



*Baltimore-Washington Construction
and Public Employees,
Laborers' District Council
Defined Contribution Retirement Plan*

DESCRIPCIÓN DEL PLAN

(Efectivo el 1 de enero de 2012)

**Baltimore-Washington Construction and Public Employees,
Laborers' District Council Defined Contribution Retirement Plan**

(Efectivo el 1 de enero de 2012)

DESCRIPCIÓN DEL PLAN

("SPD")

TERMINOS IMPORTANTES

Este SPD no es un contrato, ni es parte del plan. Si no que, esta diseñado para resumir las provisiones principales del plan para que se entienda en un lenguaje facil. En caso de cualquier ambigüedad o inconsistencia entre el SPD y el documento del plan, el documento del plan regirá. El documento del plan está disponible para la revisión durante horas de oficina regulares en la oficina de los empleados de la construcción y del público de Baltimore-Washington, de los trabajadores' del District Council de Washington, de C.C. y del sindicato (la "unión ").

El plan esta patrocinado por el consejo, el cual se compone de seis individuos, tres de ellos estan designados por el empleador y tres estan designados por la unión. La Junta del Consejo también es conocido como el "patrocinador del plan."

El plan sera un "plan calificado" bajo la sección 401 (a) del código del (IRS). El plan se puede enmendar de vez en cuando para conformarse con requisitos legales actuales y futuros. Aunque el plan fuera establecido con la expectativa que continuaría indefinidamente, el patrocinador del plan tiene el derecho de enmendar, suspender o terminar el plan en cualquier momento, conforme a ciertas obligaciones contractuales. Cada empleador participante puede suspender o terminar su participación en el plan, conforme a sus obligaciones contractuales. Sin embargo, con las excepciones muy limitadas permitidas por la ley, ninguna acción puede reducir la cantidad de su total del balance de tu cuenta.

Índice a la información

Pagina

[Descripción del plan](#)

[Introducción](#)

[Empleados elegibles](#)

[Participación](#)

[Inscripción](#)

[Límites totales en contribuciones del plan](#)

[Contribuciones transferibles](#)

[Derechos Establecidos](#)

[Cómo las contribuciones a su cuenta se invierten](#)

[¿Cómo se invierte mi cuenta?](#)

[¿Cómo obtengo la información sobre mi cuenta?](#)

[Retiros](#)

[En general](#)

[Retiros después de la terminación del empleo](#)

[Discapacidad](#)

[Retiros por dificultad financiera](#)

[Formar de pago de beneficios](#)

[Beneficios de muerte](#)

[Cambios en el empleo](#)

[Permiso por ausentarse](#)

[Información de impuesto sobre sus pagos de beneficios](#)

[Refinanciación de distribuciones](#)

[Impuesto adicional sobre retiros prematuros](#)

[Reclamos y demandas](#)

[Procedimiento de demandas](#)

[Procedimiento de la reclamos](#)

[Sus responsabilidades bajo el plan](#)

S

[Recibir la información sobre el plan y sus beneficios](#)

[Acciones de precaucion de los fidecomisarios del Plan](#)

[Hacer cumplir sus derechos](#)

[Ayuda con sus preguntas](#)

[Enmienda y cancelación](#)

[Hechos administrativos](#)

[Tipo de plan y de seguro del plan](#)

[Año del plan](#)

[Administrador del plan y Records](#)

[Órdenes calificadas](#)

[Préstamos no permitidos](#)

[Derechos a los pagos](#)

[Pagos del plan](#)

Plan de Retiro de los Trabajadores del Distrito de Baltimore/Washington y Trabajadores Publicos.

INTRODUCCIÓN

El plan tiene las características principales siguientes:

- Si su empleador ha firmado un acuerdo de participación (o acuerdo de negociación colectiva) que permite que usted participe en el plan, entonces una cuenta será establecida en su nombre en el plan. Su cuenta será acreditada con contribuciones por su empleador basado en la fórmula del acuerdo de la participación. Típicamente, los acuerdos de la participación prevén las contribuciones iguales a una cantidad específica del dólar para cada hora trabajada.
- Si usted tiene fondos en un IRA u otro plan de retiro elegible de un empleador anterior, usted puede transferir su dinero del IRA o el otro plan en este plan.
- Todas las cuentas en el plan serán invertidas por el consejo de gestión en un fondo de una diversidad de inversiones que son apropiadas para una cuenta de jubilación. Las inversiones serán invertidas en ahorros de largo plazo del retiro. Eso significa que para alcanzar los aumentos de largo plazo, el fondo tendrá cierta volatilidad y tendrá el valor de su cuenta hacia arriba y hacia abajo en un cierto periodo. Esperamos que esto se de para arriba, pero esto no se garantiza.
- Usted siempre estará completamente en el valor actual de su cuenta.
- Usted recibirá declaraciones de su cuenta anualmente y mostrará las contribuciones y los aumentos de la inversión y de las pérdidas acreditadas a su cuenta, y su balance acumulado. Las cuentas son actualizadas para las ganancias por inversiones y las contribuciones cada trimestre
- Usted puede también obtener la información con respecto al plan llamando al administrador del fondo al (866) 553-6559 o escribiendo al fondo a: 7130 Columbia Gateway Drive, Suite A, Columbia, Maryland 21046.
- Cuando usted deje de trabajar y quiera retirarse, según como esta definido en el plan, usted puede retirar el total de la cuenta. Usted puede retirar una porción de su cuenta mientras todavía este empleado en ciertas circunstancias. Las reglas para los retiros se explican en este SPD
- Si usted muere, su beneficiario recibirá el balance de la cuenta.

EMPLEADOS ELEGIBLES

Usted es elegible de participar en el plan si existe un acuerdo de negociación colectiva ("CBA ") o hay un acuerdo de participación que prevee que usted debe participar en el plan. El acuerdo de CBA o de la participación estaría entre un empleador individual o el consejo de los contratistas de construcción - El AGC, y de los trabajadores' de Washington, D.C. y del Baltimore-Washington, District Council (la "unión ") o cualquiera de sus uniones locales afiliadas.

Su acuerdo de CBA o de la participación puede requerir que usted termine un "*año de elegibilidad de servicio*" para participar en el plan. Un año de la elegibilidad de servicio es un período de 12 meses consecutivos durante los cuales usted termine 1,000 o más "*horas de servicio*." Con este fin, le acreditan con una hora de servicio para cada hora por la cual usted sea pagado. Las horas de servicio también incluyen los periodos de tiempo durante los cuales usted le han pagado pero sin trabajar, por ejemplo las vacaciones, días feriados y días de enfermedad. Las horas de servicio también incluyen periodos de tiempo cuando usted no esta trabajando y no es remunerado, servicio militar calificado, e inhabilidad a corto plazo, con la condición de que usted vuelve al trabajo en el final del período de ausencia.

Si usted no termina las 1,000 horas de servicio durante sus primeros 12 meses del empleo, sus horas de servicio entonces serán contadas en base al año calendario, comenzando con el año que incluye el primer aniversario de su empleo. En el final del primer año calendario en el cual usted termina por lo menos 1,000 horas de servicio, usted tendrá un año de la elegibilidad de servicio.

PARTICIPACIÓN

Usted es elegible participar en el plan en el primer día de cualquier período de nómina de pago completo después de que usted cumpla los requisitos de la elegibilidad.

Una vez que usted califica para la participación del plan, usted continuará siendo elegible participar en el plan a menos que (1) su empleo termine, o (2) usted lo transfieran a una clasificación inelegible. Si usted llega a ser inelegible para participar pero tiene un balance en el plan, su cuenta en el plan continuará siendo mantenida hasta que se distribuya a usted de acuerdo con las provisiones del plan. (Véase los "retiros" abajo.)

INSCRIPCIÓN

La inscripción en el plan es automática. Sin embargo, usted debe llenar el formulario la inscripción para asegurar que el administrador del plan tiene su dirección e información de contacto correctas, y de modo que usted pueda señalar a su beneficiario.

Límites totales en contribuciones del plan

La ley federal limita la cantidad total de contribuciones que se puedan asignar a su cuenta cada año civil menos de \$50.000 (para 2012, puesto en un índice para la inflación) y 100% de su remuneración. En caso que su acuerdo de CBA o de la participación pida las contribuciones que son un porcentaje de su remuneración, la ley federal prohíbe el reconocimiento de la remuneración superior a \$250,000 por el año (para 2012, puesto en un índice para la inflación) con este fin. Las contribuciones de la refinanciación no están conforme a tampoco de estos límites.

Contribuciones Transferibles

Si usted es empleado elegible y recibe una distribución del plan o de un IRA de otro empleador y que sea una “distribución elegible transferible” (según lo definido bajo ley federal), usted puede depositarla en su cuenta en este plan. Su contribución transferible será asignada a una cuenta separada de la establecida para usted bajo el plan. Su cuenta se invertirá de manera igual al resto de su cuenta.

Usted puede retirar sus contribuciones transferibles en cualquier momento.

EL CONCEDER

“Concediendo” se refiere al porcentaje del balance en su cuenta del plan a que tiene el derecho a guardar, incluso si usted termina el empleo. Usted es siempre el 100% concedido en su cuenta bajo el plan.

CÓMO LAS CONTRIBUCIONES A SU CUENTA SE INVIERTEN

¿Cómo se invierte mi cuenta?

Los administradores decidirán cómo se invierte los fondos, y su cuenta será una parte del fondo. Por consiguiente, su cuenta pueda que aumente o disminuya en valor de acuerdo como el fondo también aumente y disminuya en valor. Los administradores pueden seleccionar invertir en acciones, fondos mutuos, fondos reunidos, o cualquier otra inversión apropiada para el fondo. Ya que el plan de ahorro de retiro es a largo plazo, puede no ser prudente invertir el fondo en inversiones de riesgo, porque tienden a no producir tasas de rendimiento a largo plazo. Así pues, el valor de su cuenta fluctuará probablemente en un cierto plazo. Mientras que se espera que las inversiones del fondo les vaya bien en un cierto plazo, no hay garantías en cuanto a ningún índice de rentabilidad de la inversión, y es posible que las inversiones pierdan valor.

Los planes de retiro calificado tienen ciertos costos que son necesarios a la administración del plan. Éstos incluyen costos del mantenimiento de registros, costos de inversión, costos legales, honorarios de contabilidad, los costos asociados a preparar las formas que se requieren ser archivadas con el gobierno, y otros costos

administrativos. En la medida en que estos costos sean apropiados a la administración del plan, serán pagados de fondos del plan, y por lo tanto serán reflejados en el valor total de las cuentas de los participantes. Los administradores decidirán cómo asignar tales costos entre las cuentas de los participantes. Por ejemplo, algunos costos se pueden asignar en proporción con la cantidad de dinero en la cuenta de cada participante. Otros costos se pueden asignar sobre una base, o asignar específicamente a las cuentas con las cuales los costos se relacionan.

¿Cómo obtengo información sobre mi cuenta?

Usted puede obtener información sobre su cuenta, llamando al administrador del fondo al (866) 553-6559 o escribiendo al fondo de los trabajadores a: 7130 Columbia Gateway Drive, Suite A, Columbia, Maryland 21046.

El valor de mercado actual de su cuenta se establece como mínimo, una vez cada tres meses.

RETIROS

En general

Usted puede retirar todos los fondos de su cuenta cuando usted termina el empleo o lo discapaciten, todo esto de acuerdo a las restricciones discutidas abajo.

Mientras usted todavía trabaje, usted puede hacer retiros bajo las circunstancias siguientes:

- Usted puede retirar todo o una porción de su cuenta después de que usted alcance los 59 ½.
- Usted puede retirar toda o cualquier porción de su cuenta transferida en cualquier momento.
- Usted puede retirar una cierta o todos los fondos de su cuenta si usted incurre en una dificultad financiera. Las reglas para los retiros de la dificultad se discuten abajo.

Retiros después de que termine el empleo

Cuando el empleo con su empleador termina, usted puede recibir una distribución de la cantidad total de su cuenta, esto cuando usted ya no continúe en el empleo cubierto. El empleo cubierto, con este fin, es empleo con su empleador o cualquier empleador estrechamente vinculado ("afiliado ") o cualquier empleo en la misma industria, en los cuales le emplearon cuando era cubierto por el plan, y en el área geográfica cubierta por el plan.

Si el valor total de su cuenta (no incluyendo la cuenta que haya transferido) excede los \$5,000, usted tendrá la opción de retirar el balance o total en su cuenta o dejar su cuenta en el plan hasta que usted alcance la edad de 65 años. Si usted retrasa el recibo de su balance de su cuenta, usted puede elegir recibir una distribución completa de su cuenta en cualquier momento antes de cumplir los 65 años. Sin embargo, no le permitirán hacer un retiro parcial de su balance de cuenta. Cuando usted alcance la edad de 65 años usted deberá retirar el balance completo de su cuenta a menos que todavía está trabajando con un empleador afiliado al sindicato.

Si usted deja de trabajar, después de alcanzar los 65 años, su cuenta será distribuida tan pronto como sea posible, inmediatamente después de haber terminado el empleo.

Incapacidad

Usted puede recibir una distribución de la cantidad total de su cuenta si usted lo discapacitan. Se considera una “discapacitacion total” si usted califica para los pagos por incapacidad bajo el plan a largo plazo del empleador o la unión. Si no esta cubierto por un plan de largo plazo de la incapacidad, usted será considerado como “Incapacidad total” si usted califica para los pagos por incapacidad bajo la ley de Seguro Social.

Retiros por dificultades financieras

Usted puede retirar todo o una porción de su cuenta, mientras usted está todavía empleado y antes de cumplir los 59 años, en caso que pase una de las dificultades financieras enumeradas en el plan y cumpla todas las condiciones para un retiro. Esas condiciones son:

- Los retiros por dificultades financieras de menos de \$1.000 no se permiten.
- Usted debe tener una necesidad financiera inmediata y de peso, consistiendo en una de las dificultades enumeradas abajo.
- Usted puede tomar un retiro por dificultades financieras solamente si usted no tiene ningún otro recurso financiero disponible para poder satisfacer la necesidad financiera. El administrador del plan puede requerir evidencias que considera apropiado para hacer esa determinación.
- La cantidad que usted retire no puede exceder la cantidad necesaria para resolver la dificultad financiera que tenga, más la cantidad necesaria para pagar los impuestos, más las multas.

Las siguientes clases de gastos pueden que ayuden para obtener retiros por dificultades financieras:

- Costos médicos sin seguro contraídos por usted, su esposo, sus dependientes, o los miembros de familia no-dependientes.
- Costos para la compra de su residencia principal (excepto pagos de hipoteca).
- Gastos en cuotas universitarias por los próximos 12 meses de la educación postsecundaria para usted, su esposo, sus niños o sus dependientes.
- Pagos necesarios para evitar que lo desalojen de su residencia principal o evitar que la hipoteca en su residencia principal sea cancelada.
- Costos del entierro o del entierro para su padre, esposo, niños o dependientes.
- Costos para la reparación de daños a su residencia principal que calificaría para una deducción de la muerte para los propósitos federales del impuesto sobre la renta (sin consideración alguna hacia si la pérdida excede el 10% de su renta gruesa ajustada).

Los retiros por dificultades financieras son taxables y pueda que sean también sujeto a un 10% adicional en multas por retiros tempranos del plan. Estos retiros no se pueden transferir a los planes de IRA o a otro plan de retiro calificado.

FORMAR DE PAGO DE BENEFICIOS

La única forma de pago disponible bajo el plan es a través de un solo pago en efectivo.

INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO

Bajo el plan, si usted muere usted tiene un balance de cuenta, esta será distribuida a su beneficiario. Si usted está casado(a), su esposo(a) es automáticamente su beneficiario. Si usted está casado(a) y señala a alguien con excepción de su esposo como su beneficiario, usted debe obtener el consentimiento escrito de su esposo(a), en presencia de un notario, para que la designación de beneficiario sea válido. Si usted selecciona a un beneficiario y se casa posteriormente, su designación de beneficiario anterior ya no es más válida a menos que su nuevo(a) esposo(a) le de por escrito la aprobación.

Si por alguna razón no designe a nadie como un beneficiario después de su muerte, el plan pagará el balance de su cuenta en el orden siguiente: (1) a su esposo(a), si usted está casado(a), (2) a sus hijo(as), incluyendo hijo(as) adoptados o hijastros (en partes iguales), si usted no está casado(a), (3) a sus padres (en partes iguales), y (4) al estado donde reside.

Hay una regla especial que se aplica si usted está casado(a) y su esposo(a) es su beneficiario, y usted se divorcia. En este caso, su ex-esposo(a) ya no será su beneficiario, incluso si usted había nombrado específicamente a su ex-esposo(a) como su beneficiario mientras que usted todavía este casado. Si usted desea que su

ex-esposo(a) continué siendo su beneficiario, usted necesitará llenar una nueva designación de beneficiario una vez su divorcio haya sido legalizado, o también puede proveer al administrador del plan una orden judicial (conocido como "orden doméstica calificada de las relaciones ") que nombra a su ex-esposo(a) como su beneficiario. Si su esposo(a) deja de ser su beneficiario como resultado de divorcio, y usted no nombra posteriormente al beneficiario, y si muere su cuenta será distribuida como si usted nunca haya nombrado a un beneficiario.

CAMBIOS EN EL EMPLEO

Permiso de Ausencia

Si usted está enfermo(a) o con un permiso de ausencia aprobado por cualquier razón, usted seguirá siendo un participante en el plan. A menos que el contrato colectivo (CBA) diga que puede seguir recibiendo contribuciones, sin embargo, usted no seguirá recibiendo créditos durante el tiempo que usted no está trabajando.

INFORMACIÓN DE IMPUESTOS SOBRE LOS PAGOS DE LOS BENEFICIOS

El plan es un plan impuesto-calificado. Consecuentemente, ninguna contribución asignada a su cuenta, como también ninguna ganancias por inversiones asignada a su cuenta, están exentas de impuestos sobre la renta. Sin embargo, cualquier distribución de su cuenta será gravada a los índices del impuesto sobre la renta ordinarios en el año recibido.

Usted puede transferir la parte o toda su distribución en un IRA u otro plan de retiro elegible. La porción de su distribución que se transfiera no es taxable hasta que usted la retire del IRA o del otro plan de retiro elegible. La cantidad transferible no está sujeta a ningún impuesto si se retira temprano.

Transferencias de distribuciones

En la mayoría de los casos, usted puede transferir toda o una porción su distribución del plan directo a otro plan de retiro elegible o a un IRA. Hay dos maneras de hacer transferencias. Primero, usted puede tomar simplemente la distribución en efectivo y transferirla al IRA o al plan de retiro en el plazo de 60 días de la distribución original. Esto se llama una "refinanciación de 60-días." En segundo lugar, usted puede elegir una "transferencia directa," en este caso la distribución se transfiere directo a un plan del IRA o de retiro. En cualquier caso, la cantidad transferida sobre impuestos de renta federales actuales de los escapes. Sin embargo, si usted elige la refinanciación de 60 días, el plan requiere retener el 20% de la distribución para los impuestos sobre la renta federal (de modo que usted deba encontrar el otro dinero para substituir las cantidades retenidas para los impuestos si usted desea transferir durante 100% de la distribución). Usted puede poder conseguir la parte posterior de retención del IRS bajo la forma de reembolso del impuesto cuando usted haga su declaración de impuestos.

Las distribuciones financieras por dificultad no se pueden transferir.

Cuando usted toma una “distribución elegible transferible” le darán una forma de la elección para indicar si usted desea tomar su distribución de forma directa. Usted debe completar y mandar la forma de la elección. Hay reglas especiales que se aplican *si usted no regresa la forma* dentro del plazo fijado por el administrador del plan. Hay tres diferentes reglas dependiendo de la cantidad de su balance de la cuenta.

- Si el valor total de su cuenta es de \$1.000 o menos cuando usted termina el empleo y usted no regresa la forma de la elección, después el plan distribuirá su balance de cuenta a usted como pago taxable y con descuentos de impuestos sobre la renta.
- Si el valor total de su cuenta es de más de \$5.000 cuando usted termina el empleo, ninguna distribución puede ser hecha hasta que usted entregue la forma de la elección o hasta que usted alcance la edad de 65 años. Si usted alcanza la edad de 65 años y todavía no ha entregado la forma de la elección, el plan distribuirá su balance de la cuenta a usted como pago en efectivo taxable.
- Si (1) su balance de la cuenta es más de \$1.000 pero no más que \$5.000, y (2) usted no ha entregado su forma de la elección, entonces el plan es requerido de transferir su balance de cuenta en un IRA a su nombre. Esto se llama una “transferencia automática.” Este plan del IRA será seleccionado por el consejo directivo del plan. Los fondos en ese IRA serán invertidos en un fondo apropiado, que puede ser un fondo de mercado de valores, conforme al derecho que tiene de seleccionar otra opción de inversión poniéndose en contacto con el proveedor. Los honorarios y los costos asociados a ese IRA serán extraídos de su balance de cuenta, pero nunca esos honorarios y costos excederán los honorarios y los costos cobrados por el proveedor de otros IRAs similares. Para mayor información sobre los procedimientos automáticos de la transferencia del plan y sobre IRAs del proveedor, incluyendo los honorarios y los costos asociados a IRAs, usted puede llamar al administrador del fondo al (866) 553-6559 o escribir al fondo de los trabajadores' a: 7130 Columbia Gateway Drive, Suite A, Columbia, Maryland 21046.

Impuesto adicional sobre retiros prematuros

Si usted recibe una distribución del plan antes de que usted alcance los 59 y medio y usted no los transfiere, además de los impuesto sobre la renta regular, usted puede tener que pagar un impuesto extra del 10% (que se refiera a menudo como un impuesto de “multa”). Sin embargo, el impuesto de 10% no se aplica generalmente a los pagos hechos:

- después de una terminación del empleo si la terminación ocurre durante o después del año en el cual usted alcanza la edad 55 años,
- después de que usted quede desabilitado,

- a su beneficiario después de usted morir, y
- para pagar ciertos costos médicos (hasta la cantidad permisible como deducción bajo sección 213 del código de la renta pública).

Las provisiones con respecto a impuestos pueden cambiar de vez en cuando. Usted recibirá la información de impuesto actual referente a pagos de ventaja cuando usted elige para recibir una distribución del plan. Usted debería de consultar a un consejero de impuesto para que le aconseje su situación.

RECLAMOS Y DEMANDAS

Todos los beneficios bajo plan son pagados por el administrador bajo la dirección del administrador del plan. Si le niegan a usted o su beneficiario pagos bajo el plan, total o parcial usted debe presentar su reclamo al administrador del plan.

Procedimiento de Reclamos

Sus reclamos deberán estar por escrito e incluir toda la información y documentación necesarias para pedir exigir ese derecho. Si se le niega su reclamo, el administrador del plan le proporcionará una explicación por escrito del porqué de la negación y también explicando:

- las razones específicas de la negación,
- el plan específico del cuál se basa la negación,
- cualquier información adicional requerida para reconsiderar el reclamo y una explicación de porqué esta información es necesaria,
- una explicación de los procedimientos de la apelación del plan y de los plazos conforme a esos procedimientos, y
- una declaración con respecto a su derecho de llevar una acción civil bajo la sección 502 (a) del acta de la seguridad de la renta de retiro del empleado de 1974 ("ERISA ") si se niega su reclamo.

En la mayoría de los casos, el administrador del plan enviará el aviso por escrito en un plazo de 90 días después que usted puso el reclamo. Si por circunstancias especiales requieren más tiempo, le informarán por escrito de la razón del retraso y de la fecha que usted puede recibir el aviso por escrito. Sin embargo, bajo ningún modo el aviso escrito de la decisión sobre su reclamo será enviado en más de 180 días después que usted hizo el reclamo.

Procedimiento de la apelacion

Si se le ha negado su reclamo, usted puede apelar la decision con el administrador del plan en un plazo de 60 días de recibir la negación. Si usted no apela la decision en un plazo de 60 días de la negación de su reclamo, usted no tendrá mas derecho a apelar la negación, y usted no podrá demandar al administrador, el administrador del plan o el

plan. Su apelación debe incluir toda la documentación, evidencia e información necesarias para establecer su derecho a su demanda. Usted tendrá el derecho de ver o recibir gratis una copia del documento, el expediente u otra información que es relevante a su reclamo. El período de 60 días para que usted haga su reclamo puede ser extendido si el administrador del plan tarda un tiempo en responder a su petición de los documentos, expedientes o la información. Después de haber recibido su reclamo el administrador del plan puede reconsiderar el reclamo y dará un aviso por escrito de su decisión final. El administrador del plan *puede* conducir una investigación, pero usted debe asumir que el administrador del plan considerará solamente la evidencia, la documentación y la información presentada en su reclamo original. Este segundo aviso será suministrado en un plazo de 60 días de recibir el reclamo o en el plazo de 120 días si las circunstancias especiales requieren más tiempo y el administrador del plan le informa del retraso. El aviso incluirá las razones de la decisión, con referencia específica a las provisiones pertinentes del plan, la declaración que le dan derecho a recibir, a petición y gratuitamente, el acceso razonable a las copias de todos los documentos, los expedientes y la información relevantes a su reclamo, y una declaración con respecto a su derecho de poner una acción civil bajo sección 502 (a) de ERISA. La decisión del administrador del plan será final.

Si usted no puede hacer el procedimiento de reclamos y el procedimiento de las apelaciones mencionadas arriba, usted no podrá demandar al plan, al administrador del plan o al administrador en base de la demanda.

SUS RESPONSABILIDADES AL PLAN

Usted recibirá un estado de su cuenta por lo menos una vez cada año. Usted debe revisar minuciosamente cada estado de su cuenta que recibe para asegurarse de que su cuenta se ha acreditado con las contribuciones a las cuales tiene derecho. Si hay algunos errores en su cuenta, usted deberá traerlas a la atención del administrador del plan inmediatamente. Si usted no recibe su estado de cuenta a tiempo, usted es responsable de notificar al administrador del plan. Si usted no notifica al administrador del plan por escrito de un error que encuentre, dentro de un periodo de tiempo razonable después que haya recibido su estado de cuenta, esto puede afectar la capacidad del administrador del plan de corregir el error. Si usted pone un reclamo después de un retraso substancial, y ese retraso ha afectado al contrario a la capacidad del plan de remediar el error, después el administrador del plan puede negar su demanda sobre esa base.

SUS DERECHOS BAJO ERISA

Como un participante en el plan usted tiene ciertos derechos y protecciones bajo el acta de seguridad de la renta de retiro del empleado ("ERISA "). ERISA le proporciona derecho a todos los participantes del plan a:

Recibir la información sobre el plan y sus beneficios

Examinar, sin cargo alguno, en la oficina del administrador del plan y en otras lugares requeridos, todos los documentos que gobiernan el plan y una copia del último informe anual (forma 5500 series) archivados por el plan con el departamento de los E.E.U.U. de trabajo y disponibles en el cuarto público del acceso de la administración de la seguridad de beneficios del empleado.

Obtener, mediante previa petición por escrito al administrador del plan, las copias de todos los documentos que gobiernan la operación del plan y las copias del último informe anual (forma 5500 series) y la descripción resumida actualizada del plan. El administrador del plan puede hacer una cobro razonable por las copias.

Recibir un resumen del informe financiero anual del plan. La ley requiere al administrador del plan suministrar a cada participante con una copia de este informe resumen anual.

Obtener una declaración que demuestra su balance de la cuenta y si está concedido. Esta declaración será proporcionada usted en una base anual o más con frecuencia. El plan le proporcionará un estado de cuenta gratis.

Acciones de precaución de los Fideicomisarios del plan

Además de crear derechos para los participantes del plan, ERISA impone deberes ante las personas que son responsables de las operaciones de un plan de beneficios del empleado. La personas encargadas del plan, llamados los “fideicomisarios” del plan, tiene un deber de manejarlo con precaución para sus intereses, de otros participantes y beneficiarios del plan. Nadie, incluyendo su empleador, su unión, o cualquier otra persona, pueden discriminar de alguna manera contra usted y evitar que usted obtenga beneficios bajo el plan o ejerza sus derechos bajo ERISA.

Hacer cumplir sus derechos

Si su reclamo para beneficios del plan es negado o ignorado total o parcialmente, usted tiene el derecho de saber porqué esto fue hecho, para obtener copias de documentos referente a la decisión sin cargo alguno, y para apelar cualquier negación, todo esto hecho dentro del calendario establecido.

Bajo ERISA, hay pasos que usted puede tomar para hacer cumplir sus derechos. Por ejemplo, si usted pide una copia de los documentos del plan o del último informe anual para el plan y no los recibe en un plazo de 30 días, usted puede poner una demanda en una corte federal. En tal caso, la corte puede requerir al administrador del plan proporcionar los materiales y pagarle hasta \$110 por día hasta que usted reciba los materiales, a menos que los materiales no fueran enviados debido a razones más allá del control del administrador del plan. Si usted tiene una solicitud de beneficios y es

negada o no le han hecho caso, total o parcialmente, y usted ha agotado todos los pasos administrativos del plan, usted puede poner una demanda en un estado o una corte federal. Además, si usted no está de acuerdo con la decisión del plan o carece de eso referente al estado calificado de una orden doméstica de las relaciones, usted puede poner una demanda en una corte federal. Si los fideicomisarios del plan emplean mal el dinero del plan, o si le discriminan contra sus derechos, usted puede buscar ayuda del departamento de los E.E.U.U. de trabajo, o usted puede poner una demanda en una corte federal. La corte decidirá quién debe pagar los costos de corte y las costos legales. Si usted gana la demanda, la corte puede pedir a la persona que usted ha demandado que pague estos costos y honorarios. Si usted pierde, la corte puede ordenarle a usted pagar estos costos y los honorarios, por ejemplo, si encuentra que su demanda fue frívola (que no merece). El servicio del proceso legal se puede hacer con el administrador del plan, que está al cuidado de Carday y Associates (véase a “administrador y Recordkeeper del plan” abajo). El servicio del proceso legal se puede también hacer con el administrador del plan identificado abajo en la sección titulada los “hechos administrativos”, también al cuidado de Carday y associates.

Ayuda con sus preguntas

Si usted tiene cualquier pregunta sobre el plan, usted debe ponerse en contacto con el administrador del plan. Si usted tiene cualquier pregunta sobre esta declaración o sobre sus derechos bajo ERISA, o si usted necesita ayuda para obtener los documentos del administrador del plan, usted puede ponerse en contacto con la oficina más cercana de la administración de la seguridad de beneficios del empleado, del departamento de los E.E.U.U. del trabajo (DOL) que esta listado en la guía telefónica o en la división de asistencia técnica y de investigaciones de la administración de la seguridad de los beneficios del empleado, departamento de los E.E.U.U. de trabajo, en el 200 constitution ave, N.W., Washington, D.C., 20210. Usted puede también obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades bajo ERISA llamando al teléfono directo de las publicaciones de la administración de la seguridad de los beneficios del empleado.

ENMIENDAS Y CANCELACIÓN

El patrocinador del plan tiene el derecho, en cualquier momento y a su discreción, enmendar, cancelar o terminar al plan y cada empleador participante tiene el mismo derecho de terminar su participación en este plan, conforme a sus obligaciones contractuales. Sin embargo, ninguna de estas acciones puede reducir la cantidad de su balance de cuenta, excepto según lo permitido por la ley.

HECHOS ADMINISTRATIVOS

Tipo de Plan y Seguros del Plan

El plan es un plan definido de contribuciones. Los beneficios del plan no están asegurados ni están garantizados por cualquier agencia gubernamental.

Año del plan

Para los propósitos de contabilidad, el año del plan es del 1 de enero al 31 de diciembre.

Administrador del Plan y Records

El administrador del plan (el "administrador ") es un junta que consiste de seis individuos, conocidos como "administradores." Hay tres "administradores del empleador" quienes son designados por el consejo de los contratistas de la construcción -- AGC Labor Division, Inc. (que designa a un administrador) y los administradores del Fondo de Cooperación del empleador/empleo y educación de los trabajadores (quienes designan a dos administradores). Además, hay tres "administradores de la unión" designados por el Distrito de los trabajadores de la construcción de Baltimore-Washington y de los empleados públicos.

Las cuentas individuales del plan son mantenidos por Carday Associates, Inc. que puedan ser contactados llamando al administrador del fondo al (866) 553-6559 o escribiendo al fondo a: 7130 Columbia Gateway Drive, Suite A, Columbia, Maryland 21046.

Órdenes domésticas calificadas de las relaciones

Una orden doméstica calificada de las relaciones ("QDRO ") es una orden doméstica de las relaciones ("DRO ") publicada por una corte que requiera un plan calificado prever el pago de todos o una porción de los beneficios de un participante a un beneficiario alterno. Para ser considerado "calificado", el DRO debe estar en cierta forma y contener cierta información. El administrador del plan es responsable de determinar si un DRO está calificado. Un DRO referente al plan se debe remitir al administrador del plan. Los participantes y los beneficiarios pueden obtener, sin cargo alguno, una copia de los procedimientos usados por el administrador del plan para determinar si un DRO es calificado sometiendo una petición escrita al administrador del plan en la dirección escrita arriba. Si un DRO es determinado que es calificado, el plan deberá cumplir esa orden. El pago a un beneficiario alterno puede ser hecho mientras que un participante sigue empleado.

Préstamos no permitidos

Los préstamos a los participantes no se permiten de conformidad con el plan.

Sus derechos a los pagos

Los beneficios bajo el plan están designados para usted o su beneficiario. No pueden ser asignados a otras personas ni confiscados a menos que sea requerido por la ley, bajo una orden doméstica de corte. Generalmente, su cuenta bajo el plan no estará conforme a las demandas de sus acreedores en caso de bancarrota.

Pagos del plan

Los activos del plan son sostenidos por el administrador en un fondo fiduciaria. Los pagos de los beneficios, según lo autorizado por el administrador del plan, se hacen de los fondos a usted o a su beneficiario.