

**PLAN DE JUBILACIÓN**  
**REFORMULADO**  
**PARA EMPLEADOS**  
**DE**  
**SACRAMENTO**  
**INDEPENDENT HOTEL,**  
**RESTAURANT AND TAVERN**  
**(PLAN DE BENEFICIOS DEFINIDOS)**

**RESUMEN DE LA**  
**DESCRIPCIÓN DEL PLAN**

**SEPTIEMBRE 2016**

**¡CONSERVE ESTE FOLLETO PARA  
FUTURAS REFERENCIAS!**

Estimado participante:

Nos complace proporcionarle este folleto, conocido como el Resumen de la Descripción del Plan, del plan de jubilación para los empleados de *Sacramento Independent Hotel, Restaurant and Tavern* (el “Plan”). El Plan les proporciona principalmente beneficios de jubilación a los miembros que trabajen para empleadores en conformidad a un acuerdo colectivo de negociación con UNITE HERE Local 49.

El plan de jubilación, *Sacramento Independent Hotel, Restaurant and Tavern Employees Pension Plan*, es manejado por una Junta Directiva compuesta tanto de representantes del sindicato como del empleador. El sitio web del plan, [www.SIHRTEbenefits.org](http://www.SIHRTEbenefits.org), les proporciona a los participantes y a sus dependientes acceso en línea para obtener información acerca de su plan de jubilación.

Este folleto resume las estipulaciones claves del Plan inclusive la manera en que usted gana beneficios, cuando puede comenzar a recibir sus beneficios y que opciones puede elegir para que le paguen sus beneficios. El texto formal del Plan controla la elegibilidad, pagos de beneficios, y otros aspectos del Plan. **En caso de que haya alguna ambigüedad o conflicto entre este folleto y el Plan, el Plan regirá.**

Usted debe leer este folleto detenidamente. Es más, si usted está casado debe discutir los beneficios del Plan, las opciones y demás normas con su cónyuge.

<b>CONSERVE ESTE FOLLETO PARA FUTURAS REFERENCIAS</b>
---

La Junta Directiva es la única autorizada para interpretar el Plan o los beneficios descritos en este folleto. La Junta Directiva tiene completa facultad discrecional para determinar la elegibilidad de los beneficios, reclamaciones y apelaciones y de examinar e interpretar el Plan y los documentos relacionados, y otro cualquier reglamento.

Si tiene preguntas sobre el Plan o desea información adicional, por favor contacte a la oficina del Plan al domicilio anotado en la parte superior.

Atentamente,

Junta Directiva

*EL PRESENTE DOCUMENTO ES UNA TRADUCCIÓN DEL INGLÉS AL ESPAÑOL, CON EL FIN DE QUE LOS EMPLEADOS TENGAN ACCESO A LAS ESTIPULACIONES CLAVES DEL PLAN. SIN EMBARGO, PARA EFECTOS DE SU INTERPRETACIÓN LEGAL EXACTA Y EN CASO DE DESAVENENCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERÁ RECURRIRSE DIRECTAMENTE AL ORIGINAL EN INGLÉS.*

**PLAN DE JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE  
SACRAMENTO INDEPENDENT HOTEL, RESTAURANT AND TAVERN**

**JUNTA DIRECTIVA**

**FIDEICOMISARIOS DEL SINDICATO**

Sherri Chiesa, Co-Chair  
UNITE HERE  
243 Golden Gate Avenue  
San Francisco, CA 94102

Chris Rak  
UNITE HERE Local 49  
1796 Tribute Road, Suite 200  
Sacramento, CA 95815

Aamir Deen  
UNITE HERE Local 49  
1796 Tribute Road, Suite 200  
Sacramento, CA 95815

**FIDEICOMISARIOS DEL EMPLEADOR**

Sandra Parker, Chair  
Sutter House  
1100 H Street  
Sacramento, CA 95814

Sami Qureshi  
Hilton Sacramento Arden West  
2200 Harvard Street  
Sacramento, CA 95815

Liz Tavernese  
Holiday Inn Capitol Plaza  
300 J Street  
Sacramento, CA 95814

Kevin Gleason, Alternate  
Starwood Hotels & Resorts  
585 9<sup>th</sup> Street, Suite 345  
Oakland, CA 94607

**ASESORES DEL PLAN**

**OFICINA DEL FONDO FIDEICOMISO**

BeneSys Administrators  
7180 Koll Center Parkway  
Suite 200  
Pleasanton, CA 94566  
(925) 398-7044

**ACTUARIO**

David Venuti  
Venuti & Associates  
5050 El Camino Real, Suite 106  
Los Altos, CA 94022

**ASESOR DE INVERSIÓN**

Mark Morgan  
Morgan Stanley  
2380 East Bidwell Street  
Folsom, CA 95630

**AUDITOR**

Jeff Goss/Kelly Harper  
Miller, Kaplan, Arase, LLP  
Certified Public Accountants  
44 Montgomery Street, Suite 3701  
San Francisco, CA 94104

**ABOGADO**

Richard K. Grosboll/Lois H. Chang  
Neyhart, Anderson Flynn & Grosboll  
369 Pine Street, Suite 800  
San Francisco, CA 94104  
(415) 677-9440

## CONTENIDO

<b>AVISOS IMPORTANTES.....</b>	<b>v</b>
<b>LISTA DE VERIFICACIÓN: COSAS QUE USTED PUEDE HACER .....</b>	<b>1</b>
<b>PREGUNTAS Y RESPUESTAS/RESUMEN DE LAS ESTIPULACIONES CLAVE .....</b>	<b>2</b>
1. ¿Cuál es el propósito del Plan, cuándo inicio el Plan y quién tiene derecho a participar? .....	2
2. ¿Quién es elegible, cómo ser participante y cómo obtener una pensión? .....	2
3. ¿Cómo adquirir derechos bajo el Plan? .....	3
4. Informes anuales sobre sus beneficios .....	4
5. Crédito por cierto servicio militar .....	4
6. ¿Puedo perder mi pensión si dejo de trabajar en empleo cubierto? .....	5
7. ¿Recibiré crédito por trabajar fuera de la jurisdicción del Local #49 de UNITE HERE?.....	7
8. ¿Cuándo seré elegible para recibir beneficios del Plan? .....	9
9. ¿Cómo se pagan mis beneficios? .....	15
10. ¿Pagará beneficios el Plan si fallezco antes de jubilarme? .....	19
11. Se suspenden los beneficios de su pensión si vuelve a trabajar en la industria .....	19
12. ¿Puede otra persona recibir mis beneficios? .....	20
13. Sobrepagos recuperables por el Plan .....	22
14. ¿Cómo es administrado el Plan? .....	22
15. La importancia de contribuciones empresariales puntuales y completas .....	23
16. Procedimiento para reclamaciones y apelaciones .....	24
17. Distribución requerida/retención de impuestos/depósito electrónico .....	25
18. Pérdida probable y/o pagos retrasados de beneficios .....	27
19. Enmienda/cancelación/fusión del Plan/garantías.....	28
20. Información requerida sobre ERISA .....	29
<b>DECLARACIÓN DE DERECHOS CONFORME A ERISA .....</b>	<b>31</b>

## **AVISOS IMPORTANTES**

### **LIMITACIÓN SOBRE RESPONSABILIDAD DEL FOLLETO Y DECLARACIONES**

Este folleto proporciona un breve resumen general de los planes. Su propósito no es de cubrir todos los detalles de los planes. Nada de lo contenido en este Resumen de la Descripción del Plan tiene como objetivo cambiar las estipulaciones del Plan. Se recomienda que revise los planes en su totalidad y determine sus derechos. Los planes, enmendados, están disponibles a petición por escrito, en la oficina fiduciaria del Fondo, para que usted los revise.

Usted no puede depender de las declaraciones verbales de los empleados de la oficina fiduciaria del Fondo, un fideicomisario, un empleador, un dirigente del Sindicato, ni cualquier otra persona o entidad. Como una cortesía hacia usted, la oficina fiduciaria del Fondo puede responder verbalmente a sus preguntas; sin embargo cualquier información o respuesta verbal no es vinculante sobre los planes y no puede depender de ello en una disputa con respecto a beneficios.

Si usted desea una interpretación de los planes debe dirigir su petición por escrito a la Junta Directiva de la oficina fiduciaria del Fondo. Para que los Fideicomisarios puedan tomar una decisión, se les deben proporcionar datos completos y exactos con respecto a la situación. Además, debe comprender que, de vez en cuando, podría haber algún error en alguna respuesta que usted reciba la cual puede ser corregida durante una auditoría o revisión. La Junta Directiva se reserva el derecho de hacer correcciones cuando se descubra algún error.

### **ATENCIÓN – FUTURAS ENMIENDAS AL PLAN**

Ocasionalmente se le tendrán que hacer enmiendas futuras al Plan para cumplir con leyes nuevas o enmiendas aprobadas por el Congreso, mandatos de agencias federales o tribunales, y algunos otros cambios que los Fideicomisarios consideren necesarios. Se le notificará si se les hacen enmiendas importantes a los planes. Antes de que usted decida jubilarse, se recomienda contactar la oficina fiduciaria del Fondo para determinar si se han hecho enmiendas al Plan o alguna otra novedad que pueda afectar su jubilación.

### **BUSQUE CONSEJO DE UN ASESOR FISCAL**

La oficina fiduciaria del Fondo no proporciona asesoramiento de impuestos. Debe discutir las consecuencias fiscales sobre la opción que haya seleccionado para sus beneficios con un asesor fiscal.

### **TIENE UN AÑO PARA PRESENTAR UNA DEMANDA EN APELACIÓN POSTERIOR A UNA DENEGACIÓN O ALGUNA OTRA DETERMINACIÓN**

Usted tiene un año a partir de la fecha de una denegación o alguna otra determinación adversa si es que no hubo una apelación formal para presentar una demanda en contra del Plan, la Junta Directiva, un fideicomisario individual o cualquier otra persona implicada en el Plan. No hacerlo significa que usted no podría proseguir con tal litigio.

## **LISTA DE VERIFICACIÓN: COSAS QUE USTED PUEDE HACER**

A. Si usted se muda.

Mantenga al fondo fiduciario informado sobre cualquier cambio en su domicilio para asegurar que usted reciba cualquier notificación del Plan. El sitio web del Plan es [www.SIHRTEbenefits.org](http://www.SIHRTEbenefits.org). El domicilio y número telefónico del Plan es: BeneSys Administrators, 7180 Koll Center Parkway, Suite 200, Pleasanton, CA 94566; Número gratuito: (877) 893-1500, o (925) 398-7044.

**SU SINDICATO ES UNA ENTIDAD INDEPENDIENTE DE SU PLAN**

El Plan de Jubilación y su Sindicato son dos entidades independientes. Usted debe proporcionarles notificaciones por escrito separadas a ambas entidades sobre cualquier cambio de domicilio o cualquier otro cambio.

B. Si su estado civil cambia.

Infórmele a la oficina fiduciaria del Fondo si su estado civil cambia. Si se está divorciando, su ex cónyuge puede tener derecho a recibir una parte de los pagos de su pensión. Bajo ley federal, el Plan debe cumplir con cualquier orden emitida por un tribunal estatal de divorcio con una Orden Calificada de Relaciones Domésticas (QDRO por sus siglas en inglés). Si acaso usted o su abogado tienen preguntas o desean asistencia antes de que sea finalizada la Orden Calificada de Relaciones Domésticas, comuníquese con la oficina fiduciaria del fondo y pida una muestra de la orden y del procedimiento del Plan para manejar las ordenes de relaciones domésticas.

C. Si usted está pensando en jubilarse – necesitará los documentos a continuación.

Presente su solicitud con mucho tiempo de antelación (por lo menos 90 días antes de su jubilación prevista). Necesitará ciertos documentos, tales como su acta de nacimiento, acta de matrimonio, el fallo definitivo de su divorcio y la disolución matrimonial. La oficina fiduciaria del Fondo le puede indicar lo que necesita. Vea la lista de documentos en la página 17 de este folleto.

D. Conserve este folleto para referencias futuras.

Guarde este folleto en un lugar seguro. Usted puede pedirle a la oficina fiduciaria del Fondo otra copia, si pierde esta.

E. Contacte a la oficina fiduciaria del Fondo si tiene preguntas adicionales.

Se recomienda que contacte a la oficina fiduciaria del Fondo para cualquier pregunta. Puede llamar al 877-893-1500.

## **PREGUNTAS Y RESPUESTAS/RESUMEN DE LAS ESTIPULACIONES CLAVE**

### **1. ¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DEL PLAN, CUANDO INICIÓ EL PLAN Y QUIÉN TIENE DERECHO A PARTICIPAR?**

El propósito principal del Plan es de proporcionarle a los participantes elegibles y a sus beneficiarios beneficios de jubilación adicionales a sus ahorros y beneficios del Seguro Social. Todo empleado que esté cubierto por un acuerdo colectivo de negociación en el cual se disponga aportar contribuciones de parte del Empleador en nombre del empleado, o un empleado del Sindicato a cuyo nombre el Empleador aporta contribuciones y estas son hechas en conformidad con los reglamentos establecidos por la Junta Directiva tendrán elegibilidad para participar en el Plan.

El Plan inició el 1 de junio de 1971. Desde entonces el Plan ha sido reformulado con vigencia del 1 de junio de 1976, 1 de junio de 1984, 1 de junio de 1987, 1 de junio de 1989, 1 de junio de 2000, 1 de junio de 2008 y junio de 2014. El Año del Plan comienza el 1 de junio y finaliza el 31 de mayo del siguiente año.

### **2. ¿QUIÉN ES ELEGIBLE, CÓMO SER PARTICIPANTE Y COMO OBTENER UNA PENSIÓN?**

Todo empleado cubierto por un acuerdo colectivo de negociación con el Local 49 de UNITE HERE que disponga contribuciones empresariales aportadas a este plan de jubilación en nombre del empleado, es elegible a participar en el Plan. Además, un empleado no sindicalizado puede ser elegible a participar en el Plan y sujeto a las normas establecidas por la Junta Directiva.

Usted puede ser participante del Plan en la primera fecha de:

a. el primer día del mes posterior a cuando las contribuciones empresariales se hayan aportado en su nombre mínimo durante cinco meses civiles dentro de un Año del Plan; o

b. el 1 de junio o 1 de diciembre que coincida con o inmediatamente siguiente a la fecha en que usted complete por lo menos 1,000 horas de servicio dentro de un periodo de doce meses consecutivos empezando con su fecha inicial de cobertura. A condición de que si tal empleado no completa las 1,000 horas de servicio dentro de tal periodo de doce meses, él o ella comenzaran su participación en la primera fecha descrita bajo el subpárrafo (a) indicado arriba o la fecha del 1 de junio o 1 de diciembre que coincida con o inmediatamente siguiente a la fecha en que el empleado complete por lo menos 1,000 horas de servicio dentro de un año del Plan que comience en o después de la fecha inicial de cobertura del empleado.

Una hora de servicio es cualquier hora por la cual usted tenga derecho a que se le pague. Esto incluye horas de vacaciones pagadas, días festivos, enfermedad, incapacidad, cesación, servir como jurado, servicio militar, pago retrasado y el tiempo que se ausente por una excedencia pagada y aprobada.

Los empleados del Sindicato también son elegibles a participar en el Plan, sujeto a las normas establecidas por la Junta Directiva.

### 3. ¿CÓMO ADQUIRIR DERECHOS BAJO EL PLAN?

Para tener derecho a beneficios bajo el Plan, usted debe haber trabajado lo suficiente para adquirirlos “*vested*” bajo el Plan. A usted se le acredita un año de beneficios adquiridos en cada Año del Plan durante el cual usted haya trabajado por lo menos 1,000 horas bajo empleo cubierto o si se aportaron contribuciones en su nombre por lo menos durante los últimos nueve meses civiles del Año del Plan. Se le acreditará medio año de beneficios adquiridos en cada año del plan durante el cual haya trabajado por lo menos 500 horas de empleo cubierto o se hayan aportado contribuciones en su nombre por lo menos durante cinco meses civiles del Año del Plan.

Los créditos de derechos adquiridos incluyen:

- a. las horas trabajadas bajo un acuerdo colectivo de negociación con UNITE-HERE Local 49;
- b. las horas trabajadas para un empleador individual participante en empleo no cubierto contiguo, tal como de supervisión o en una posición no sindicalizada, con tal de que no haya renuncia, cesación, o algún otro despido o jubilación entre el empleo cubierto y no cubierto;
- c. las horas de empleo cubierto como empleado de tiempo completo del Sindicato y
- d. las horas reconocidas bajo un acuerdo recíproco entre este Fondo Fideicomiso y otros fondos fiduciarios de jubilación con beneficios definidos de UNITE-HERE.

Haber obtenido derechos adquiridos y jubilarse con beneficios de jubilación normal al cumplir los 65 años de edad, cuando lo primero de lo siguiente ocurra:

- (1) usted trabajó una o más horas en empleo cubierto en o después del 1 de junio de 1999, y se le han acreditado por lo menos cinco años de créditos para jubilación a manera de derechos adquiridos en el Plan, de los cuales por lo menos 2 años deben ser de créditos por servicio futuro; o
- (2) el décimo (10) aniversario del año en el cual inició su participación en el Plan; o
- (3) ya sea la edad de 65 años o el quinto aniversario (lo que ocurra al último) de su participación en el Plan posterior al 1 de junio de 1998, sin ninguna interrupción permanente en servicio;

Los años de servicio que hayan sido cancelados a causa de una interrupción permanente de servicio no están incluidos en el cálculo. Tenga en cuenta que los reglamentos que aplicaban sobre derechos adquiridos anteriores al 1 de junio de 1999 eran diferentes. Si usted no trabajó en empleo cubierto en o posterior al 1 de junio de 1999, tiene que haber ganado diez años de créditos con derechos adquiridos para ser elegible a beneficios bajo el Plan.

Para los periodos que comiencen en o después del 1 de junio de 1976, el servicio contiguo no cubierto (como lo define el departamento de reglamentos laborales, sección 2530.210(c)) con el mismo Empleador o un Empleador afiliado se contabilizara para determinar un año completo del Plan en concepto de derechos adquiridos.



#### 4. INFORME ANUAL DE SUS BENEFICIOS.

Anualmente, el Plan le enviará un informe mostrando sus horas actuales de empleo cubierto y la pensión mensual anticipada en la edad normal de su jubilación (65 años de edad) al finalizar el año civil previo. Se recomienda que examine la exactitud del informe y le notifique inmediatamente a la oficina fiduciaria del Fondo, por escrito, si es necesario hacer correcciones o si tiene preguntas. Si, para fines de diciembre usted no ha recibido su informe anual, comuníquese a la oficina fiduciaria del Fondo.

#### **ATENCIÓN – SI USTED ENCUENTRA ERRORES EN SU INFORME**

**Favor de inmediatamente notificarle a la oficina fiduciaria del Fondo, por escrito, si encuentra algún error con respecto a sus horas, cotizaciones y beneficios o si tiene pregunta.**

#### 5. CRÉDITO POR CIERTO SERVICIO MILITAR.

Conforme a la ley de asistencia para la readaptación de los veteranos (*Veterans Readjustment Assistance Act*), la ley de derechos de empleo y reempleo de las fuerzas armadas de 1994 (*Uniformed Service and Reemployment Rights Act of 1994*) y demás leyes que apliquen, una excedencia autorizada debido a servicio militar en las fuerzas armadas de los Estados Unidos se considera como crédito por servicio futuro y derechos adquiridos por servicio, siempre y cuando usted cumpla con todos los requisitos de la ley federal que aplique, el Plan, y cualesquier reglamentos establecidos por la Junta Directiva. Este Plan solo proporciona tal crédito por servicio militar cuando sea requerido el servicio futuro acreditado otorgado bajo la ley federal que aplique. En concepto de verificación, será necesario que proporcione una copia de los documentos de su baja militar.

Para tener derecho a crédito por servicio futuro y a derechos adquiridos por servicio en el periodo en que sirvió en las fuerzas armadas, un participante cuyo servicio activo excedió los 90 días debe haber:

- a. estado trabajando como empleado cubierto durante los 90 días previos al inicio de su servicio en las fuerzas armadas,
- b. regresado a trabajar como empleado cubierto dentro de los 90 días posteriores a la terminación de su servicio en las fuerzas armadas,
- c. sido honorablemente exonerado del servicio o su equivalente bajo la ley militar de los Estados Unidos, y
- d. servido no más de cinco años en las fuerzas armadas (con ciertas excepciones).

No todos los tipos de servicio militar cuentan bajo estas normas. Para los participantes cuyo servicio activo no excedió los 90 días, debe hacerse una solicitud de reempleo o apuntarse en la lista de desempleo del Sindicato dentro del periodo requerido por la ley de derechos de empleo y reempleo de las fuerzas armadas de 1994, y cualquier otra ley que aplique.

La Junta Directiva determinará las contribuciones del Empleador que se hubiesen aportado al Plan en nombre del participante durante el periodo de su ausencia tomando el promedio de las contribuciones aportadas al Plan en nombre del participante durante los dos años del Plan (o un número de años menor si el tiempo de servicio del participante es más corto) inmediatamente anterior a la fecha en que el

participante comenzó su servicio en las fuerzas armadas, o si es mayor, usando los 12 meses anteriores a cuando el participante ingreso a las fuerzas armadas como uno de los dos años del Plan calculados en el promedio. La Junta Directiva tiene el criterio exclusivo y absoluto para determinar la contribución adecuada que se le asignara al participante en esta situación.

El Plan incorpora los requisitos de la ley sobre asistencia militar y reducción financiera impositiva (*Heroes Earnings Assistance and Relief Act* (“HEART” por sus siglas en inglés). El Plan proporcionará a un beneficiario de un participante que fallezca mientras esté prestando su servicio militar aprobado, según se define en el código de rentas internas (*Internal Revenue Code*), con los beneficios adicionales que se hubiesen estipulado bajo el Plan si acaso el participante hubiese resumido su empleo y luego se terminara su empleo debido a su fallecimiento, inclusive el crédito de derechos adquiridos por el tiempo de servicio durante el periodo militar aprobado del participante. Esto también aplica si el participante queda incapacitado mientras este prestando su servicio militar aprobado y no puede regresar a un empleo cubierto. Esta estipulación aplica al fallecimiento o a individuos cuya incapacidad ocurrió en o después del 1 de enero de 2007.

#### 6. **¿PUEDO PERDER MI PENSIÓN SI DEJO DE TRABAJAR EN EMPLEO CUBIERTO?**

(El impacto de una interrupción de servicio – puede perder sus beneficios de jubilación ganados si no ha adquirido sus derechos.)

Su derecho a beneficios, una vez aprobada su jubilación bajo el Plan, sus derechos adquiridos son irrevocables. Tome en cuenta que las normas de la lista a continuación aplican únicamente a los empleados que hayan trabajado en empleo cubierto en o después del 1 de enero de 1999. Las normas sobre derechos adquiridos e interrupciones en servicio de un empleado que no haya trabajado en empleo cubierto en o después de esa fecha son las normas que estaban en vigor la última vez que el empleado trabajo en empleo cubierto. **Sin embargo, hasta que usted obtenga sus derechos adquiridos, no tendrá derecho a beneficios bajo el Plan.** Previo al 31 de mayo de 1999, era requisito que usted ganara diez años de créditos hacia sus derechos adquiridos de jubilación para convertirse en empleado titular del Plan.

Usted incurre un año de interrupción de servicio si tiene menos de 500 horas de empleo cubierto durante un año del Plan y menos de cinco meses trabajados durante el Año del Plan. Usted incurre una **interrupción permanente en servicio si tiene cinco años consecutivos de interrupciones en servicio.**

- A. Ningún crédito acumulado en el Plan antes de una interrupción permanente de servicio contará para cualquier propósito bajo el Plan.** Esta norma aplica a todas las interrupciones en servicio pasadas y futuras. Normas diferentes con respecto a las interrupciones en servicio han aplicado en otras ocasiones. Cada grupo de normas nuevas sobre adquisición de beneficios e interrupción de servicio aplicaran solo a usted si es que ha cumplido con los requisitos de empleo cubierto aplicable posterior a la fecha de vigencia de cada enmienda. Si usted tuvo una interrupción de servicio en el pasado, debería examinar las normas del Plan entonces vigentes, o llame a la oficina fiduciaria del Fondo para más información acerca de las normas del Plan que aplican a interrupción de servicio.

**La siguiente tabla muestra la norma sobre interrupción de servicio del 1 de junio de 1987, hasta el 31 de mayo de 1999, cuando el Plan requería diez años de servicio en beneficios adquiridos para tener derecho a una pensión bajo el Plan.**

6/01/1987-5/31//99 NORMA SOBRE INTERRUPCIÓN DE SERVICIO	
Si sus años de derechos adquiridos acreditados por servicio previos a su <u>interrupción de servicio fueron de:</u>	Usted hubiera tenido una interrupción de servicio permanente y perdido sus beneficios si sus <u>años de interrupción en servicio fueron igual o excedieron de:</u>
0.25 - 5.00 años	5 años
5.01 - 6.00 años	6 años
6.01 - 7.00 años	7 años
7.01 - 8.00 años	8 años
8.01 - 9.00 años	9 años
9.01 - 9.99 años	10 años

## B. Excepciones a las normas de interrupción de servicio

Un año del Plan en el cual a usted no se le acredita con la cantidad mínima de horas no contará en su contra con respecto a su interrupción de servicio si alguno de los siguientes aplica en su caso:

- (1) Ausencia por una incapacidad (de hasta 24 meses). El periodo de gracia de un participante incapacitado no puede pasarse de veinticuatro meses consecutivos durante un solo periodo de incapacidad.
- (2) Ausencia por desempleo (de hasta 9 meses). Licencia debido a desempleo si usted estaba disponible a trabajar siempre y cuando el periodo no haya comenzado más de dos años antes de la fecha en que usted se lo notificó al Plan y el periodo total de desempleo no puede pasarse de 9 meses.
- (3) Ausencia por servicio militar requerido. Usted esté prestando su servicio militar en las fuerzas armadas de los Estados Unidos como sea requerido por la ley federal que aplique (incluso si usted está disponible para un empleo cubierto dentro de los 90 días posteriores a cuando le dieron de baja de su servicio militar activo o dentro de los 90 días posteriores a su recuperación de una incapacidad que continuó después de su baja del servicio activo) (o de la forma que sea requerido por la ley que aplique).
- (4) Ausencia por maternidad o paternidad aprobada. Si usted se ausento de su empleo cubierto en o después del 1 de enero de 1986, por razones de embarazo, nacimiento de un hijo, colocación de un menor con usted en relación a una adopción, o el cuidado de tal niño durante un periodo que empiece inmediatamente después del nacimiento o colocación. Las horas que usted esté ausente, hasta 500 horas máximo, como empleado de trabajo cubierto puede contar como horas de servicio para determinar si acaso hubo un año de interrupción de servicio.

Para recibir crédito por su ausencia, debe proporcionarle a la oficina fiduciaria del Fondo una constancia por escrito comprobando que su ausencia fue por una de las razones antes mencionadas en el plazo de un año desde que inició su licencia.

Si su licencia es aprobada, se le acreditarán ocho horas de servicio por cada día laboral regular durante su ausencia por hasta 500 horas máximo de servicio por cada embarazo o adopción.

Estas horas de servicio cuentan únicamente para prevenir una interrupción de servicio del año en que inicie su ausencia o para el siguiente año. No cuentan como horas de servicio hacia derechos adquiridos ni para ningún otro fin.

**C. Ley de ausencia familiar y médica.** En la medida que lo requiera la ley que aplique durante una licencia de empleo cubierto por hasta 12 semanas, su ausencia (de un Empleador contribuyente que tenga suficientes empleados para cubrir por la ley que aplique) podría ser que no contara hacia una interrupción de servicio de un año, siempre y cuando la licencia haya sido otorgada por su Empleador en conformidad con la ley federal de ausencia familiar y médica (FMLA por su siglas en inglés). Usted debe regresar a trabajar en empleo cubierto en o antes de la fecha de vencimiento de la excedencia bajo FMLA. Las licencias de FMLA incluyen ausencias del trabajo por:

- (1) Embarazo,
- (2) El nacimiento, adopción, colocación para cuidado tutelar con usted o adopción de un niño,
- (3) El cuidado del cónyuge seriamente enfermo, padre o hijo, o
- (4) Su propia enfermedad grave.

Su licencia de FMLA no remunerada no será tratada como un crédito de servicio futuro.

En la medida que lo requiera la ley que aplique, la licencia de FMLA también incluye 26 semanas de licencia sin remuneración durante un periodo de 12 meses para cuidar a un niño, cónyuge, padre o pariente cercano que sea miembro de las fuerzas armadas y que esté recibiendo tratamiento médico por una lesión o enfermedad seria sostenida en el cumplimiento del deber. Para calificar como “pariente cercano” usted debe ser el pariente por consanguinidad más cercano del miembro en el servicio.

Los periodos de gracia no son automáticos. Usted debe someter de manera oportuna y por escrito una solicitud para un periodo de gracia a la oficina del Plan la cual deberá ser aprobada por la Junta Directiva y usted debe cumplir con los procedimientos establecidos por la Junta Directiva para la evaluación de su solicitud.

## **7. ¿RECIBIRÉ CRÉDITO POR TRABAJAR FUERA DE LA JURISDICCIÓN DEL LOCAL NÚM. 49 DE UNITE-HERE?**

Si usted trabaja fuera de la zona geográfica cubierta por este Plan bajo un acuerdo colectivo de negociación que requiere contribuciones a un plan de UNITE HERE diferente, normalmente las contribuciones ganadas son acreditadas a ese plan. Asimismo, si usted viaja para trabajar temporalmente dentro de la jurisdicción de este Plan, las contribuciones que usted gane son normalmente acreditadas a este Plan en lugar de al plan de jubilación de su residencia.

Dividir sus créditos de jubilación por servicio entre dos planes puede reducir el ingreso de su pensión. Por ejemplo, si usted trabaja fuera de su zona regular únicamente por unos años, puede ser que no trabaje las horas suficientes para adquirir derechos bajo el Plan de esa zona y puede perder los beneficios que haya ganado durante esos años. Y si algo de su empleo en la industria no ha sido acreditado bajo este Plan, es

probable que no califique para ciertos beneficios del mismo. Para abordar esta cuestión el Plan ocasionalmente mantiene acuerdos de reciprocidad con algunos de los diferentes planes de jubilación de otras zonas geográficas afiliados a UNITE HERE. Tales acuerdos de reciprocidad son conocidos como acuerdos prorrateados.

- A. Propósito. Las pensiones prorrateadas son proporcionadas bajo este Plan para los empleados que de alguna manera no pudiesen ser elegibles a una pensión bajo este plan porque sus años de empleo fueron divididos entre empleo acreditable bajo este Plan y empleo acreditable bajo un Plan Relacionado.
- B. Planes Relacionados. Conforme al Acuerdo Fideicomiso, los fideicomisarios pueden reconocer a otros planes como Planes Relacionados.
- C. Horas relacionadas. El término “horas relacionadas” significa las horas de empleo que son acreditables bajo un Plan Relacionado.
- D. Crédito relacionado. El término “crédito relacionado” significa años de servicio, o partes de estos, acreditables a un empleado bajo un Plan Relacionado. El crédito relacionado será acreditado bajo este Plan con el único fin de determinar elegibilidad para un plan de beneficios prorrateado según las estipulaciones de este Plan. El crédito relacionado no se otorgará si el número de interrupciones de servicio de un año incurridas por un empleado entre el tiempo que él o ella estuvo cubierto(a) bajo este Plan o un Plan Relacionado, y el tiempo en que él o ella volvieron a estar cubiertos bajo este Plan o un Plan Relacionado sea igual o mayor a: (i) cinco (5); (ii) la suma de años de créditos de jubilación bajo este Plan y los años de servicio bajo un Plan Relacionado acumulados antes de tales interrupciones de servicio.
- E. Crédito de pensión combinado. El término “crédito de pensión combinado” significará el total del crédito relacionado del empleado más el crédito de pensión acumulado bajo este Plan (denominado en lo sucesivo como *Sacramento Pension Credit*).

Si, en un año del Plan, un empleado no tuvo la cantidad de horas de servicio suficientes bajo empleo cubierto que pudieran acreditarse a las 500 horas de *Sacramento Pension Credit*, pero a él o ella podrían acreditárseles si las horas relacionadas contaran como si fueran horas de servicio en empleo cubierto, a él o ella se le acreditarán con *Sacramento Pension Credit* como si las horas hubieran sido trabajadas bajo empleo cubierto. Sin embargo, el empleado no podrá utilizar las horas relacionadas que ya hayan sido utilizadas otra vez con el fin de computar su crédito relacionado en este Plan.

- F. No duplicación de crédito. En este Plan, el empleado no recibirá crédito doble por el mismo periodo de empleo. No más de un año de créditos de *Sacramento Pension Credit* o crédito relacionado se le otorgará al empleado por todo el empleo dentro de un año del Plan.
- G. Elegibilidad a una pensión prorrateada. Un empleado retirado es elegible para recibir una pensión prorrateada si él o ella satisface los siguientes requisitos:
  - (i) Bajo este Plan él o ella fuesen elegible a una pensión normal o anticipada si sus créditos de pensión combinados fuesen considerados como créditos de *Sacramento Pension Credit*.
  - (ii) Él o ella tiene, después de la fecha más pronta de acumulación de créditos por servicio futuro bajo este Plan, por lo menos dos (2) años acreditados a:

- (A) *Sacramento Pension Credit*, o
- (B) crédito de pensión relacionada, o
- (C) crédito de pensión combinado.

- H. Cantidad de pensión prorrateada. La cantidad del beneficio de jubilación prorrateada que se paga bajo este Plan es determinada en base a los créditos ganados bajo este Plan. La pensión prorrateada de jubilación normal o anticipada es determinada por la acumulación de créditos de pensión. La cantidad del beneficio es rebajada si el empleado califica para una pensión anticipada.
- I. Aplicación. Esta sección no aplica si los créditos de pensión fueron ganados antes de una interrupción de servicio de un año bajo este Plan y la cual haya ocurrido en o después de la fecha de vigencia de reciprocidad de un Plan Relacionado, si la fecha en que entró en vigor la reciprocidad del Plan Relacionado es en o después del 1 de junio de 1996.

## 8. **¿CUANDO SERÉ ELEGIBLE PARA RECIBIR BENEFICIOS DEL PLAN?**

Una vez que usted obtenga sus derechos adquiridos (*vested*), usted podrá jubilarse cuando califique para jubilación normal o anticipada; no obstante, aunque usted califique para recibir beneficios, no se pagan beneficios hasta que usted solicite su jubilación, y hasta que haya dejado de trabajar en la industria de servicio. La cantidad de sus beneficios se verán afectados por el tipo de jubilación que usted elija. Los beneficios son reducidos si usted se jubila antes de su edad normal de jubilación. Este Plan no provee beneficios de incapacidad.)

Si usted tiene derecho a su jubilación y desea comenzar a recibir su pensión, debe someter a la oficina fiduciaria del Fondo una solicitud de jubilación completa 90 días antes de su jubilación anticipada o de la fecha que inicie su beneficio. Los formularios de solicitud pueden ser obtenidos y sometidos a la oficina fiduciaria del Fondo de la manera siguiente:

Los beneficios se pagan tan pronto como sea posible administrativamente después de que todas las contribuciones hayan sido recibidas y su solicitud procesada. Si usted es elegible, todas las fechas de jubilación entran en vigor a partir del día primero del mes siguiente a cuando se recibió la solicitud de su pensión y la terminación de su empleo cubierto.

De este modo, si usted ha dejado de trabajar y es elegible a su pensión, debe someter su solicitud inmediatamente. Para evitar atrasos, debe presentar lo siguiente con su solicitud:

- comprobante de su edad (su acta de nacimiento) y si es casado(a) la de su cónyuge;
- comprobante de matrimonio, si aplica (acta de matrimonio);
- si se ha divorciado o esta en proceso de divorcio, una copia de la sentencia de divorcio, incluso el convenio de disolución matrimonial o cualquier otro documento pertinente del divorcio.

### A. **La edad de jubilación normal es de 65 años o mayor**

Usted puede jubilarse con un beneficio de jubilación normal al cumplir los 65 años y en cuanto ocurra uno de los siguientes:

- (1) usted trabajo una hora o más en empleo cubierto en o después del 1 de junio de 1999, y se le han acreditado por lo menos 5 años de créditos para jubilación a manera de derechos adquiridos en el Plan, de los cuales por lo menos 2 años deben ser de créditos por servicio futuro; o
- (2) el décimo (10) aniversario del año en el cual inició su participación en el Plan; o
- (3) ya sea la edad de 65 años o el quinto aniversario (lo que ocurra al último) de su participación en el Plan posterior al 1 de junio de 1998, sin ninguna interrupción permanente de servicio;

**Los años de servicio que hayan sido cancelados a causa de una interrupción permanente de servicio no están incluidos en el cálculo.** Tenga en cuenta que los reglamentos que aplicaban sobre derechos adquiridos anteriores al 1 de junio de 1999 eran diferentes.

**B. Beneficios reducidos por jubilación anticipada en o después de la edad de 62 (diez años de crédito a manera de derechos adquiridos)**

Usted puede jubilarse en o después de la fecha de jubilación anticipada del Plan, la cual es la fecha en que:

- (1) usted ha terminado su empleo cubierto;
- (2) usted ha cumplido por lo menos 62 años de edad; y
- (3) usted ha ganado por lo menos 10 años de créditos para jubilación a manera de derechos adquiridos, sin ninguna interrupción de servicio, de los cuales 2 años deben ser créditos por servicio futuro.

**Los años de empleo que hayan sido cancelados bajo el Plan debido a una interrupción de servicio son excluidos.** Los reglamentos que aplicaban sobre derechos adquiridos anteriores al 1 de junio de 1999 eran diferentes.

**C. ¿Cómo es calculado el beneficio de mi jubilación anticipada?**

Usted calcula el beneficio de su jubilación anticipada de la misma manera que calcularía el beneficio de su jubilación normal (como si se fuera a retirar a los 65 años de edad) excepto que el beneficio es entonces reducido por medio por ciento (.5%) por cada mes que su jubilación anticipada preceda el mes en el cual cumpliría la edad de 65 años.

**D. Determinación de sus beneficios – ¿Qué es servicio acreditado?**

El servicio acreditado es la suma total de años en los cuales usted ha trabajado en empleo cubierto y el cual es usado para determinar su elegibilidad a beneficios. Existen dos tipos de servicios acreditados—servicio pasado y futuro.

- (1) Crédito por servicio pasado. El crédito por servicio pasado es el periodo de empleo cubierto anterior a la fecha en que su Empleador comenzó a aportar contribuciones al Plan. Se le pueden acreditar hasta ocho años y, en algunas situaciones (tales como los empleados de Stockton), cinco años de crédito por servicio pasado, siempre y cuando usted haya ganado por lo menos dos años de crédito por servicio futuro durante los primeros dos años

en que su Empleador estuvo obligado a contribuir al Plan. Existen diferentes normas que corresponden a los diferentes periodos de tiempo relacionados al crédito por servicio pasado. Debe comunicarse a la oficina del Plan para obtener detalles más específicos si tiene preguntas.

- (2) Crédito por servicio futuro. El crédito por servicio futuro es el empleo cubierto en o después de la fecha inicial de cobertura bajo el Plan. La computación del crédito por servicio futuro es la siguiente:

(a) Del 1 de junio de 1971 al 31 de mayo de 1975. Cuente un año de crédito por servicio futuro de cada año del Plan en el cual a usted se le acreditaron por lo menos nueve meses de contribuciones empresariales. No se proporcionan créditos fraccionados.

(b) Posterior al 1 de junio de 1975. Cuente un año de crédito por servicio futuro por cada año del Plan en el cual usted haya trabajado por lo menos 1,000 horas de empleo cubierto o en el cual a usted se le acreditaron nueve meses de contribuciones empresariales. Cuente medio año (1/2) de crédito por servicio futuro por cada año del Plan en el cual usted trabajo por lo menos 500 horas de servicio en empleo cubierto o por cada año del Plan en el cual a usted se le acreditaron por lo menos cinco meses de contribuciones empresariales. De ninguna manera ganará usted más de un año de créditos por servicio futuro durante un año del Plan.

**A partir del 1 de febrero de 2010, cotizaciones acumulativas de pensión adicionales sin beneficios para los participantes pueden ser aportadas al Plan (lo cual no generan beneficios pero ayudan en el financiamiento del Fondo).**

#### **E. ¿Cómo calculo mi beneficio mensual de jubilación normal?**

Su beneficio de jubilación normal mensual se determina de la manera siguiente:

- (1) La jubilación en o después del 1 de junio de 1983 y antes del 1 de junio de 1985: Su beneficio mensual de jubilación normal es la suma de (a) y (b):

(a) una cantidad igual a \$1.78 multiplicado por cada año completo de crédito por servicio pasado, más

(b) el 5.4% de todas las contribuciones hechas en su nombre por cada año del Plan posterior al 1 de junio de 1971.

Además, si usted se jubiló antes del 1 de junio de 1985, el beneficio de su pensión aumento un 5% de los beneficios recibidos en o después del 1 de junio de 1985.

- (2) Jubilación en o después del 1 de junio de 1985: El beneficio de su pensión mensual de jubilación normal es la suma de (a), (b), (c), (d) y (e):

(a) \$1.87 multiplicado por cada año completo de crédito por servicio pasado, más



- (b) 5.7% de todas las contribuciones aportadas o debidas por el Empleador en su nombre para cada año del Plan subsiguiente al 1 de junio de 1971 y anterior al 1 de junio de 1988, más
  - (c) Del periodo entre el 1 de junio de 1988 y el 31 de mayo de 1998. \$9.70 por cada año del Plan en que usted tenga 12 meses de contribuciones empresariales aportadas o debidas en su nombre. Si en alguno de esos años del Plan a usted se le acreditan por lo menos 5 meses de contribuciones empresariales pero menos de 12 meses, usted recibirá un beneficio fraccionado basado en la cotización de \$9.70.
  - (d) Del 1 de junio de 1998 hasta el 31 de mayo de 2003. 4.55% de todas las contribuciones empresariales aportadas o debidas en nombre del empleado por cada año del Plan entre el 1 de junio de 1998 y el 31 de mayo de 2003, en el cual al empleado se le hayan acreditado por lo menos cinco (5) meses de contribuciones empresariales.
  - (e) Posterior al 1 de junio de 2003. 2.00% de todas las contribuciones empresariales aportadas o debidas en nombre del empleado por cada año del Plan que haya iniciado en o después del 1 de junio de 2003, en el cual al empleado se le hayan acreditado por lo menos cinco (5) meses de contribuciones empresariales.
- (3) No obstante lo anterior, a partir del año del Plan que termina el 31 de mayo de 1998, con el fin de determinar la acumulación de su beneficio y el número de meses de contribuciones empresariales bajo (2)(c) indicado anteriormente, lo siguiente aplica:
- (a) Si en un solo mes, usted trabajo para más de un Empleador, se le acreditará un (1) mes de contribuciones empresariales por cada Empleador que haya aportado o debido una contribución empresarial completa en su nombre por ese mes. Una “contribución empresarial completa” es la contribución aportada o debida por el Empleador en su nombre si usted tiene por lo menos sesenta (60) horas de servicio con tal Empleador en el preciso mes que se aporta o debe tal contribución.
  - (b) Su beneficio será de \$19.40 en el año del Plan que termina el 31 de mayo de 1998 si usted tuvo veinticuatro (24) meses de contribuciones empresariales, determinadas en conformidad al inciso (i) indicado anteriormente, aportado o debido en su nombre.
  - (c) Si a usted se le acreditaron menos de veinticuatro (24) meses pero por lo menos diecisiete (17) meses de contribuciones empresariales, determinadas conforme al inciso (i) anteriormente indicado, usted recibiría un beneficio fraccionado en base a la cotización de \$19.40 del año del Plan que terminó el 31 de mayo de 1998.

**F. ¿Qué cambios se le han hecho a los beneficios en el pasado?**

1. Aumentos en beneficio: Si usted trabajó por lo menos 5 meses en empleo cubierto durante ciertos años del Plan, de la manera que su beneficio ha sido determinado en la sección E. (2) indicado arriba, será aumentado de la forma siguiente:
  - a. Si usted trabajó por lo menos 5 meses en empleo cubierto durante el año del Plan que terminó el 31 de mayo de 1990, y al 31 de mayo de 1990 usted todavía no se había jubilado, la porción del beneficio mensual de su jubilación normal hasta el 31 de mayo de 1990, según ha sido calculada bajo el inciso (2) mencionado anteriormente, ha sido incrementada por un diez por ciento (10%).
  - b. Si usted trabajó por lo menos 5 meses en empleo cubierto durante el año del Plan que terminó el 31 de mayo de 1990, y al 31 de mayo de 1991 usted todavía no se había jubilado, la porción del beneficio mensual de su jubilación normal hasta el 31 de mayo de 1990, según ha sido calculada bajo el inciso (2) mencionado anteriormente, ha sido incrementada por un diez por ciento (8%) adicional al diez por ciento (10%) descrito en el inciso (3)(a) mencionado anteriormente.
  - c. Si usted trabajó por lo menos 5 meses en empleo cubierto durante el año del Plan que terminó el 31 de mayo de 1992, y al 31 de mayo de 1992 usted todavía no se había jubilado, la porción del beneficio mensual de su jubilación normal hasta el 31 de mayo de 1992, según ha sido calculada bajo el inciso (b) mencionado anteriormente, ha sido incrementada por cinco y un cuarto por ciento (5.25%). Este aumento fue aplicado después de los incrementos del diez por ciento (10%) y del ocho por ciento (8%), respectivamente, bajo el inciso (3) (a) y (b) mencionado anteriormente.
  - d. Si usted trabajó por lo menos 5 meses en empleo cubierto durante el año del Plan que terminó el 31 de mayo de 1993, y al 31 de mayo de 1993 usted todavía no se había jubilado, la porción del beneficio mensual de su jubilación normal hasta el 31 de mayo de 1993, según ha sido calculada bajo el inciso (2) mencionado anteriormente, ha sido incrementada por un siete punto tres por ciento (7.3%). Este aumento fue aplicado después de los incrementos anteriores.
  - e. Si usted trabajó por lo menos 5 meses en empleo cubierto durante el año del Plan que terminó el 31 de mayo de 1994, y al 31 de mayo de 1994 usted todavía no se había jubilado, la porción del beneficio mensual de su jubilación normal hasta el 31 de mayo de 1994, según ha sido calculada bajo el inciso (2) mencionado anteriormente, ha sido incrementada por un cuatro punto siete por ciento (4.7%). Este aumento fue aplicado después de los incrementos anteriores.
  - f. Si usted trabajó por lo menos 5 meses en empleo cubierto durante el año del Plan que terminó el 31 de mayo de 1996, y al 31 de mayo de 1996 usted todavía no se había jubilado, la porción del beneficio mensual de su jubilación normal hasta el 31 de mayo de 1996, según ha sido calculada bajo el inciso (2) mencionado anteriormente, ha sido incrementada por un diez por ciento (10%). Este aumento fue aplicado después de los incrementos anteriores.
  - g. Si usted trabajó por lo menos 5 meses en empleo cubierto durante el año del Plan que terminó el 31 de mayo de 1997, y al 31 de mayo de 1997 usted todavía no se había jubilado, la porción del beneficio mensual de su jubilación normal hasta el 31 de mayo de 1997,

según ha sido calculada bajo el inciso (2) mencionado anteriormente, ha sido incrementada por un diez por ciento (10%). Este aumento fue aplicado después de los incrementos anteriores.

- h. Si usted trabajó por lo menos 5 meses en empleo cubierto durante el año del Plan que terminó el 31 de mayo de 1998, y al 31 de mayo de 1998 usted todavía no se había jubilado, la porción del beneficio mensual de su jubilación normal hasta el 31 de mayo de 1998, según ha sido calculada bajo el inciso (2) mencionado anteriormente, ha sido incrementada por un quince por ciento (15%). Este aumento fue aplicado después de los incrementos anteriores.
- i. Si usted trabajó por lo menos 5 meses en empleo cubierto durante el año del Plan que terminó el 31 de mayo de 1999, y al 31 de mayo de 1999 usted todavía no se había jubilado, la porción del beneficio mensual de su jubilación normal hasta el 31 de mayo de 1999, según ha sido calculada bajo el inciso (2) mencionado anteriormente, ha sido incrementada por un quince por ciento (15%). Este aumento fue aplicado después de los incrementos anteriores.

2. Beneficio complementario (el 13<sup>er</sup> cheque). La Junta Directiva tiene autoridad discrecional para emitir el pago de un beneficio complementario, conocido como el décimo tercer (13<sup>er</sup>) cheque. No hay derechos adquiridos para este pago. Tales pagos pueden ser otorgados en algunos años pero no en otros y la cantidad puede variar cada año o puede ser la misma de otros años. Además, no hay garantía de que tales pagos sean emitidos en el futuro.

#### **G. Usted puede posponer su jubilación con ciertos límites**

Usted tiene derecho a empezar a recibir los beneficios de su pensión en el primer día del mes que usted elija posterior a la fecha de su jubilación normal. Su beneficio será calculado en base a su crédito de pensión haya sido ganado antes o después de la fecha de su jubilación normal. Si usted recibe pagos del beneficio de pensión mientras continua trabajando en empleo cubierto posterior a la fecha de su jubilación normal, la acumulación de beneficio de los años del Plan durante el cual usted trabajo posterior a la fecha de su jubilación normal serán reducidos (pero no a menos de cero) por el equivalente actuarial del pago de beneficio que usted reciba después de la fecha de su jubilación normal. Un empleado que se jubila mas allá de su fecha normal de jubilación no recibirá una pensión menor a su beneficio en la fecha de su jubilación normal ajustada actuarialmente a la fecha de su jubilación pospuesta (tardía) aplicando la tasa de interés correspondiente y la tabla de mortalidad bajo la Sección 2.1(a) de este Plan.

La acumulación del beneficio de los años del Plan posterior a la fecha de jubilación normal del empleado será reducida (pero no a menos de cero) por el equivalente actuarial del reparto total del beneficio pagado al empleado después de la fecha de su jubilación normal. Sin embargo, a ningún empleado se le terminara su acumulación de beneficio ni disminución de la acumulación de cotización de beneficio por la edad que haya cumplido el empleado. Los pagos de los individuos que retrasen su jubilación se harán conforme al código de rentas internas y a las pautas del servicio de rentas internas (IRS por sus siglas en inglés).

Además, la pensión de un empleado (aparte de los empleados que sean propietarios del 5%) que se jubile en un año civil después del año civil en el cual él o ella cumplió la edad de 70½ años será actuarialmente aumentado (conforme a las normas indicadas en la notificación 97-75, 1997-51 I.R.B. 18) del 1 de abril del año civil en el cual el empleado cumpla los 70½ años a la fecha en la cual el empleado comience a recibir su pensión del Plan. Tal aumento actuarial aplicará independientemente de si el empleado este en

servicio que se podría suspender bajo la sección 203(a) (3) (B) of ERISA y sección 411(a)(3)(B) del código.

Usted puede trabajar después de su edad de jubilación normal y ganar beneficios adicionales de la misma manera que ganó los beneficios anteriores antes de cumplir los 65 años de edad. Usted tiene el derecho de diferir su jubilación hasta que cumpla la edad requerida conforme al código de rentas internas. La fecha límite es después del 1 de abril siguiente a cuando usted cumpla la edad de 70½ o el primer día del mes siguiente a la fecha en que usted deje de trabajar en empleo cubierto.

Si usted termina su empleo cubierto antes de la edad de 65 pero decide retrasar su jubilación hasta después de la fecha de su jubilación normal, usted tendría derecho a una pensión actuarialmente incrementada desde su fecha normal de jubilación hasta la fecha en que usted comience a recibir los beneficios de su pensión (lo cual dará cuenta de los pagos retrasados, asumiendo que usted no estaba trabajando).

#### 9. **¿COMO SE PAGAN MIS BENEFICIOS? (Se requiere el consentimiento conyugal para beneficios opcionales)**

Los beneficios de jubilación bajo el Plan se pagan mensualmente. Sus beneficios se pagan solo para su propia vida, o si es casado, para su vida o la de su cónyuge. **Si al tiempo de jubilarse usted está casado, su elección a una forma opcional de beneficios está sujeta al consentimiento por escrito de su cónyuge ante un representante del Plan o notario.** Si usted recibe beneficios en forma de una anualidad vitalicia individual, su cónyuge o cualquier otro beneficiario no serán elegibles a beneficios de pensión futuros. **Examine las siguientes opciones detenidamente porque una vez que usted haya recibido el primer pago de su pensión, no podrá cambiar su elección.**

- A. **Anualidad vitalicia individual con una garantía de 36 meses.** Una anualidad vitalicia individual es un beneficio mensual solo para su propia vida, seguido por uno de dos beneficios por fallecimiento. Este tipo de beneficio es el beneficio de jubilación normal del Plan para participantes solteros, y todos los demás tipos de pensión son ajustados al equivalente actuarial de este beneficio. Este beneficio se le pagara al empleado mientras viva; aunque si el empleado fallece antes de recibir treinta y seis (36) pagos mensuales, su cónyuge sobreviviente recibirá mensualidades de la pensión durante el periodo que sea menor de: (1) la vida de su cónyuge sobreviviente; o (2) el saldo del periodo de los treinta y seis (36) meses.
- B. **Anualidad mancomunada y de sobreviviente al 50% y 75%.** Una anualidad mancomunada y de sobreviviente del 50% tiene dos partes. La primera parte es un beneficio mensual por su vida, el cual es reducido porque sería pagado durante la vida de dos personas. La segunda parte es un beneficio mensual pagado a su cónyuge por su vida, en una cantidad igual al 50% del beneficio que se le pagaba a usted mientras estaba vivo. La cantidad del beneficio que se le paga durante su vida es reducido para que el beneficio combinado que se les pague a ambos durante sus vidas mancomunadas sea el equivalente actuarial de una anualidad individual que se le pagaría a usted si fuera solo por su propia vida. La cantidad actual de esta reducción depende de su edad y la edad de su cónyuge al jubilarse. La anualidad mancomunada y de sobreviviente del 75% es similar a la anualidad mancomunada y de sobreviviente del 50%, con la excepción de que la cantidad que se le paga a su cónyuge sobreviviente es igual a la cantidad que se les pagaría durante sus vidas mancomunadas por la anualidad de sobreviviente del 75% y la cantidad que se les paga durante

sus vidas mancomunadas está sujeta a una reducción mayor, para pagar por el incremento al beneficio de su sobreviviente.

**El beneficio a manera de anualidad mancomunada y de sobreviviente al 50% aplicará automáticamente si usted está casado**, salvo que usted y su cónyuge lo rechacen expresamente en el formulario adecuado del Plan, antes del tiempo en el que usted reciba el primer pago de su beneficio. Su rechazo no será efectivo salvo que vaya acompañado de un consentimiento por escrito de su cónyuge, debidamente reconocido por un notario público o atestiguado por un representante del Plan.

(1) La lógica de un beneficio reducido. Siendo que los beneficios se pagan para dos vidas—la suya y la de su cónyuge—la cantidad de su beneficio será reducido. Si, por ejemplo, su cónyuge es más joven que usted, su reducción será todavía mayor con el fin de demostrar una expectativa de vida mayor.

(2) Los pagos son irrevocables una vez iniciados. Si usted elige una anualidad mancomunada y de sobreviviente, no podrá retirar ni cambiar la opción de su beneficio después de haber recibido el primer pago de su pensión, excepto como se describe en la subsección 3, a continuación.

(3) Divorciarse y volverse a casar no impacta el beneficio. Si usted se jubila teniendo una anualidad mancomunada y de sobreviviente y posteriormente se divorcia de su cónyuge su pensión no será aumentada al nivel que usted hubiese recibido si esta cobertura de sobreviviente reducida no hubiese sido proporcionada. Una Orden de Relaciones Domésticas Calificada (QDRO, por sus siglas en inglés) no puede requerir tal acción. Su ex cónyuge continuará teniendo derecho a su porción de la pensión suya cuando usted fallezca salvo que por un mandato judicial se ordene lo contrario. **Es más, si usted posteriormente se vuelve a casar con otra persona después de jubilarse, usted no puede transferir el beneficio de cónyuge sobreviviente a su cónyuge nueva ni elegir la opción de un sobreviviente nuevo.**

La selección de un empleado de renunciar a la anualidad limitada mancomunada y de sobreviviente no entra en vigor salvo que: (I) el cónyuge del empleado consienta por escrito a tal selección; (II) la selección designa la manera específica alternativa de los pagos de beneficios; (III) el consentimiento del cónyuge reconoce el efecto de la selección; y (IV) el consentimiento del cónyuge es atestiguado por un notario público o un representante autorizado del Plan. Cualquier consentimiento que se obtenga de un cónyuge sobre la selección de renunciar a una anualidad es vigente únicamente con respecto a dicho cónyuge. Si la selección a la renuncia es revocada, los beneficios son distribuidos a manera de una anualidad limitada mancomunada y de sobreviviente. Independientemente de lo antedicho, la selección de la renuncia del empleado entrará en vigor sin el consentimiento conyugal si es que se ha establecido que cumple con el Plan y que el consentimiento requerido no se puede obtener porque no existe un cónyuge, porque el cónyuge no puede ser localizado, o por cualquier otra circunstancia conforme prescriba el Secretario Tesorero mediante los correspondientes reglamentos.

La renuncia de un empleado podría hacerse en cualquier momento entre el periodo que comienza en la fecha que el empleado recibe el aviso y termina en su fecha de inicio del beneficio. El empleado puede revocar tal selección y, sujeto al requerimiento de consentimiento conyugal indicado anteriormente, puede otra vez elegir la renuncia a tal beneficio en cualquier momento y

cuantas veces quiera durante tal periodo de ciento ochenta días.

- C. **Anualidad mancomunada y de sobreviviente al 50% con aumento.** Este beneficio es un beneficio reducido actuarialmente que prevé pagos mensuales durante la vida del empleado, y, al fallecer tal empleado, beneficios mensuales al cónyuge del empleado durante su vida en una cantidad igual al cincuenta por ciento (50%) del beneficio mensual que se le pagaba al empleado conforme al subpárrafo 9.B anterior. Si el cónyuge fallece antes que el empleado, el beneficio aumentara a la cantidad que el empleado hubiese recibido como si se tratara de una anualidad vitalicia individual con la opción de 36 meses garantizados. Si se selecciona esta opción de beneficio, la cantidad del beneficio será actuarialmente reducido con el fin de reflejar el aumento en la cantidad del beneficio si el cónyuge fallece antes que el empleado.
- D. **Anualidad mancomunada y de sobreviviente al 75% con aumento.** Este beneficio es un beneficio reducido actuarialmente que prevé pagos mensuales durante la vida del empleado, y, al fallecer tal empleado, beneficios mensuales al cónyuge del empleado durante su vida en una cantidad igual al setenta y cinco por ciento (75%) del beneficio mensual que se le pagaba al empleado conforme al subpárrafo 9.B anterior. Si el cónyuge fallece antes que el empleado, el beneficio aumentara a la cantidad que el empleado hubiese recibido como si se tratara de una anualidad vitalicia individual con la opción de 36 meses garantizados. Si se selecciona esta opción de beneficio, la cantidad del beneficio será actuarialmente reducido con el fin de reflejar el aumento en la cantidad del beneficio si el cónyuge fallece antes que el empleado.
- E. **Suma global obligatoria si el equivalente actuarial es de \$5,000 o menos.** Independientemente de cualquier estipulación que indique lo contrario, si el valor del beneficio de jubilación proporcionado bajo el Plan tiene un equivalente actuarial que no se pasa de \$5,000, tal pensión se le pagara al pensionado o, si aplica, a su cónyuge sobreviviente, en una suma global. Si el valor del equivalente actuarial del beneficio se pasa de los \$5,000 al tiempo de distribución, se considera que el valor del equivalente actuarial del beneficio excederá los \$5,000.
- F. **Requisitos para la solicitud.** El pago de los beneficios de su pensión no es automática. Para tener derecho a una pensión o a cualquier beneficio bajo el Plan usted debe presentar una solicitud de jubilación completa a la oficina fiduciaria del Fondo. Si es posible, debe presentar su solicitud por lo menos tres meses (90) antes de cuando desea retirarse. Eso le dará tiempo a la oficina fiduciaria del Fondo para procesar su solicitud y obtener todos los datos necesarios. Puede obtener la solicitud de su pensión de la oficina fiduciaria del Fondo o en la oficina de su sindicato local. Como parte del procesos de solicitud usted debe someter lo siguiente a la oficina fiduciaria del Fondo:
- la fecha anticipada de su último día de empleo cubierto;
  - la fecha que intenta retirarse (la fecha en que desea que inicien sus beneficios);
  - comprobante de su edad (fotocopia de su acta de nacimiento) y la de su cónyuge si es casado;
  - identificación con fotografía
  - su número de seguro social y el de su cónyuge si esta casado;
  - comprobante de matrimonio, si aplica (su acta de matrimonio)
  - copia de alguna Orden de Relaciones Domésticas Calificada (“QDRO”) que muestre la aprobación del tribunal, si aplica, inclusive una sentencia interlocutoria y/o sentencia final, convenio de disolución matrimonial o cualquier otro documento judicial que aborde los beneficios de su pensión bajo el Plan;
  - documentos de baja militar, si aplica;

Se le notificará por escrito cuando su solicitud sea aprobada.

Además, es su responsabilidad contestar todas las preguntas hechas por la oficina fiduciaria del Fondo dentro de los 90 días de la petición. Si usted no responde dentro de este plazo su solicitud será cancelada y será tratada como si nunca hubiese sido sometida. Esto significa que tendrá que someter una solicitud nueva y que podría tener una fecha de vigencia mas tarde de lo que había solicitado anteriormente.

#### **G. Información general sobre sus beneficios**

(1) Resumen de las opciones de beneficios. El Plan provee diferentes opciones de pago de beneficios. Cuando usted aplica para su pensión, se le indicara la cantidad del pago bajo cada tipo de pensión que usted tendrá a su disposición. Entonces usted tendrá que seleccionar el tipo de pago que desea (y si aplica, éste estará sujeto al consentimiento conyugal).

**IMPORTANTE:** Una vez que usted este recibiendo los beneficios de su pensión, **usted no podrá cambiar la forma de pago de su pensión a otra**, aunque se reciban contribuciones empresariales adicionales en su nombre o cambie su estado civil.

Los beneficios del Plan le proporcionan ingreso mensual durante el tiempo que usted viva. Según como se describe enseguida, algunos de los beneficios podrían continuar a su beneficiario después de su fallecimiento. El beneficio que usted ha ganado – ya sea el beneficio completo o el beneficio reducido por retirarse anticipadamente – será reducido bajo las formas diferentes de pago, excepto la de anualidad vitalicia individual. Las reducciones son basadas actuarialmente en el promedio de la expectativa de vida de las personas elegibles al beneficio.

(2) Requisitos para consentimiento conyugal. Si usted es casado, su cónyuge debe completar un consentimiento conyugal sin importar la opción de pago que usted elija. Al completar este formulario, su cónyuge está confirmando su consentimiento, y que está de acuerdo en la fecha de vigencia que usted elija y si elige una pensión vitalicia individual únicamente, su cónyuge confirma que no continuarán los beneficios después de su fallecimiento. El formulario de consentimiento conyugal debe completarse y firmarse en la presencia de un notario público o un empleado autorizado del Plan.

(3) Como seleccionar la manera del pago. Usted debe elegir una forma de beneficio y designar a un beneficiario antes de que comiencen los pagos. Contacte a la oficina fiduciaria del Fondo para obtener los formularios necesarios que tiene que completar.

#### **ATENCIÓN: USTED NO PUEDE CAMBIAR LA OPCIÓN DE SU BENEFICIO**

**Usted no puede cambiar la opción de pago después de que comiencen sus beneficios.**

Usted elige, por escrito, la manera de pago de su beneficio al jubilarse, al completar la solicitud del Plan. Si usted es casado, y su cónyuge consiente a la renuncia de una anualidad mancomunada y de sobreviviente, usted puede elegir la anualidad vitalicia individual o la anualidad mancomunada y de

sobreviviente al 75% a manera de pago. Una vez que usted reciba el primer pago de su pensión, usted no podrá cambiar el tipo de beneficio, con la excepción de los jubilados que hayan elegido la anualidad vitalicia individual que pueden nombrar a un beneficiario nuevo para los beneficios garantizados, sujeto al consentimiento conyugal, si aplica.

#### 10. **¿PAGARÁ BENEFICIOS EL PLAN SI FALLEZCO ANTES DE JUBILARME?**

Si es casado y tiene derechos adquiridos (*vested*) en los beneficios de jubilación y fallece antes de retirarse, su cónyuge es elegible a la **Anualidad Limitada de Prejubilación para Sobreviviente (anualidad de sobreviviente al 50%)**. Bajo este beneficio, usted tiene interés en el derecho adquirido del Plan si fallece antes de jubilarse, su cónyuge tiene derecho a una anualidad de sobreviviente al 50%, similar a los beneficios que usted hubiese recibido si hubiese vivido para retirarse. Este beneficio comienza, al solicitarlo su cónyuge, en el momento que usted hubiese sido elegible a retirarse a manera de jubilación anticipada (62 años de edad), sujeto a la reducción que hubiese sido aplicable al jubilarse el participante en esa fecha. No se paga beneficio de prejubilación a un solo participante si usted fallece antes de jubilarse.

“Cónyuge” se describe como una persona del mismo sexo o sexo opuesto que es reconocido como cónyuge del empleado conforme a las leyes del estado, el Distrito de Columbia, territorio de los Estados Unidos o la jurisdicción extranjera donde se llevó a cabo el matrimonio en la fecha en que comenzó el beneficio de la pensión del empleado; no obstante un ex cónyuge será tratado como cónyuge o cónyuge sobreviviente en la medida prevista bajo una orden calificada de relaciones domésticas como se define en la Sección 414(p) del código de rentas internas. Si al empleado se le trata como si hubiera tenido dos o más cónyuges sobrevivientes (uno de los cuales es un beneficiario alterno conforme a la orden calificada de relaciones domésticas), el monto total que ha de pagarse a la anualidad de sobreviviente no se pasara del monto que se hubiera pagado si fuera solo un cónyuge sobreviviente; no obstante, y siempre que el monto pagadero sea pagado como anualidad en base de la vida de cada cónyuge.

#### 11. **SE SUSPENDEN LOS BENEFICIOS DE SU PENSIÓN SI VUELVE A TRABAJAR EN LA INDUSTRIA**

Volver a trabajar en la industria después de la edad de 65. Si un pensionado que se ya había retirado en o después de su fecha de jubilación anticipada regresa a trabajar en la industria antes de los 65 años de edad, se suspenderán los beneficios de su pensión hasta que el empleado cumpla los 65 años de edad o se jubile otra vez, según lo que ocurra primero. Si el pensionado ha regresado a empleo cubierto, él o ella acumulará beneficios adicionales.

Al reanudar su trabajo, los beneficios de su pensión serán pagados de la misma manera que se pagaban antes de la suspensión, más cualquier beneficio acumulado adicional, si lo hay. Sin embargo, si los beneficios de su pensión se reanudan antes de que el pensionado cumpla la edad de 65, los pagos serán reducidos debido a la jubilación anticipada.

Es requerido que un pensionado le proporcione a la Junta Directiva los datos que el Plan podría requerir para poder establecer la índole y el alcance de cualquier empleo del pensionado después de la fecha de reanudación de sus beneficios. Además, por lo menos una vez al año se le podría requerir al pensionado que certifique que él o ella se han jubilado completando un formulario aceptable para los Fideicomisarios conforme a la definición del Plan. Cualquier pago de pensión que se le deba al pensionado puede ser retenido en espera de la respuesta adecuada a tal requisito.



Un participante cuya pensión haya sido suspendida deberá avisarle a la oficina del Plan por escrito cuando haya terminado su empleo deshabilitante. Los pagos de sus beneficios pueden ser detenidos (no pagarse) hasta que tal notificación sea sometida al Plan.

Un participante puede, solicitar por escrito, una determinación por parte del Plan, si un empleo que está considerando es deshabilitante.

El Plan no detendrá ningún pago en conformidad con esta Sección salvo que el Plan le notifique al empleado por medio de entrega personal, correo postal de primera clase, o por cualquier otro método de entrega permitido bajo DOL Reg. § 2530.203-3, que durante el primer mes civil o nómina en el cual el Plan detuvo los pagos, sus beneficios fueron suspendidos (dependiendo de cuando se enteró el Plan del empleo deshabilitante). Tal notificación contendrá una descripción de la razón específica por la cual fueron suspendidos los pagos de beneficios. Los procedimientos de reclamaciones y apelaciones del Plan son aplicables a una suspensión de beneficio.

Un participante tiene derecho a la revisión de una determinación de suspensión de beneficios con una petición por escrito, presentada ante los Fideicomisarios dentro de los 60 días posteriores a la notificación de la suspensión de beneficios. El mismo derecho a revisión aplica, bajo los mismos términos, si es una determinación por y en nombre de la Junta Directiva donde se considera que el empleo es deshabilitante.

Los pagos a un pensionado que haya terminado un empleo deshabilitante se resumirán a más tardar en el tercer mes posterior al último mes civil en el cual fue suspendido el beneficio, con tal de que el participante haya cumplido con los requisitos de notificación del Plan.

Si un participante ha recibido un pago de pensión al cual no tenía derecho, el Plan recuperará la suma de tales pagos rebajando la cantidad de los sobrepagos de los pagos futuros del participante hasta que tal sobrepago sea completamente recuperado. Si el participante ha cumplido la edad de jubilación normal, la cantidad de tal compensación está limitada al 100% de la cantidad debida al participante por el primer pago al reanudarse los beneficios y, en lo sucesivo, al 25% de la suma mensual del beneficio de pensión hasta que todos los sobrepagos se hayan recuperado en su totalidad.

## 12. ¿PUEDE OTRA PERSONA RECIBIR MIS BENEFICIOS?

### A. Norma de intransferibilidad (Excepción de impuesto del IRS y ciertas sentencias de divorcio)

En general, sus beneficios son pagaderos únicamente cuando usted se jubile, y no pueden ser asignados o transferidos. La intención de la Junta Directiva es que el Plan le pague beneficios únicamente a usted o a sus beneficiarios designados. Como resultado y conforme a los requisitos del código de rentas internas, usted no puede tomar prestado contra o comprometer ninguna parte de su pensión como seguridad o garantía de un préstamo o transferencia de sus derechos. Por otra parte, su pensión es exenta de demandas de acreedores, tales como retención o ejecución, con excepción de ciertas órdenes de divorcio y de manutención de menores como se indica a continuación, **una acción de embargo del IRS (que contenga todos los datos requeridos), y según sea requerido por la ley que aplique.**

### B. Incompetencia o incapacidad de un jubilado

En caso de que se determina a la satisfacción de la Junta de Fideicomisarios que un jubilado es incapaz de atender sus asuntos debido a una incapacidad mental o física, todo pago adeudado se aplicará, a discreción de la Junta de Fideicomisarios, a la manutención y mantenimiento del jubilado de la forma en que lo decida la Junta (excepto que no se harán pagos a ninguna institución o plantel gubernamental si el jubilado no tiene la obligación legal de pagar por la atención y el mantenimiento), a menos que previo a dicho pago se hayan presentado reclamaciones por dicho pago mediante un custodio o comité legalmente nombrado o mediante otro representante legalmente nombrado.

#### C. Divorcios: Orden Calificada de Relaciones Domésticas

Si usted estaba casado cuando acumulo sus beneficios bajo el Plan, y después se divorcia, su ex cónyuge puede tener derecho a una porción de su pensión completa. La ley federal requiere que el Plan cumpla con los mandatos judiciales que adjudiquen una porción o todos los beneficios de su pensión a un ex cónyuge o cónyuges, hijo o beneficiario alterno si la orden se aprobada como Orden Calificada de Relaciones Domésticas (“QDRO” por sus siglas en inglés) como se define en ERISA. Una QDRO es una orden que crea o reconoce la existencia del derecho de un ex cónyuge o hijo (u otro beneficiario alterno) de recibir todo o una porción de los beneficios acumulados de su pensión.

Tener una QDRO, la orden debe indicarle al Plan que pague los beneficios directamente a su ex cónyuge, hijo u otro dependiente en el presente o en el futuro. Tales beneficios deben ser del tipo y la manera estipulada bajo el Plan y no puede pasarse de los beneficios a los cuales usted hubiese tenido derecho de recibir bajo el Plan. La orden debe especificar la porción o suma que ha de pagarse y el número de pagos o el periodo específico en el cual es requerido que se le pague al beneficiario alterno. La orden podría no requerirle al Plan que haga pagos al beneficiario alterno en ningún periodo previo a la fecha en que la orden fue presentada ante el Plan.

Conforme a los procedimientos del Plan, si un ex cónyuge fallece antes de que hayan comenzado a pagarle los beneficios a él o ella, la porción del ex cónyuge se regresa al participante. Cuando usted presenta su solicitud de jubilación, es requisito que le proporcione a la oficina fiduciaria del Fondo los datos de cualquier acción de divorcio previo o pendiente. Esto incluye una sentencia final o interlocutoria, convenio de disolución matrimonial y cualquier documento relacionado.

#### **PAGO PARCIAL AL PARTICIPANTE AUNQUE TENGA UN DIVORCIO PENDIENTE**

Si es aparente que su ex cónyuge u otro beneficiario alterno busca únicamente una porción de los beneficios de su pensión o hay retrasos en los procedimientos judiciales o por otras razones, el Plan puede, en su propio albedrío, comenzar a pagar esa porción de su pensión que probablemente no será parte de una orden calificada de relaciones domésticas pendiente.

Usted, su cónyuge, ex cónyuge o agencia judicial en busca de pagos para la manutención para un niño puede pedir los procedimientos del Plan para manejar órdenes de relaciones domésticas, lo cual incluye una orden de muestra que contiene el contexto aceptable del Plan. **Usted o cualquier otra parte (o su asesor legal) debe someter una Orden Calificada de Relaciones Domésticas (QDRO) ante los asesores legales del Plan antes de someterlo ante un tribunal. Entonces el asesor legal del Plan le proporcionara una notificación sobre cualquier cambio requerido.**

### **ADVERTENCIA**

**Las disputas no resueltas con respecto a un divorcio y los beneficios de su pensión pueden atrasar el pago de su pensión.**

Si al Plan se le notifica sobre una acción de divorcio pendiente o recibe un escrito de alegación conocido como “una petición acumulativa” o un documento parecido, el Plan tiene la discreción de retrasar el pago de los beneficios de su Plan durante un periodo razonable para permitirles a las partes preparar una Orden Calificada de Relaciones Domésticas (QDRO), aunque la solicitud de su pensión ya este archivada.

### **13. SOBREPAGOS RECUPERABLES POR EL PLAN**

Como participante o beneficiario, usted tiene derecho únicamente a la cantidad y a la manera de recibir beneficios descritos en el documento del Plan, que ocasionalmente es enmendado. Si usted no está recibiendo la cantidad o beneficio adecuado de parte del Plan y se da cuenta de ello, es requisito del Plan que usted le notifique a la oficina fiduciaria del Fondo con respecto al sobrepago.

Si usted o un beneficiario reciben un sobrepago de sus beneficios, el Plan lo rebajara o lo compensara de beneficios futuros y así recobrar el sobrepago, salvo que se hagan otros arreglos satisfactorios para la Junta Directiva para la recuperación del sobrepago. El Plan retendrá por lo menos el 25 por ciento de los pagos de su pensión hasta que el sobrepago sea recuperado por el Plan y hasta donde lo permita la ley, el Plan puede retener hasta el 100% de sus pagos mensuales hasta que sea recuperado el sobrepago. El Plan está autorizado a compensar el interés perdido sobre el sobrepago y el reembolso al mismo de honorarios legales y gastos incurridos como resultado del sobrepago. El Plan también puede presentar una demanda contra sus bienes o cualquier otra persona o entidad si todavía se debe tal cantidad al fallecer usted y no hay fondos suficientes, incluyendo cualquier beneficio por fallecimiento pagadero a su beneficiario, para recuperar el sobrepago. Cualquier cantidad que el participante le deba al Plan será rebajada de los beneficios por fallecimiento que pudieran ser pagaderos a causa del fallecimiento del participante.

### **14. ¿CÓMO ES ADMINISTRADO EL PLAN?**

#### **A. Administración.**

El Plan es administrado por una Junta Directiva compuesta por seis Fideicomisarios. La mitad de los Fideicomisarios, llamados “Fideicomisarios del Empleador,” son elegidos por el Empleador signatario de un acuerdo colectivo de negociación con UNITE HERE Local 49 y la otra mitad de los Fideicomisarios, llamados “Fideicomisarios del Sindicato,” son elegidos por UNITE HERE Local 49. Los Fideicomisarios actuales están incluidos en la lista de la página iii de este folleto.

La Junta Directiva tiene mucho poder y funciones incluso sin limitación alguna, invertir los activos del Plan, interpretar las estipulaciones del Plan, enmendar el Plan, decidir sobre las cuestiones de la política, y nombrar asesores y consultores, tal como un auditor, asesor legal, y consultor financiero.

La Junta Directiva ha delegado la administración diaria al Plan, inclusive la preparación de los informes anuales y la tramitación de solicitudes y emisión de los pagos de beneficios, a BeneSys Administrators, una tercera empresa administrativa profesional.

Solamente la Junta Directiva y sus representantes autorizados tienen la autorización de interpretar los beneficios del Plan descritos en este folleto. Nadie más puede interpretar este Plan ni actuar como agente de la Junta Directiva—incluso ningún Fideicomisario, Empleador, Sindicato y sus representantes. La Junta Directiva (y las personas o entidades nombradas o designadas por la Junta) tienen total autoridad discrecional para determinar la elegibilidad a beneficios y de interpretar los términos del Plan (y demás documentos relacionados con el Plan y el Fideicomiso) y cualquier norma adoptada por los Fideicomisarios.

## **B. Inversiones**

La Junta Directiva ha contratado a Morgan Stanley, un gestor de inversiones registrado, para que prudentemente invierta los activos del Plan en conformidad con las normas de inversión adoptadas por la Junta Directiva.

## **C. Auditor**

La Junta Directiva ha contratado a Miller, Kaplan, Arase, LLP, un contador público certificado, para que realicen una auditoría de los activos del Plan y preparen la declaración de impuestos de la renta (Formulario 5500).

## **15. LA IMPORTANCIA DE QUE LAS CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES APORTADAS AL PLAN SEAN PUNTUALES Y COMPLETAS.**

Los beneficios de su pensión son financiados por las contribuciones que el Empleador aporta en su nombre conforme al acuerdo colectivo de negociación que tiene con UNITE HERE Local 49. Las cantidades de las contribuciones son establecidas por las partes negociadoras. Las contribuciones empresariales al Plan no están sujetas a la retención de FICA, FUTA ni impuestos estatales o federales.

Se requiere que su Empleador aporte contribuciones al día 15 de cada mes siguiente al mes en el cual usted desempeño su trabajo. Su Empleador enviará a la oficina del Plan un informe de transmisión que contiene el nombre y las horas de trabajo desempeñadas por cada empleado cubierto junto con el pago al Fideicomiso.

### **ATENCIÓN: SI USTED CREE QUE SU EMPLEADOR NO ESTA CONTRIBUYENDO LA CANTIDAD COMPLETA AL PLAN**

Usted **debe notificarle inmediatamente al Sindicato y a la oficina del Plan** si acaso esta enterado o sospecha que su Empleador no ha contribuido la cantidad completa al Plan que requiere el acuerdo colectivo de negociación en su nombre.

La oficina del Plan revisa la exactitud matemática de los informes mensuales de transmisión que envía su Empleador y le notifica al Empleador si acaso encuentra algún error en las contribuciones empresariales que requiera corrección. Los pagos del Empleador son transmitidos al banco lo cual asigna las sumas contribuidas a este Plan. Mensualmente la oficina del Plan ingresa las anotaciones necesarias en el sistema que muestran las contribuciones aportadas en su nombre.

El monto de las contribuciones del Empleador aportadas al Plan para los empleados de la unidad no sindicalizados será regida por un acuerdo individual de inscripción, celebrado con el Plan y cualquier norma adoptada por la Junta Directiva.

## **16. PROCEDIMIENTO PARA RECLAMACIONES Y APELACIONES**

### **A. Procedimiento para reclamaciones y apelaciones**

El Plan, está disponible que con cita para ser examinado en la oficina del Plan, o a petición por escrito a la oficina del Plan, contiene un procedimiento de reclamaciones y apelaciones que debe seguirse. Asegúrese de leer el procedimiento de reclamaciones detenidamente antes de presentar una reclamación o una demanda relacionada a su pensión o al Plan.

El propósito del procedimiento de reclamaciones es hacer posible que las reclamaciones y las disputas sean resueltas de manera justa y eficaz sin necesitar litigios ni honorarios de abogado costosos. **No se puede presentar ninguna demanda ante el Plan sin antes seguir el procedimiento de apelaciones primero (y véase la Sección C a continuación que indica los plazos para presentar demandas).**

### **B. Denegación de los derechos a reclamaciones y apelaciones**

Conforme a los procedimientos indicados en el Plan y según es requerido por ERISA, si su reclamación de un beneficio de pensión es completamente o en parte denegado, usted recibirá una explicación por escrito incluyendo las razones específicas de la denegación. Entonces usted tiene el derecho de que la Junta Directiva revise y reconsidere su reclamación.

Para que su reclamación sea examinada o si su dilema no queda resuelto o usted o su beneficiario no están de acuerdo con cualquier acto, omisión o decisión hecho por la oficina del Plan, usted debe presentar ante la oficina del Plan una apelación por escrito dentro de los 60 días de haber recibido la denegación inicial de su reclamación o cualquier otra acción adversa de parte de la Junta. Su apelación debe indicar las razones específicas por las cuales la denegación de su reclamación o cualquier otra acción adversa fue un error. **Si usted no somete su apelación por escrito dentro de ese plazo, no habrá ninguna revisión de su reclamación.**

Usted puede someter documentos de apoyo o registros, y puede examinar los registros del Plan relacionados a su disputa. Usted tiene derecho a obtener representación durante todo el proceso de revisión.

Se llevara a cabo una revisión de su apelación y la Junta Directiva tomara una decisión en la próxima junta fiduciaria regular agendada, salvo que la apelación sea recibida dentro de los treinta días de tal reunión o existan circunstancias especiales que requieran tiempo adicional. Usted puede pedir o la Junta Directiva le puede pedir que comparezca ante la audiencia de su apelación. Sin embargo, los Fideicomisarios, tienen total discreción en si convocan la audiencia y si le permiten a usted comparecer ante tal audiencia.

La decisión sobre la revisión será por escrito y, si su apelación es denegada, incluirá las razones específicas de la denegación. No hay ningún arbitraje obligatorio por una reclamación o apelación denegada. Las partes pueden acordar mutuamente que haya arbitraje pero eso es de manera voluntaria únicamente.

Si usted cree que tiene derecho a beneficios bajo el Plan que no está recibiendo, puede hacer una petición por escrito al mismo (o a su representante) para ese beneficio. Si su petición es denegada, se le informará por medio de una notificación por escrito dentro de los 90 días posteriores al cuando al Plan recibió su petición. Si la Junta Directiva necesita más de 90 días para revisar su reclamación a beneficios, se le avisará por medio de una notificación por escrito dentro de los 90 días de haber recibido su reclamación. La notificación le detallará la razón por la cual el Plan necesita más tiempo (lo cual no puede pasarse de 90 días adicionales), y la fecha en la cual usted puede esperar una decisión.

### **C. Plazo de un año para presentar demandas**

Después de haber agotado los procedimientos de reclamaciones y apelaciones, si usted aún no está satisfecho, si usted lo desea, su próximo paso será presentar una demanda y conforme a ERISA o a alguna otra ley que aplique puede presentar tal demanda. **No se puede iniciar ni mantener una acción legal en contra del Plan, un Fideicomisario, la Junta Directiva, o cualquier persona o entidad implicada en la denegación o decisión en apelación después de un año posterior a la determinación tomada por la Junta Directiva sobre su apelación, o si no es una apelación formal, un año posterior al acto u omisión de lo que usted está pidiendo.**

## **17. DISTRIBUCIÓN REQUERIDA/RETENCIÓN DE IMPUESTOS/DEPÓSITO ELECTRÓNICO**

### **A. Norma para distribución a la edad de 70½**

Conforme al código de rentas internas, el Plan debe comenzar a pagarle su pensión a más tardar el 1 de abril siguiente a cuando usted haya cumplido la edad de 70½ o en la fecha que usted se jubile, **lo que ocurra más tarde**. Esto es conocido como distribución mínima requerida (“RMD” por sus siglas en inglés). Aunque usted tome su primera distribución mínima requerida al final del año civil en el cual usted cumple los 70½ años, usted puede retrasar esa primera distribución hasta el 1 de abril del año siguiente al año en el que cumplió la edad de 70½. Si usted decide retrasar la primera distribución, tendrá que tomar dos distribuciones en ese mismo año (el segundo a más tardar para el 31 de diciembre).

Un participante que cumple la edad de 70½ podría elegir recibir sus beneficios independientemente de si se jubila o no. Al cumplir la edad de 70½, la Junta Directiva debe asegurar que sus pagos sean hechos durante un periodo que no se pase de su expectativa de vida ni de la expectativa de vida suya y la de su beneficiario designado. **Sin embargo, no tomar la distribución mínima requerida resultará en una multa considerable.** Si usted es dueño del cinco por ciento o más de una empresa contribuyente, las normas del IRS requerirán que el Plan comience a pagarle sus beneficios a la edad de 70½ aunque usted esté todavía trabajando.)

La retención del impuesto federal sobre los ingresos aplica a razón del 10% salvo que usted elija otra tasa diferente o usted puede elegir que no se aplique la retención. Entonces usted debería el impuesto sobre la distribución. Usted no puede traspasar la porción de su distribución mínima requerida de su pensión a una IRA o plan de jubilación.

Usted pague impuestos cuando reciba los beneficios de su pensión con el Plan. La cantidad del impuesto que debería dependerá en cuando y como son pagados sus beneficios y de las leyes sobre impuestos vigentes en ese momento (al igual que su nivel de impuestos).

### **ATENCIÓN – REQUISITO A LA EDAD DE 70½**

El servicio de rentas internas (IRS) impondrá una multa severa en su contra si usted no comienza a recibir sus beneficios para el 1 de abril del año siguiente al año en que cumplió la edad de 70½ si ha dejado de trabajar o en la fecha que usted se jubile lo que ocurra más tarde.

#### **B. Normas para la retención de impuestos sobre las mensualidades de su pensión**

Cuando usted se jubile, tendría la oportunidad de indicar en los formularios adecuados del Plan si usted desea retención de impuestos. Es recomendable que consulte con su asesor de impuestos para examinar las opciones de pago y retención de impuestos. Usted tiene el derecho, si lo desea, de cambiar la cantidad de su retención de impuestos en años futuros.

Cuando usted se jubile, tendrá la oportunidad de que le retengan impuestos de las mensualidades de su pensión. Para aquellos participantes que ya están jubilados que no tienen retención de impuestos pero lo quisieran, a principios de 2017, se distribuirá una notificación que le proporcionara la oportunidad de elegir retención de impuestos. Si usted decide que no quiere que le retengan impuestos de su pensión, usted tendrá la responsabilidad de pagarlos al presentar su declaración de impuestos.

Los participantes que eligen tomar una distribución son responsables de cumplir con las normas de distribución del servicio de rentas internas (IRS) y atenerse a las consecuencias impositivas de tal distribución. Las distribuciones de los participantes son reportadas anualmente en un formulario titulado “IRS Form 1099R”, el cual se le envía a usted (y al servicio de rentas internas) en el mes de enero posterior al año civil en el cual fue emitida la distribución.

#### **C. Depósito electrónico de los pagos de pensión – depósito automático**

Para aumentar la eficiencia y reducir la posibilidad de robo, la oficina fiduciaria del Fondo recomienda encarecidamente que su beneficio mensual sea depositado electrónicamente a su cuenta de su banco de ahorros y préstamos, cooperativa de crédito, o cualquier otra institución financiera. Debe completar el formulario de la oficina fiduciaria del Fondo identificando su institución financiera y la cuenta en donde se haría el depósito electrónico una vez que haya completado el formulario debe devolvérselo a la misma oficina del Fondo.

#### **D. Otros requisitos sobre distribución del código de rentas internas**

Si usted fallece antes de que comiencen los pagos de su pensión, la distribución de sus beneficios a un beneficiario que no sea su cónyuge debe comenzar el 31 de diciembre del año civil donde cumpla el quinto aniversario de su fallecimiento. Sin embargo, si su cónyuge es su beneficiario, su cónyuge no tiene que comenzar a recibir beneficios hasta el 31 de diciembre siguiente al año en el cual usted hubiese cumplido la edad de 70½.

#### **E. Límite de beneficios del código de rentas internas**

El código impositivo federal indica que el beneficio mensual de jubilación que usted recibe del Plan no se puede pasar de cierto monto máximo (alguna vez es llamado Sección 415 monto límite). La cantidad de su 415 monto límite depende de su edad al jubilarse y el año en que se retire. Entre más joven este al tiempo de jubilarse, mas bajo será el 415 monto límite que aplica. Está previsto que estos límites no

aplicaran para este Plan pero el Plan contiene el texto requerido por el código de rentas internas y por los reglamentos del servicio de rentas internas.

## 18. **PÉRDIDA PROBABLE Y/O PAGOS RETRASADOS DE BENEFICIOS**

Usted o su beneficiario podrían sufrir una pérdida del valor de su pensión o el retraso de sus pagos al menos en las siguientes circunstancias:

**A. Insuficiencia de derechos adquiridos o de beneficios acreditados.** Si usted no ha acumulado el mínimo en años de adquisición de derechos o de beneficios acreditados para una jubilación normal o anticipada, usted no tendría derecho a una pensión.

**B. Pruebas inadecuadas o incorrectas.** El Plan le otorga a la Junta Directiva el poder de denegar, suspender o discontinuar los beneficios a un participante que no someta los datos o pruebas razonablemente requeridas por la oficina fiduciaria del Fondo para administrar el Plan.

**C. Orden de Relación Doméstica aprobada por un tribunal (divorcio) orden de manutención infantil.** Un tribunal puede aprobar una Orden Calificada de Relaciones Domésticas (QDRO) y/o una orden de manutención infantil lo cual asigna una porción o todo el beneficio de su pensión a un ex cónyuge o para la manutención de un hijo u otro dependiente. El Plan también puede retrasar el pago de sus beneficios o retener una porción de su pensión si al Plan se le ha notificado sobre una acción de divorcio aunque todavía no se haya presentado la orden calificada de relaciones domésticas final ni el asesor legal del Plan haya aprobado la orden.

**D. Interrupción de servicio (por no trabajar en empleo cubierto).** Una interrupción de servicio que ocurra antes de que usted adquiriera sus derechos tiene como efecto la cancelación de su participación y la acumulación de sus derechos adquiridos y beneficios acreditados.

**E. Incumplimiento de presentar una solicitud completa.** Ningún beneficio es pagadero hasta que la solicitud y cualquier otro formulario requerido por la oficina fiduciaria del Fondo hayan sido recibidos por la misma. Si usted no contesta a la petición de datos de parte de la oficina fiduciaria del Fondo, después de 90 días su solicitud puede ser terminada.

**F. Información incompleta/declaraciones falsas.** Si usted no cumple con la información requerida o somete datos falsos sobre su edad, información de un beneficiario, estado civil o cualquier otro dato vital, el pago de su pensión puede ser pospuesto.

Si usted hace una declaración falsa al Plan o a un dirigente con respecto al pago de sus beneficios o de cualquier otra cuestión relacionada al Plan, usted será responsable por cualquier beneficio que haya pagado el Plan confiando en dicha declaración o información falsa, y los honorarios legales y costos incurridos para efectuar la recuperación o que fueron incurridos como consecuencia de la declaración o información falsa. Esto incluye pero no se limita a los costos incurridos por la oficina fiduciaria del Fondo, honorarios legales razonables, y cobro de interés. El Plan puede rebajar dichos honorarios y gastos de cualquier beneficio que de otra manera fuera pagadero a usted, sus bienes o a un beneficiario.

**G. Límite de beneficios del servicio de rentas internas (IRS).** Su beneficio anual no se puede pasar del límite máximo permitido por el código de rentas internas y de los reglamentos del servicio de rentas



internas que apliquen. Aunque los Fideicomisarios no pueden prever que esto ocurra, el Plan contiene estipulaciones que abordan esta situación.

**H. Embargo del IRS.** Se requiere que el Plan cumpla con el embargo del IRS sobre los beneficios de su pensión. Por lo tanto, si usted le debe dinero al IRS y el IRS ejecuta un embargo sobre el Plan, al Plan se le requerirá que retenga una porción de los beneficios de su pensión y que tal monto se le pague al IRS.

**I. Cancelación del Plan.** Si el Plan se cancela, los procedimientos para la asignación de los activos del Plan en una cancelación podrían resultar en una reducción o pérdida de sus beneficios si los activos del Plan no son suficientes para cubrir el valor actuarial de todos sus beneficios acumulados. Es más, la corporación federal de garantía de los beneficios jubilatorios (PBGC, por sus siglas en inglés) solamente garantiza un nivel específico de beneficios, el cual probablemente sería más bajo del nivel de beneficios que usted esté recibiendo del Plan.

## **19. ENMIENDA/CANCELACIÓN/FUSIÓN DEL PLAN/GARANTÍAS**

### **A. Enmienda al Plan**

La Junta Directiva tiene la facultad discrecional de ocasionalmente enmendar el Plan.

Cualquier enmienda podría aplicar a todos los grupos y/o participantes cubiertos por el Plan o a ciertos grupos o participantes solamente. Se pueden hacer enmiendas retroactivas hasta donde sea permitido por ERISA. Excepto como sea permitido o requerido por la ley que aplique, ninguna enmienda puede desinvertir cualquier beneficio acumulado que haya sido previamente adquirido.

### **B. Fusión, consolidación o transferencia de activos**

En el caso de una fusión o consolidación del Plan con, o transferencia completa o en parte, de los activos o pasivos del Plan a cualquier otro plan de jubilación, cada participante tiene derecho a un beneficio inmediatamente después de la fusión, consolidación o transferencia el cual debe ser por lo menos igual al beneficio que tal Participante hubiese recibido antes de tal fusión, consolidación o transferencia.

### **C. Cancelación del Plan**

Se prevé que el Plan es permanente y continuará operando. Sin embargo, es necesario legalmente considerar la posibilidad de una cancelación del Plan y de indicar los derechos de los participantes en un caso tan poco probable.

Las partes de un acuerdo colectivo de negociación entre UNITE-HERE Local 49 y las múltiples asociaciones de empleadores pueden cancelar el Plan completamente o en parte. Aunque no haya ninguna intención de cancelar el Plan, no existe ninguna garantía de que el Plan dure para siempre.

### **D. Garantía de beneficios/PBGC garantiza ciertos beneficios**

Si el Plan se fuese a cancelar, los beneficios del Plan están asegurados por la Corporación Federal de Garantía de los Beneficios Jubilatorios (PBGC por sus siglas en inglés), una agencia federal de seguros. Actualmente, el Plan le paga al seguro de la PBGC por cada participante una prima anual. Si el plan se

cancela (termina) sin bastante dinero para pagar todos los beneficios, la PBGC intervendrá y pagará los beneficios de jubilación. **Sin embargo, la PBGC no garantiza todos los tipos de beneficios y la cantidad de protección garantizada es limitada.**

La garantía de PBGC generalmente no cubre: (1) los beneficios que sean mayores a la cantidad máxima garantizada establecida por la ley en el año en el cual el Plan es cancelado; (2) algunos o todos los aumentos de beneficios y beneficios nuevos basados en las estipulaciones del Plan que hayan sido establecidas por los menos por 5 años al tiempo de la cancelación del Plan; (3) beneficios por derechos adquirido que no se hayan obtenido porque usted no haya trabajado bastante tiempo bajo el Plan; (4) beneficios por los cuales usted no haya cumplido con todos los requisitos al tiempo que el Plan es cancelado; (5) ciertos pagos por jubilación anticipada que resulten en un beneficio mensual por jubilación anticipada mayor a su beneficio mensual a la edad de jubilación normal del Plan; y (6) o beneficios no relacionados a su pensión, tales como seguro médico, seguro de vida, ciertos beneficios por fallecimiento, pago de vacaciones, e indemnización. Sin embargo, usted todavía puede recibir una porción de algunos de estos beneficios no garantizados, dependiendo de cuanto dinero tenga su Plan y cuanto recauda el la PBGC de los empleadores.

Bajo este programa de cancelación del Plan de múltiples empleadores, el PBGC proporciona asistencia financiera por medio de préstamos a los planes que sean insolventes. Un plan de múltiples empleadores, tal como su Plan, es considerado insolvente si el Plan no puede pagar beneficios (ni por lo menos igual al límite de los beneficios garantizado por PBGC) cuando éstos se venzan. Antes de que un Plan reciba asistencia financiera de PBGC, debe suspender los pagos que se pasen del nivel de garantía.

El PBGC garantiza los beneficios por derechos adquiridos al nivel de vigencia en la fecha de la cancelación del Plan sujeto a los límites máximos indicados anteriormente. Sin embargo, si los beneficios han sido aumentados dentro de los cinco años anteriores a la cancelación o insolvencia del Plan, la cantidad completa de los derechos adquiridos del Plan o del aumento de beneficios que estaban vigentes por lo menos de 12 meses antes de la cancelación del Plan podrían no estar garantizados.

Para más información sobre la protección y sus limitaciones del seguro PBGC, puede llamar a la oficina fiduciaria del Fondo o contactar a:

PBGC's Technical Assistance Division  
1200 K Street, N.W., Suite 930  
Washington, D.C. 20005-4026.

También puede llamar al 202-326-4000 (pagar cargos). Los usuarios de TTY/TDD pueden llamar al servicio de retransmisión federal (lada sin costo) al 800-877-8339 y pedir ser conectado al 202-326-4000. Hay información adicional disponible sobre el programa de seguro de pensiones de PBGC, visite la página web de PBGC, <http://www.pbgc.gov>

## **20. INFORMACIÓN REQUERIDA SOBRE ERISA.**

- A. Nombre y tipo de Plan.** El nombre del Plan es Sacramento Independent Hotel, Restaurant and Tavern Employees Pension Plan ("Plan"). El Plan es un plan de jubilación de beneficio definido exento del impuesto sobre la renta, Sección 401(a) del código de rentas internas.

- B. Administrador del Plan:** La Junta Directiva es el administrador del Plan designado bajo ERISA. La Junta es responsable de la operación y administración del Plan, inclusive asegurar que la información sobre el Plan sea reportada a las agencias gubernamentales y divulgada a los participantes y beneficiarios del Plan en conformidad con ERISA. La Junta ha contratado a BeneSys Administrators para que manejen la administración diaria del Plan, y que puede ser contactada, a continuación:

BeneSys Administrators  
7180 Koll Center Parkway  
Suite 200  
Pleasanton, CA 94566  
(925) 398-7044

- C. Agente de notificación sobre proceso legal.** La persona designada como agente de notificación sobre proceso legal es:

Richard K. Grosboll  
Neyhart, Anderson, Flynn & Grosboll  
369 Pine Street, Suite 800  
San Francisco, CA 94104-3323  
(415) 677-9440

La notificación sobre proceso legal también se le puede presentar a un administrador del Fondo, un Fideicomisario del Plan, o a la Junta Directiva, al domicilio anotado en la página ii de este folleto.

**D. Año del Plan**

El año del Plan comienza el 1 de junio y finaliza el 31 de mayo.

- E. Número de identificación del Empleador.** El número de identificación del Empleador para el servicio de rentas internas (EIN, por sus siglas en inglés) de este Plan es 94-6333497.

- F. Contribuciones de financiamiento y acuerdos colectivos de negociación.** El Plan se mantiene conforme a los acuerdos colectivos de negociación entre UNITE-HERE Local 49 y ciertas asociaciones designadas de Empleadores (y algunos Empleadores individuales), los cual estipulan que los Empleadores contribuyan al Plan. No existen contribuciones de parte de empleados para este Plan. La oficina fiduciaria del Fondo le proporcionara, a petición por escrito, información respecto de si un empleador en particular con quien usted trabaja está contribuyendo al Plan y si el Empleador es un contribuyente, y el domicilio del Empleador.

- G. Medios de financiamiento/inversiones.** Los pasivos del Plan están en Fideicomiso. La custodia de los activos del Plan la retiene Morgan Stanley. La Junta Directiva ha delegado a Mark Morgan, de Morgan Stanley, el asesor de las inversiones del Plan, la responsabilidad de asistir a la Junta Directiva a desarrollar una norma de inversión y seleccionar a gestores de inversión para que manejen los activos del Plan.

## **DECLARACIÓN DE DERECHOS CONFORME A ERISA**

**A. Sus derechos como participante.** Como Participante del Plan, usted tiene ciertos derechos y protecciones de acuerdo a la Ley de Seguridad de los Ingresos de los Empleados en el Retiro de 1974 (ERISA). La ley ERISA la cual establece que todos los participantes del Plan tienen los siguientes derechos:

- Examinar, sin cargo alguno, en la oficina del Plan y en cualquier otro lugar (tales como centros de trabajo y oficinas del sindicato local), todos los documentos que rigen el Plan, inclusive los acuerdos colectivos de negociación y el informe anual (de la serie del Formulario 5500) presentado por el Plan al Departamento de Trabajo.
- Obtener, previa solicitud por escrito al Administrador del Plan, copias de los documentos que rigen la operación del Plan. Conforme a ERISA, la oficina del Plan puede cobrarle una cantidad razonable por las copias.
- Recibir un informe anual del Plan mostrando el valor de sus beneficios, a petición por escrito.

**B. Medidas prudentes de parte de los Fideicomisarios.** Además de crear derechos para los participantes del Plan, ERISA impone obligaciones sobre las personas responsables del funcionamiento del Plan. Las personas que operan su plan, llamados “fideicomisarios”, tienen la obligación de hacerlo prudentemente y en beneficio suyo y de otros participantes y beneficiarios del Plan.

Nadie, incluyendo a su empleador, su sindicato, ni cualquier otra persona o entidad, puede despedirlo o discriminarle en ninguna forma para prevenir que obtenga un beneficio ni de ejercitar sus derechos bajo ERISA.

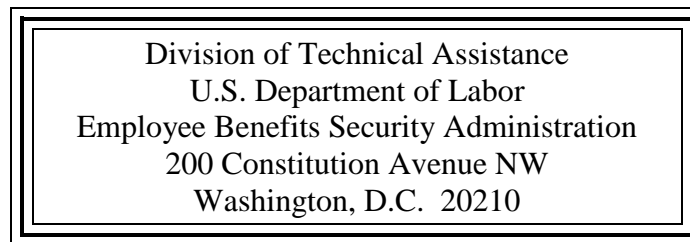
**C. Hacer cumplir sus derechos.** Si su reclamación de beneficio de jubilación es denegada completamente o en parte, usted debe recibir una explicación del motivo de la denegación. Tiene el derecho de que el Plan revise y reconsidere su reclamación. Hay pasos que usted puede tomar para hacer valer sus derechos bajo ERISA. Por ejemplo, si usted pide una copia de ciertos documentos (especificados en ERISA) del Plan y no los recibe dentro de 30 días, usted puede presentar una demanda ante un juzgado federal. En tal caso, el juzgado puede requerirle al Administrador del Plan que proporcione los materiales y que pague hasta \$110 diarios hasta que usted reciba los materiales, salvo que los materiales no hayan sido enviados por razones fuera del control del Administrador.

Si usted tiene una reclamación de beneficios la cual es denegada o ignorada, completamente o en parte, y tal denegación es confirmada en apelación (o ignorada), usted puede presentar una demanda. Además, si usted no está de acuerdo con la decisión del Plan o la falta de ello con respecto al estado calificativo de una orden de relaciones domésticas, usted puede presentar una demanda. **Cualquier demanda en apelación o de otro tipo debe presentarse dentro de un año de la determinación tomada por los Fideicomisarios.**

Si acaso resultase que los fideicomisarios del Plan hicieron mal uso del dinero del Plan, o si a usted se le discrimina por hacer valer sus derechos, puede procurar la asistencia del ministerio de trabajo de los Estados Unidos (U.S. Department of Labor), o usted puede presentar una demanda ante un juzgado federal.

Si usted presenta una demanda, el juzgado decidirá quien tendrá que pagar los gastos del juzgado y honorarios legales. Si usted tiene éxito, el juzgado puede ordenarle a la persona que usted ha demandado que pague estos gastos y honorarios. Si usted pierde, el juzgado puede ordenarle a usted que los gastos y honorarios del Fondo u otros demandados (por ejemplo, si su demanda fue fútil).

**D. Asistencia para sus preguntas.** Si usted tiene preguntas sobre esta declaración, el Plan o sobre sus derechos bajo ERISA o si necesita asistencia para obtener los documentos del Plan, debe comunicarse a la oficina mas cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios de los Empleados (EBSA por sus siglas en inglés), Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos, que encontrara en el directorio telefónico (o que también puede encontrar en el sitio web de EBSA, ingresando a <http://www.dol.gov/ebsa/welcome.html> donde puede examinar una publicación llamada “*What You Should Know About Your Retirement Plan*”), (lo que debe saber sobre su plan de jubilación), o puede abordar sus cuestiones con el Ministerio de Trabajo al siguiente domicilio:



También puede obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades bajo ERISA llamando al teléfono directo de publicaciones de EBSA. Puede llamar a la Administración de Seguridad de Beneficios de los Empleados al (966) 444-3272; para los usuarios de TTY/TDD: (877) 889-5627.

***Puede encontrar la respuesta a sus preguntas en <http://www.dol.gov/ebsa/welcome.html>.***