

Western Washington Painters Defined Contribution Pension Plan

Summary Plan Description

January 1, 2018

Edición en español

**PLAN DE JUBILACIÓN Y PENSIÓN CON APORTE DEFINIDO DE LOS PINTORES DEL
OESTE DE WASHINGTON
DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN**

1 DE ENERO DE 2018

**PLAN DE JUBILACIÓN Y PENSIÓN CON APORTE DEFINIDO DE LOS PINTORES DEL
OESTE DE WASHINGTON**
18300 Cascade Ave. S, Suite 141 Tukwila, WA 98188

A todos los Participantes:

Como Fiduciarios del Plan de Jubilación y Pensión con Aporte Definido de los Pintores del Oeste de Washington (el "Plan"), nos complace entregarles la Descripción Resumida del Plan que entró en vigor el 1 de enero de 2018. Este Plan fue establecido como ayuda para brindarles seguridad financiera a usted y a su familia una vez que usted jubile o si fallece o padece una discapacidad.

La Junta Directiva estableció el Plan vigente a partir del 1 de marzo de 1987. Este Plan fue modificado y actualizado oportunamente y entró en vigor más recientemente el 1 de enero de 2018.

El presente folleto es una Descripción Resumida del Plan. El objetivo es brindarle un resumen de las características importantes del Plan en vigor desde el 1 de enero de 2018. Los términos completos del Plan están detallados en el Documento del Plan. En caso de contradicción entre el contenido del presente resumen y el Documento del Plan, sus derechos se determinarán a partir del Documento del Plan y no de este resumen. Les aconsejamos leer este folleto detenidamente y a guardarlo junto con sus documentos importantes para referencia futura.

Usted, sus Beneficiarios o representantes legales pueden examinar el Documento del Plan y algunos otros documentos durante el horario habitual de atención o pidiendo un turno en la Oficina del Fondo. Las copias de los documentos oficiales del Plan están disponibles en:

Plan de Aporte Definido de los Pintores del Oeste de Washington
A/A Administradores de BeneSys
18300 Cascade Ave. S, Suite 141
Tukwila, WA 98188

Las únicas personas autorizadas a responder preguntas sobre el Plan son la Junta Directiva y el personal de la Oficina del Fondo. Solo la Junta Directiva está autorizada a modificar o interpretar las disposiciones del Plan.

Si tiene alguna pregunta sobre el Plan, comuníquese con la Oficina del Fondo al (206) 518-9730 o al número gratuito: (844) 344-2721.

Junta Directiva

**JUNTA DIRECTIVA
del
PLAN DE JUBILACIÓN Y PENSIÓN CON APORTE DEFINIDO DE LOS PINTORES DEL
OESTE DE WASHINGTON**

Fiduciarios del Empleador

Mike Cassidy, Copresidente
A/A Oficina Fiduciaria del Plan de Jubilación y
Pensión con Aporte Definido de los Pintores del
Oeste de Washington
18300 Cascade Ave. S, Suite 141
Tukwila, WA 98188

Dale Bethel
A/A Oficina Fiduciaria del Plan de Jubilación y
Pensión con Aporte Definido de los Pintores del
Oeste de Washington
18300 Cascade Ave. S, Suite 141
Tukwila, WA 98188

James Kahler
A/A Oficina Fiduciaria del Plan de Jubilación y
Pensión con Aporte Definido de los Pintores del
Oeste de Washington
18300 Cascade Ave. S, Suite 141
Tukwila, WA 98188

Wayne Lennstrom
A/A Oficina Fiduciaria del Plan de Jubilación y
Pensión con Aporte Definido de los Pintores del
Oeste de Washington
18300 Cascade Ave. S, Suite 141
Tukwila, WA 98188

Las notificaciones del proceso judicial se pueden hacer a cualquier Fiduciario

Administrador externo del Plan:

Administradores de BeneSys
18300 Cascade Ave. S, Suite 141
Tukwila, WA 98188

Consultor de inversión del Fondo:

Jake Kalina
RVK
1211 SW 5th Avenue, Suite 900
Portland, Oregon 97204

Fiduciarios del Sindicato

Denis Sullivan, Copresidente
Consejo N.^o 5 del Distrito del Sindicato de
Pintores y Oficios Afines (UPAT, por sus
siglas en inglés)
6770 E. Marginal Way S, Bldg. E-303B
Seattle, WA 98108

John Boufford
Consejo N.^o 5 del Distrito del Sindicato de
Pintores y Oficios Afines (UPAT, por sus
siglas en inglés)
6770 E. Marginal Way S, Bldg. E-303B
Seattle, WA 98108

Robert Rahkonen
Consejo N.^o 5 del Distrito del Sindicato de
Pintores y Oficios Afines (UPAT, por sus
siglas en inglés)
6770 E. Marginal Way S, Bldg. E-303B
Seattle, WA 98108

Chris Winters
Consejo N.^o 5 del Distrito del Sindicato de
Pintores y Oficios Afines (UPAT, por sus
siglas en inglés)
6770 E. Marginal Way S, Bldg. E-303B
Seattle, WA 98108

Asesor del Fondo:

Les Coughran
McKenzie Rothwell Barlow & Coughran, P.S.
1325 4th Avenue, Suite 910
Seattle, WA 98101

Contador del Plan:

Lindquist, LLP
9725 3rd Avenue, NE, Suite 603
Seattle, WA 98115-2060

ÍNDICE

Definiciones	1
Participación	4
Empleados elegibles para participar	4
Convertirse en un Participante en el Plan	4
Servicio Militar	4
Acumular Beneficios	5
Derechos adquiridos en su cuenta.....	5
Las fuentes de su ingreso de jubilación	6
Aportes Salariales Diferidos.....	6
Aportes de Transferencia	7
Inversión de su cuenta	7
Asignación de los gastos del plan	7
Distribución de beneficios	7
Cuándo se pueden distribuir los beneficios.....	7
Distribución conforme una orden de relaciones domésticas calificada	9
Opciones de pago.....	10
Transferencia Directa.....	11
Transferencias directas para Beneficiarios que no sean su cónyuge	11
Carga impositiva de los beneficios	11
Nombrar a un Beneficiario.....	12
Otras características del plan	13
Responsabilidades del Participante	13
Cesión de Beneficios y órdenes de relaciones domésticas calificadas	13
Solicitud de beneficios	14
Cómo presentar una apelación de reclamación si se le niegan los beneficios.....	14
Modificación y cancelación	15
Decisiones del Fiduciario	16
Información del Plan.....	17
Nombre del Plan	17
Número de Plan	17
Tipo de plan	17
Tipo de Administración.....	17
Notificaciones del proceso judicial	17
Sindicato.....	17
Seguro de la PBGC.....	18
Año del Plan	18
Empleadores contribuyentes	18
Convenio Colectivo de Trabajo.....	18
Activos y administración del Plan	18
Sus derechos conforme ERISA.....	19
Divulgación	19
Acciones prudentes por parte de los Fiduciarios del Plan	19
Haga cumplir sus derechos.....	19
Ayuda con sus preguntas.....	20

Definiciones

Beneficiario

La persona o las personas designadas por usted, o automáticamente en virtud de las normas del Plan, para recibir la jubilación de su Cuenta Individual si usted fallece antes de la distribución total. Si usted fallece sin designar un beneficiario, el Plan establece que, en orden de prioridad, su beneficiario será:

- Su cónyuge legítimo supérstite
- Sus hijos supérstites, incluidos los hijos adoptados (o los hijos de sus hijos si estos últimos no lo sobreviven)
- Sus padres supérstites
- Sus hermanos supérstites
- Sus abuelos supérstites
- Sus tíos y tíos supérstites
- Sus bienes.

Convenio Colectivo de Trabajo

Acuerdo escrito entre el Sindicato y un Empleador que obliga al Empleador a hacer aportes al Plan o mediante el cual el Empleador acuerda transferir Aportes Salariales Diferidos al Plan.

Discapacidad; discapacitado

Toda discapacidad resultante de una lesión o enfermedad física que impide de forma plena y continua que un Participante desempeñe su propia tarea o empleo, conforme se describe en un Convenio Colectivo de Trabajo o Acuerdo Especial, y que ha existido ininterrumpidamente durante cinco (5) meses.

Fecha de Jubilación por Discapacidad

El primer día de cualquier mes después de la conclusión de la relación laboral entre un Participante y cualquier Empleador y de la aparición de su Discapacidad.

Fecha de Jubilación Anticipada

El primer día de cualquier mes después de la fecha del quincuagésimo quinto (55.⁰) cumpleaños del Participante del Plan, siempre y cuando el Participante concluya toda relación laboral con cualquier Empleador que realice aportes al Plan.

Empleador

Un Empleador incluye una sociedad anónima, sociedad por parte de interés, empresa unipersonal u otra persona jurídica que debe hacer aportes al presente Plan de conformidad con un Convenio Colectivo de Trabajo o un Acuerdo Especial. El Sindicato y el Plan pueden convertirse en Empleador solo para realizar los aportes del Empleador al Plan para beneficiar a los empleados del Sindicato o del Plan que son elegibles para participar

en este Plan mediante la celebración de un Convenio Colectivo de Trabajo o un Acuerdo Especial.

Hora de Servicio

Cada hora por la que, según los términos de un Convenio Colectivo de Trabajo o Acuerdo Especial, un empleado recibe o tiene derecho a recibir un pago por desempeñar tareas para un Empleador; a cuenta de un período durante el cual no se realizan tareas (independientemente de si la relación laboral concluyó) por vacaciones, feriados, enfermedad, incapacidad (incluida la discapacidad), despido, ausencia para cumplir con el deber de jurado, servicio militar o licencia. Cada hora por la cual, según los términos de un Convenio Colectivo de Trabajo o un Acuerdo Especial, un Empleador otorga o acuerda un pago retroactivo independientemente de la atenuación de los daños y perjuicios.

Cuenta Individual o Cuenta

Las cuentas contables individuales mantenidas por los Fiduciarios y que representan la participación total de un Participante en el Plan. La Cuenta Individual de un Participante está compuesta por los aportes del Empleador, todo aporte de transferencia de una Cuenta de Jubilación Individual (IRA, por sus siglas en inglés) u otro plan de jubilación calificado, junto con las ganancias o pérdidas de inversión de estos aportes. En el futuro, el Plan puede admitir Aportes Salariales Diferidos, en cuyo caso estos aportes también serían parte de la Cuenta Individual. Consulte la sección "Acumular beneficios" de este folleto para obtener más información sobre su Cuenta Individual.

Fecha Habitual de Jubilación

El primer día del mes coincidente con el sexagésimo quinto (65.^o) cumpleaños del Participante del Plan o del mes siguiente.

Participante

Un empleado de un Empleador que se convierte en un Participante en el Plan según lo dispuesto en la sección "Participación" de este documento.

Plan

El Plan de Jubilación y Pensión con Aporte Definido de los Pintores del Oeste de Washington. El Plan está designado como un plan de participación en las ganancias de acuerdo con los requisitos de la ley tributaria federal.

Aportes Salariales Diferidos

El monto de su remuneración que elige aportar al Plan antes de la deducción de impuestos. Estos aportes están sujetos a impuestos una vez que se realiza la distribución. A pesar de que el Documento del Plan establece Aportes Salariales Diferidos posibles, los Fiduciarios no han implementado este aspecto del Plan y los Aportes Salariales Diferidos no están permitidos en este momento.

Acuerdo Especial

Acuerdo escrito entre los Fiduciarios y un Empleador que obliga al Empleador a hacer aportes al Plan o en virtud del cual el Empleador acuerda transferir Aportes Salariales Diferidos al Plan.

Fideicomiso

El acuerdo denominado Fideicomiso del Plan de Aporte Definido de los Pintores del Oeste de Washington, y sus modificaciones y actualizaciones ocasionales.

Fiduciario; Fiduciarios; Junta Directiva

Fiduciario o Fiduciario designados según el Fideicomiso junto con el sucesor a título universal de dicho Fiduciario o los sucesores a título universal de dichos Fiduciarios. El término "Fiduciario del Empleador" significará los Fiduciarios designados por los Empleadores. El término "Fiduciario del Sindicato" significará los Fiduciarios designados por el Sindicato.

Sindicato

El Consejo N.^o 5 del Distrito del Gremio de Pintores y Oficios Afines o cualquier sucesor del mismo y cualquier otro sindicato que se convierta en un Sindicato patrocinador conforme los términos del Fideicomiso y que celebre uno o más Convenios Colectivos de Trabajo o Acuerdos Especiales que requieran que los Empleadores firmantes hagan aportes al Plan.

Participación

Empleados elegibles para participar

Los empleados que trabajan para un Empleador conforme las disposiciones de un Convenio Colectivo de Trabajo o un Acuerdo Especial que obliga al Empleador a hacer aportes al Plan o a transferir Aportes Salariales Diferidos en nombre del Empleado son elegibles para convertirse en Participantes. Los empresarios individuales, los socios y otras personas que trabajan de forma autónoma no son elegibles para participar en el Plan.

Convertirse en un Participante en el Plan

A partir del 1 de enero de 2018, usted se convierte en Participante en el Plan el primer día en el que el Empleador está obligado a hacer aportes al Plan o a transferir Aportes Salariales Diferidos en su nombre.

Antes del 1 de enero de 2018, a los efectos de recibir los aportes del Empleador, usted se convirtió en Participante en el Plan tras completar 1,000 Horas de Servicio dentro de un "Período de cálculo de elegibilidad" inicial, que constaba de dos Años del Plan consecutivos. Este requisito de servicio fue satisfecho por las Horas de Servicio para las cuales se requieren aportes a este Plan, las Horas de Servicio "contiguas" para las cuales no se requieren aportes (las Horas de Servicio contiguas son las horas con un Empleador inmediatamente precedentes o posteriores a las Horas de Servicio para las que se requieren aportes) o cualquier combinación de ambas.

Una vez que cumplió con el requisito del servicio de elegibilidad, su participación fue retroactiva al primer día del período de cálculo de elegibilidad. Si usted fallece o padece una discapacidad total antes de cumplir con las 1,000 horas requeridas, se considerará que usted cumplió con el requisito el día anterior.

Servicio Militar

Según la Ley de los Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA, por sus siglas en inglés) de 1994, usted tiene derecho a recibir aportes compensatorios del Empleador por los períodos de servicio militar de menos de cinco (5) años. Si va a ingresar al servicio militar, debe notificar a su Empleador y al Plan por escrito en un formulario que tendrá disponible a través del Administrador del Plan.

Su regreso

Al completar el período de servicio militar, debe notificar al Plan si desea regresar a un puesto de trabajo con un Empleador contribuyente. *Para recibir crédito para los beneficios del Plan durante el período de servicio militar*, presente una solicitud de reempleo a un Empleador contribuyente o regrese a trabajar a más tardar en los siguientes plazos:

- Si el servicio militar fue de menos de treinta y un (31) días, regrese a la jornada laboral siguiente (con un período de descanso de ocho (8) horas);
- Si el servicio militar fue de al menos treinta y un (31) días, pero inferior a 181 días, regrese dentro de los catorce (14) días posteriores a la finalización del período de servicio; o

- Si su servicio militar fue de al menos 181 días, regrese dentro de los noventa (90) días posteriores a la finalización del período de servicio.

A su regreso, debe presentar al Administrador del Plan las copias de sus documentos de baja que indiquen la fecha de ingreso, baja o conclusión del servicio y si la baja fue honorable o no, dentro de los catorce (14) días posteriores a su regreso al trabajo. Si la baja no fue honorable, no tendrá derecho al crédito del Plan por el período de su servicio militar.

Tiene derecho a extender los límites de tiempo detallados anteriormente si sufre una lesión o enfermedad relacionada con el servicio y si notifica dicha afección al Administrador del Plan. Comuníquese con el Administrador del Plan para obtener más información para saber si usted es elegible para extender los límites de tiempo detallados anteriormente por una lesión o enfermedad relacionada con el servicio.

- Aportes Compensatorios del Empleador
 - Si el Convenio Colectivo de Trabajo o el Acuerdo Especial correspondiente así lo dispone, se utilizará la siguiente fórmula para determinar el monto de los aportes del Empleador que deben ser depositados en su Cuenta Individual por los aportes que se hubiesen realizado durante su período de servicio militar:
 - El período total de servicio militar se multiplicará por el promedio mensual de horas que trabajó para todos los Empleadores contribuyentes en los doce (12) meses consecutivos inmediatamente anteriores a su ingreso al servicio militar. Esto determinará el total de horas que se le deben acreditar. Si tuvo una relación laboral con Empleadores contribuyentes durante menos de doce (12) meses antes de ingresar al servicio militar, el promedio mensual de horas de trabajo se calculará durante ese período más corto.
 - El total de horas acreditadas se multiplicará por la tasa de aporte aplicable de acuerdo con las disposiciones del Convenio Colectivo de Trabajo o el Acuerdo Especial. Esto determinará la cantidad total de dólares que se le deben acreditar a su Cuenta Individual.
 - Discapacidad o fallecimiento durante el servicio militar
 - Si no vuelve para participar en el Plan a partir del 1 de enero de 2007 por fallecimiento o discapacidad, usted o su Beneficiario tendrá derecho a cualquier beneficio adicional del plan (excepto toda acumulación relacionada con su período de servicio militar) como si hubiese reanudado la participación y la relación de empleo hubiese concluido.

Acumular Beneficios

Derechos adquiridos en su cuenta

"Derechos adquiridos" significa que los beneficios en el Plan aportados a su nombre son tuyos y, en general, no se los pueden quitar.

Una vez que se convierte en Participante del Plan, todos los aportes hechos a su Cuenta de Salario Diferido y a su Cuenta de Transferencia, de corresponder, y los ingresos acreditados a

esas Cuentas tienen, en todo momento, carácter de completamente adquiridos. Los aportes de su Empleador a su Cuenta de Aportes del Empleador se vuelven derechos adquiridos después de un período de servicio.

- Si cumplió con los requisitos de participación del Plan que se aplicaron antes del 1 de enero de 2018, usted satisfizo el requisito de servicio en el momento en que se convirtió en Participante. Conforme esas reglas, usted comenzó a ser Participante tras completar un mínimo de 1,000 horas de servicio durante un "período de cálculo de elegibilidad" de 2 años calendario. En consecuencia, usted tiene derechos adquiridos en su Cuenta de Aportes del Empleador inmediatamente después de convertirse en Participante.
- Si cumplió con los requisitos de participación del Plan en vigor a partir del 1 de enero de 2018, usted se convierte en Participante de inmediato y adquiere los derechos en su Cuenta de Aportes del Empleador tras concluir el "período de cálculo de adquisición de derechos" en el que completa al menos 1,000 Horas de Servicio. El período de cálculo de adquisición de derechos es el año del plan.

Las fuentes de su ingreso de jubilación

Su participación del Plan es la cantidad de dinero acumulado en sus Cuentas Individuales, menos su participación de los gastos operativos del Plan en el momento de su jubilación o la desvinculación del empleo. El valor de su Cuenta Individual es el monto que se le distribuirá a usted o su Beneficiario.

Su Cuenta Individual en este Plan está financiada por las siguientes fuentes:

- los Aportes a su Cuenta según lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo o el Acuerdo Especial correspondiente,
- los Aportes Salariales Diferidos ("401(k)") que usted le indica a su Empleador que transfiera al Plan,
- todo aporte de transferencia que realice; y
- las ganancias de las inversiones en esos aportes.

Aportes Salariales Diferidos ("401(k)")

Si trabaja conforme lo establecido en un Convenio Colectivo de Trabajo o un Acuerdo Especial que permite los Aportes Salariales Diferidos o Aportes "401(k)", usted elige qué monto de su remuneración aportará antes de que se realice la deducción de impuestos. Debe designar una parte de su salario que deberá ser aportada en porcentajes enteros, que no excedan el quince por ciento (15%). Esto significa que sus aportes no pagan impuestos y aumentan, exentos de impuestos, mientras permanecen en el Plan. Usted no deberá pagar ningún impuesto sobre estos montos hasta que se realice la distribución del Plan.

Límites de los Aportes Salariales Diferidos

El Servicio de Rentas Internas determina el límite anual para los Aportes Salariales Diferidos (\$18,500) de acuerdo con los aumentos en el índice del costo de vida. Sus aportes también pueden estar limitados según las pruebas de no discriminación del Plan. Se le notificará si sus aportes exceden estos límites.

NOTA: En este momento, no hay acuerdos que establezcan Aportes Salariales Diferidos.

Aportes de Transferencia

Puede transferir la cuenta de beneficios de un plan de jubilación calificado a este Plan. Las transferencias están sujetas al consentimiento y la aprobación de los Fiduciarios. Antes de aceptar cualquier transferencia o aporte de transferencia, los Fiduciarios deben determinar que la transferencia esté permitida conforme el Plan y la ley aplicable. Para tomar esa determinación, es posible que deba proporcionar la documentación del otro plan a los Fiduciarios. Debe comunicarse con el Administrador del Plan si desea hacer un aporte de transferencia a este Plan. Sin embargo, tenga en cuenta que si elige usar esta opción, debe transferir todo el saldo de su cuenta dentro de un año calendario.

La falta de preparación adecuada para una transferencia puede dar lugar a una retención adicional en concepto de impuestos o multas para usted. Asegúrese de ponerse en contacto con el Administrador del Plan y obtener el asesoramiento fiscal adecuado del otro plan o de su asesor fiscal antes de continuar con esta opción.

Inversión de su cuenta

La Junta Directiva contrató a administradores profesionales de inversiones para invertir los activos del Plan. Su Cuenta tiene una participación prorrataada de esas ganancias y de las tarifas asociadas del asesor y del gerente. No se le exige ni se le permite dirigir la inversión de su Cuenta Individual.

Asignación de los gastos del plan

Los gastos del plan, incluidos los gastos de consultoría de inversión, gestión de inversiones, mantenimiento de registros, administración, los gastos legales, contables y otros gastos, se compensan con los rendimientos de la inversión y los aportes del Plan.

Distribución de beneficios

Cuándo se pueden distribuir los beneficios

Distribuciones para los Participantes que se jubilan

Se le pueden distribuir sus beneficios en uno de los siguientes casos:

- usted concluye la relación de empleo con todos los Empleadores y cumple con los requisitos para una Fecha de Jubilación Anticipada; o
- usted alcanza su Fecha Habitual de Jubilación.

Distribuciones para Participantes que han concluido su relación laboral

Distribución única de 1/3 previa a la jubilación. Si se realizaron aportes en su nombre por las Horas de Servicio antes del 1 de enero de 2018 y si usted no ha sido un Participante activo en el Plan durante al menos dos (2) años calendario consecutivos, se le pueden distribuir sus beneficios tras concluir su empleo con todos los Empleadores antes de su Fecha de Jubilación Anticipada. La distribución se determina en base al saldo en su Cuenta al 31 de diciembre del tercer año *anterior* a su solicitud que es atribuible a los aportes del empleador y se limita al *mínimo de*:

- 1/3 de ese saldo, o
- el saldo superior a \$3,500.

Debe ponerse en contacto con la Oficina Fiduciaria para iniciar dicha distribución.

Esta distribución **no está** disponible si los aportes al plan se efectuaron por primera vez a su nombre a partir del 1 de enero de 2018.

Cuentas pequeñas. Si no ha trabajado en la industria de la pintura durante al menos cinco (5) años calendario consecutivos y su Cuenta es igual o inferior a \$5,000, se le podrá distribuir toda su Cuenta antes de que alcance la edad de jubilación anticipada o habitual. Debe ponerse en contacto con la Oficina Fiduciaria para iniciar dicha distribución.

Distribuciones para Participantes Discapacitados

Puede tener derecho a recibir un beneficio de jubilación por incapacidad si se desvincula de su empleo con todos los Empleadores como consecuencia de una lesión o enfermedad física que le impide ejercer su propia tarea o empleo de forma plena y continua, conforme se describe en un Convenio Colectivo de Trabajo o un Acuerdo Especial, y que haya existido ininterrumpidamente durante cinco (5) meses. Sin embargo, si los Fiduciarios determinan que usted tiene un impedimento físico o mental médica determinable que claramente pone en riesgo la vida y se espera que sea terminal, la discapacidad puede establecerse antes del vencimiento de cinco (5) meses.

Cualquier discapacidad de este tipo debe establecerse mediante una certificación médica escrita de la discapacidad en una forma aceptable para los Fiduciarios. Los Fiduciarios aceptarán el otorgamiento de beneficios por discapacidad por parte de la Administración del Seguro Social como prueba concluyente de discapacidad.

Debe ponerse en contacto con la Oficina Fiduciaria para iniciar dicha distribución.

Requisito de Solicitud de Beneficios

Antes de recibir cualquier distribución conforme cualquiera de las disposiciones anteriores, usted o su Beneficiario, en caso de que usted fallezca, debe completar una solicitud de beneficios en una forma aceptable para el Administrador del Plan. Consulte la subsección "*Solicitud de beneficios*" en la sección "Otras características del plan" de este folleto para obtener más información.

Decisión de aplazar la jubilación

A menos que usted, con el consentimiento de los Fiduciarios, elija lo contrario, las distribuciones deben comenzar a más tardar sesenta (60) días después del cierre del Año del Plan en el que ocurra cualquiera de los siguientes casos:

- usted llega a su Fecha Habitual de Jubilación, o una fecha posterior,
- el primer día del mes después de la fecha en que se desvincula del empleo con todos los Empleadores participantes.

Distribuciones obligatorias al llegar a los 70 años y medio

El Plan requiere que usted comience a recibir sus beneficios antes del 1 de abril del año calendario siguiente al año calendario en el que usted cumpla los 70 años y medio de edad o se desvincule del empleo con todos los Empleadores que aportan al Plan. ***Según la ley federal de impuestos, usted puede estar sujeto a un impuesto especial del 50% si no comienza a pagar su beneficio en esta fecha.***

Excepto en esta distribución obligatoria, usted debe completar el formulario de solicitud proporcionado por el Administrador del Plan, y dicho formulario debe contar con la aprobación de la Junta Directiva para recibir los beneficios del Plan.

Distribución conforme una orden de relaciones domésticas calificada

En general, sus beneficios en el Plan son pagaderos solo a usted, a su cónyuge o al Beneficiario elegido. En ciertos casos, como en el caso de un divorcio, el tribunal puede ordenar que una parte o la totalidad de sus beneficios sean pagaderos a su ex-cónyuge o sus hijos (denominados "Beneficiarios alternativos" en la orden judicial). Si el Administrador del Plan determina que la orden es una orden de relaciones domésticas "calificada" (o "QDRO", por sus siglas en inglés) conforme se define a continuación, los pagos se realizarán al Beneficiario Alternativo según lo exija dicha orden.

Una QDRO es una orden judicial que le otorga a un Beneficiario Alternativo el derecho a recibir parte o la totalidad de los beneficios de un Participante en un plan de jubilación como este. La orden debe cumplir cada uno de los siguientes requisitos:

- Debe tener los nombres y las últimas direcciones de correo conocidas para el Participante y el/los Beneficiario(s) Alternativo(s);
- Debe establecer la cantidad o el porcentaje de los beneficios del Participante que se le transferirán a el/los Beneficiario(s) Alternativo(s);
- Debe describir el período al que se aplica, por ejemplo, el período del matrimonio; y

- Debe especificar que se aplica a este Plan.

Una QDRO no puede:

- Requerir que el Plan brinde cualquier tipo o forma de beneficio que, de otra forma, no brinda;
- Requerir que el Plan pague más beneficios de los que tendría que pagar si la orden no existiera; o
- Requerir que el Plan pague los mismos beneficios a un Beneficiario Alternativo que hayan sido transferidos a otro Beneficiario Alternativo por una QDRO anterior.

Si los Fiduciarios reciben una orden judicial de este tipo, el Administrador del Plan le notificará a usted y a cualquier Beneficiario Alternativo que la orden fue recibida y describirá el procedimiento del Plan para determinar si la orden es una QDRO.

Opciones de pago

Si su Cuenta Individual vale más de \$5,000 cuando solicita su distribución, usted puede recibir el pago de sus beneficios en una de varias formas diferentes. Cuando solicite sus beneficios, se le dará la opción de forma de pago. Las formas de pago son las siguientes:

- **Renta vitalicia individual:** un beneficio vitalicio mensual que concluye con su fallecimiento.
- **Renta vitalicia individual con 120, 180 o 240 pagos mensuales garantizados:** un beneficio vitalicio mensual que concluye después de su muerte o cuando se completa el período de garantía.
- **Renta conjunta y a favor del supérstite:** un pago mensual de beneficios vitalicios y un beneficio mensual del 50%, 66-2/3%, 75% o 100% de su beneficio que su cónyuge recibe si usted fallece primero.
- **Renta a favor del Beneficiario contingente:** un pago mensual de beneficios vitalicios y un beneficio mensual del 50%, 66-2/3%, 75% o 100% de su beneficio que su Beneficiario designado recibe si usted fallece primero.
- **Renta conjunta y a favor del último supérstite:** un pago mensual de beneficios y un beneficio mensual del 50%, 66-2/3%, 75% o 100% del beneficio de la renta inicial que usted o su Beneficiario designado siguen recibiendo después de su fallecimiento o la de su Beneficiario designado.
- **Pago durante un período determinado:** la distribución durante un período fijo de años, sin exceder su expectativa de vida. Usted puede recibir el pago de las cantidades pagaderas en un período de menos de 10 años de forma directa o en una Transferencia Directa (consulte a continuación).
- **Pago único:** toda su Cuenta Individual se le abona en un solo pago o en una Transferencia Directa (consulte a continuación).

Formas de pago predeterminadas. Si al momento de la solicitud usted está casado, sus beneficios se pagarán automáticamente en forma de renta conjunta y a favor del supérstite del 50%, salvo que renuncie a esa forma de beneficios. Su cónyuge debe firmar el formulario de solicitud en el que renuncia a la renta conjunta y a favor del supérstite del 50%, y un escribano público debe certificar la firma. Si usted no está casado, recibirá su beneficio en forma de renta vitalicia individual, salvo que elija otra forma de beneficio. Todas las rentas se pagarán utilizando el saldo de su cuenta para comprar un contrato de renta de una aseguradora.

Cuentas pequeñas. Si, al momento de la solicitud, su beneficio es igual o inferior a \$5,000, este se pagará únicamente como un pago única de la suma o una transferencia exenta de impuestos a una IRA u otro plan calificado, según lo deseé.

Transferencia Directa

Sus beneficios de este Plan pagados a usted, o, si usted fallece, a su cónyuge como una única suma total o una serie de pagos de un período de menos de diez (10) años, son elegibles para transferencia y se pagan directamente a otro plan de jubilación calificado o una IRA. Al hacerlo, demora el pago de impuestos sobre estos beneficios hasta que realmente los reciba. El Administrador del Plan le proporcionará una explicación adicional de esta opción con su solicitud de beneficios.

Haga una consulta con un asesor fiscal antes de elegir la forma en la que desea distribuir sus beneficios conforme el Plan.

Transferencias directas para Beneficiarios que no sean su cónyuge

Esta opción permite que un Beneficiario que no sea su cónyuge o ex-cónyuge obtenga el pago de una parte de una distribución elegible del saldo de su Cuenta Individual directamente en una IRA "heredada" elegible creada para recibir la distribución. Una IRA heredada es una IRA conforme se describe en el Artículo 408 (a) o (b) del Código de Rentas Internas, que está sujeta a reglas de distribución especiales por haber sido creada para su Beneficiario como consecuencia de su fallecimiento.

Carga impositiva de los beneficios

Cuando reciba una distribución del Plan, sobre la misma se aplicarán cargos impositivos como si se tratara de un ingreso común.

El Administrador del Plan le proporcionará formularios para la retención impositiva a la renta para que usted pueda indicar que desea enviar esa parte de su pago al Servicio de Rentas Internas (IRS, por sus siglas en inglés) para aplicar a su obligación impositiva para ayudarlo a satisfacer este requisito fiscal. En ciertos casos, descritos a continuación, la retención de impuestos federales es obligatoria.

También hay algunos casos en los que el IRS impone impuestos especiales:

- Impuesto especial por distribución anticipada. Si recibe beneficios antes de cumplir los 59 años y medio de edad y no transfiere el pago a otro plan, es posible que tenga que pagar un 10% en concepto de un impuesto especial por distribución anticipada en esa distribución. Este impuesto adicional del 10% no se aplica a su distribución si se jubila a causa de una discapacidad o si su Beneficiario recibe la distribución como consecuencia de su fallecimiento.
- Impuesto especial por distribuciones tardías. Por otro lado, si no comienza con sus distribuciones antes de la "fecha de inicio requerida" (generalmente el 1 de abril siguiente al último año calendario en el que cumple 70 y medio de edad o en el que ya no trabaja en un empleo cubierto por el Plan), usted podría estar sujeto a un impuesto especial por distribución tardía del 50%.

Estos impuestos especiales se pueden evitar con una buena planificación.

Retención impositiva obligatoria del 20% sobre algunos beneficios. Si recibe una "distribución de transferencia elegible" (generalmente una suma total o un pago durante un período determinado de menos de 10 años), su distribución está sujeta a una retención federal obligatoria a una tasa del 20%. En consecuencia, recibirá solo el 80% del pago total, y el 20% restante se enviará al IRS en concepto de retención impositiva a la renta para que sea acreditado a sus impuestos. Puede elegir una retención adicional, pero no puede optar por no pagar la retención obligatoria si corresponde.

Si, en cambio, elige transferir el pago (como se describe en la sección "Transferencia directa" anterior), el saldo total será transferido directamente a una cuenta IRA u otro plan de jubilación calificado. No se aplicará ninguna retención y no se le cobrarán impuestos hasta que retire su pago de la IRA o del plan que aceptó su transferencia.

El Administrador del Plan le enviará una explicación de las opciones de retención y de transferencia disponibles para usted.

Dado que las leyes fiscales cambian y la situación de cada persona es diferente, debe hacer una consulta con un experto fiscal para determinar su obligación impositiva exacta.

Nombrar a un Beneficiario

Cuando se convierta en Participante en el Plan, se le pedirá que complete un Formulario de Nombramiento del Beneficiario. El Formulario de Nombramiento del Beneficiario se encuentra en los paquetes de inscripción. Si no está casado, puede nombrar a cualquier persona que desee para que reciba su beneficio si usted fallece y puede cambiar su Beneficiario en cualquier momento simplemente completando un nuevo formulario y enviándolo a la Oficina del Fondo.

Si está casado, su cónyuge es automáticamente su Beneficiario. Si se casa después de nombrar a un Beneficiario, este nombramiento anterior será revocado de forma automática y su cónyuge se convertirá en su Beneficiario. Si está casado y nombró a su cónyuge como su Beneficiario, pero posteriormente se divorcia, este nombramiento queda inmediatamente anulado.

Si usted está casado y elige no nombrar a su cónyuge como Beneficiario, deberá obtener el consentimiento por escrito de su cónyuge y este consentimiento debe ser certificado por un representante del Plan o por un escribano público. Si nombra a su cónyuge como su Beneficiario y posteriormente se divorcia, este nombramiento será revocado automáticamente.

Si no completa el Formulario de Nombramiento del Beneficiario, si se determina que el nombramiento de su Beneficiario es nulo por cualquier motivo o si su Beneficiario designado no le sobrevive, las siguientes clases de personas serán consideradas su Beneficiario o Beneficiarios en el siguiente orden, en el caso de que sean supérstites:

- Su cónyuge supérstite
- Sus hijos supérstites, incluidos los hijos adoptados (o los hijos de sus hijos si estos últimos no lo sobreviven)
- Sus padres supérstites
- Sus hermanos supérstites
- Sus abuelos supérstites
- Sus tíos y tías supérstites
- Sus bienes.

Otras características del Plan

Responsabilidades del Participante

Recibirá la mayor parte de la información sobre este Plan por correo. Para asegurarnos de que reciba esta información, necesitamos contar con su dirección correcta en el archivo en todo momento. Si se muda, es su responsabilidad notificar a su nueva dirección a la Oficina del Fondo. Puede solicitarle una tarjeta de cambio de dirección del Administrador del Plan o de la oficina del Sindicato.

Si su estado civil cambia o si se producen otros cambios en su vida personal que afectan el nombre de su Beneficiario, comuníquese con la Oficina del Fondo. Puede cambiar su Beneficiario en cualquier momento completando un formulario de cambio de Beneficiario disponible en la Oficina del Fondo.

Cesión de Beneficios y órdenes de relaciones domésticas calificadas

En general, usted no puede ceder o enajenar sus beneficios. En otras palabras, sus fondos en el Plan no se pueden vender, usar como garantía para un préstamo, donar o transferir. Además, sus acreedores no pueden tratar, embargar o constituir una garantía con los fondos de su Cuenta Individual. Existen excepciones limitadas para gravámenes fiscales del IRS. También existe una excepción a esta regla cuando un tribunal emite una QDRO, conforme se aclaró anteriormente en la subsección titulada *Distribución conforme Orden de Relaciones Domésticas Calificada*.

Solicitud de beneficios

Usted o, en caso de fallecimiento, su cónyuge o Beneficiario debe solicitar los beneficios del Plan. Un formulario de solicitud está disponible en la Oficina Administrativa Fiduciaria. El formulario de solicitud completado y todos los documentos necesarios deben ser entregados en la Oficina Administrativa Fiduciaria antes de que se paguen los beneficios. Los beneficios según este Plan se pagarán solo si los Fiduciarios determinan, a su exclusivo criterio, que el solicitante tiene derecho a recibirlos.

Si solicita un beneficio que no sea por Discapacidad, el Plan generalmente le notificará la determinación del Administrador del Plan con respecto a su solicitud dentro de los noventa (90) días posteriores a la recepción de la solicitud completa. Existen circunstancias especiales que pueden requerir que el Plan amplíe este período de determinación por un plazo máximo de noventa (90) días.

Si así lo solicita previamente, tendrá acceso gratuito razonable a todos los documentos, registros y otra información relevante para su reclamación de beneficios o a las copias de estos documentos.

Cómo presentar una apelación de reclamación si se le niegan los beneficios

Si cree que tiene derecho a recibir los beneficios del Plan o si no está de acuerdo con alguna determinación que haya tomado el Administrador del Plan, puede presentar una apelación de reclamación ante los Fiduciarios. Su apelación debe constar por escrito y debe ser enviada a la Oficina del Fondo dentro de los sesenta (60) días (o, en el caso de una reclamación de beneficios por discapacidad, 180 días) posteriores a la fecha en la que el Plan le notificó que no tiene derecho a recibir el/los beneficio(s) solicitados por usted.

La apelación debe hacerse por escrito y debe ser enviada a la siguiente dirección:

Junta Directiva, Fideicomiso de Jubilación y Pensión con Aporte Definido de los Pintores del Oeste de Washington
A/A Administradores de BeneSys
18300 Cascade Ave. S, Suite 141
Tukwila, WA 98188
Asunto: Apelación de determinación adversa de beneficios

Si así lo solicita previamente por escrito, obtendrá acceso gratuito razonable a todos los documentos, registros y otra información relevante para su reclamación de beneficios o a las copias de estos documentos.

La revisión de la Junta tendrá en cuenta todos los comentarios, documentos, registros y otra información presentada por usted en relación con la reclamación, independientemente de si dicha información fue presentada o considerada en la determinación inicial relativa a los beneficios.

Si la reclamación es por un Beneficio por discapacidad:

- (i) la revisión de la Junta no estará predisposta a la determinación inicial adversa de beneficios y nadie que haya llegado a la determinación adversa de beneficios objeto de la apelación o que sea el subalterno de dicha persona deberá realizar la revisión;

-
- (ii) cuando deba decidir sobre una apelación de una determinación adversa de beneficios basada total o parcialmente en un criterio médico, la Junta consultará con un profesional médico con la capacitación y la experiencia apropiadas en el campo de la medicina involucrado en el criterio médico;
 - (iii) el profesional médico contratado a los efectos de una consulta conforme el párrafo (ii) anterior deberá ser una persona a la que no se le hayan hecho consultas en relación con la determinación adversa de beneficios objeto de apelación o que no sea un subalterno de dicha persona; y
 - (iv) la Junta identificará a los expertos médicos o vocacionales cuya asesoría se haya obtenido en nombre del Plan en relación con la determinación adversa de beneficios, independientemente de si se tuvo en cuenta el asesoramiento al efectuar la determinación.

La Junta le notificará su determinación sobre la revisión de la apelación dentro de un plazo razonable, que no excederá los 60 días posteriores a la fecha de recepción de la solicitud de revisión por parte de la Junta, a menos que esta última determine que existen circunstancias especiales que requieren la ampliación del plazo de procesamiento de la reclamación. Si la Junta determina que es necesario ampliar el plazo de procesamiento, le enviará un aviso por escrito antes de que caduque el período inicial de 60 días. La ampliación no excederá un período de 60 días a partir de la conclusión del período inicial de 60 días. El aviso de ampliación deberá indicar las circunstancias especiales que requieren ampliar el plazo y la fecha en la que la Junta espera llegar a su determinación. Si la reclamación es por un Beneficio por Discapacidad, el período será de 45 días, en lugar de 60 días.

Tras tomar una decisión final, los Fiduciarios le enviarán una carta explicando la decisión, las razones específicas de dicha decisión, las referencias a las disposiciones del Plan en las que se basa y su derecho a iniciar una acción civil conforme el artículo 502 (a) de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (ERISA, por sus siglas en inglés) si se niega la apelación. La decisión final de buena fe de los Fiduciarios es vinculante para todas las partes y Beneficiarios del Plan.

En caso de fallecimiento, su Beneficiario puede presentar una reclamación de la misma manera explicada anteriormente.

Modificación y cancelación

Los Fiduciarios tienen derecho a modificar o cancelar el Plan en cualquier momento. Sin embargo, en ningún caso habrá una modificación que:

- permita que cualquiera de los fondos del Plan o las ganancias de esos fondos, o que permita o autorice que una parte de los bienes del Plan, se usen para fines que no sean para el beneficio exclusivo de los Participantes o sus Beneficiarios o para pagar gastos razonables para manejar el Plan,
- hacer que cualquier parte de los activos del Plan sea devuelto a los Empleadores o al Sindicato, o

- eliminar o disminuir el beneficio de un Participante, excepto:
 - para cumplir con un cambio en la ley que afecte la calificación del Plan y, luego, la eliminación o reducción se podrá hacer solo en la medida necesaria para cumplir con dicha ley; o
 - para hacer cambios *de minimis* en el momento del pago de una forma opcional de beneficio.

Decisiones del Fiduciario

Las únicas partes autorizadas a responder preguntas sobre el Plan y el Fideicomiso del Plan son la Junta Directiva y la Oficina del Fondo. Ningún Empleador participante, asociación de Empleadores u organización laboral, o alguno de sus empleados, tiene autoridad en este sentido.

Al cumplir con los deberes conforme el Plan y el Fideicomiso, los Fiduciarios y sus delegados tienen la discreción y la autoridad final para interpretar y analizar los términos del Plan y el Fideicomiso, para determinar la cobertura y la elegibilidad para recibir los beneficios del Plan y para hacer todas las demás determinaciones que se consideren necesarias o aconsejables para el desempeño de sus funciones o la administración del Plan y del Fideicomiso. La autoridad discrecional de los Fiduciarios y sus delegados es definitiva, absoluta, concluyente y exclusiva, y vincula a todas las partes siempre que se ejerza de buena fe. Se pretende específicamente que la revisión judicial de cualquier decisión de los Fiduciarios y sus delegados se limite a una revisión en caso de abuso de discrecionalidad.

Información del Plan

Nombre del Plan

El nombre del Plan es el Plan de Jubilación y Pensiones con Aporte Definido de los Pintores del Oeste de Washington.

Número de Plan

El número asignado a este Plan por los Fiduciarios es 001. El Servicio de Rentas Internas y el Departamento de Trabajo identifican este Plan por su nombre y el número: 91-1406332.

Tipo de plan

Este Plan se conoce como plan 401(k) de participación en los beneficios.

Tipo de Administración

El Plan es administrado por la Junta Directiva. Puede comunicarse con los Fiduciarios en:

Junta Directiva
Plan de Jubilación y Pensión con Aporte Definido de los Pintores del Oeste de Washington
18300 Cascade Ave. S, Suite 141
Tukwila, WA 98188

Los Fiduciarios contrataron a los Administradores de BeneSys, un administrador externo, para manejar algunos de los requisitos administrativos del Plan.

Notificaciones del proceso judicial

El nombre y la dirección del agente designado por los Fiduciarios para la notificación del proceso judicial son:

McKenzie Rothwell Barlow & Coughran, P.S.
Asunto: Les Coughran
1325 4th Avenue, Suite 910
Seattle, WA 98101

Además, la notificación del proceso judicial puede ser entregada a cualquiera de los Fiduciarios.

Sindicato

El nombre y la dirección del Sindicato es:

Consejo N.^o 5 del Distrito del Gremio de Pintores y Oficios Afines
6770 E Marginal Way South
Edificio E, Suite 321
Seattle, WA 98108

Seguro de la PBGC

El Plan es un plan de aportes definidos que prevé una Cuenta Individual para cada Participante y para los beneficios en función de la cantidad aportada a la Cuenta Individual del Participante y cualquier ingreso, gasto, ganancia o pérdida en dicha Cuenta Individual. Los beneficios del Plan no están asegurados por Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC).

Año del Plan

El Año del Plan es un período de 12 meses que comienza el 1 de enero y termina el 31 de diciembre.

Empleadores contribuyentes

Los Participantes y sus Beneficiarios podrán solicitar los nombres de los Empleadores que aportan a este Plan en cualquier momento escribiéndoles a los Fiduciarios o la Oficina del Fondo.

Si usted y sus Beneficiarios desean saber si un Empleador o una organización de empleados realiza aportes al Plan, puede solicitar esa información por escrito a los Fiduciarios o la Oficina del Fondo.

Convenio Colectivo de Trabajo

Los aportes al Plan se realizan en base a los Convenios Colectivos de Trabajo. Puede obtener copias de esos acuerdos presentando una solicitud previa por escrito. Estas copias están disponibles para su revisión en la Oficina del Fondo y el Sindicato.

Activos y administración del Plan

Los activos del Plan se mantienen en un fondo fiduciario administrado por la Junta Directiva. Los Fiduciarios han creado varios fondos de inversión para el Plan con diferentes objetivos de inversión. La responsabilidad de invertir los saldos de las Cuentas Individuales entre estas opciones recae en cada participante.

Sus derechos conforme ERISA

Divulgación

Como participante en el Plan de Jubilación y Pensión con Aportes Definidos de los Pintores del Oeste de Washington, usted tiene ciertos derechos y protecciones en virtud de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (ERISA, por sus siglas en inglés) de 1974. ERISA establece que todos los Participantes del Plan tienen derecho a:

- Examinar, sin cargo, en la oficina del Administrador del Plan y en otros lugares especificados, como sitios de trabajo y centros sindicales, todos los documentos que rigen el Plan, incluidos los contratos de seguro, convenios colectivos y una copia del último informe anual (Serie de Formulario 5500) presentado por el Plan ante el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y que está disponible en la Sala de Divulgación Pública de la Administración de Beneficios de Pensiones y Bienestar.
- Obtener, previa solicitud por escrito al Administrador del Plan, copias de los documentos que rigen el funcionamiento del Plan, incluidos los contratos de seguro y los convenios colectivos, y copias del último informe anual (Serie de Formulario 5500) y una descripción resumida del plan actualizado. El Administrador puede cobrar un cargo razonable por las copias.
- Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. Por ley, el Administrador del Plan debe proporcionar a cada Participante una copia de este informe anual resumido.
- Obtener una declaración que le indique si tiene derecho a recibir una jubilación a la edad habitual de jubilación y, de ser así, cuáles serían sus beneficios a la edad habitual de jubilación si ahora dejara de trabajar conforme el Plan. Si no tiene derecho a una jubilación, la declaración le indicará cuántos años tiene que trabajar para obtener este derecho. 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 de forma gratuita.

Acciones prudentes por parte de los Fiduciarios del Plan

- Además de crear derechos para los Participantes del Plan, ERISA impone deberes a las personas que son responsables del funcionamiento del plan de beneficios para empleados. Las personas que manejan su Plan, denominadas "Fiduciarios" del Plan, tienen la obligación de hacerlo con prudencia y en interés de usted y de otros Participantes y Beneficiarios del Plan.
- Nadie, incluido su Empleador, su Sindicato o cualquier otra persona, puede despedirlo o discriminarlo de ninguna manera para evitar que obtenga un beneficio de jubilación o pensión o ejerza sus derechos conforme ERISA.

Haga cumplir sus derechos

- Si su reclamación de un beneficio de jubilación o pensión es denegado total o parcialmente, usted tiene derecho a saber por qué, a obtener copias gratuitas de los documentos relacionados con la decisión y a apelar cualquier denegación, todo esto respetando ciertos cronogramas.
- Según ERISA, hay pasos que puede seguir para hacer valer los derechos anteriores.

Plan de Jubilación y Pensión con Aporte
Definido de los Pintores del Oeste de Washington Sus derechos conforme la ley ERISA

Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del Plan o el último informe anual del Plan y no los recibe dentro de los treinta (30) días, podrá presentar una demanda ante un tribunal federal. En tal caso, el tribunal podrá requerir al Administrador del Plan que proporcione el material y le pague hasta \$110 por día hasta que reciba los materiales, a menos que los materiales no se hayan enviado por razones fuera del control del Administrador del Plan.

- Si tiene una reclamación de beneficios negada o ignorada, total o parcialmente, usted podrá presentar una demanda ante un tribunal estatal o federal. Además, si no está de acuerdo con la decisión del Plan o la falta de decisión del Plan respecto del estado de un orden de relaciones domésticas calificada, usted podrá presentar una demanda ante un tribunal federal.
- Si los Fiduciarios del Plan malversan el dinero del Plan, o si se lo discrimina por hacer valer sus derechos, usted podrá buscar ayuda del Departamento de Trabajo de los EE.UU. o podrá presentar una demanda ante un tribunal federal. El tribunal decidirá quién debe pagar los costos judiciales y los honorarios legales. Si gana, el tribunal podrá ordenarle a la persona que usted demandó que pague estos costos y tarifas. Si pierde, el tribunal podrá ordenarle que pague los costos y honorarios, por ejemplo, si considera que su reclamación es infundada.

Ayuda con sus preguntas

- Si tiene alguna pregunta sobre su Plan, debe comunicarse con el Administrador del Plan. Si tiene alguna pregunta sobre esta declaración o sobre sus derechos conforme ERISA o si necesita ayuda para obtener documentos del Administrador del Plan, debe comunicarse con la oficina más cercana de la Administración de Garantía de Beneficios para los Empleados (EBSA, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de los EE.UU., enumerada en su directorio telefónico, o la División de Asistencia Técnica y Consultas, Administración de Garantía de Beneficios para los Empleados, Departamento de Trabajo de los EE.UU., 200 Constitution Avenue NW, Washington D.C. 20210. También podrá encontrar información de contacto para la Administración de Garantía de Beneficios para los Empleados y otra información útil en el sitio web de la EBSA en <https://www.dol.gov/ebsa/>. Además, podrá obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades conforme la ley ERISA llamando a la línea gratuita de publicaciones.