para financiar el Plan?

Los Síndicos administran un Fondo de Fideicomiso para invertir las aportaciones al Plan y pagar los beneficios a medida que se vayan venciendo. Los beneficios se pagan del Fondo de Fideicomiso.

ADQUISICIÓN DE DERECHOS (“VESTING”) Y SERVICIO

¿Qué significa el término “adquisición de derechos”?

La adquisición de derechos es cuando se logra la titularidad de la cuenta del Plan en caso de que termine su empleo. Cada año, usted puede acumular un beneficio en el Plan. Al adquirir los derechos, se obtiene el derecho irrevocable de recibir los beneficios acumulados en alguna fecha futura, aunque termine su empleo con un Empleador participante. Si no ha logrado la adquisición, no tendría derecho a ningún beneficio que pudiera haberse acumulado en el Plan.

¿Cuándo adquiero derechos a mis beneficios del Plan?

Si tuvo por lo menos una hora de servicio el 1 de enero de 1998 o después, y deja de ser un Empleado por motivos que no sean su muerte o discapacidad antes de que sea elegible para una Pensión de Jubilación Regular o Pensión de Jubilación Temprana, entonces tendrá derechos adquiridos al 100% en la jubilación aplazada diferida después de que complete cinco años de servicio acreditado.

Además, si completó una hora de servicio en o después del 1 de enero de 1988, tendrá un 100% de interés con derechos adquiridos en todos los beneficios de jubilación derivados de las aportaciones hechas por el Empleador en su nombre a través del Plan cuando termine su quinto año completo de participación o cumpla 65 años, lo que ocurra más tarde.

¿Qué es una hora de servicio para fines de determinar el servicio con Derechos Adquiridos?

Una hora de servicio es cualquier hora por la cual reciba pago o tenga derecho a pago por el desempeño de sus obligaciones con su Empleador, incluidas vacaciones pagadas, permiso por enfermedad, días feriados, fungir de jurado y el servicio militar.

¿Qué es el servicio acreditado?

El servicio acreditado es la suma de lo “Acreditado por servicio pasado”, “Acreditado por servicio futuro” y “Servicio reestablecido”. Si usted es un empleado por contrato que se convierte en Empleado y participa en el Plan, entonces el servicio acreditado mientras era empleado por contrato cuenta solo para la adquisición de derechos.

Servicio Futuro Acreditado

El Servicio Futuro Acreditado es el número de años calendario durante los cuales usted participa en el Plan basándose en las horas por las cuales se realizaron aportaciones a su nombre y se acreditaron cada año a partir de 1976, como se indica a continuación:

<u>Horas</u>	<u>Servicio Futuro Acreditado</u>
menos de 500	0

500 a 999
1,000 o más

1/2 año
1 año

El número de años de Servicio Futuro Acreditado para el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 1968 y el 31 de diciembre de 1975 es (i) el número de horas acreditadas durante ese periodo dividido por 1,000 horas (sin tomar en cuenta años fraccionales); y (ii), el número de años completos de participación en el Plan para ese periodo (contando el periodo entre el 1 de marzo de 1968 y el 31 de diciembre de 1968 como un año completo) el que sea menor de los dos.

Si continúa prestando servicios a un Empleador, pero esos servicios no están cubiertos por un Convenio Colectivo, se le seguirán acreditando Horas para fines de Servicio Futuro Acreditado.

Servicio Pasado Acreditado

Para recibir Servicio Pasado Acreditado, los participantes (excepto los Empleados de pavimentación) tienen que haber trabajado por lo menos 400 horas en el Fondo de bienestar de los Albañiles del Cemento de Washington, D.C. (Sindicato local No. 891) en los años calendario 1966 a 1967. El crédito por servicio pasado se calcula sólo hasta 1967 y es igual al número de años completos de empleo en la industria después de cumplir los 35 años, sujeto a un máximo de 30 años. Su Servicio Pasado Acreditado, de haberlo, para ese período se calculará desde la fecha más temprana entre la fecha en que se haya afiliado al Sindicato local de los Albañiles del Cemento No. 891, o haber sido empleado por un Empleador que comenzó a participar en el Plan desde el principio en 1968.

Para los Empleados de pavimentación, se otorgará un máximo de 7 años de Servicio Pasado Acreditado por el servicio obtenido después de los 35 años, pero antes de que se le permitiera unirse al Plan en noviembre de 1969. Para acumular Servicio Pasado Acreditado, usted tiene que haber sido miembro del Sindicato local de los Albañiles del Cemento No. 891, o haber trabajado para un Empleador individual (sin incluir el servicio antes de la fecha en que se fundó el Consejo de pavimentación en noviembre de 1962).

Restablecimiento del Servicio.

Si deja un empleo cubierto por el Plan después del 31 de diciembre de 1975, incurre en una interrupción del servicio y posteriormente es recontratado y comienzan nuevamente las aportaciones a su nombre en el mismo Plan, quizás tenga derecho a recibir crédito por el empleo anterior. Al convertirse nuevamente en participante, todo el servicio que tenía acreditado antes de interrumpir el servicio se restablecerá: (a) siempre que el número de años de su ausencia haya sido el período más corto entre 5 años o el número de años de servicio previo servicio o (b) si ya había adquirido el derecho en el momento en que interrumpió el servicio.

Si recibió el valor total de sus beneficios con derechos adquiridos debido a una conclusión de su empleo anterior, no tendrá derecho al Restablecimiento del Servicio

(excepto para fines de derechos adquiridos o elegibilidad) a menos que reintegre a los Síndicos el monto entero de su distribución con intereses a la tasa del cinco por ciento (5%) compuesto anualmente, a más tardar en la primera fecha que ocurra entre: (i) cinco (5) años después de su recontractación por un Empleador; o (ii) antes de haber completado cinco (5) períodos consecutivos de un año de Interrupción del Servicio.

Interrupción del Servicio.

El servicio acreditado quedará interrumpido si las aportaciones que se hacen a su nombre son menos de 400 horas por año durante dos años calendario consecutivos (tres años calendario si tiene por lo menos 4,800 horas de Crédito por servicio futuro).

No se exigirá el requisito de las 400 horas durante un año calendario si usted está ausente por (1) estar de servicio en las fuerzas armadas de los Estados Unidos, (2) estar empleado en otra cosa por un Empleador que tiene la obligación de realizar aportaciones al Plan, o (3) estar discapacitado, siempre que no sea más de 5 años y que no haya podido trabajar en el gremio de albañiles del cemento.

Sólo para fines de decidir si incurrió en una interrupción en el servicio, se le podrían acreditar hasta 401 horas durante un periodo de ausencia debido a embarazo, parto, adopción o cuidar de un hijo durante el período inmediatamente subsiguiente al nacimiento o la colocación para adopción.

¿Qué pasa si comienzo a recibir una pensión y luego regreso a trabajar?

Si comienza a recibir una pensión y posteriormente es recontractado, puede ocurrir una de las siguientes posibilidades:

- (1) Puede pedirle al Administrador Externo que detenga los pagos de la pensión. Si lo hace, obtendrá crédito para la pensión durante el tiempo que esté empleado, pero solamente si trabaja un mínimo de siete meses en un año calendario. Cuando subsiguientemente se jubile, recibirá un crédito adicional para la pensión con base en las aportaciones adicionales hechas a su nombre.
- (2) Los pagos de la pensión se detienen automáticamente durante cada mes en el que complete por lo menos 40 horas de trabajo para un Empleador. Sin embargo, en este caso, cuando se reanuden los pagos se calcularán como si hubiera estado recibiendo beneficios desde la edad normal de la jubilación. Independientemente de cualquier otra cosa que se diga en este caso, los pagos de la pensión realizados durante cualquier mes en el que complete 40 horas o más de trabajo para un Empleador deben ser devueltos al Plan.
- (3) Los pagos de la pensión continuarán (suponiendo que no elija la opción (1) arriba) durante cada mes en el cual no complete por lo menos 39 horas de trabajo o más para un Empleador.

BENEFICIOS DE JUBILACIÓN

¿Cuándo me puedo jubilar?

La fecha normal de jubilación, según este Plan, es cuando se cumplen los 65 años o al quinto aniversario de participación en el Plan, lo que ocurra después. Una vez que haya solicitado su pensión como corresponde, y que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días de haber dejado de trabajar para un Empleador, los pagos comenzarán el primer día del mes en el que cumpla los 65 años o al mes siguiente de cumplirlos, o cuando cumpla el quinto aniversario de servicio, lo que ocurra después.

¿Cómo se calculan los beneficios para mi jubilación?

Los beneficios se calculan con base en los años de servicio acreditados y un porcentaje de las aportaciones totales hechas a su nombre. El beneficio que recibirá será la suma de las siguientes cantidades, dependiendo de cuándo obtuvo el crédito por servicio futuro:

- (1) Diez dólares y treinta y ocho centavos (\$10.38) multiplicados por los años pasados de Servicio acreditado,

más

- (2) 5.0% del total de las aportaciones realizadas a su nombre a partir del 1 de febrero de 1968 hasta el 31 de diciembre de 2002,

más

- (3) 3.0% (hasta un máximo de \$2.00) de las aportaciones totales hechas a su nombre a partir del 1 de enero de 2003 y hasta el 30 de junio de 2010,

más

- (4) 1.0% (hasta un máximo de \$2.00) de las aportaciones totales hechas a su nombre a partir del 1 de julio de 2010.

Por ejemplo, suponga que el Empleado A (que no es un Empleado de pavimentación) tiene 10 años de Servicio pasado acreditado. Suponga que trabaja hasta el cumpleaños 65 el 1 de diciembre de 2007. Suponga, además, que trabajó el número de horas por año que aparece en el cuadro siguiente. El beneficio se calcularía como se indica en el cuadro a continuación:

Año	Horas	Aportación por hora	Aportación del Empleador	Multiplicador	Beneficio mensual
1968	800	\$ 0.10	\$ 80.00	0.05	\$ 4.00
1969	1,000	\$ 0.15 *	\$ 150.00	0.05	\$ 7.50
1970	1,200	\$ 0.20	\$ 240.00	0.05	\$ 12.00
1971	1,000	\$ 0.20	\$ 200.00	0.05	\$ 10.00
1972	1,000	\$ 0.20	\$ 200.00	0.05	\$ 10.00
1973	1,200	\$ 0.25 *	\$ 300.00	0.05	\$ 15.00
1974	1,100	\$ 0.33 *	\$ 363.00	0.05	\$ 18.15
1975	1,200	\$ 0.35	\$ 420.00	0.05	\$ 21.00
1976	1,200	\$ 0.45	\$ 540.00	0.05	\$ 27.00
1977	1,200	\$ 0.57 *	\$ 684.00	0.05	\$ 34.20
1978	1,200	\$ 0.60	\$ 720.00	0.05	\$ 36.00
1979	1,200	\$ 0.67 *	\$ 804.00	0.05	\$ 40.20
1980	1,200	\$ 0.80 *	\$ 960.00	0.05	\$ 48.00
1981	1,100	\$ 0.95 *	\$ 1,045.00	0.05	\$ 52.25
1982	1,200	\$ 1.14 *	\$ 1,368.00	0.05	\$ 68.40
1983	1,200	\$ 1.21	\$ 1,452.00	0.05	\$ 72.60
1984	1,200	\$ 1.21	\$ 1,452.00	0.05	\$ 72.60
1985	1,200	\$ 1.21	\$ 1,452.00	0.05	\$ 72.60
1986	1,200	\$ 1.21	\$ 1,452.00	0.05	\$ 72.60
1987	1,000	\$ 1.21	\$ 1,210.00	0.05	\$ 60.50
1988	1,200	\$ 1.24 *	\$ 1,492.00	0.05	\$ 74.60
1989	1,200	\$ 1.29 *	\$ 1,552.00	0.05	\$ 77.60
1990	1,200	\$ 1.38 *	\$ 1,652.00	0.05	\$ 82.60
1991	1,200	\$ 1.41	\$ 1,692.00	0.05	\$ 84.60
1992	1,400	\$ 1.41	\$ 1,974.00	0.05	\$ 98.70
1993	1,400	\$ 1.41	\$ 1,974.00	0.05	\$ 98.70
1994	1,400	\$ 1.41	\$ 1,974.00	0.05	\$ 98.70
1995	1,400	\$ 1.41	\$ 1,974.00	0.05	\$ 98.70
1996	1,100	\$ 1.41	\$ 1,551.00	0.05	\$ 77.55
1997	1,100	\$ 1.41	\$ 1,551.00	0.05	\$ 77.55
1998	1,100	\$ 1.43*	\$ 1,573.00	0.05	\$ 78.65
1999	1,000	\$ 1.44	\$ 1,440.00	0.05	\$ 72.00
2000	1,000	\$ 1.44	\$ 1,440.00	0.05	\$ 72.00
2001	1,000	\$ 1.44	\$ 1,440.00	0.05	\$ 72.00
2002	1,200	\$ 1.44	\$ 1,728.00	0.05	\$ 86.40
2003	1,200	\$ 1.44	\$ 1,728.00	0.03	\$ 51.84
2004	1,200	\$ 1.44	\$ 1,728.00	0.03	\$ 51.84
2005	1,100	\$ 1.44	\$ 1,584.00	0.03	\$ 47.52
2006	1,200	\$ 1.44	\$ 1,728.00	0.03	\$ 51.84
2007	1,400	\$ 1.44	\$ 2,016.00	0.03	\$ 60.48
Beneficio mensual por servicio futuro:					\$ 2,268.47
Beneficio mensual por servicio pasado (\$10.38 por 10 años):					<u>\$ 103.80</u>
Total de beneficio en dinero, pasado y futuro:					\$ 2,372.27
*Promedio por año					

La fórmula descrita anteriormente se aplica a los Empleados que obtuvieron crédito por servicio futuro a partir del 1 de enero de 2000. El siguiente cuadro incluye las diferentes fórmulas de beneficios vigentes en el Plan, para los participantes que no obtuvieron crédito por servicio futuro después del 31 de diciembre de 1999:

HISTORIA DE LAS FÓRMULAS DEL PLAN

Participantes activos

Fecha de vigencia	Servicio acreditado pasado	Fórmula		
		Crédito de servicio a futuro		
		1/2/68-31/12/81	1/1/82-31/12/88	1/1/89+
1 de enero de 1985	\$ 7.00	1.85%	2.25%	2.25%
1 de diciembre de 1986	\$ 8.40	2.70%	2.70%	2.70%
1 de enero de 1988	\$ 10.08	3.24%	3.24%	3.24%
1 de enero de 1989	\$ 10.08	3.56%	3.56%	3.72%
		1/2/68-31/12/88	1/1/89-31/12/92	1/1/93+
1 de enero de 1993	\$ 10.08	3.74%	3.91%	4.09%
		1/2/68-31/12/97		
1 de enero de 1998	\$ 10.38	4.25%		
		2/1/68-12/31/98		
1 de enero de 1999	\$ 10.38	4.5%		
		2/1/68-12/31/99		
1 de enero de 2000	\$ 10.38	5.0%		

¿Cuánto aporta el Empleador a mi nombre?

El Empleador realiza las aportaciones para el periodo durante el cual usted recibe crédito por servicio futuro. Las tasas de aportación del Plan son como siguen:

HISTORIA DE LAS APORTACIONES DEL EMPLEADOR

Tasas de aportación para los empleados que no son de pavimentación

Periodo de vigencia	Tasa de aportación por hora
Antes del 14/07/69	\$.10
14/07/69 - 30/04/73	\$.20
01/05/73 - 30/04/74	\$.28
01/05/74 - 30/04/76	\$.35
01/05/76 - 30/04/77	\$.50
01/05/77 - 30/04/79	\$.60
01/05/79 - 30/04/80	\$.70
01/05/80 - 30/04/81	\$.85
01/05/81 - 30/04/82	\$ 1.00
01/05/82 - 30/04/88	\$ 1.21
01/05/88 - 30/04/89	\$ 1.26
01/05/89 - 30/04/90	\$ 1.31
01/05/90 - 30/04/98	\$ 1.41
01/05/98 y después	\$ 1.44

Tasas de aportación para los empleados de pavimentación

Periodo de vigencia	Tasa de aportación por hora
Antes del 01/05/75	\$.20
01/05/75 - 31/10/75	\$.25
01/11/75 - 02/03/77	\$.30
03/03/77 - 30/04/80	\$.35
01/05/80 - 30/04/81	\$.40

Periodo de vigencia	Tasa de aportación por hora
01/05/81 - 30/04/87	\$.45
01/05/87 - 30/04/88	\$.65
01/05/88 - 30/04/89	\$.75
01/05/89 - 30/04/90	\$.80
01/05/90 - 30/04/91	\$.85
01/05/91 - 31/05/92	\$.90
01/06/92 – 30/04/93	\$ 1.00
01/05/93 - 30/04/94	\$ 1.01
01/05/94 - 30/04/95	\$ 1.20
01/05/95 - 30/04/97	\$.50
	[sólo empleados seleccionados]
01/05/97 - 30/04/98	\$.80
01/05/98 y después	\$.85 [por trabajo no cubierto bajo la ley Davis-Bacon y leyes relacionadas]
01/06/99 y después	\$ 1.20 [por trabajo cubierto bajo la ley Davis-Bacon y leyes relacionadas]

Tasas de aportación para nuevos empleados que comenzaron a trabajar a partir del 1 de enero de 2006

Periodo de vigencia	Tasa de aportación por hora
Primer año del Plan	\$ 1.50
Segundo año del Plan	\$ 1.50
Tercer año del Plan	\$ 1.50
Cuarto año del Plan	\$ 1.50
Quinto año del Plan	\$ 1.50
Sexto año del Plan	\$ 2.00

BENEFICIOS POR JUBILACIÓN TEMPRANA

¿Tiene el Plan una opción de jubilación temprana?

Usted puede optar por recibir los beneficios de jubilación temprana si se retira del servicio durante por lo menos treinta días después de cumplir 55 años de edad y completar 10 años de servicio acreditado. El beneficio se calcularía usando la fórmula de jubilación regular, tomando en cuenta las aportaciones en el momento en que se retira del empleo y el Servicio pasado acreditado.

Puede optar por comenzar el beneficio de jubilación temprana en cualquier momento a partir de la fecha en que se retira del empleo y la fecha de jubilación regular (siempre y cuando haya cumplido los 55 años y completado por lo menos 10 años de servicio acreditado cuando se retire).

Si decide comenzar a recibir el beneficio de la jubilación temprana antes de la fecha de la jubilación regular, dicho beneficio se reducirá $\frac{1}{2}\%$ cada mes o mes parcial, calculado entre la fecha normal de jubilación y la fecha en que comienza a recibir el beneficio, a menos que haya completado 30 años o más de servicio y que se retire del empleo el 1 de diciembre de 1990 o después. Las tablas siguientes le dan una idea general de la cantidad de reducción del beneficio por recibir la jubilación temprana.

Edad en que inicia el beneficio	Porcentaje del beneficio completo que se pagaría
55	40%
56	46%
57	52%
58	58%
59	64%
60	70%
61	76%
62	82%
63	88%
64	94%
65	100%

Ejemplo: Suponga que usted logró un beneficio mensual de \$500.00 pagadero a los 65 años. Si se jubila a los 60 años con menos de 30 años de servicio y elige recibir pagos en ese momento, el beneficio reducido por jubilación temprana será \$350.00 (\$500.00 multiplicado por 70%). Este ejemplo es únicamente para fines ilustrativos. La reducción exacta del porcentaje dependerá de la fecha en que comience a recibir los beneficios.

JUBILACIÓN DIFERIDA CON DERECHOS ADQUIRIDOS (“VESTED”)

¿Recibiré un beneficio si me retiro del empleo?

Usted tiene derecho a recibir todos los beneficios adquiridos que haya obtenido, si de manera voluntaria o involuntaria se retira del empleo. Por lo tanto, si logró una hora de servicio a partir del 1 de enero de 1998 y deja el empleo cubierto por el Plan después de completar por lo menos 5 años de servicio acreditado, tendrá derecho a recibir el beneficio adquirido diferido al llegar a la edad normal de la jubilación: 65 años. Debe tener 10 años de servicio acreditado para recibir el beneficio diferido con derechos adquiridos si no tiene una hora de servicio en o a partir del 1 de enero de 1998. Este beneficio se calcula utilizando la fórmula de jubilación regular.

Como alternativa, también puede optar por comenzar a recibir el beneficio adquirido y diferido antes de los 65 años, si tiene 5 años de servicio acreditado (siempre y cuando no sea antes de cumplir 55 años). En este caso, el beneficio que recibirá se reducirá de la misma manera que se calcula un beneficio de jubilación temprana que inicia entre los 55 y los 65 años (depende de la fecha en que inicie el beneficio que usted elija después de retirarse del empleo).

Si elijo diferir la recepción del beneficio al retirarme del empleo, ¿puedo solicitar posteriormente una distribución?

Sí, puede solicitar una distribución en cualquier momento después de retirarse del empleo y cumplir 55 años (si completó los 5 años de servicio acreditado – 10 años si no tiene una hora de servicio en o a partir del 1 de enero de 1998) o a los 65 años.

Si difiere el recibo de los beneficios adquiridos hasta después de los 65 años, por lo general no podrá recibir intereses por pagos retroactivos que reciba posteriormente.

Independientemente de cualquier cosa que se diga en este caso, usted debe comenzar a recibir sus beneficios a más tardar el 1 de abril del año: (1) en que cumpla 70 años y medio, o (2) el año en el que se jubile, la opción que ocurra después

¿Qué pasa si me retiro del empleo antes de haber adquirido el derecho a recibir el beneficio de jubilación adquirida y diferida?

El Plan está diseñado para animarlo a permanecer con su Empleador hasta que se jubile. Si se retira del empleo antes de que pueda ser elegible para la pensión adquirida diferida, no tendrá derecho a ningún beneficio del Plan.

BENEFICIOS POR DISCAPACIDAD

¿Provee este Plan algún beneficio en caso de una discapacidad?

Si usted queda discapacitado y no puede trabajar a causa de dicha discapacidad total y permanente (tal como se define en el Plan), usted podrá recibir un beneficio por discapacidad, si en el momento de la discapacidad ha cumplido con los requisitos siguientes:

- (1) Ha cumplido 10 años de servicio acreditado;
- (2) Estaba empleado por un Empleador que realiza aportaciones durante los dos trimestres calendario anteriores a la discapacidad;
y
- (3) Usted ha quedado, por alguna causa inevitable, discapacitado de manera total y permanente.

Usted no será elegible para recibir un beneficio por discapacidad si la discapacidad ocurrió por participar en un acto delictivo, embriaguez habitual, uso de drogas estupefacientes o lesiones autoinfligidas.

¿Cuál es la definición de discapacidad?

Una “discapacidad total y permanente” significa que se cumple con las condiciones siguientes: (1) usted está discapacitado de manera total y permanente por una lesión corporal o enfermedad que le impide trabajar en cualquier ocupación a cambio de un sueldo, (2) un médico calificado ha certificado que dicha discapacidad será permanente y continua por lo que le queda de vida; (3) la discapacidad ha durado seis (6) meses consecutivos; y (4) ha enviado una copia de la aprobación de la discapacidad de la administración del Seguro Social como prueba de la discapacidad.

Los factores enumerados anteriormente no son una prueba concluyente de la discapacidad, son simplemente factores que se considerarán, según el Plan, y el Administrador del mismo tiene plena discreción para decidir si la discapacidad corresponde o no.

¿Cuándo comienzan los pagos del beneficio por discapacidad?

La pensión por discapacidad comenzará el primer día del mes después de cumplir con todos los requisitos señalados anteriormente y una vez que el Administrador del Plan haya determinado que usted tiene una discapacidad total y permanente. El pago será retroactivo a la fecha de la aprobación de la discapacidad del Seguro Social si usted solicita su pensión de jubilación por discapacidad antes de recibir la aprobación de discapacidad del Seguro Social o antes de que transcurran treinta (30) días de haberla recibido. El Plan podría verificar en cualquier momento, por medio de un examen médico, o sobre la base de otras pruebas pertinentes, si usted ha dejado de estar total y permanentemente discapacitado. Si se niega a permitir tal examen o a proveer las pruebas solicitadas, su negativa será justificación suficiente para determinar que la

discapacidad ya no existe y su beneficio por discapacidad terminará.

¿Cómo se calculará la pensión de jubilación por discapacidad?

La cantidad de la pensión por discapacidad será la cantidad determinada con la fórmula de jubilación regular.

¿Cómo se pagará la pensión por discapacidad?

La forma normal del beneficio, si está casado, es una Anualidad conjunta y del 50% para el sobreviviente contingente cuando el cónyuge está designado como Beneficiario. Si está soltero, la forma normal del beneficio es una sola Anualidad vitalicia, pero si desea puede optar por recibir otra forma opcional de beneficio ofrecida por el Plan.

¿Qué le pasa al servicio acreditado si no puedo trabajar debido a una discapacidad?

El periodo de discapacidad no se cuenta ni como servicio acreditado ni como una interrupción del servicio.

Si regreso a trabajar después de una discapacidad, ¿cuándo podré volver a participar en el Plan?

Usted comenzará a participar de inmediato, el primer día del mes después de regresar a trabajar.

Si regreso a trabajar después de una discapacidad, ¿qué pasa con los pagos por discapacidad que reciba del Plan?

Los pagos por discapacidad del Plan se suspenden.

¿El recibir una pensión por discapacidad del Plan, garantiza mi empleo?

La parte que corresponde a pensión por discapacidad en el Plan no garantiza derechos de empleo ni tiene como resultado esos derechos. Es importante recordar que el Empleador podría tener razones comerciales válidas para retirarlo del empleo si usted queda discapacitado.

PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES

Si estoy casado y muero mientras estoy activo en el trabajo, pero antes de jubilarme, ¿proveerá el Plan algún beneficio?

Sí. Si ha estado casado por lo menos un año, todavía está activo en el trabajo y ha cumplido con los requisitos para obtener un beneficio por jubilación (adquirido y diferido) antes de su muerte, el Plan le proveerá a su cónyuge una pensión de sobreviviente. Si no hubiera cónyuge sobreviviente, todavía está activo en el trabajo y ha cumplido con los requisitos del beneficio por jubilación (adquirido y diferido) antes de su muerte, el Plan le proveerá a su Beneficiario designado una cantidad global equivalente a la suma de veinticuatro (24) meses de su Beneficio Acumulado.

¿Cómo se calcula la pensión del sobreviviente?

Si usted muere después de lograr el derecho a solicitar el beneficio de jubilación temprana, el Plan le proveerá a su cónyuge un beneficio equivalente al 50% del beneficio que se le hubiera pagado a usted si hubiera terminado el empleo el día antes de su muerte y eligiera una Anualidad conjunta inmediata y 50% para el sobreviviente contingente, donde su cónyuge sería la parte Beneficiaria. En este caso, el beneficio comenzará a pagarse el primer día del mes siguiente a la fecha de la muerte o la primera fecha en la que hubiera comenzado a recibir los beneficios si se hubiera retirado del empleo, lo que ocurra después. El cónyuge sobreviviente puede elegir una fecha de pago posterior, pero no después de su fecha normal de jubilación. Los beneficios continúan en plazos mensuales hasta el mes en que fallezca su cónyuge.

Si usted muere antes de tener derecho a solicitar el beneficio de jubilación temprana, pero tiene por lo menos cinco años de servicio antes de su muerte, el Plan le proveerá a su cónyuge un beneficio equivalente al 50% de la pensión adquirida y diferida obtenida a la fecha de la muerte. El beneficio se calculará como si se hubiera dejado el servicio en la fecha de la muerte, hubiera sobrevivido a la primera fecha en la que hubiera podido solicitar la jubilación temprana, según el Plan, hubiera elegido una Anualidad conjunta inmediata y 50% para el sobreviviente contingente, siendo el cónyuge la parte Beneficiaria, y hubiera muerto al siguiente día. Este beneficio se reducirá por la jubilación temprana a la edad de jubilación más temprana del Plan. Este beneficio no será pagadero sino hasta el primer día del mes siguiente a la primera fecha en que hubiera podido recibir la pensión adquirida diferida (a los 55 años). El cónyuge sobreviviente puede elegir una fecha de pago posterior, pero no después de su fecha normal de jubilación. Los beneficios continúan en plazos mensuales hasta el mes en que fallezca su cónyuge.

Si estoy casado, ¿puedo nombrar a alguien que no sea mi cónyuge como Beneficiario?

Sí, usted puede designar a otra persona que no sea su cónyuge como Beneficiario, pero únicamente si su cónyuge está de acuerdo y lo indica por escrito. El Administrador Externo le puede proporcionar los formularios necesarios para este fin.

BENEFICIOS POR FALLECIMIENTO

¿Existe una cantidad global como beneficio por fallecimiento?

Sí. Si muere siendo un “participante activo”, su Beneficiario designado recibirá la cantidad global de \$10,000 como beneficio por fallecimiento. Si muere después de convertirse en participante jubilado, su Beneficiario recibirá una cantidad global como beneficio por fallecimiento que se calcula como sigue:

- \$500 si se jubiló antes del 1 de enero de 1975
- \$1,500 si se jubiló después del 31 de diciembre de 1974 y antes del 1 de enero de 1984
- \$2,000 si se jubiló después del 31 de diciembre de 1983
- \$5,000 si se jubiló después del 30 de septiembre de 2000

¿Existe un beneficio por muerte accidental?

Sí. Si muere a causa de una lesión ocasionada por un accidente siendo un “participante activo”, su Beneficiario designado recibirá un beneficio por muerte accidental de \$5,000. Las lesiones por accidente incluyen lesiones corporales sufridas por medios violentos, externos y accidentales.

¿Qué significa ser un participante activo?

Únicamente para fines del beneficio por muerte accidental, usted se convierte en “participante activo” el primer día del segundo trimestre calendario después de un periodo que no exceda cuatro (4) trimestres consecutivos durante los cuales ha trabajado por lo menos 550 horas cubiertas durante no más de tres (3) de los cuatro (4) trimestres calendario de ese periodo. Usted deja de ser un “participante activo”, para este fin, el último día del primer trimestre calendario después de un periodo en el cual no ha trabajado por lo menos las 550 horas cubiertas durante no más de tres (3) de los cuatro (4) trimestres calendario consecutivos.

Únicamente para fines de la cantidad global que se recibe como beneficio por fallecimiento, usted se convierte en “participante activo” el primer día del segundo trimestre calendario después de un periodo que no exceda cuatro (4) trimestres consecutivos durante los cuales ha trabajado por lo menos 550 horas cubiertas (para las cuales se reciban aportaciones en el Fondo, según el contrato de trabajo que incluye los acabados en cemento comercial) durante no más de tres (3) de los cuatro (4) trimestres calendario en ese periodo. Usted deja de ser un “participante activo”, para este fin, el último día del primer trimestre calendario después de un periodo en el cual no trabaje por lo menos las 550 horas cubiertas (para el cual se reciban aportaciones en el Fondo, según el contrato de trabajo que incluye los acabados en cemento comercial) durante no más de tres (3) de los cuatro (4) trimestres calendario consecutivos. El beneficio de suma global por fallecimiento no está disponible si usted está cubierto por un convenio colectivo que incluye trabajo de pavimentación o de otra índole.

Por ejemplo, usted es un “participante activo” el 1 de abril de 2015 si trabajó por lo menos 550 horas entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de septiembre de 2014. Usted deja de ser un “participante activo” después del 31 de diciembre de 2015 si trabajó menos de 550 horas entre el 1 de enero de 2015 y el 30 de septiembre de 2015.

¿Quién recibirá el beneficio si el Beneficiario principal ha fallecido en el momento en que se paguen los beneficios?

El beneficio le corresponderá al Beneficiario contingente. Si usted no designó a un Beneficiario contingente, el pago se hará a la primera persona sobreviviente, en el orden siguiente:

- su cónyuge;
- sus hijos;
- sus padres;
- sus hermanos y/o hermanas;
- su patrimonio.

Vea la explicación acerca de las formas normales de beneficio en la sección titulada “Información de la distribución”, donde podrá ver datos sobre los beneficios por fallecimiento que son pagaderos después de la jubilación.

INFORMACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN

Los beneficios del Plan son pagaderos de diferentes maneras. Esta sección le ayudará a entender en qué situaciones podrá recibir la distribución del Plan y las diversas formas disponibles del beneficio.

NOTA: ANTES DE TOMAR UNA DECISIÓN ACERCA DE LA DISTRIBUCIÓN, PÍDALE A UN EXPERTO PROFESIONAL DE IMPUESTOS QUE LO ASESORE.

¿En qué casos puedo recibir los beneficios del Plan?

Usted puede recibir una distribución del Plan si se jubila, si se retira de su empleo o si queda discapacitado o en caso de que termine el Plan. En algunos casos también es posible que se le requiera recibir los beneficios cuando cumpla la edad de 70 años y medio.

¿En qué casos pueden los beneficiarios recibir los beneficios del Plan?

Los beneficiarios pueden recibir una distribución del Plan si usted muere. También se pagarán beneficios si existe una Orden Calificada de Relaciones Familiares (QDRO), según la cual parte del beneficio deberá ser pagado a otro Beneficiario (por lo general un ex cónyuge).

¿Cómo se recibe el beneficio por jubilación?

Cuando comienza a recibir el beneficio, si el Beneficio Acumulado es más de \$1,000, puede elegir cualquiera de las opciones siguientes: Sin embargo, si usted está casado, necesitará el consentimiento de su cónyuge, por escrito y notariado, para seleccionar una opción que no sea la anualidad conjunta y del sobreviviente, si su cónyuge es la parte beneficiaria. Si el Beneficio Acumulado es de \$1,000 o menos, se le entregará automáticamente como una cantidad global.

- Anualidad Vitalicia: Pagos mensuales fijos por el resto de su vida. Si muere antes de que se hayan pagado los beneficios durante 24 meses, el Beneficiario designado recibirá, una cantidad equivalente al saldo de los 24 pagos mensuales en un monto global. Si no está casado en el momento en que inicien sus beneficios y no elige otra opción de pago, sus beneficios se pagarán como anualidad vitalicia única.
- Anualidad Conjunta y del Sobreviviente: Pagos mensuales fijos por el resto de su vida, con pagos adicionales para su Beneficiario por el tiempo que viva el Beneficiario después de que usted muera. Los pagos al Beneficiario serán de 50%, 75% o 100% del pago mensual y dependerán del porcentaje que usted elija. Su cónyuge, si está casado, legalmente tiene el derecho a pedir que usted seleccione la opción de Anualidad Conjunta y del Sobreviviente Contingente al 50% y deje al cónyuge como beneficiario. Para poder seleccionar alguna otra opción o algún otro beneficiario, debe tener el consentimiento de su cónyuge por escrito y

notariado. Si elige la anualidad conjunta y del sobreviviente con su cónyuge como beneficiario, los beneficios para el cónyuge sobreviviente solamente se pagarán al cónyuge con quien estaba casado cuando comenzaron sus pagos. Si su cónyuge (u otro beneficiario) muere antes que usted, pero después de que empezó a recibir los beneficios según esta opción, usted seguirá recibiendo los mismos pagos mensuales fijos por el resto de su vida, sin tener beneficios adicionales pagaderos después de su muerte. Si se vuelve a casar, su nuevo cónyuge no tendrá derecho a recibir los pagos del cónyuge sobreviviente. Una vez que hayan comenzado los pagos de la Anualidad Conjunta y del Sobreviviente, ya no podrá cambiar al Beneficiario (independientemente de que sea su cónyuge u otra persona).

- Anualidad segura a 10 años y de por vida: Pagos mensuales por el resto de su vida, con un mínimo de 10 años de pagos garantizados. Si muere antes de los 10 años, los pagos mensuales continuarán, por la misma cantidad, pagaderos al beneficiario, hasta completar el total de 120 pagos. Según esta opción, si el beneficiario muere primero, usted puede nombrar un nuevo beneficiario. También puede cambiar su beneficiario en cualquier momento.

Cada opción de pago tiene el mismo valor. Sin embargo, el tamaño del pago mensual variará según la anualidad que eligió y la edad de su cónyuge u otro beneficiario, si eligió una anualidad conjunta y del sobreviviente. La anualidad única de por vida le dará la cantidad mensual más grande, porque no hay pagos después de su muerte.

Para recibir su beneficio, debe indicar cómo le gustaría recibirlo en los formularios que le entregará el Administrador Externo. Si no lo indica por escrito, le pagarán los beneficios de la Anualidad conjunta y del 50% para el sobreviviente contingente (si está casado) o los de la Anualidad de por vida (si no está casado).

¿Cuáles son las formas normales del beneficio?

Si está casado en la fecha en que comienza a recibir los beneficios, estos se pagarán siguiendo la fórmula de la Anualidad conjunta y del 50% para el sobreviviente contingente, a menos que usted indique otra cosa por escrito y su cónyuge dé su consentimiento. Una Anualidad conjunta y del 50% para el sobreviviente contingente le pagará el beneficio el resto de su vida. Si su cónyuge aún vive en el momento en que usted muera, su cónyuge recibirá el beneficio mensual el resto de su vida, equivalente al 50% del beneficio mensual que usted recibía en el momento de su muerte.

Si no está casado en la fecha en que comienza a recibir los beneficios, usted recibirá la Anualidad de por vida, la cual le pagará la misma cantidad mensual el resto de su vida, a menos que indique otra cosa por escrito. Si muere antes de que se hayan pagado beneficios durante 24 meses, el saldo de los 24 pagos mensuales se pagará a su beneficiario designado en una cantidad global.

¿Puedo renunciar a las formas normales de pago?

Puede decidir no recibir las formas normales de pago, sujeto a las siguientes reglas:

- Si está casado, puede renunciar a la Anualidad conjunta y del 50% para el sobreviviente contingente, solamente si su cónyuge consiente irrevocablemente a la renuncia, por escrito. La firma de su cónyuge debe ser atestiguada por un notario público. Usted puede revocar cualquier renuncia antes de que inicie el pago de los beneficios. La Junta Directiva o el Administrador Externo le proporcionará los formularios con los cuales puede indicar sus decisiones. Dado que su cónyuge participa en estas decisiones, debe informarle cualquier cambio en su estado civil de inmediato a la Junta Directiva o al Administrador Externo. Tome nota de que no necesita el consentimiento de su cónyuge para elegir la Anualidad Conjunta y del Sobreviviente al 50% o del Sobreviviente Contingente al 75%.
- Si usted y su cónyuge eligen no recibir la Anualidad Conjunta y del Sobreviviente Contingente al 50%, si eligió la Anualidad Conjunta y del Sobreviviente al 75% o el 100% o si no está casado en el momento en que esté programado recibir los beneficios y opta, por escrito, no recibir la Anualidad Vitalicia, entonces puede elegir una forma opcional de pago.

¿Cuándo me cursará el Plan aviso por escrito sobre otras opciones de pago?

Se requiere que el Plan le dé aviso por escrito de otras formas opcionales de pago (p. ej., anualidades conjuntas y del sobreviviente opcionales) por lo menos 30 días, pero no más de 180 días antes de que comiencen sus pagos. Si este aviso no se provee oportunamente, puede elegir que sus beneficios comiencen retroactivamente en la fecha que, de otro modo, los pagos hubiesen comenzado, con intereses pagados desde esa fecha hasta la fecha en que se le pague por primera vez. También puede elegir que sus beneficios comiencen prospectivamente con un aumento actuarial para compensar los pagos faltantes.

¿Qué pasa con el beneficio de jubilación en un proceso de relaciones domésticas o de divorcio?

Por lo general, los beneficios que brinda el Plan son para su jubilación y no se pueden vender, usar como garantía o prenda para un préstamo u otras deudas u obligaciones legales, ceder a otra persona o entidad o recibir antes de que termine el empleo. Sin embargo, es posible asignarle una parte de su beneficio de jubilación a otra persona a través de una Orden Calificada de Relaciones Familiares ("QDRO," por sus siglas en inglés). Una QDRO es una orden judicial relacionada con la manutención de los hijos, el pago de la pensión alimenticia o los derechos de propiedad conyugal que cumple con ciertos requisitos legales. Una QDRO podría exigir la designación del ex cónyuge como Beneficiario, o podría darle una parte de su beneficio al cónyuge o ex cónyuge. El Administrador del Plan (o su delegado) respetará los términos de una QDRO, pero no puede hacer efectivo los términos de una orden de relaciones domésticas que no

esté “condicionada”. Si le presentan una orden de relaciones domésticas al Administrador del Plan (o su delegado), este revisará la orden y determinará si está condicionada.

Usted o su beneficiario pueden obtener, sin costo para usted, una copia de los procedimientos del Plan relacionados con las QDRO solicitándola al Administrador del Plan. Si el Administrador del Plan determina que una QDRO está condicionada, el Plan debe cumplir con la orden.

¿Qué pasa si el valor total del beneficio es de \$1,000 o menos?

Si el valor actuarial total del beneficio equivale a \$1,000 o menos, usted recibirá este beneficio automáticamente en un solo pago total. No podrá optar por ninguna otra forma de pago.

¿Cómo puedo determinar cuál es la mejor opción de pago para mí?

Cuando esté a punto de jubilarse, la Junta Directiva o el Administrador Externo le explicarán las opciones de pago en detalle. Usted tendrá por lo menos 30 días, pero nunca más de 180 días, para pensar en su decisión. Durante ese periodo de 180 días usted podrá cambiar su decisión si considera que su decisión no fue la mejor. Cuando comiencen los pagos ya no puede cambiar su decisión. Antes de tomar su decisión, sería conveniente solicitar la asesoría de un profesional experto en impuestos.

¿Puedo cambiar mi opción de pago después de empezar a recibir los beneficios?

No. Su decisión es irrevocable. Esto significa que, cuando ya comience a recibir los beneficios en la forma que eligió, ni usted ni su Beneficiario pueden cambiar de opinión.

¿Qué sucede si no selecciono una opción de pago?

Si el valor del pago de suma global es más de \$1,000 pero menos de \$5,000, y usted no hace una elección afirmativa de pago, la pensión se le distribuirá en forma de una cuenta IRA.

¿Quién recibirá los beneficios si muero antes de jubilarme?

Cuando se inscribe en el Plan, se le pide que designe a un Beneficiario por escrito.

Si está casado en el momento de morir, la ley federal requiere que su cónyuge sea el Beneficiario de los beneficios de su pensión. Usted puede designar a otra persona que no sea su cónyuge, únicamente si su cónyuge acepta por escrito. La firma de su cónyuge debe ser atestiguada por un notario público.

Si no está casado, puede designar a quienquiera como su Beneficiario. Su Beneficiario podrá decidir si quiere que le pague en forma de Anualidad o en efectivo, a menos que el valor del beneficio sea de \$1,000 o menos, en cuyo caso su Beneficiario recibirá efectivo. Si el valor de suma global de su beneficio es más de \$1,000 pero menos de \$5,000 y su Beneficiario no elige una forma de pago, los Síndicos le distribuirán el

beneficio a su Beneficiario en forma de una cuenta IRA.

Si desea información adicional, revise la sección de Beneficios por fallecimiento en este Resumen de la Descripción del Plan.

¿Cuándo es lo más tarde que me pueden pagar mi beneficio?

La distribución de los beneficios comenzará a más tardar 60 días después de que cierre el Año del Plan, cuando ocurra la última de las situaciones siguientes:

- la fecha en la que llegue a su edad normal de jubilación;
- la fecha en que termine el empleo con su Empleador;
- la fecha que especifique en su decisión de distribución;
- la fecha en la que envíe una solicitud por escrito para pedir los beneficios a la Junta Directiva.

Por ley, debe comenzar a recibir sus beneficios a más tardar el 1 de abril del año calendario después del año en que cumpla 70 años y medio de edad o, posteriormente, cuando se jubile.

¿Puedo retrasar mi jubilación?

El Plan le permite posponer su jubilación hasta el primero de cualquier mes después de la fecha normal de su jubilación.

Si pospone la jubilación más allá de la fecha normal de su jubilación, su beneficio de jubilación se calculará a partir de la fecha de jubilación real. Le seguirán acreditando el servicio y no recibirá su beneficio sino hasta que realmente se jubile. Cuando ocurra esto, el beneficio se determinará usando la fórmula de jubilación regular y tomando en cuenta las aportaciones hechas a su nombre hasta la fecha de la jubilación.

Si todavía estoy empleado a los 70 años y medio, ¿tengo que comenzar a recibir una parte de mi beneficio?

Si todavía está empleado a los 70 años y medio, no tendrá la opción de recibir las distribuciones. Las distribuciones se diferirán hasta que realmente se jubile.

PREGUNTAS ADICIONALES

¿Quién tiene la autoridad para tomar decisiones con relación al Plan?

La Junta Directiva tiene la autoridad discrecional exclusiva para interpretar los términos escritos del Plan y para aplicarlos a situaciones específicas (por ejemplo, para determinar si una persona ha completado los requisitos para participar en el Plan).

¿Se pueden realizar cambios al Plan?

El Plan se estableció con la intención de que continuaría indefinidamente. Sin embargo, la Junta Directiva tiene el derecho de cambiar, modificar o terminar este Plan en cualquier momento. Si se modifica el Plan, ninguna modificación permitirá que se usen los activos del Plan para otro fin que no sea el de brindar beneficios a los participantes o sus beneficiarios. Ninguna modificación podrá reducir el monto del Beneficio acumulado adquirido, ni podrá devolver los activos del Plan al Empleador.

Si se termina el Plan, el Empleador puede entregar las distribuciones de cualquier manera que permita el Plan.

¿Está cubierto este Plan por el seguro de cesación del Plan de Pensiones de “Benefit Guaranty Corporation?”

Los beneficios de la pensión, según este Plan de varios Empleadores, están asegurados por la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), una agencia de seguros a nivel federal. Un Plan con muchos Empleadores diferentes es un acuerdo de pensión negociado colectivamente con dos o más Empleadores no relacionados, por lo general en una industria común.

De acuerdo con el programa de Empleadores múltiples, la PBGC brinda asistencia financiera a través de préstamos a los Planes que son insolventes. Se considera que un Plan de Empleadores múltiples está insolvente si el Plan no puede pagar beneficios (por lo menos equivalentes al límite de los beneficios garantizados por la PBGC) cuando tengan que hacerse efectivos.

El beneficio máximo que garantiza la PBGC lo define la ley. En el programa de Empleadores múltiples, la garantía de la PBGC es equivalente a los años de servicio del participante, multiplicado por un factor de (1) 100% de los primeros \$11 de la tasa acumulada del beneficio mensual, más (2) 75% de los siguientes \$33.

La garantía de la PBGC cubre por lo general: (1) los beneficios de la jubilación regular y los de la jubilación temprana; (2) los beneficios por discapacidad si usted queda discapacitado antes de que el Plan quede insolvente; y (3) ciertos beneficios para sus sobrevivientes.

Por lo general, la garantía de la PBGC no cubre: (1) beneficios que superen la cantidad máxima garantizada por ley; (2) aumentos en los beneficios y beneficios

nuevos que surgen de disposiciones del Plan que tienen menos de 5 años de haber sido establecidos, contando los años a partir de: (i) La fecha en que termine el Plan, o (ii) la fecha en que el Plan quede insolvente, cualquiera de las fechas que ocurra primero; (3) los beneficios no adquiridos porque no ha trabajado el tiempo necesario; (4) los beneficios para los cuales no se han cumplido con todos los requisitos en el momento en que el Plan quede insolvente; y (5) los beneficios que no son de la pensión, tales como el seguro médico, el seguro de vida, ciertos beneficios por fallecimiento, el pago por vacaciones y el pago por cesantía.

Si desea más información sobre la PBGC y los beneficios que garantiza, pregunte al Administrador del Plan o comuníquese con la Sucursal de Procesamiento y Asistencia de PBGC [Processing and Assistance Branch de PBCG] 1200 K Street, N.W., Suite 930, Washington, D.C. 20005-4026, o llame al 1-800-400-7242. Los usuarios de TTY/TDD (para personas con problemas de audición y lenguaje) pueden llamar gratis al servicio federal de retransmisión al 1-800-877-8339 y pedir que los conecten al 1-800-400-7242. Puede encontrar información adicional sobre el programa del seguro de pensiones de la PBGC a través del sitio web de la PBGC en <http://www.pbgc.gov>.

¿Qué pasa si el Plan no tiene suficientes fondos?

El Plan se financia con las aportaciones que hacen los Empleadores al Fondo de Fideicomiso del Plan, de acuerdo con la ley federal. Por lo general, según la ley federal, los Empleadores deben hacer aportaciones que, con el tiempo, alcanzarán para pagar todos los beneficios del Plan. Sin embargo, la ley federal no exige que el Fondo de Fideicomiso tenga en todo momento fondos suficientes para pagar todos los beneficios futuros que se hayan acumulado según el Plan. Cada año, un actuario contratado por el Plan determinará el “porcentaje financiado” del Plan, el porcentaje de futuros beneficios acumulados que podría pagar el Fondo de Fideicomiso del Plan con los fondos que tiene en ese momento. Si el porcentaje financiado del Plan está por debajo de un umbral preestablecido, podría afectar futuras acumulaciones de los beneficios del Plan, pero no afectará el Beneficio acumulado adquirido. Si tiene preguntas acerca del porcentaje de financiamiento del Plan, comuníquese con el Administrador del Plan.

¿Qué es el “servicio uniformado”?

La Ley de Derechos de Contratación y Recontratación de los Servicios Uniformados (“USERRA”, por sus siglas en inglés) define al servicio uniformado como el servicio, voluntario o involuntario, con los Servicios Armados, la Guardia Nacional del Ejército, la Guardia Nacional Aérea, el Cuerpo Comisionado del Servicio de Salud Pública y cualquier otra categoría de personas designadas por el Presidente en tiempos de guerra o emergencia nacional.

¿Qué derechos tengo de efectuar las aportaciones que no se hacen por tener que pasar un tiempo con el servicio uniformado?

Si usted está ausente por estar en el servicio militar, pero luego es recontratado de

acuerdo con la ley USERRA, que tiene reglas sobre la baja honorable y plazos para regresar a trabajar, su ausencia no se considerará una interrupción en el servicio por estar en el servicio militar. Si deja a su Empleador para cumplir con una obligación con el servicio uniformado, podría recibir acumulaciones de compensación cuando regrese a su empleo. El crédito por elegibilidad, la adquisición de derechos y el servicio se otorgan de manera retroactiva desde el día en que se retira para cumplir con el servicio uniformado hasta su regreso al empleo según el plazo especificado y sujeto a las condiciones especificadas por la ley USERRA. Para los fines del Plan, el tiempo que esté ausente para cumplir con el servicio militar se considerará igual que si hubiera seguido en el trabajo con el Empleador, incluido el cálculo del monto del beneficio en la medida que se requiera bajo la ley USERRA.

¿Qué información debo tener acerca del servicio uniformado cuando regrese a trabajar?

Por lo general, tendrá que entregarle a su Empleador y al Administrador del Plan una copia de los documentos de baja del servicio.

¿Existen limitaciones a los derechos que se obtienen en el Plan?

El Plan no le da a nadie el derecho a continuar como Empleado con un Empleador que realiza aportaciones. Solamente crea los derechos que se indican específicamente en el Plan.

¿Qué tratamiento fiscal se le da al pago de los beneficios del Plan?

El pago de los beneficios del Plan se consideran ingresos y están sujetos al pago de impuestos, pero sólo el año o los años en los que recibe los pagos. Se retendrán los impuestos del pago, como lo requiere la ley correspondiente.

Reglas especiales para el pago de una cantidad global: Si los beneficios son pagaderos solamente en una cantidad global (lo que normalmente ocurriría si el valor del Beneficio Acumulado del Plan es de \$1,000 o menos), se aplicarán reglas fiscales especiales. Puede optar por recibir el beneficio en una sola cantidad global en efectivo (como un pago sujeto a impuestos) o lo puede reinvertir en un IRA u otro Plan de jubilación al que tenga derecho.

- Pago en Efectivo Tributable: Si elige recibir un pago en efectivo tributable, el pago le será tributable como ingresos regulares. No obstante, si termina su empleo antes del año calendario en que cumpla 55, pero no ha cumplido la edad de 59 años y medio al momento de efectuarse el pago, entonces debe pagar un impuesto adicional del 10%. Si termina su empleo antes del año calendario en que cumpla 55, no tendrá que pagar el impuesto adicional del 10%. Independientemente de su edad, debe pagar los impuestos sobre ingresos correspondientes a la localidad, el estado y federales.
- La reinversión en un IRA u otro Plan de jubilación elegible: puede evitar

el pago inmediato de impuestos si decide reinvertir el pago en un IRA u otro Plan de jubilación elegible. Existen dos maneras para reinvertir el monto global.

- El primer tipo de reinversión es la “reinversión a 60 días”. Se le llama así porque usted recibe el pago de la cantidad global (menos la retención de impuestos federales sobre ingresos de por lo menos 20%) y luego tiene hasta 60 días para reinvertir toda o parte de esa cantidad global en un IRA u otro Plan de jubilación elegible. Si desea reinvertir toda la cantidad global, tendrá que encontrar otra fuente de efectivo para reemplazar la cantidad que se retuvo para el impuesto federal sobre la renta.
- El segundo tipo de reinversión es la “reinversión directa”. Si elige una reinversión directa, la distribución se pagará directamente al IRA o al Plan de jubilación elegible de su elección, y no habrá retención ni impuestos por pagar.
- Si no decide nada, es decir, si no le indica al Administrador Externo si desea un pago en efectivo sujeto a impuestos o una reinversión directa, entonces si la cantidad global es \$1,000 o menos, se la entregarán como un solo pago sujeto a impuestos. Si el valor de suma global de su beneficio es más de \$1,000 pero menos de \$5,000, su beneficio le será distribuido como cuenta IRA si no le informa al Administrador Externo cómo desea recibir el pago de su beneficio.

Si recibe una distribución, el Administrador Externo o su delegado le proveerá una explicación más detallada de estas opciones. No obstante, las leyes tributarias cambian de vez en cuando. Debe consultar a un asesor tributario para obtener información actualizada cuando esté listo para tomar una decisión sobre cómo recibir sus beneficios. El Plan no puede garantizar, y no garantiza ninguna clasificación tributaria específica de ningún monto pagadero bajo el Plan.

PROCEDIMIENTOS PARA LAS RECLAMACIONES

¿Cómo puedo presentar una reclamación de beneficios?

Los beneficios del Plan se pagarán únicamente si el Administrador del Plan decide, a su exclusiva discreción, que el reclamante tiene derecho a dichos beneficios. Si usted cree que tiene derecho a recibir los beneficios del Plan, pero no recibe todos o parte de estos beneficios, usted (o su Beneficiario) deben notificar, por escrito, al Administrador del Plan sobre una reclamación de beneficios no pagados. Si le rechazan la reclamación, tiene derecho a que el Administrador del Plan le ofrezca una revisión completa de su reclamación. A continuación se definen los pasos en el proceso de revisión. No puede entablar una demanda para recibir beneficios hasta que haya agotado este proceso de revisión.

Si el Administrador del Plan rechaza su reclamación de beneficios, normalmente recibirá un aviso por escrito en menos de 90 días (45 días en el caso de las reclamaciones relacionadas con la admisibilidad de los beneficios por discapacidad del Plan) después de que el Administrador del Plan recibe su reclamación completa (o tal periodo adicional requerido por alguna circunstancia especial, que no exceda 90 días adicionales, (o hasta dos extensiones de 30 días en el caso de las reclamaciones relacionadas con la admisibilidad de los beneficios por discapacidad), en cuyo caso se le notificará, antes de que inicie el periodo de extensión, que necesita un tiempo adicional). Si su reclamación se niega, le indicarán:

- las razones del rechazo,
- las disposiciones del Plan en las que se basó,
- la descripción de cualquier material adicional o información necesaria para que usted perfeccione su reclamación y la razón por la cual es necesaria,
- una explicación del procedimiento de revisión de la reclamación del Plan y los plazos que correspondan para solicitar una revisión del rechazo de la reclamación, y
- únicamente en el caso de reclamaciones relacionadas con beneficios por discapacidad, cualesquier reglas específicas, directrices, protocolos u otros criterios similares en los que se confió para tomar la decisión; o bien una declaración de que se confió en los mismos y que se le proveerá una copia gratuitamente si así lo solicita.

En menos de 60 días (180 días en el caso de las reclamaciones relacionadas con la admisibilidad de los beneficios de discapacidad), después de recibir la notificación del rechazo de su reclamación, o después de que se considere que la reclamación fue rechazada, usted o su representante autorizado pueden:

- enviar una solicitud al Administrador del Plan, por escrito, para que reconsidere el rechazo,
- revisar los documentos, registros u otra información pertinente previa solicitud y sin costo, y
- enviar cualquier comentario, documento, registro y demás información por escrito acerca de su reclamación al Administrador del Plan.

Se tomará una decisión final y vinculante en un plazo de 60 días (45 días en el caso de las reclamaciones relacionadas con la admisibilidad de los beneficios por discapacidad) después de que el Administrador del Plan recibe su apelación (o tal periodo adicional requerido por alguna circunstancia especial, pero en ningún caso más de 60 días (45 días en el caso de una reclamación relacionada con la admisibilidad de los beneficios por discapacidad), en cuyo caso se le notificará, antes de que comience el período de extensión adicional que necesita un tiempo adicional. Usted recibirá una notificación por escrito de la decisión, que incluye las razones específicas del porqué de la determinación, las referencias a las disposiciones del Plan en las que se fundamentó la decisión, una declaración de que tiene, previa solicitud y sin costo, acceso razonable a todos los documentos, registros y demás información relacionada con su reclamación de beneficios, así como copias de todo, y una declaración de sus derechos según ERISA (incluido su derecho de entablar una acción con base en la Sección 502(a) de ERISA después que haya revisado el rechazo de la reclamación). Únicamente en el caso de reclamaciones relacionadas con beneficios por discapacidad, cualesquier reglas específicas, directrices, protocolos u otros criterios similares en los que se confió para tomar la decisión; o bien una declaración de que se confió en los mismos y que se le proveerá una copia gratuitamente si así lo solicita.

DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS ERISA

Según el Plan, ¿cuáles son mis derechos legales?

Como participante en el Plan tiene derecho a ciertos derechos y protecciones, según la Ley de garantía de ingresos por jubilación del empleado (ERISA, por sus siglas en inglés) de 1974. ERISA establece que todos los participantes del Plan tendrán derecho a:

Recibir información sobre el Plan y los Beneficios

- Examinar, sin costo, todos los documentos que regulan el Plan, entre ellos los contratos de seguro y contratos colectivos de trabajo, así como una copia del último informe anual (formulario serie 5500) presentado por el Plan al Departamento de trabajo de EE.UU. y disponible en la Sala de divulgación pública de la Administración de seguridad de beneficios del empleado que se encuentra en la oficina del administrador del Plan y en otros sitios especificados, tales como los sitios de trabajo y las sedes de los sindicatos.
- Obtener, previa solicitud por escrito al Administrador del Plan, copias de los documentos que regulan la operación del Plan, tales como los contratos de seguro y contratos colectivos de trabajo, así como copias del último informe anual (formulario serie 5500) y una descripción sumaria actualizada del Plan. El administrador podría cobrar un monto razonable por las copias.
- Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. Por ley, el Administrador del Plan debe entregarle una copia del resumen del informe anual a cada participante.
- Obtener una declaración que indique si usted tiene derecho a recibir una pensión a la edad normal de jubilación (65 años) y, de ser así, a qué beneficios tendría derecho al llegar a la edad normal de jubilación si deja de trabajar ahora al amparo del Plan. Si no tiene derecho a una pensión, la declaración le indicará cuántos años más tendría que trabajar para adquirir el derecho a la pensión. Esta declaración debe solicitarse por escrito y no es necesario entregarla más de una vez cada doce (12) meses. El Plan debe proporcionar la declaración sin cargo.

Medidas prudentes por parte de los síndicos del Plan

Además de crear los derechos para los participantes del Plan, la ley ERISA les impone obligaciones a las personas responsables de la operación del Plan. Las personas que operan el Plan, llamados “síndicos” del Plan, tienen la obligación de hacerlo con prudencia y teniendo en mente los intereses tanto suyos como los de otros participantes y beneficiarios del Plan. Nadie, y esto incluye al Empleador, al sindicato o cualquier otra persona, puede despedirlo o discriminar en contra suya de otra manera

para impedirle obtener un beneficio de pensión o ejercer sus derechos según la ley ERISA.

Haga valer sus derechos

Si solicita un beneficio de pensión y lo rechazan o ignoran, total o parcialmente, usted tiene el derecho a saber por qué, a obtener copias, sin costo, de documentos relacionados con la decisión, y a apelar cualquier rechazo, todo dentro de ciertos plazos establecidos.

Según la ley ERISA, existen pasos que puede tomar para hacer valer los derechos señalados anteriormente. Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del Plan o el informe anual más reciente del Plan y no la recibe en menos de 30 días, puede interponer el caso ante un tribunal federal. En dicho caso, el tribunal puede exigirle al Administrador del Plan la entrega de los materiales y el pago de hasta \$110 al día hasta que reciba los materiales, a menos que no se enviaran los materiales por razones más allá del control del Administrador del Plan. Si usted presenta una reclamación de beneficios y la rechazan o ignoran, total o parcialmente, puede interponer un juicio en un tribunal estatal o federal. Además, si no está de acuerdo con la decisión del Plan, o la falta de decisión, acerca de la condicionalidad de una orden de relaciones domésticas, puede interponer una demanda ante un tribunal federal. Si se diera el caso de que los síndicos del Plan hicieran un uso indebido del dinero del Plan, o que lo discriminaran por hacer valer sus derechos, puede buscar ayuda en el Departamento de Trabajo de EE.UU. o puede interponer el caso ante un tribunal federal. El tribunal decidirá quién debe pagar los costos del tribunal y los honorarios legales. Si su caso procede, el tribunal puede ordenar que el demandado pague estos costos y honorarios. Si pierde el caso, el tribunal puede ordenarle a usted el pago de los costos y honorarios, por ejemplo, si descubre que su reclamación es banal.

Asistencia con sus preguntas

Si tiene alguna pregunta acerca del Plan, debe ponerse en contacto con el Administrador del Plan. Si tiene preguntas acerca de esta declaración o de sus derechos según la ley ERISA, o si necesita ayuda para obtener los documentos del Administrador del Plan, debe comunicarse con la oficina más cercana de la Administración del Seguro de Beneficios para el Empleado del Departamento del Trabajo de EE.UU., que encontrará en el directorio telefónico, o con la División de Asistencia Técnica y Consultas de la Administración del Seguro de Beneficios para el Empleado del Departamento del Trabajo de EE.UU., que se encuentra en 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210. También puede obtener algunas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades, según ERISA, en la línea directa de las publicaciones de la Administración del Seguro de Beneficios del Empleado.

CONTROL DE LAS DISPOSICIONES DEL PLAN

Este resumen de la descripción del Plan es únicamente para fines informativos. El Plan se rige por los documentos formales del Plan. Este resumen de la descripción del Plan pretende ser completa y precisa, pero si hubiera algún conflicto entre esta descripción y los documentos formales del Plan, las que rigen son las disposiciones de los documentos del Plan.

Las disposiciones del Plan cambian de vez en cuando. Estos cambios ocurren porque cambia la ley o porque los Síndicos hacen enmiendas al Plan. Los cambios que se hacen al Plan tienen vigencia en ciertas fechas especificadas en las modificaciones del Plan. Es difícil seguir todos los cambios que han ocurrido con el paso de los años, y la lectura y la comprensión de este resumen de la descripción del Plan sería más difícil si se incluyeran todos los cambios hechos y las fechas de vigencia.

Este resumen de la descripción del plan describe las disposiciones del Plan vigentes a la fecha de este resumen. Si usted ya no es un empleado conforme al Plan vigente que se describe en este resumen, puede ser que parte o la totalidad de este resumen no le corresponda. El documento del Plan, según esté vigente actualmente respecto de un Empleado, Participante, Beneficiario u otra persona rige en todos los casos en que haya alguna duda sobre las disposiciones del Plan.

GLOSARIO

Administrador del Plan: Persona u organización, o ambas cosas, responsable de las obligaciones administrativas requeridas para mantener el Plan. El Administrador del Plan es la Junta de Síndicos.

Adquisición: Proceso de adquirir una participación no confiscable de los beneficios acumulados del Plan por virtud de un empleo continuo por un número específico de años, o hasta que ocurra alguna de las situaciones especificadas en el Plan cuyo resultado sería la titularidad del 100%.

Año del Plan: Un periodo de doce meses durante el cual se mantienen los registros del Plan. El Año del Plan de este Plan es del 1 de enero al 31 de diciembre.

Anualidad: Una serie de pagos hechos mientras viva el participante o, en el caso de una Anualidad Conjunta y del Sobreviviente Contingente, mientras viva el participante y el cónyuge o beneficiario del participante, según corresponda.

Anualidad conjunta y del 50% para el sobreviviente contingente: Es una anualidad que le paga beneficios de por vida al participante y, cuando muere este, continúa el pago equivalente al 50% del beneficio original, para el Beneficiario sobreviviente designado por el participante.

Beneficiario: La persona designada para recibir el beneficio del participante en caso de la muerte de este último.

Beneficiario alternativo: Una persona que recibirá pagos del Plan, cuando lo indique el juez por medio de una Orden Calificada de Relaciones Familiares (QDRO).

Beneficio acumulado: El beneficio que obtiene un participante del Plan por participar en dicho Plan.

Beneficios por fallecimiento: Los pagos del Plan al Beneficiario de un participante como resultado de la muerte del participante.

CBA: Convenio Colectivo de Trabajo en el que se establecen ciertos términos y condiciones de empleo que se aplican a ciertos Empleados.

Cónyuge: Su cónyuge, tal como lo determina el Código de Rentas Internas.

Empleado: Una persona que recibe paga por servicios prestados al Empleador y en nombre de quien se hacen aportaciones al Plan, quien es:

- un empleado de un Empleador que hace aportaciones y realiza trabajos cubiertos bajo un Convenio Colectivo;

- Un Síndico del Sindicato, agente comercial, oficial o empleado del Sindicato;
- Un empleado del Fondo Conjunto de Aprendizaje y Capacitación de los Albañiles de Cemento de Washington, D. C. [Washington, D.C. Cement Masons Joint Apprenticeship and Training Fund], el Fondo de Fideicomiso de Bienestar de los Albañiles de Cemento de Washington, D. C. [Washington, D.C. Cement Masons Welfare Trust Fund] o el Fondo de Fideicomiso de los Albañiles de Cemento de Washington, D. C. [Washington, D.C. Cement Masons Trust Fund]; o
- Una persona aprobada por los Síndicos bajo un acuerdo de participación con un Empleador.

Empleador: El Consejo de contratistas de la construcción – la división del trabajo de AGC y todo Empleador individual que forme parte de un convenio colectivo de trabajo con el Sindicato local de albañiles del cemento, No. 891, o cualquier otro empleador que celebre un acuerdo de participación con los Síndicos que requiera hacer aportaciones al Plan.

ERISA: Ley de garantía de ingresos por jubilación para el empleado de 1974.

Fideicomiso: La entidad legal que resulta del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso que establece el Fondo de Pensión de los Albañiles de Cemento de Washington, D. C. [Washington D.C. Cement Masons Pension Fund], el cual se revisa, enmienda y modifica de vez en cuando.

Fondo de Fideicomiso: La totalidad de las aportaciones efectuadas por el Empleador al Fideicomiso de conformidad con el Plan, aumentadas por las utilidades, ganancias, ingresos y recuperaciones recibidos y reducidas por las pérdidas, depreciación, beneficios pagados y gastos incurridos en la administración del Fideicomiso y el Plan. El Fondo de Fideicomiso incluye todos los activos adquiridos por las inversiones y las reinversiones que los Síndicos mantienen en el Fideicomiso.

IRS: Servicio de Rentas Internas.

Orden Calificada de Relaciones Familiares (QDRO): Una orden judicial según la cual el Administrador del Plan debe reconocer el derecho que tiene un beneficiario de recibir todo o parte del beneficio de un participante (como la división de los beneficios de pensión requerida en un proceso de divorcio).

Sindicato: Sindicato Local No. 891 de los Albañiles de Cemento.

Síndico o Junta Directiva: La persona u organización, o ambas cosas, nombrada por el Plan para supervisar los activos del Plan para beneficio de los participantes del Plan.