

# PLAN DE PENSIÓN DEL LOCAL 166 DE LOS HOD CARRIERS



## Descripción Resumida del Plan

Septiembre de 2017

Para las Reglas y Reglamentos completos del Plan de Pensión del  
Local 166 de los Hod Carriers, visite [www.norcalaborers.org](http://www.norcalaborers.org)

# PLAN DE PENSIÓN LOCAL 166 HOD CARRIERS

220 Campus Lane | Fairfield, California 94534-1498  
**TELÉFONO:** 707-864-2800 • **NÚMERO GRATUITO:** 800-244-4530  
**SITIO WEB:** [www.norcalaborers.org](http://www.norcalaborers.org)  
**CORREO ELECTRÓNICO:** [customerservice@norcalaborers.org](mailto:customerservice@norcalaborers.org)

## JUNTA DE FIDEICOMISARIOS

FIDEICOMISARIOS DE EMPLEADOS	FIDEICOMISARIOS DE EMPLEADORES
<b>Sr. Óscar De La Torre – Presidente</b> Consejo de Distrito de los Obreros del N. de California 4780 Chabot Drive, Suite 200   Pleasanton, CA 94588	<b>Sr. Bob Mazza– Presidente Asociado</b> Mazza Masonry 5356 Clayton Road, Suite 220-A   Concord, CA 94520
<b>Sr. Doyle Radford</b> Sindicato de los Obreros Local No. 185 1320 West National Drive   Sacramento, CA 95834	<b>Sr. Frank Nunes</b> Wall and Ceiling Alliance (WACA) 5726 Sonoma Drive   Pleasanton, CA 94566
<b>Sr. Fernando Estrada</b> Sindicato de los Obreros Local No. 304 29475 Mission Boulevard   Hayward, CA 94544	<b>Art Mattie</b> Masonry Services P.O. Box 1857   Pleasanton, CA 94566
<b>Sr. Samuel Robinson</b> 660 55 <sup>th</sup> Street   Oakland, CA 94609	<b>Jeff Harrison</b> Harrison Drywall, Inc. 447 10 <sup>th</sup> Street   San Francisco, CA 94103
<b>Sr. Enrique Argüello</b> Local de los Obreros 270 509 Emory Street   San José, CA 95110	<b>Jim Ruane, Jr.</b> Ruane Plastering 283 Wattis Way   So. San Francisco, CA 94080

## ASESORES LEGALES

Neyhart, Anderson, Flynn & Grosboll

## ACTUARIO

Venuti & Associates

## AUDITOR

Hemming Morse LLP

## CONSULTOR DE INVERSIONES

Alan Biller and Associates

## OFICINA ADMINISTRATIVA DEL FONDO

Byron C. Loney, Administrador del Fondo  
Laborers Funds Administrative Office of Northern California, Inc.

# TABLA DE CONTENIDO

<b>I. TIPO DE PLAN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. ADMINISTRACIÓN DEL PLAN/INVERSIONES</b> .....	<b>1</b>
A. ADMINISTRACIÓN.....	1
B. INVERSIONES.....	2
C. AUDITOR.....	2
D. PARA DEVENGAR BENEFICIOS – CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR PARA SU EMPLEO CUBIERTO.....	2
<b>III. PARTICIPACIÓN, RECIPROCIDAD Y ADQUISICIÓN DE DERECHOS</b> .....	<b>2</b>
A. PARTICIPACIÓN Y RECIPROCIDAD.....	3
B. ADQUISICIÓN DE DERECHOS, SERVICIO ACREDITADO Y CRÉDITO DE BENEFICIOS.....	4
<b>IV. INTERRUPCIONES EN EL SERVICIO/PÉRDIDA DE SERVICIO PARA LA ADQUISICIÓN DE DERECHOS</b> .....	<b>9</b>
A. INTERRUPCIÓN EN EL SERVICIO/PÉRDIDA DE CRÉDITOS.....	9
B. REGLA DE PERIODOS DE GRACIA A INTERRUPCIÓN-EN-EL-SERVICIO.....	10
<b>V. TIPOS DE JUBILACIÓN</b> .....	<b>11</b>
A. FECHA NORMAL DE JUBILACIÓN.....	11
B. JUBILACIÓN ANTICIPADA.....	12
C. JUBILACIÓN APLAZADA.....	13
D. BENEFICIO DE JUBILACIÓN POR INCAPACIDAD.....	13
<b>VI. SOLICITUD Y PAGO DE PENSIONES</b> .....	<b>14</b>
A. FORMULARIO DE SOLICITUD.....	14
B. BENEFICIO CONJUNTO Y DEL 50% DE SOBREVIVIENTE — BENEFICIO ESTÁNDAR.....	15
C. FORMAS OPCIONALES DE BENEFICIO.....	17
D. COMIENZO DE LOS BENEFICIOS.....	19
F. TRANSFERENCIA ELECTRÓNICA DE LOS PAGOS DE PENSIÓN DEL FONDO.....	19
G. INTERÉS EN CIERTOS PAGOS ATRASADOS.....	19
H. PAGOS A UN MENOR – SITUACIÓN ÚNICA.....	19
J. OPCIÓN DE TRANSFERENCIA/RETENCIÓN OBLIGATORIA DE IMPUESTOS DEL IRS SI SE LE PAGA A USTED.....	20
K. ESTADO ANUAL.....	20
L. LÍMITES DEL IRS AL BENEFICIO Y LA CONTRIBUCIÓN.....	21
M. DERECHOS DE LOS PARTICIPANTES EN EL PLAN PREDECESOR QUE SE FUSIONÓ CON ESTE PLAN.....	21
<b>VII. BENEFICIOS DE PREJUBILACIÓN/MUERTE DE SOBREVIVIENTES</b> .....	<b>21</b>
A. ANUALIDAD PREJUBILACIÓN DEL SOBREVIVIENTE.....	21
B. BENEFICIO EN EFECTIVO POR MUERTE.....	22
<b>VIII. IRS Y OTRAS REGLAS DE DISTRIBUCIÓN/ÓRDENES DE DIVORCIO (QDROS)</b> .....	<b>22</b>
A. DISTRIBUCIONES REQUERIDAS POR EL IRS – REGLAS DE LA EDAD DE 70½.....	22
B. REGLAS DE DISTRIBUCIÓN DEL CÓDIGO DE RENTAS INTERNAS.....	23
C. DERECHOS DEL EX CÓNYUGE – ÓRDENES DE RELACIONES DOMÉSTICAS.....	23
D. SUS BENEFICIOS NO PUEDEN SER ASIGNADOS EN LA MAYORÍA DE LAS SITUACIONES.....	24
E. SOBREPAGOS RECUPERABLES POR EL PLAN.....	24
F. OBLIGACIONES DEL JUBILADO.....	25

<b>IX. REGRESO AL TRABAJO – SUSPENSIÓN DE BENEFICIOS .....</b>	<b>25</b>
A. EMPLEO PROHIBIDO EN LA INDUSTRIA DE EDIFICIOS Y CONSTRUCCIÓN .....	25
B. SUPOSICIONES .....	26
C. ACCESO A LA INFORMACIÓN .....	27
D. SOLICITAR DETERMINACIÓN.....	27
E. AVISOS.....	27
F. REANUDACIÓN DEL PAGO.....	27
<b>X. BENEFICIOS POR MUERTE/BENEFICIOS PREJUBILACIÓN DEL SOBREVIVIENTE.....</b>	<b>28</b>
A. DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIO.....	28
B. BENEFICIARIO NO-CÓNYUGE .....	28
<b>XI. PÉRDIDA POTENCIAL O PAGO RETRASADO DE BENEFICIOS.....</b>	<b>28</b>
A. DIVORCIO U ORDEN DE PENSIÓN ALIMENTICIA ("QDRO").....	28
B. SERVICIO DE DERECHOS ADQUIRIDOS O CRÉDITO DE BENEFICIOS INSUFICIENTES .....	29
C. INTERRUPCIÓN EN EL SERVICIO (NO TRABAJAR EN EMPLEO CUBIERTO) .....	29
D. EMPLEO PROHIBIDO EN LA INDUSTRIA DE EDIFICIOS Y CONSTRUCCIÓN .....	29
E. NO PRESENTAR UNA SOLICITUD COMPLETA .....	29
F. INFORMACIÓN INCOMPLETA/DECLARACIONES FALSAS .....	29
G. DESAPARICIÓN/CORREO DEVUELTO .....	29
H. LÍMITES DE BENEFICIOS/CONTRIBUCIONES AL IRS.....	29
I. IMPAGOS DEL EMPLEADOR .....	30
J. REGLAS DE PROTECCIÓN DE LA PENSIÓN .....	30
K. MUERTE .....	30
L. REEMBOLSO DE SOBREPAGOS .....	30
M. DISPUTA DE BENEFICIARIO – ACCIÓN DE INTERPELACIÓN POTENCIAL .....	30
<b>XII. APLAZAMIENTO DE IMPUESTOS/RETENCIÓN/TRANSFERENCIAS .....</b>	<b>30</b>
A. APLAZAMIENTO DE IMPUESTOS .....	30
B. REGLAS DE RETENCIÓN DE IMPUESTOS EN LOS PAGOS DE PENSIÓN.....	31
<b>XIII. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIONES Y APELACIÓN.....</b>	<b>31</b>
A. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES Y APELACIÓN .....	31
B. NEGATIVA DE UNA RECLAMACIÓN Y DERECHOS DE APELACIÓN.....	31
C. RECLAMACIONES POR INCAPACIDAD Y APELACIONES.....	32
D. PERIODO DE LIMITACIÓN DE UN AÑO PARA PRESENTAR DEMANDAS .....	33
<b>XIV. ENMIENDA/TERMINACIÓN/FUSIÓN DEL PLAN .....</b>	<b>34</b>
A. ENMIENDA DEL PLAN .....	34
B. FUSIÓN O CONSOLIDACIÓN O TRANSFERENCIA DE ACTIVOS.....	34
C. TERMINACIÓN DEL PLAN .....	34
D. PROTECCIÓN DEL BENEFICIO/GARANTÍA DE LA PBGC EN LA EVENTUALIDAD DE LA TERMINACIÓN DEL PLAN.....	34
<b>XV. INFORMACIÓN ADICIONAL REQUERIDA POR ERISA.....</b>	<b>37</b>
A. NOMBRE Y TIPO DE PLAN.....	37
B. ADMINISTRADOR DEL PLAN .....	37
C. AGENTE PARA LA NOTIFICACIÓN DE PROCESOS LEGALES.....	37
D. AÑO DEL PLAN Y NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR.....	37

E. CONTRIBUCIONES DE FINANCIACIÓN Y CONVENIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y MEDIO DEL FONDO .....37

F. MEDIO DEL FONDO.....38

A. SUS DERECHOS COMO PARTICIPANTE .....39

B. ACCIÓN PRUDENTE POR LOS FIDUCIARIOS.....39

C. HACER VALER SUS DERECHOS .....39

D. ASISTENCIA SI TIENE PREGUNTAS .....40

# PLAN DE PENSIÓN LOCAL 166 DE HOD CARRIERS

Estimado Participante:

Nos complace proporcionarle este nuevo folleto, conocido como Descripción Resumida del Plan, para el Plan de Pensión del Local 166 de los Hod Carriers (“Plan”), que también se conoce como el Plan del “East Bay”. El Plan proporciona beneficios de jubilación a los miembros del Consejo de Distrito de los Obreros del Norte de California (que eran antiguos miembros del Local 166 de los Hod Carriers) trabajando bajo un acuerdo de negociación colectiva entre el Local 166 de los Hod Carriers, diferentes asociaciones de empleados y algunos empleadores individuales. El Plan fue establecido al 1 de julio de 1967. **Efectivo al 1 de enero de 2015, el Plan de Pensión del South Bay del Local No. 166 de los Hod Carriers fue fusionado con este Plan.** Efectivo al 1 de julio de 2017, el Plan de Pensión del West Bay del Local 166 de los Hod Carriers se fusionó con este Plan. Los beneficios de pensión devengados bajo cualquiera de estos Planes al momento de la fusión no pueden quitársele a un Participante, no obstante, algunos beneficios del Plan pueden haber cambiado. Pero, para el Empleo Cubierto después de la fecha efectiva de la fusión, puede que apliquen las reglas del Plan de Pensión del Local 166 de los Hod Carriers.

Este folleto resume las disposiciones clave del Plan incluyendo cómo usted gana los beneficios, cuándo puede comenzar a recibir sus beneficios y las opciones que tiene cuando se le paguen sus beneficios. El texto formal del Plan controla la elegibilidad, los pagos de beneficios y otros aspectos del Plan. **En caso de cualquier ambigüedad o conflicto entre este folleto y el Plan, el Plan será el que rija.**

Deberá leer atentamente este folleto. Es más, si está casado deberá hablar de los beneficios, opciones y otras reglas del Plan con su cónyuge.

## CONSERVE ESTE FOLLETO PARA FUTURA REFERENCIA

A lo largo de los años usted puede acumular fondos sustanciales a los que pueden tener derecho usted o su beneficiario titular. Favor de presentar un Formulario de Inscripción completado, nombrando a su beneficiario, a la Oficina del Fondo y notifique al Plan sobre cualquier cambio de dirección.

Solamente la Junta de Fideicomisarios está autorizada a interpretar el Plan de los beneficios descritos en este folleto. La Junta de Fideicomisarios tiene plena autoridad discrecional para determinar la elegibilidad para los beneficios, reclamaciones y apelaciones y para caracterizar e interpretar el Plan y los documentos relativos, y cualquier regla.

Si tiene preguntas sobre su Plan de Pensión, o esta Descripción Resumida del Plan [SPD, por sus siglas en inglés], comuníquese con la Oficina del Fondo Fideicomiso al 707-864-2800 o gratuitamente al 800-244-4530, de lunes a viernes, entre las 8:00 AM y las 5:00 PM. También puede enviar cualquier pregunta por correo electrónico a [customerservice@norcalaborers.org](mailto:customerservice@norcalaborers.org).

Atentamente,  
Junta de Fideicomisarios

### ENMIENDAS AL PLAN

Es posible que tengan que realizarse enmiendas futuras al Plan de vez en cuando para cumplir con la acción del Congreso, las decisiones de las agencias federales y/o los tribunales y otros cambios considerados necesarios o prudentes por la Junta de Fideicomisarios. Usted será notificado cuando se realicen enmiendas importantes al Plan. Antes de que decida jubilarse, deberá comunicarse con la Oficina del Fondo para determinar si ha habido cambios en el Plan u otros desarrollos que puedan afectar sus beneficios de jubilación.

### LIMITACIÓN EN LA CONFIDENCIA EN EL FOLLETO Y LAS DECLARACIONES

Este folleto proporciona un resumen breve y general de las reglas del Plan. No pretende cubrir todos los detalles del Plan. Nada en esta Descripción Resumida del Plan tiene la intención de interpretar o cambiar las disposiciones del Plan. Deberá revisar el Plan para determinar plenamente sus derechos. El Plan está disponible para su revisión en la Oficina del Fondo previa solicitud por escrito.

Usted no tiene derecho a basarse en manifestaciones orales de los empleados de la Oficina del Fondo, de un Fideicomisario, un Empleador, algún Funcionario del Sindicato, o cualquier otra persona o entidad. Si desea una interpretación del Plan, deberá dirigir su solicitud por escrito a la Junta de Fideicomisarios a la Oficina del Fondo. Para tomar su decisión, a la Junta de Fideicomisarios tiene que proporcionársele información completa y correcta respecto a su situación.

Como cortesía para usted, la Oficina del Fondo puede responder oralmente a las preguntas; no obstante, **la información oral y las respuestas no son vinculantes para el Plan y no puede basarse en ellas en cualquier disputa respecto a sus beneficios y/o el Plan.**

Usted además deberá entender que, de vez en cuando, puede que haya un error en una declaración, carta u otra comunicación que usted reciba que pueda corregirse tras una auditoría o revisión. **La Junta de Fideicomisarios se reserva el derecho de realizar correcciones en cualquier lugar en que se descubra un error.**

### CONSULTE CON UN ASESOR FISCAL

La Oficina del Fondo no proporciona asesoramiento de impuestos o sugiere cómo deberá recibir sus beneficios. **Usted deberá tratar con un asesor de impuestos las consecuencias fiscales de cualquier retiro de fondos o selección de una opción de beneficios.**

### UN AÑO PARA PRESENTAR UNA DEMANDA

Si le ha sido denegada una reclamación de beneficios y usted presentó una apelación la cual también fue denegada o tiene un tipo diferente de determinación adversa, usted tiene un año desde la fecha de la denegación de la apelación o de la determinación adversa para presentar una demanda que pida revocar la apelación y/o la determinación adversa. **No hacerlo así significa que usted no podrá presentar su demanda.**

## I. TIPO DE PLAN

El nombre oficial del Plan es el Plan de Pensión del Local 166 de los Hod Carriers (“Plan”), también conocido como el “Plan de Pensión del East Bay del Local 166 de los Hod Carriers”. El Plan conserva el nombre, aunque el Local 166 de los Hod Carriers ya no existe, habiéndose fusionado con el Consejo de Distrito de los Obreros del Norte de California. El Plan es un plan de pensión de multi-empleadores, de beneficio definido negociado colectivamente, lo que significa que el Plan contiene una fórmula para determinar su beneficio de pensión en la jubilación. Si usted tiene los derechos adquiridos, tendrá derecho a un beneficio “definido” en la jubilación en base a sus años de servicio y la fórmula proporcionada en el Plan y como se resume en este folleto. Los beneficios son pagaderos a la Jubilación Normal (después de la edad de 62 o más), la jubilación anticipada (edad de 55) y en el caso de una incapacidad permanente y total. El Año del Plan es 1 de julio-30 de junio del año siguiente.

El Plan está regido por una ley federal conocida como la Ley de Garantía del Ingreso en la Jubilación del Empleado tal y como fue enmendada (“ERISA”) y está asegurada bajo la Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión, conocida como la “PBGC”. Ver el Artículo XIV, Sección D de este folleto para más información sobre las disposiciones del Plan relativas a la terminación y a la garantía PBGC de ciertos beneficios.

La PBGC garantiza ciertos Beneficios Adquiridos de Edad de Jubilación Normal, Beneficios de Jubilación Anticipada y ciertas pensiones por Incapacidad y de Sobreviviente. Sin embargo, la PBGC no garantiza todos los tipos de beneficios bajo los planes cubiertos, y, la cantidad de la protección del beneficio está sujeta a ciertas limitaciones. (Ver el Artículo XIV para más detalles sobre las disposiciones del Plan relativas a la terminación.)

### Con Quién Comunicarse Para Hacer Preguntas

Favor de comunicarse con la Oficina del Fondo si tiene preguntas o desea saber más sobre el Plan.

## II. ADMINISTRACIÓN DEL PLAN/INVERSIONES

### A. Administración.

El Plan está administrado por una Junta de Fideicomisarios compuesta de hasta doce Fideicomisarios. La mitad de los Fideicomisarios, llamados “Fideicomisarios de Empleadores”, están seleccionados por el signatario de la Asociación de Empleadores de los convenios de negociación colectiva con el Local 166 de los HOD Carriers, y una mitad de los Fideicomisarios, llamados “Fideicomisarios del Sindicato”, están seleccionados por el Consejo de Distrito de los Obreros del Norte de California.

La Junta de Fideicomisarios tiene muchos poderes y funciones incluyendo, sin estar limitados, el invertir los activos del Plan, interpretar las disposiciones del Plan, enmendar el Plan, decidir los asuntos de políticas, y nombrar asesores y consultores, tales como un auditor, un asesor legal y un consultor de inversiones. La Junta de Fideicomisarios ha delegado la administración diaria del Plan, incluyendo la tramitación de solicitudes y la emisión de pagos de beneficios, a Laborers Funds Administrative Office of Northern California, Inc., también conocida como la “Oficina del Fondo” u “Oficina Administrativa”.

Solamente la Junta de Fideicomisarios y sus representantes autorizados están autorizados para interpretar el Plan de beneficios descrito en este folleto. Nadie más puede interpretar este Plan o actuar como agente para la Junta de Fideicomisarios – esto incluye a los Fideicomisarios, Empleadores, Sindicatos y sus representantes individuales. La Junta de Fideicomisarios (y las personas o entidades nombradas o así designadas por la Junta) tiene autoridad discrecional plena para determinar la elegibilidad para beneficios y para interpretar los términos del Plan (y otros documentos pertinentes al Plan y al Fideicomiso) y cualquier regla adoptada por los Fideicomisarios.

## **B. Inversiones**

Las inversiones del Plan están diversificadas entre valores de ingreso fijo, acciones comunes domésticas e internacionales, bienes raíces, fondos mutuos y otros vehículos de inversión compatibles con la Declaración de Política de Inversión del Plan. Otros tipos de inversiones podrían ser usados en el futuro.

La Junta de Fideicomisarios ha contratado con Alan Biller & Associates, un administrador registrado de inversiones, para invertir prudentemente los activos del Plan de acuerdo con la Política de Inversión adoptada por la Junta de Fideicomisarios.

## **C. Auditor**

La Junta de Fideicomisarios ha contratado con Hemming Morse, Inc., una firma de contabilidad pública certificada, para auditar los activos del Plan y para preparar la declaración anual de impuestos (Formulario 5500).

## **D. Contribuciones del Empleador**

Su beneficio de pensión está financiado por las contribuciones de Empleador hechas a su nombre conforme a los Convenios de Negociación Colectiva con el Consejo del Distrito Norte de los Obreros (anteriormente, el Local 166 de los HOD Carriers). La cantidad obligatoria de contribución puede ser diferente conforme a ciertos convenios de negociación colectiva y para los aprendices. Las contribuciones del Empleador al Plan no están sujetas a retención para FICA, FUTA o impuestos estatales y federales. Usted puede obtener una lista de Empleadores contribuyentes con sus direcciones y el Convenio de Negociación Colectiva pertinente previa solicitud por escrito a la Oficina del Fondo. La cantidad de las contribuciones del Empleador hechas al Plan para los empleados que no pertenecen a una unidad negociadora estará regida por los Convenios de Suscripción celebrados con el Plan.

### **SI USTED CREE QUE SU EMPLEADOR NO ESTÁ CONTRIBUYENDO LA CANTIDAD COMPLETA**

La Oficina del Fondo envía un estado de cuentas semestral – favor de revisar estos estados según los reciba. Usted **deberá notificar inmediatamente al Sindicato y al Plan** si está enterado o sospecha que su Empleador no ha contribuido al Plan en su nombre la cantidad completa requerida conforme a su Convenio de Negociación Colectiva. **Si no lo hace, a su Pensión no le será acreditada la cantidad completa o correcta o puede que haya retrasos para acreditar dichas cantidades.**

### III. PARTICIPACIÓN, RECIPROCIDAD Y ADQUISICIÓN DE DERECHOS

#### A. Participación y Reciprocidad

1. **Requisitos de Participación.** Un Participante es un Empleado que trabaja en Empleo Cubierto conforme a un Convenio de Negociación Colectiva que requiere contribuciones a este Plan a nombre de dicho Empleado y que cumple con los requisitos de elegibilidad para la participación en este Plan.

Un Empleado se hace Participante el primer día del mes siguiente al primer periodo de doce meses consecutivos durante el cual él o ella ganaron por lo menos 300 horas de servicio en Empleo Cubierto. Si el Empleado no trabaja 300 horas de servicio en dicho periodo inicial de doce meses, el Empleado califica como Participante el primero del mes después de ganar 300 horas en cualquier Año del Plan siguiente a la primera fecha de empleo. El periodo inicial de doce meses de un Empleado para medir la elegibilidad de participar comienza el día en el que se desempeña la primera Hora de Servicio (Previo al 1 de julio de 2017, se requerían 1,000 horas para hacerse Participante).

A ciertos empleados de tiempo completo del Sindicato también se les permite participar en el Plan bajo reglas y tarifas de contribución aprobadas por la Junta de Fideicomisarios.

2. **Duración de la Participación.** Usted continúa como Participante del Plan hasta que incurra en una Interrupción en el Servicio permanente que resulte en la cancelación de su Beneficio y Créditos Adquiridos previamente acumulados, hasta su muerte o hasta que sus beneficios estén de otro modo plenamente distribuidos, lo que ocurra primero.

3. **Restablecimiento de la Participación.** Un Participante que no ha incurrido en una Interrupción Permanente en el Servicio que es vuelto a emplear después de una Interrupción en el Servicio temporal participará inmediatamente en la fecha de inicio de su reempleo o retroactivamente a la fecha de reempleo al completar un año de servicio medido por la fecha de inicio de su reempleo. Dicha persona tendrá derecho a Créditos de Beneficio y a Créditos de Adquisición de Derechos ganados en el periodo previo y con posterioridad a su Interrupción temporal en el Servicio inmediatamente en su reempleo. Un Empleado que ha perdido su estatus como Participante debido a una Interrupción permanente en el Servicio nuevamente se convertirá en Participante al cumplir con los requisitos de la Sección 1 anterior.

4. **Reciprocidad.** Los Créditos de Pensión que usted acumula bajo un plan signatario del Convenio Nacional Recíproco del Sindicato Internacional de Obreros están reconocidos por este Plan para determinar si usted ha adquirido los derechos de acuerdo con ese Convenio y cualquier restricción impuesta al mismo. Por lo tanto, si usted tiene 4 años de Crédito Adquirido conforme a este Plan y 2 años de Crédito adquirido conforme a otro Plan de Pensión signatario del Convenio Recíproco, los 6 años combinados de Créditos de Adquisición de Derechos resultarán en que usted haya adquirido los derechos bajo este Plan. No obstante, usted habrá adquirido los derechos solamente en los Créditos de Beneficio ganados bajo este Plan.

También está la reciprocidad del “dinero sigue a la persona” por la cual las contribuciones del Empleador contribuidas a su nombre cuando usted trabaja en un área de un Plan de

Pensión de los Obreros diferente son transferidas (recíprocadas) a este Plan permitiéndole a usted ganar tanto Crédito de Pensión como el Adquirido por dicho servicio. Usted tendría que firmar una autorización por escrito que permita la transferencia de dichos fondos. Favor de comunicarse con la Oficina del Fondo si tiene alguna pregunta.

## **B. Adquisición de Derechos, Servicio Acreditado y Crédito de Beneficios**

1. Empleado con Derechos Adquiridos. Una vez que usted “ha adquirido los derechos” tiene derecho a recibir una pensión del Plan a edades especificadas. Un Participante que ha trabajado por lo menos una hora de Empleo Cubierto desde el 1 de julio de 1998, ha adquirido un 100% de los derechos cuando acumula 5 años de Servicio de Adquisición de Derechos (sin una Interrupción Permanente en el Servicio intermedia). Si no ha trabajado una o más horas de Empleo Cubierto a partir del 1 de julio de 1998, usted está sujeto al requisito de diez años de derechos adquiridos bajo las reglas del Plan en vigor en ese momento.

Usted gana 0.1 años de Servicio de Adquisición de Derechos por 300-399 horas más 0.1 años por cada 100 horas adicionales. Un año de crédito de adquisición de derechos se gana por cada Año del Plan en la que se trabajan 1,000 horas cubiertas o más. El servicio de adquisición de derechos al 31 de diciembre de 2014 en el Plan del Sur de la Bahía se cuenta como crédito de adquisición de derechos en el Plan. Ver la tabla que aborda este tema en la página siguiente.

El periodo de doce meses consecutivos usado para determinar si un Empleado tiene un año de servicio para fines de adquirir los derechos es el Año del Plan. El derecho de un Empleado a su Beneficio Normal de Jubilación no se pierde al alcanzar la Edad Normal de Jubilación.

2. Crédito de Beneficios: El Crédito de Beneficios es un crédito que se otorga para fines de acumulación de un beneficio de pensión por los periodos de servicio que son acumulados por los Empleados Cubiertos conforme al Plan. Los Créditos de Beneficios por trabajo realizado durante un año del Plan después del 1 de julio de 1967 y antes del 1 de julio de 1976 se determinan de la forma siguiente:

### **NÚMERO DE HORAS CUBIERTAS TRABAJADAS EN UN AÑO DEL PLAN**

300 Horas o más  
Menos de 300

### **CRÉDITOS DE BENEFICIOS**

Total de horas cubiertas acreditadas divididas entre 1,200  
-0-

(Las reglas para los Participantes de los Planes de Pensión del Oeste de la Bahía y del Sur de la Bahía eran diferentes previo a sus fechas de fusión con este Plan. Por ejemplo, para el Plan del Oeste de la Bahía, previo al 1 de julio de 2017, había \$75 de beneficio por cada año de 1,200 horas con créditos adicionales de hasta 1680 horas con crédito parcial otorgado por horas de más de 300 hasta 1,680 resultando en un Servicio Acreditado de 0.2 a 1.4).

Los Créditos de Beneficios por trabajo realizado durante un año del Plan desde el 1 de julio de 1976 hasta el 30 de junio de 1983 se determinan de la forma siguiente:

<b><u>NÚMERO DE HORAS CUBIERTAS TRABAJADAS EN UN AÑO DEL PLAN</u></b>	<b><u>CRÉDITOS DE BENEFICIOS</u></b>
Menos de 300	-0-
300 pero menos de 400	.10
400 pero menos de 500	.20
500 pero menos de 600	.30
600 pero menos de 700	.40
700 pero menos de 800	.50
800 pero menos de 900	.60
900 pero menos de 1000	.70
1,000 pero menos de 1,125	.80
1,125 pero menos de 1,250	.90
1,250 y más	1.00 máximo

Desde el 1 de julio de 1983 en adelante, los Créditos de Beneficios se ganan de la misma manera que aparece anteriormente salvo las adiciones siguientes:

<b><u>NÚMERO DE HORAS CUBIERTAS TRABAJADAS EN UN AÑO DEL PLAN</u></b>	<b><u>CRÉDITOS DE BENEFICIOS</u></b>
1,250 pero menos de 1,375	1.00
1,375 pero menos de 1,500	1.10
1,500 pero menos de 1,625	1.20
1,625 pero menos de 1,750	1.30
1,750 pero menos de 1,875	1.40
1,875 pero menos de 2,000	1.50
2,000 y más	1.60 máximo

3. Crédito de Adquisición de Derechos. Los Empleados cubiertos ganan Crédito de Adquisición de Derechos de acuerdo con las siguientes reglas:

(a) Previo al 1 de julio de 1976. Para los Años del Plan que terminen previo al 1 de julio de 1976, los Créditos de Adquisición de Derecho de un Empleado Cubierto serán los mismos que el total de sus Créditos de Beneficio por Servicio Pasado y los créditos de Beneficio por Servicio Futuro.

(b) 1 de julio de 1976 en Adelante. El Crédito de Adquisición de Derechos será calculado por cada año del Plan, el cual se define como el periodo de doce meses que comienza el 1 de julio de cada año y termina el 30 de junio del año siguiente. Desde el 1 de julio de 1976 en adelante, el crédito ganado cada Año del Plan estará determinado de la forma siguiente:

<b><u>NÚMERO DE HORAS DE EMPLEO CUBIERTO EN UN AÑO DEL PLAN</u></b>	<b><u>CRÉDITOS FUTUROS DE ADQUISICIÓN DE DERECHOS</u></b>
Menos de 300	-0-
300 pero menos de 400	.10
400 pero menos de 500	.20
500 pero menos de 600	.30

600 pero menos de 700	.40
700 pero menos de 800	.50
800 pero menos de 900	.60
900 pero menos de 1,000	.70
1,000 y más	1.00

(c) Servicio para Empleadores Relacionados. Sólo para fines de Adquisición de Derechos, el servicio con un Empleador contribuyente incluye servicio para ciertos Empleadores relacionados por el periodo durante el cual los Empleadores estén relacionados. Dichos Empleadores relacionados incluyen a miembros de un grupo controlado de corporaciones (dentro del significado del Artículo 1563(a) del Código de Rentas Internas (IRC, por sus siglas en inglés), determinado sin atención a los apartados (a)(4) y (e)(3)(c) del mismo) y oficios o negocios (ya sea que estén incorporados) que se encuentren bajo un control común. El Servicio también puede ser contado para organizaciones que sean parte de un grupo de servicio afiliado bajo el Artículo 414(m) del Código de Rentas Internas (IRC, por sus siglas en inglés).

(d) Empleo Continuo No-Cubierto. Si usted trabaja para un Empleador Contribuyente en empleo no-Cubierto, su tiempo en ese empleo puede contar para cumplir con los requisitos anteriores de horas para ganar un Año de Servicio de Adquisición de Derechos. Para calificar, su trabajo en un puesto no-Cubierto tiene que ser inmediatamente antes o inmediatamente después de su tiempo trabajado como Empleado Cubierto para el mismo Empleador sin ninguna dimisión, despido o jubilación. El tiempo trabajado antes de que su empleador se convirtiera en un Empleador Contribuyente o después de que el empleador ya no sea un Empleador Contribuyente no cuenta bajo esta regla. Aunque ese tiempo en un puesto no-cubierto puede ayudarle a que Adquiera los Derechos, no cuenta cuando se determina la cantidad de su beneficio de pensión.

(e) Crédito de Servicio Pasado. El Crédito de Servicio será determinado de la forma siguiente:

i. Un Empleado será elegible para Crédito de Servicio Pasado si (a) estuvo empleado o disponible para empleo dentro de la jurisdicción del Sindicato durante el periodo del 1 de julio de 1967 hasta el 30 de junio de 1969; y (b) completó por lo menos 600 horas de empleo durante el periodo del 1 de julio de 1967 hasta el 30 de junio de 1969. Los Empleados que no puedan cumplir con estos requisitos debido a servicio militar serán elegibles como fue aprobado por los Fideicomisarios.

ii. A dichos Empleados elegibles se les acreditará servicio pasado por los años y las fracciones de los mismos de su empleo continuo o disponibilidad para empleo por trabajo del tipo y en el área cubierta por el Convenio de Negociación Colectiva que establece este Plan previo al 1 de julio de 1967; siempre y cuando el Crédito de Servicio Pasado máximo sea diez años. La continuidad no se considerará interrumpida por desempleo debido a una incapacidad permanente y total o servicio militar.

4. Cantidad de la Pensión. Efectivo a julio de 1976, el pago mensual de la pensión de un Participante con Derechos Adquiridos se calcula sumando el crédito de beneficio de servicio pasado a su crédito de beneficio por servicio futuro de la forma siguiente:

(a) Crédito de Beneficio por Servicio Pasado. Los años de Crédito de Beneficio por Servicio Pasado se multiplican por \$11.50; más

(b) Crédito de Beneficio por Servicio Futuro. El Beneficio por Servicio Futuro de un Participante se calcula de la forma siguiente:

1) Periodo del 1 de julio de 1976 – 30 de junio de 1978. Por horas trabajadas del 1 de julio de 1967 hasta el 30 de junio de 1978, multiplique las contribuciones totales acreditadas por el dos por ciento.

2) 1 de julio de 1978 – 30 de junio de 2005 y 1 de julio de 2005 en Adelante. Por las horas trabajadas a partir del 1 de julio de 1978 hasta el 30 de junio de 2005, multiplique los Créditos de Beneficios de Servicio Futuro por \$95.00, con un bono de crédito por horas de servicio en exceso de 1,250 (hasta 2,000 horas) en un Año del Plan. Se otorga crédito proporcional por menos de 1,250 horas. Efectivo al 1 de julio de 2005, multiplique los Créditos de Beneficio de Servicio Futuro por \$75.00, con bono de crédito por más de 1,250 Horas de Servicio (hasta 2,000 horas) en un Año del Plan ganadas después de del 1 de julio de 1983. (Previo a la fusión del Plan de Pensión del Sur de la Bahía de los Hod Carriers 166 con este Plan al 1 de enero de 2015, los beneficios de pensión para los Participantes del Sur de la Bahía fueron calculados multiplicando las contribuciones de los empleadores por 1.5%. Después de la fusión, para servicio futuro a partir del 1 de enero de 2015, se aplica la tasa de \$75.00 mencionada con anterioridad a los antiguos Participantes del Plan del Sur de la Bahía).

3) Regla Anterior para los Mason Tenders del South Bay. Efectivo al 1 de julio de 2009, la Tasa de Acumulación de Beneficios para los Mason Tenders del South Bay (anteriormente el Local 270 de los Mason Tenders) es igual a aquel de los Mason Tenders del Este de la Bahía multiplicada por la tasa de Contribución del antiguo Empleador dividida entre la tasa de contribución de este último. Esto se conoce como una determinación prorata del valor de las Tasas de Acumulación de Beneficios en base a las tasas de contribución del Empleador en los convenios de negociación colectiva (lo que resulta en una Tasa de Acumulación de Beneficios reducida si la contribución al Plan de Pensión es menor que la de los Tenders del Este de la Bahía). Este ajuste a la Tasa de Acumulación de Beneficios en base al requisito de contribución del Empleador bajo el convenio de negociación colectiva en base a la comparación de tarifas de negociación de colectiva también se aplicará a cualquier Participante nuevo como resultado de una fusión y/o transferencia de activos de otro plan de pensión.

(c) Incremento y/o Pagos Adicionales. La Junta de Fideicomisarios, de vez en cuando, puede aprobar suplementos de costo de vida u otorgar un pago adicional para los Pensionados, Participantes Incapacitados y/o Beneficiarios. Cualquier pago de ese tipo, conocido como “pago suplementario”, “cheque 13<sup>º</sup>”, o incremento de costo de vida, se hace a la absoluta discreción de la Junta de Fideicomisarios. Dichos pagos no están garantizados o adquiridos. Es más, la cantidad de cualquier incremento, incluyendo cualquier cheque adicional emitido, puede variar por diferentes categorías de individuos, tales como Pensionados, Participantes Incapacitados y Beneficiario (y puede variar dentro de cada una de esas categorías por separado).

(d) Incrementos Previos. Los beneficios han sido incrementados periódicamente para los Participantes de la forma siguiente:

1) Activos. Los incrementos para los Participantes Activos se han aplicado a los Participantes que han ganado 300 horas o más de Empleo Cubierto en al Año del Plan

inmediatamente anterior al incremento. Los incrementos, los cuales aplicaban a los beneficios acumulados hasta la fecha del incremento (incluyendo cualquier incremento previo aplicable), han sido de la forma siguiente:

<u>APLICABLE</u> <u>1 DE JULIO</u>	<u>INCREMENTO EN</u> <u>BENEFICIO</u>
1987	15%
1988	10%
1989	10%
1990	5%
1991	18%
1992	12%
1993	6%
1997	4%
1999	10%

2) Jubilados. Los incrementos para los Participantes jubilados y los Beneficiarios sólo aplican a aquellos individuos cuya fecha efectiva para beneficios comenzó a partir del 1 de julio de 1976 y previo a la fecha efectiva del incremento. Los incrementos, que aplicaron a los beneficios que estaban siendo pagados en la fecha efectiva del incremento (incluyendo cualquier incremento previo aplicable), han sido de la forma siguiente:

<u>EFFECTIVO</u>	<u>INCREMENTO EN</u> <u>EL BENEFICIO PAGADERO</u>
1 de enero de 1988	15%
1 de julio de 1988	10%
1 de julio de 1989	10%
1 de julio de 1992	6%
1 de julio de 1997	1.5%

No hay requisito para que se otorguen incrementos periódicos. Cualquier incremento de ese tipo, que sea a la total discreción de los Fideicomisarios, puede variar cada año, ser cero en un año no terminado. **No hay un derecho adquirido a un incremento periódico en los beneficios.**

(e) Reglas de Beneficios de Veteranos. Conforme a la Ley de Reajuste de Asistencia a los Veteranos, la Ley de Reemplazo de Veteranos de 1994, y otra ley federal aplicable, un permiso autorizado para ausentarse debido a cierto servicio militar en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos deberá devengar Crédito de Beneficio de Servicio Futuro y Crédito de Adquisición de Derechos conforme al Plan siempre y cuando el Participante cumpla con todos los requisitos de la ley federal aplicable, de este Plan, y de cualquier regla establecida por la Junta de Fideicomisario o su delegado. Sólo el servicio en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos por el que se requiere crédito bajo las leyes federales antes mencionada será considerado bajo este apartado.

Para tener derecho a Servicio Futuro Acreditado y a Servicio de Adquisición de Beneficios para el periodo en los Servicios Armados, un Participante cuyo servicio activo excedió de 90 días tiene que haber: (i) estado trabajando como Empleado Cubierto durante los 90 días previos al comienzo de su Servicio Armado; (ii) regresado a trabajar como Empleado Cubierto dentro de los 90 días

siguientes a la terminación de su servicio en los Servicios Armados; (iii) sido licenciado honorablemente del servicio, y (iv) servido no más de cinco años en el Servicio Armado.

Para los Participantes cuyo servicio activo no excedió de 90 días, tiene que hacerse una solicitud para reemplazo o inscribirse en la lista de desempleados del Sindicato y tiene que hacerse dentro de los plazos de tiempo requeridos por la Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo de los Servicios Uniformados de 1994.

Al determinar el Servicio Futuro Acreditado y el Servicio para la Adquisición de Derechos de un Participante por servir en los Servicios Armados por un Año del Plan (prorratedo por periodos más breves), los Fideicomisarios determinarán las contribuciones del Empleador que hubieran sido hechas al Plan a nombre del Participante por el periodo de ausencia, tomando un promedio de las contribuciones hechas al Plan a nombre del Participante durante los años del Plan inmediatamente anteriores a la fecha en la que el Participante comenzó su servicio en los Servicios Armados, o si es mayor, usando el Año del Plan en el que el Participante ingresó al Servicio Armado. Los Fideicomisarios tendrán la discreción única y absoluta de determinar las contribuciones apropiadas a ser asignadas a un Participante en esta situación sujeta al requisito mínimo de la ley federal.

#### **IV. INTERRUPCIONES EN EL SERVICIO/PÉRDIDA DE SERVICIO PARA LA ADQUISICIÓN DE DERECHOS**

##### **A. Interrupción en el Servicio/Pérdida de Créditos.**

Si un Participante tiene una Interrupción en el Servicio antes de que se haya convertido en un Participante con Derechos Adquiridos, la misma tiene el efecto de cancelar su participación, sus Años anteriores de Servicio Acreditado y sus Unidades de Beneficio acumuladas a la fecha de su Interrupción en el Servicio; no obstante, una Interrupción en el Servicio puede ser temporera, sujeta a reparación mediante una cantidad suficiente de Servicio Acreditado subsiguiente. Una Interrupción en el Servicio más prolongada puede ser permanente. La regla de Interrupción en el Servicio no aplica a un Pensionado o a un Participante con Derechos Adquiridos.

(1) General. Una Interrupción en el Servicio puede ser temporal sujeta a reparación al convertirse en Participante nuevamente antes de que ocurra una Interrupción permanente en el Servicio. Si una persona tiene una Interrupción permanente en el Servicio antes de adquirir los derechos, su participación y los años de Crédito de Beneficios por Servicio Futuro y Pasado y el Crédito de Adquisición de Derechos (las versiones previas de este Plan rigen las interrupciones en el servicio previo al 1 de julio de 1976) se verían cancelados.

Un Empleado que se separa de Empleo Cubierto y es re empleado en Empleo Cubierto previo a incurrir en una Interrupción en el Servicio permanente continuará adquiriendo los derechos, a partir del punto en el calendario de adquisición de derechos en el que dicho Empleado dejó el Empleo, en las acumulaciones previas a la separación o posteriores a la separación. Si el Empleado que no tiene un interés adquirido se separa del servicio y es Re empleado antes que el número de interrupciones consecutivas en el servicio en un año equivalga o sea mayor del mayor de 5 o del número de años de servicio, ya sean consecutivas ("Regla de Paridad") al reemplazo el servicio previo a la interrupción será tomado en cuenta a fines de determinar el interés adquirido en las acumulaciones de beneficios que resultaron de las contribuciones del Empleador después de que se ha completado un año de servicio.

(2) Interrupción en el Servicio desde el 1 de julio de 1976 hasta el 30 de junio de 1986.

(a) Una Interrupción en el Servicio de un año, también descrita como una Interrupción en el Servicio temporera, ocurre en cualquier Año del Plan en el que una persona no llega a ganar 300 Horas de Servicio en Empleo Cubierto en un Empleo no-Cubierto continuo.

(b) Una Interrupción en el Servicio de un año es reparable (es decir, se eliminan sus efectos) si, antes de incurrir en una Interrupción en el Servicio permanente, el Empleado gana 300 horas de servicio en el Año del Plan subsiguiente.

(c) Una Interrupción en el Servicio permanente ocurre si una persona tiene interrupciones en el servicio consecutivas de un año, incluyendo por lo menos (1) después del 1 de julio de 1976, y antes del 1 de julio de 1986, que equivalga o exceda el número de años completos de servicio de adquisición de derechos que haya acumulado previamente.

(3) Interrupciones en el Servicio desde el 1 de julio de 1986 hasta el 30 de junio de 1998.

(a) Una Interrupción en el Servicio de un año ocurre en cualquier año del Plan en el que la persona no llega a completar 300 horas de servicio en Empleo Cubierto o en un Empleo no-Cubierto continuo.

(b) Una Interrupción en el Servicio de un año es reparable (es decir, se eliminan sus efectos) si, antes de incurrir en una Interrupción Permanente en el Servicio, el Empleado dentro de un Plan del Año subsiguiente gana 300 horas de servicio.

(c) Una Interrupción en el Servicio permanente ocurre a partir del 1 de julio de 1986, si una persona tiene interrupciones en el servicio consecutivas de un año que equivalgan o excedan del número de años completos de Créditos de Beneficios o cinco (5) Años del Plan consecutivos, lo que sea mayor.

(4) Interrupciones en el Servicio desde el 1 de julio de 1998 en adelante.

(a) Una Interrupción en el Servicio de un año ocurre en cualquier Año del Plan en el que usted no completa 300 horas en Empleo Cubierto.

(b) Una Interrupción en el Servicio de un año es reparable (es decir, se eliminan sus efectos) si, antes de incurrir en una Interrupción en el Servicio permanente, usted gana 300 horas de Empleo Cubierto en un Año del Plan.

(c) Una Interrupción en el Servicio permanente ocurre después del 1 de julio de 1998, si usted tiene Interrupciones en el Servicio de un año consecutivas que excedan de cinco años.

**B. Regla de Periodos de Gracia a Interrupción-en-el-Servicio.**

(1) Periodo de Gracia Debido a Incapacidad o Servicio Militar. No obstante lo anterior, un Empleado Cubierto que no puede acumular Créditos de Beneficios o Adquisición de Derechos u horas de servicio suficientes para de otro modo prevenir una Interrupción en el Servicio permanente tiene derecho a un periodo de gracia si dicha falta de acumular créditos es atribuible a una incapacidad

permanente y total o al servicio en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos (excluyendo los periodos de re-alistamiento voluntario) siempre y cuando el Empleado Cubierto presente al Fideicomiso una solicitud de permiso para ausentarse y exención de cancelación de Créditos de Beneficios y Adquisición de Derechos previo a la cancelación de los Créditos de Beneficios y Adquisición de Derechos de dicha persona.

(2) Periodo de Gracia por Maternidad o Paternidad.

(a) Máximo de 501 Horas. A un Participante que se encuentra ausente de Empleo Cubierto después del 31 de marzo de 1985, por razón de un permiso de Maternidad o Paternidad, se le acredita un máximo de 501 horas de Servicio por el periodo de dicho permiso por (i) embarazo del individuo; (ii) Nacimiento del hijo del individuo; (iii) Colocación de un niño con el individuo debido a una adopción; o (iv) cuidado del niño inmediatamente después del nacimiento o la adopción.

(b) No Añade a los Totales de Servicio para Adquisición de Derechos. Un periodo de gracia no añade al Servicio de Adquisición de Derechos del Participante; es un periodo el cual no debe tomarse en consideración para determinar si el Participante ha trabajado las horas suficientes en Empleo Cubierto para evitar una Interrupción en el Servicio Permanente. Para obtener los beneficios de un periodo de gracia, un Participante tiene que dar aviso por escrito a la Junta de Fideicomisarios. La Junta, a su discreción, puede determinar si el Participante tiene derecho a un periodo de gracia de acuerdo con las disposiciones de esta Sección.

(c) El Plan puede Requerir Evidencia que Justifique el Permiso. La Junta de Fideicomisarios puede requerir como condición para proporcionar crédito por las horas requeridas que el Participante certifique que se tomó el permiso para una de las razones permitidas. La Junta de Fideicomisarios, a su discreción, puede requerir dicha evidencia médica o de otro tipo según lo considere apropiado.

## V. TIPOS DE JUBILACIÓN

### A. Fecha Normal de Jubilación

Un Participante con Derechos Adquiridos puede jubilarse a la Edad Normal de Jubilación y comenzar a recibir un beneficio de pensión del Plan. La edad Normal de Jubilación del Plan es la edad de 62 para un participante con derechos adquiridos o la edad del Participante después de la edad de 62 o al 5º aniversario de la participación en el Plan.

#### Jubilación

Para ser considerado como jubilado conforme a este Plan de Pensión, un Pensionista tiene que retirarse completamente y abstenerse de cualquier empleo por salarios o empleo por ganancia en los Hod Carriers y/o la Industria de Edificios y Construcción en la misma área geográfica cubierta por el Plan tal y como se establece más adelante en el Artículo IX Sección 1. Un Empleado Cubierto puede continuar trabajando sin restricción, más allá de la Edad Normal de Jubilación si no se ha jubilado, en cuyo caso el Empleador deberá continuar haciendo contribuciones con respecto a dicho empleo, y dicha persona continuará acumulando Créditos de Beneficios y de Adquisición de Beneficios hasta la jubilación. Es más, dicho Empleado que elija la Jubilación Aplazada tendrá su beneficio mensual acumulado calculando hasta la Edad Normal de Jubilación incrementado actuarialmente en 0.5% por mes cada mes entre su Fecha Normal de Jubilación y la Fecha de Jubilación Aplazada.

Si dicho Empleado tiene derecho a beneficios adicionales después de la Edad Normal de Jubilación, ya sea a través de servicio adicional o debido a un incremento de beneficio, el incremento actuarial en esos beneficios se aplicará desde el final del Año del Plan en el que se ganaron o fueron otorgados en vez de a partir de la Edad Normal de Jubilación. Los incrementos actuariales no se proporcionan por los meses en los que un Empleado trabaja en empleo prohibido.

(Previo a la fusión del Plan de Pensión del West Bay con el Plan del East Bay, el Plan de Pensión del West Bay tenía una Edad Normal de Jubilación de 65. Eso ya no aplica a los individuos que se jubilan a partir del 1 de julio de 2017. Previo a la fusión del Plan de Pensión del South Bay con el Plan del East Bay, el Plan de Pensión del South Bay también tenía una edad Normal de Jubilación de 65 (previamente a la edad de 63 antes del 1 de enero de 2013). Esa edad ya no aplica a los individuos que se jubilan a partir del 1 de enero de 2015.

## **B. Jubilación Anticipada**

Un Empleado con Derechos Adquiridos puede jubilarse antes de llegar a la Edad Normal de Jubilación y tener derecho a sus beneficios de pensión al llegar a la edad de 55. Para los Empleados con Derechos Adquiridos que elijan la Jubilación Anticipada, la pensión mensual calculada de acuerdo con las reglas del Plan se reduce a la mitad ( $1/2$ ) del uno por ciento (1%) por cada mes de la Fecha de Jubilación Anticipada que preceda a la edad de sesenta y dos (62).

Para los Participantes que previamente fueron Participantes del Plan de Pensión del Local 166 de los Hod Carriers del Sur de la Bahía previo al 1 de enero de 2015, el requisito de que hubiera por lo menos diez años de Servicio Acreditado y por lo menos  $1/2$  año de Crédito de Servicio Futuro o cinco años de Crédito de Servicio después del 1 de enero de 1998 continúa en existencia a partir del 1 de enero de 2015.

1. Cantidad de Jubilación Anticipada- $1/2$  de 1% de Reducción por Cada Mes Previo a la Edad de 62. La Pensión de Jubilación Anticipada es una cantidad mensual determinada de la forma siguiente:

i. El primer paso es determinar la cantidad de la Pensión Regular a la que tendría derecho el Participante si tuviera 62 de edad en la Fecha de Inicio de su Añualidad.

ii. El segundo paso, tomando en consideración el hecho de que el Participante es menor de 62, es reducir la primera cantidad a la mitad ( $1/2$ ) del uno por ciento por cada mes que el Participante sea menor de los 62 en la fecha efectiva de su Pensión de Jubilación Anticipada.

### **EJEMPLO DE REDUCCIÓN DEL BENEFICIO DE JUBILACIÓN ANTICIPADA**

Asuma que un empleado decida jubilarse a la edad de 55. Su Pensión regular, si tuviera 62, sería \$1,706.00 al mes. Debido a que tiene 84 meses (7 años) menos de 62, la reducción es  $1/2$  del 1% por cada uno de los 84 meses que sea más joven de la edad de 62 lo que equivale a una reducción del 42%. La reducción es por lo tanto 42% de \$1,705.00 o \$716.42. Sustraiga \$716.52 de \$1,706.00 lo que equivale a \$984.58 o \$985.00 redondeado. Ése es el beneficio reducido de jubilación anticipada en este ejemplo.

### **C. Jubilación Aplazada**

Un Empleado con Derechos Adquiridos, a su opción, puede aplazar la jubilación pasada la Edad Normal de Jubilación sujeto a la Sección 6.5 del Plan.

### **D. Beneficio de Jubilación por Incapacidad**

Un Empleado Cubierto menor de la edad de sesenta y dos (62) con por lo menos diez (10) Créditos de Beneficio y diez (10) Créditos de Adquisición de Derechos (sin una Interrupción en el Servicio permanente) que se incapacita total y permanentemente, según se define en la Sección 4.2 del Plan por seis meses consecutivos o más tiene derecho a una pensión por incapacidad según se establece más adelante en la Sección 4. El requisito de 45 de edad mínima para los Participantes del Plan de Pensión del Sur de la Bahía se elimina por cualquier nueva incapacidad a partir del 1 de enero de 2015. El requisito de 50 de edad mínima para los Participantes del Plan de Pensión del Oeste de la Bahía para cualquier incapacidad a partir del 1 de julio de 2017. Pero, se requiere un Fallo de Incapacidad del Seguro Social al 1 de julio de 2017.

#### **PRESENTE LA SOLICITUD ANTICIPADA EN LA OFICINA DEL FONDO**

Se le exhorta a presentar su reclamación para un Beneficio de Jubilación por Incapacidad a la Oficina del Fondo al mismo tiempo que solicite su Beneficio de Incapacidad del Seguro Social para que los beneficios del Plan sean pagaderos lo antes posible.

1. Incapacidad Permanente y Total – Se Requiere Fallo del Seguro Social. A un Empleado Cubierto se le considerará Permanente y Totalmente Incapacitado si él o ella sufre de cualquier impedimento físico o mental determinable que hace que el Participante sea incapaz de trabajar por cualquier remuneración o ganancia en cualquier ocupación u oficio para el cual la persona esté razonablemente capacitada, y que dicha incapacidad continúe por seis meses consecutivos y se determine que la misma es permanente y continua durante el resto de su vida. Para que se determine que tiene una Incapacidad Permanente y Total, al Participante se le tiene que haber determinado como tal por la Administración del Seguro Social.

2. Pago de la Pensión por Incapacidad – Séptimo Mes de Incapacidad. Una pensión por Incapacidad comienza en el primer día del mes siguiente a la presentación de una solicitud para una pensión por incapacidad, si la solicitud es aprobada por la Junta de Fideicomisarios, o en el primer día del séptimo mes de incapacidad, lo que ocurra más tarde, y deberá continuar de ahí en adelante mientras que continúe dicha incapacidad.

Tras la presentación de una solicitud por incapacidad, al Participante casado se le proporciona la Anualidad Conjunta y de Sobreviviente, a menos que el Participante y el Cónyuge renuncien a dicho beneficio en la manera dispuesta por el Plan y según requerida por Ley. El beneficio por incapacidad proporcionado en virtud de esto cesa a la terminación de la incapacidad total y permanente del Participante, al cumplir la edad de 62, o por muerte, cualquier cosa que ocurra primero.

3. El Plan Puede Requerir Prueba de Incapacidad Continua. Los Fideicomisarios pueden requerir prueba razonable de incapacidad continua. Dicha prueba de incapacidad continua puede asumir la forma, pero no se limita a verificación periódica de que una persona que esté recibiendo un

beneficio por incapacidad bajo el Plan continúe estando considerada permanente y totalmente incapacitada por la Administración del Seguro Social. Es el deber de la persona que está recibiendo los pagos por incapacidad proporcionar a la Oficina del Fondo dicha prueba de incapacidad continua si se solicita. El no proporcionar dicha prueba puede a discreción de los Fideicomisarios resultar en la retención de los pagos de beneficios hasta que se proporcione prueba de incapacidad continuada. Los Fideicomisarios deberán tener la discreción de requerir reembolsos de beneficios pagados inapropiadamente.

4. Cantidad del Beneficio por Incapacidad – 2/3 de la Pensión Normal de Jubilación. El beneficio por incapacidad mensual es una cantidad equivalente a dos-tercios (2/3) del Beneficio Normal de Jubilación que el Participante ha ganado a la fecha de la incapacidad. A la edad de 62, se paga el beneficio completo. La cantidad del beneficio se ajusta a menos que se renuncie a esa forma de beneficio de anualidad conjunta y de sobreviviente por parte del Cónyuge del Participante. (La cantidad del beneficio por incapacidad pagado bajo el Plan de Pensión del Oeste de la Bahía y del Sur de la Bahía era diferente previo a sus fechas efectivas de fusión).

Al llegar a la edad de 62, un Participante que ha estado recibiendo un beneficio de una pensión por incapacidad en virtud de esto tendrá su beneficio mensual convertido a un Beneficio de Jubilación Normal al primer día del mes siguiente a que llegue a la edad de 62. En ese momento, el Beneficio de Jubilación Normal será pagado en el Beneficio Conjunto y del 50% del Sobreviviente según dispuesto por la Sección 6.2 del Plan, sujeto a cualquier renuncia de esa opción conforme a los requisitos de consentimiento conyugal del Plan.

5. Recuperación por un Empleado en un Beneficio por Incapacidad. Un Empleado Cubierto que recibe un beneficio por incapacidad que ya no esté total y permanentemente incapacitado puede reentrar al Empleo Cubierto y puede acto seguido reanudar la acumulación de Créditos de Beneficios. Si un Empleado Cubierto que está recibiendo un beneficio por incapacidad pierde su derecho al beneficio por incapacidad o regresa al Empleo Cubierto, dicho hecho será reportado, por escrito, a la Junta de Fideicomisarios dentro de los treinta (30) días desde la fecha de la recuperación o el regreso al Empleo Cubierto. Dicha falta puede resultar en el repago de cualquier pago inapropiado y/o la reducción o compensación de beneficios futuros.

## VI. SOLICITUD Y PAGO DE PENSIONES

### A. Formulario de Solicitud

Una solicitud para una pensión deberá hacerse por escrito en un formulario y en la manera requerida por la Junta de Fideicomisarios y se deberá presentar en la Oficina del Fondo. Para recibir sus beneficios una vez que sea elegible para dichos beneficios, deberá presentar una solicitud en la Oficina del Fondo dentro de los 60 días de la fecha prevista de su jubilación o de comienzo del beneficio. Para evitar demoras, deberá presentar junto con su solicitud:

- su último día previsto de Empleo Cubierto;
- su fecha prevista de jubilación (fecha en que desea que comiencen sus beneficios);
- prueba de su edad (acta de nacimiento) y la de su Cónyuge si está casado;
- fotocopia de su identificación con fotografía;
- su número de seguro social y el de su cónyuge si está casado;

- prueba de matrimonio, si es aplicable (su certificado de matrimonio)
- copia de cualquier orden calificada de relaciones domésticas (“QDRO”, por sus siglas en inglés) mostrando la aprobación por el Tribunal, si aplicable, incluyendo cualquier Fallo Interlocutorio y/o Sentencia Final, convenio de arreglo matrimonial o cualquier otro documento del tribunal que se refiera a sus beneficios de pensión con el Plan;
- documentos de licencia militar, si aplicable.

La Oficina del Fondo no aprobará una solicitud de pensión hasta que el Participante haya presentado los documentos pertinentes requeridos. Su pensión es efectiva el primer día del mes siguiente a la fecha en que usted presente su solicitud completa de pensión y que sea elegible para recibir sus beneficios. Los beneficios son pagados tan pronto como sea administrativamente posible después de que se hayan recibido todas las contribuciones y su solicitud sea procesada. Así, que la presentación oportuna de una solicitud es importante.

Un Participante u otra persona que haga una declaración falsa o proporcione información falsa al Plan será responsable frente al Plan de cualquier beneficio pagado como resultado de dichas declaraciones o información falsas, y cualquier honorario y costos de abogados que fueron incurridos como resultado de la declaración o información falsa. El Plan puede deducir cualquiera de dichos honorarios y costos de cualquier beneficio que por otro lado sean pagaderos al Participante o a otra persona.

## **B. Beneficio Conjunto y del 50% de Sobreviviente — Beneficio Estándar**

1. La forma estándar de beneficio para un Empleado con Derechos Adquiridos con un cónyuge con quién dicha persona ha estado casada a lo largo del año precedente a su fecha de jubilación es un beneficio que proporciona pagos durante toda la vida del Empleado con Derechos Adquiridos, pero reducido a un 50% y pagadero al cónyuge durante toda la vida de dicho cónyuge, si lo hay, después de la muerte del Empleado con Derechos Adquiridos y que es el equivalente actuarial de la opción de anualidad vitalicia. A este beneficio se le conoce como el “Beneficio Conjunto y del 50% de Sobreviviente” o la “Pensión Conjunta”. Se proporciona un mínimo de 60 meses de beneficios bajo esta opción.

Un Participante que elige recibir una distribución a partir de alcanzar la edad de jubilación anticipada o normal o una incapacidad permanente recibirá la distribución en la forma de una Anualidad Calificada Conjunta y de Sobreviviente a menos que el Participante y el cónyuge consientan al pago en otra forma.

<b><u>EJEMPLO: ANUALIDAD DEL 50% CONJUNTA Y DE SOBREVIVIENTE</u></b>		
<b>Asume que su beneficio mensual es \$1,706.00 y</b>		
<b><u>\$1,706.00 Beneficio Reducido</u></b>	<b><u>BENEFICIO MENSUAL AL PENSIONADO Y AL CÓNYUGE</u></b>	<b><u>BENEFICIO MENSUAL AL CÓNYUGE SI EL PENSIONADO MUERE PRIMERO</u></b>
El cónyuge es 10 años menor	\$1,416.00	\$708.00
El cónyuge es 5 años menor	\$1,459.00	\$729.50
El cónyuge tiene la misma edad	\$1,501.00	\$750.50
El cónyuge es 5 años mayor	\$1,544.00	\$772.00
El cónyuge es 5 años mayor	\$1,587.00	\$793.50

El beneficio mensual durante la vida del Participante se reduce actuarialmente de la forma siguiente: El beneficio mensual se multiplica por .88, si el Participante y el cónyuge tienen la misma edad. El factor del 88% se reduce (o incrementa) en el .5% por cada año que el Participante sea mayor (o menor) que su cónyuge. A la muerte del Participante, el cónyuge recibirá el cincuenta por ciento (50%) de la cantidad pagada al Participante por el resto de su vida (se usan diferentes factores para las pensiones por incapacidad).

2. Los requisitos siguientes de consentimiento conyugal serán aplicados para un Participante casado por más de un año que solicite un beneficio en lugar de la Pensión Conjunta:

(a) Elección de No Recibir una Anualidad Conjunta y de Sobreviviente. Un Participante casado y su cónyuge legal pueden elegir no recibir la Pensión Conjunta durante un periodo de ciento ochenta (180) días que termine en la Fecha de Inicio de la Anualidad del Participante según se define en el apartado (4) que aparece más adelante, presentando al Plan una renuncia escrita de dicha opción de anualidad en dicho formulario y en la manera como lo Requiera la Oficina del Fondo. Un Participante puede revocar cualquier renuncia, elección o revocación previa de una renuncia en cualquier momento y cualquier número de veces durante el periodo de 180 días que termina en la Fecha de Inicio de la Anualidad. Previo al 1 de julio de 2007, un Participante casado y su cónyuge legal podrían elegir no recibir la Pensión Conjunta durante un periodo de noventa (90) días que termina en la Fecha de Inicio de la Anualidad del Participante. Un Participante podría revocar cualquier renuncia, elección o revocación previa de una renuncia en cualquier momento y cualquier número de veces durante el periodo de 90 días que termina en la Fecha de Inicio de la Anualidad.

Con respecto a cada una de las formas opcionales de beneficios disponibles al Participante (es decir, las formas opcionales de beneficio para las cuales se aplica la explicación de la Anualidad Calificada Conjunta y de Sobreviviente ("QJSA", por sus siglas en inglés)), el Plan proporcionará: (a) una descripción de las formas opcionales de beneficio; (b) una descripción de las condiciones de elegibilidad para la forma opcional de beneficio, si es aplicable; (c) una descripción del efecto financiero de elegir la forma opcional de beneficio (es decir, las cantidades y calendario de los pagos al Participante bajo la forma de beneficio durante la vida del Participante, y las cantidades y calendario de los pagos después de la muerte del Participante); (d) una descripción del valor relativo de la forma opcional de beneficio comparada al valor de la QJSA [Anualidad Calificada Conjunta y de Sobreviviente], en la manera requerida por el Código de Rentas Internas y los reglamentos aplicables incluyendo y sin estar limitado al Reg. 1.417(a)(3)-1; (e) una descripción de cualquier otra característica material de la forma opcional de beneficios.

(b) Consentimiento Conyugal. Una elección por parte de un Participante casado de no recibir una Pensión Conjunta es efectiva sólo si el cónyuge legal del Participante consiente a dicha elección por escrito en un formulario proporcionado por el Plan y dicha elección es atestiguada por un notario público o un representante designado del Plan. Dicha elección puede designar a un beneficiario diferente (o una forma de beneficio) la cual no puede ser cambiada sin el consentimiento conyugal.

(c) Excepción Limitada al Requisito de Consentimiento Conyugal. No se requiere el consentimiento conyugal si el Participante establece a satisfacción del Plan que el consentimiento del cónyuge requerido no puede ser obtenido porque no hay cónyuge o el cónyuge no puede ser localizado o debido a otras condiciones inusuales. El consentimiento conyugal tampoco será requerido si está permitido por la ley federal, las decisiones del tribunal o por reglamentos. Si el Cónyuge es legalmente

incompetente, el consentimiento puede ser dado por su guardián legal, incluyendo al Participante, si está autorizado a actuar como el guardián legal del Cónyuge.

### 3. Condiciones Adicionales/Reglas Respecto a: El Beneficio Conjunto y de Sobreviviente

a. Requisito de un Matrimonio de Un-Año. La Pensión Conyugal no es efectiva para un Cónyuge sobreviviente de un Participante que no sea Pensionista, a menos que el Cónyuge estuviera casado con el Participante durante todo el año inmediatamente precedente a la muerte del Participante.

b. Confiabilidad del Plan en la Declaración respecto al Estado Civil/el Plan Puede Recuperar Fondos. El Participante deberá presentar, antes de la Fecha de Inicio de su Anualidad, una representación por escrito, en la que la Junta tiene el derecho a basarse, respecto al estado civil del Participante, si es falsa, le dará a la Junta el derecho discrecional de ajustar la cantidad de dólares de los pagos de la pensión hechos al presunto Cónyuge sobreviviente para recuperar cualquier exceso de beneficios que puedan haber sido pagados erróneamente.

c. Uso de los Formularios de la Oficina del Fondo. Una elección o revocación de una Pensión Conyugal tiene que: (a) Ser hecha (o revocada) previo a la Fecha de Inicio de la Anualidad; (b) Hecha en formularios proporcionados por la Oficina del Fondo; y (c) Presentadas a la Oficina del Fondo.

d. No Revocación de la Pensión Conyugal. Una Pensión Conyugal, una vez que sea pagadera, no puede ser revocada o incrementarse los beneficios del Pensionado, debido al divorcio subsiguiente del Cónyuge del Pensionado o que el Cónyuge preceda al Pensionista.

e. Derechos de un Cónyuge Anterior bajo una Orden Calificada de Relaciones Domésticas. Los derechos de un Cónyuge anterior u otro familiar a cualquier participación en la pensión del Participante, tal y como se establece bajo una orden calificada de relaciones domésticas, deberá tener precedencia sobre cualquier reclamación de cualquier reclamación del Cónyuge del Participante al momento de la jubilación o la muerte.

4. Pago de Suma-Global en Lugar de un Beneficio Mensual. Si, al momento en que un beneficio mensual se hace pagadero al Participante, el Cónyuge Sobreviviente u otro Beneficiario, el Valor Actuarial Presente de dicho beneficio mensual es \$5,000 o menos, el Plan pagará dicho beneficio en la cantidad del Valor Actuarial Presente en una suma global en lugar de un beneficio mensual pagadero de otro modo.

## **C. Formas Opcionales de Beneficio**

Los Empleados con Derechos Adquiridos sin cónyuges elegibles y Empleados con Derechos Adquiridos con cónyuges elegibles que han renunciado a la forma de beneficio de la Anualidad Conjunta y del 50% de Sobreviviente de acuerdo con las reglas del Plan pueden seleccionar una de las siguientes formas de beneficios:

1. Opción de Anualidad Vitalicia/60 Meses de Garantía. La Anualidad Vitalicia, que es la forma normal de beneficio para un solo Participante, proporciona una pensión normal durante toda la vida del Empleado con Derechos Adquiridos, con un mínimo de 60 pagos mensuales, y se reduce para

una jubilación anticipada, si es aplicable. Si el Jubilado muere previo al pago completo de los 60 pagos, cualquier pago restante es pagadero a su beneficiario designado o si no hay beneficiario designado, como se dispone en el Plan.

2. Beneficios de Conjunto y de Sobreviviente del 75% o el 100%. El Empleado con Derechos Adquiridos con un cónyuge con quien el Participante ha estado casado durante todo el año precedente a la “Fecha de Jubilación, puede elegir:

(a) Anualidad Conjunta y de Sobreviviente del 75%. Recibe un beneficio que proporciona pagos mensuales durante toda la vida continua y después de la muerte del Empleado con Derechos Adquiridos, pero reducido al 75% y pagadero al cónyuge durante toda la vida del cónyuge después de la muerte del Participante con Derechos Adquiridos. El Beneficio se ve reducido por el factor de la jubilación anticipada, si es aplicable, y más reducido multiplicando por 83.0% (también escrito como .83) si el Participante y el Cónyuge tienen la misma edad. El factor de 83% se reduce en 0.6% (o se incrementa en 0.6% con un incremento máximo de 17.0%) por cada año que el Participante sea mayor (o menor) que el Cónyuge.

(b) Anualidad Conjunta y de Sobreviviente del 100%. Recibir un beneficio que proporcione pagos mensuales durante toda la vida continuada y después de la muerte del Empleado con Derechos Adquiridos, los pagos por la misma cantidad se continúan al cónyuge durante toda la vida del cónyuge. El beneficio se reduce por el factor de reducción de jubilación anticipada, si es aplicable, y se reduce más multiplicándolo por 78.6% si el Participante y el cónyuge tienen la misma edad. El factor de 78.6% se reduce (o se incrementa) por .7% por cada año que el Participante sea mayor (o menor) que el cónyuge. (Esta forma de beneficio se conoce como el Beneficio Conjunto y de Sobreviviente del 100%). También hay una Opción de Anualidad Conjunta y de Sobreviviente del 100%, que proporciona un cierto beneficio de diez-años, el que requiere un ajuste actuarial adicional.

#### **CÁLCULO DEL BENEFICIO CONJUNTO Y DE SOBREVIVIENTE DEL 100%**

Por ejemplo: Jim se jubiló el primer día del mes siguiente a la fecha en la que llegó a la edad de 62 con 15 años de Servicio de Derechos Adquiridos. Jim tiene derecho al beneficio completo bajo el Plan en la cantidad de \$2,000.00, el cual está basado en el total de su Crédito de Beneficio. Si al momento de la jubilación de Jim, la edad de la esposa de Jim es 57, su Pensión Normal de \$2,000.00 al mes se reduciría de la forma siguiente si la esposa tiene 5 años menos.

Porcentaje ajustado del Beneficio Conjunto y de Sobreviviente del 100% = 78.6%

$\$2,000.00 \times 75.1\% (5 \times .7\% = 3.5\%; 78.6\% - 3.5\% = 75.1\%) = \$1,502.00$

Como resultado, Jim recibirá un Beneficio Conjunto y de Sobreviviente del 100% en la cantidad de \$1,502.00 al mes. Después de su muerte, su cónyuge sobreviviente recibirá la misma cantidad (\$1,502.00) por el resto de su vida.

(c) Anualidad Conyugal con Aumento del 50%. Bajo la Anualidad Conyugal con Aumento del 50%, un Empleado con Derechos Adquiridos elegible para un beneficio de jubilación conforme al Plan tiene derecho a un beneficio que proporcione pagos mensuales durante toda la vida de dicho Empleado, pero a la muerte de dicho Empleado, se reduce al 50% y pagadero al cónyuge durante toda su vida. No obstante, si el cónyuge fallece antes que el Participante, los aumentos de

beneficio a la cantidad que el Participante hubiera recibido si dicho Participante y su cónyuge no hubieran elegido una Opción Conjunta y de Sobreviviente. Para financiar el beneficio, el beneficio ganado por el Participante se multiplica por el 86% si el Participante y su cónyuge tienen la misma edad. El factor del 86% se reduce (o incrementa) por el .5% por cada año que el Participante sea mayor (menor) que el cónyuge.

#### **D. Comienzo de los Beneficios**

A menos que el Participante de otro modo elija una distribución aplazada de beneficios, los beneficios pagaderos conforme al Plan comenzarán a más tardar del 60º día después de lo último del cierre del Año del Plan en el que: (a) el Participante alcanza la edad de sesenta y cinco (65) o la edad normal de jubilación especificada en el presente (b) llegue al quinto aniversario del año en el que el Participante comenzó la participación en el Plan; o (c) el Participante termina el empleo.

Además, un Participante que satisfizo los requisitos de servicio para un beneficio de jubilación anticipada, pero separado de Empleo Cubierto (con un derecho no renunciable a un beneficio acumulado) antes de satisfacer el requisito de edad para dicho beneficio de jubilación anticipada, tiene derecho al satisfacer dicho requisito de edad a recibir un beneficio no menor que el beneficio al que hubiera tenido derecho a la Edad Normal de Jubilación, actuarialmente reducido para justificar el periodo más largo en el que se pagan los beneficios.

#### **E. Distribuciones Requeridas**

La distribución de beneficios tiene que comenzar a más tardar para el 1 de abril del año calendario siguiente a la última fecha del año en la que el Participante llega a la edad de 70-½ o se jubila de Empleo Cubierto. Un propietario al 5% tiene que comenzar a recibir beneficios a más tardar para el 1 de abril del año calendario siguiente al año en el que el Participante llega a la edad de 70-½. Un Participante que continúa trabajando después de la edad de 70-½ puede elegir, no obstante, comenzar a recibir sus beneficios de pensión.

#### **F. Transferencia Electrónica de los Pagos de Pensión del Fondo**

Para aumentar la eficiencia y reducir la posibilidad de robo, la Oficina del Fondo recomienda encarecidamente que haga que su beneficio mensual sea transferido electrónicamente a su cuenta de banco, de ahorros y préstamos, unión de crédito u otra institución financiera. Tiene que completar el formulario de la Oficina del Fondo Fideicomiso y devolverlo a la Oficina del Fondo para identificar la institución financiera que va a recibir su transferencia electrónica.

#### **G. Interés en Ciertos Pagos Atrasados**

Conforme a las directrices del IRS y sólo en la medida requerida por el IRS, el Plan pagará interés no compuesto anual sobre ciertos pagos atrasados de pensión. La tasa puede variar durante periodos diferentes y la tasa puede ser cambiada en el futuro sin una enmienda formal al Plan.

#### **H. Pagos a un Menor – Situación Única**

Cualquier beneficio de muerte pagadero a un menor de 18 años de edad puede ser pagado al tutor legalmente designado del menor o, si no hay tutor, a aquel adulto o adultos que haya(n), a

discreción del representante del Plan, asumido la manutención principal de dicho menor. El Plan también puede decidir distribuir los beneficios a un menor, dependiendo de las circunstancias. La Junta, y sus delegados, cuentan con la absoluta discreción de hacer dichas determinaciones y pueden retrasar la distribución hasta que el beneficiario llegue a la edad de 18 años.

#### **I. Incompetencia o Incapacidad de un Pensionista, Participante o Beneficiario**

Si se determina que un Pensionado o Beneficiario es incapaz de ocuparse de sus asuntos debido a incapacidad mental o física, cualquier pago adeudado puede ser aplicado, a discreción de los Fideicomisarios, al mantenimiento y sustento de dicho Pensionado o Beneficiario o a aquella persona que los Fideicomisarios a su exclusiva discreción decidan que lo más beneficioso para el Pensionado, Participante o Beneficiario, a menos que, previo a dicho pago, se haga una reclamación por el tutor legalmente designado, el curador u otro representante legal apropiado para recibir dichos pagos.

#### **J. Opción de Transferencia/Retención Obligatoria de Impuestos del IRS Si se le Paga a Usted**

**Debido a que este Plan es un plan de beneficios definidos que ofrece pagos mensuales regulares como la Forma Normal de beneficio, con la excepción de cantidades muy pequeñas de pensión (cuando el valor actuarial no excede de \$5,000), la opción de transferencia está raramente disponible para los Participantes del Plan,** con la excepción de ciertos beneficios de muerte. Una transferencia es un pago de sus beneficios del Plan a un arreglo de jubilación individual (IRA, por sus siglas en inglés) (excepto las Roth IRAs) u otro plan de empleador calificado. Una transferencia elegible del Plan no estará sujeta a retención de impuestos sobre la renta. Una distribución del Plan puede ser transferida a otro plan elegible de jubilación a menos que la distribución (1) sea parte de una serie de pagos periódicos hechos durante toda su vida, hechos durante toda la vida suya y de su beneficiario, o durante un periodo de por lo menos 10 años o (2) sea un pago mínimo de beneficio que le sea pagado a usted directamente. También otras distribuciones pueden no ser elegibles para ser tratadas como transferencia directa. Usted puede hacer que toda o cualquier porción de su pensión sea tanto 1) pagada en una "TRANSFERENCIA DIRECTA" o 2) pagada a usted. Esta elección afectará el impuesto que adeude, según se indica a continuación:

**Los Cónyuges Sobrevivientes y Receptores Alternos también pueden transferir ciertas distribuciones del Plan. Las Distribuciones Mínimas Requeridas (RMD, por sus siglas en inglés) que ocurren cuando usted llega a la edad de 70½ o se jubile (lo que ocurra más tarde) no pueden transferirse conforme a los requisitos del Código de Rentas Internas.**

#### **K. Estado Anual**

La Oficina del Fondo le proporcionará un estado que muestra sus beneficios a fines del Año del Plan, lo que incluye las contribuciones del Empleador hechas en su nombre y el beneficio acumulado devengado a la fecha. El estado anual registra las horas por las que las contribuciones fueron hechas hasta el final de mayo antes de la Fecha de Valoración actual del 30 de junio.

#### **SI ENCUENTRA ERRORES EN SU ESTADO**

**Si encuentra errores en su estado deberá notificar inmediatamente a la Oficina del Fondo. Si usted nota cualquier error en sus horas, tasas, contribuciones o por otro lado tiene preguntas respecto a sus estados de cuentas, deberá notificar inmediatamente a la Oficina del Fondo.**

## **L. Límites del IRS al Beneficio y la Contribución**

El Congreso ha establecido límites anuales en las contribuciones del Empleador y los beneficios que pudieran aplicarse a sus beneficios del Plan. Aunque se prevé que estas reglas no deberán afectar sus beneficios, las mismas están contenidas en el Plan por razón de los requisitos del IRS.

## **M. Derechos de los Participantes en el Plan Predecesor que se Fusionó con este Plan**

Para cualquier Participante o beneficiario de un plan predecesor que se fusionó con este Plan (el Plan de Pensión de Beneficios Definidos del Local 166 de los Hod Carriers del Sur de la Bahía o el Plan de Pensión del Local 166 de los Hod Carriers del Oeste de la Bahía), o que lo va a hacer en un futuro, cualquier beneficio de jubilación anticipada o forma opcional de beneficio disponible previo a la Fecha de la Fusión no se reduce o elimina con respecto al beneficio acumulado antes de la fecha de la fusión. El Plan será interpretado para efectuar esta intención.

# **VII. BENEFICIOS DE PREJUBILACIÓN/MUERTE DE SOBREVIVIENTES**

## **A. Anualidad Prejubilación del Sobreviviente**

(1) Si un Participante con Derechos Adquiridos muere, su cónyuge sobreviviente tiene derecho a la pensión de cónyuge sobreviviente conocida como Anualidad Prejubilación de Sobreviviente. Si la muerte del Participante ocurrió después de llegar a la edad de 55, al cónyuge sobreviviente le será pagada la pensión de cónyuge sobreviviente como si el Participante se hubiera jubilado con un Beneficio Conjunto y de Sobreviviente del 50% en el día antes de la muerte.

Si la muerte del Participante ocurre antes de llegar a la edad de 55, al cónyuge le será pagada una Anualidad de Sobreviviente Prejubilación comenzando el primer día del mes siguiente al mes en el que el Participante hubiera llegado a la edad de 55 si hubiera vivido, y la cantidad de dicha Pensión será determinada como si el Participante hubiera dejado el Empleo Cubierto en la fecha de la muerte (o la fecha en la que trabajó por última vez en Empleo Cubierto si fue antes), jubilado con una Pensión de Anualidad Conjunta y de Sobreviviente al llegar a la edad de 55, y hubiera muerto el último día del mes en el que se llegó a la edad de 55.

(2) Las reglas siguientes son aplicables para la Anualidad de Sobreviviente Prejubilación:

(a) Beneficio Subsidiado. La Anualidad de Sobreviviente Prejubilación estará completamente subsidiada por el Plan lo que significa que no hay cargo al Participante o el cónyuge por dicha cobertura.

(b) Derecho a Renunciar al Beneficio Mensual de Sobreviviente. El derecho del cónyuge a la anualidad a la muerte del Participante será automático; no obstante, a la muerte del Participante, el cónyuge puede elegir otra opción de beneficio si está de otra forma permitido por el Plan;

(c) El Cónyuge es el Único Beneficiario para la Anualidad de Sobreviviente Prejubilación. El Participante no puede designar a ninguna persona que no sea el cónyuge para que reciba la Anualidad de Sobreviviente Prejubilación.

(d) Sustituye al Beneficio de Muerte en Efectivo. Si se selecciona el beneficio de Anualidad de Sobreviviente Prejubilación, no se aplicará el Beneficio de Muerte en Efectivo tras la muerte del Empleado con Derechos Adquiridos.

(e) A ser Aplicable el Requisito de Matrimonio de Un-Año. Se proporcionará cobertura de Anualidad de Sobreviviente Prejubilación al cónyuge sólo si el Participante hubiera estado casado con el cónyuge por lo menos por un año inmediatamente previo a la muerte del Participante.

## **B. Beneficio en Efectivo por Muerte**

Al recibir la prueba de la muerte del Empleado Cubierto previo a la jubilación del Participante, el Beneficio por Muerte en Efectivo es pagadero al beneficiario designado del Empleado Cubierto; no obstante, siempre y cuando este Beneficio por Muerte en Efectivo sólo estará disponible para los beneficiario de los Empleados Cubiertos sin un cónyuge elegible a la Anualidad de Sobreviviente Prejubilación, y al cónyuge elegible de un Empleado Cubierto si dicho cónyuge elige recibir el Beneficio por Muerte en Efectivo según se dispone en esta sección, en lugar de la Anualidad de Sobreviviente Prejubilación. La cantidad del Beneficio por Muerte en Efectivo es el mayor de \$1,000 multiplicado por el número de los Créditos de Beneficio de Servicio Futuro del Participante o 60 pagos del beneficio mensual acumulado.

## **VIII. IRS Y OTRAS REGLAS DE DISTRIBUCIÓN/ÓRDENES DE DIVORCIO (QDROS)**

### **A. Distribuciones Requeridas por el IRS – Reglas de la Edad de 70½**

Un Participante que llega a la edad de 70-½ puede optar por recibir sus beneficios independientemente de si se jubila. Al llegar a la edad de 70½, el Plan tiene que garantizar que usted comience a recibir sus beneficios de pensión, a menos que usted continúe trabajando en Empleo Cubierto. **No obstante, no tomar la RMD [Distribución Mínima Requerida] resultará en una penalización significativa.** (Si usted es propietario de un cinco por ciento o más de un empleador contribuyente, al Plan se le requerirá de acuerdo con las reglas del IRS que comience a pagar su beneficio a la edad de 70½ incluso si todavía está trabajando).

Un Participante que se rehúsa a aceptar el pago de beneficios cuando él o ella adquieren el derecho a ello se supondrá que ha optado por diferir los pagos hasta llegar a la edad de 70½. Si un Participante soltero llega a la edad de 70½, pero se rehúsa a presentar la solicitud de pensión, al Participante se le considerará que ha elegido la distribución en una suma global. El Plan deberá hacer o intentar dicha distribución en la manera y en el periodo considerado razonable de acuerdo con las circunstancias. Si el Plan no está seguro en cuanto al estado civil del Participante, el Plan deberá asumir que el individuo está casado según se dispone más adelante con los fines de realizar la distribución requerida bajo esta sección.

Si un Participante casado llega a la edad de 70½, pero no presenta la solicitud de pensión, al Participante se le considerará que ha elegido una Anualidad Conjunta y de Sobreviviente del 50%. Al determinar dicho beneficio, al cónyuge del Participante se le considerará que es cinco años menor que el Participante. Si el Plan posteriormente se entera de que la edad del cónyuge es diferente de la

supuesta, el Plan puede hacer los ajustes apropiados, incluyendo una reducción de beneficio, para justificar dicha diferencia.

Retención del 10% del impuesto federal sobre ingresos, a menos que elija una tasa diferente o usted elija que no se haga retención alguna. Ciertos estados también requieren la retención.

#### **PENALIZACIÓN POTENCIAL DEL IRS IMPUESTA EN SU CONTRA**

El IRS impone una penalización seria en su contra si no comienza a recibir sus beneficios de pensión para el 1 de abril del año siguiente a la fecha en la que usted llega a la edad de 70½ o en la fecha en que se jubila, lo último que ocurra. Si usted es propietario del 5 por ciento tiene que comenzar a recibir beneficios a la edad de 70½ incluso si todavía está trabajando.

### **B. Reglas de Distribución del Código de Rentas Internas**

Conforme al Código de Rentas Internas, el Plan contiene ciertas otras reglas de distribución de beneficios.

Primero, si usted muere después de que ha comenzado el pago de su pensión y una porción de su pensión permanece sin pagar, los pagos a su beneficiario tienen que hacerse por lo menos tan rápidamente como se disponga en la forma de pago que se esté haciendo al momento de su muerte.

Segundo, si su muerte ocurre antes de que haya comenzado la distribución de su pensión, la distribución de sus beneficios de pensión tiene que ser completada para el 31 de diciembre del año calendario que contenga el quinto aniversario de su muerte. No obstante, si sus beneficios son pagaderos a un beneficiario designado, la distribución puede ser realizada a lo largo de toda la vida (o expectativa de vida) del beneficiario designado, pero los pagos tienen que comenzar a partir del 31 de diciembre del año inmediatamente siguiente al año en el que usted murió. Si su cónyuge es el beneficiario, sin embargo, él o ella no tienen que comenzar a recibir beneficios hasta el 1 de abril siguiente al año en que hubiera cumplido la edad de 70½.

### **C. Derechos del Ex Cónyuge – Órdenes de Relaciones Domésticas**

Si usted está divorciado, su ex cónyuge puede tener derecho a una porción de su pensión o a toda ella. Al Plan se le requiere por la ley federal que cumpla con una orden judicial que adjudique una porción o todos los beneficios de pensión a un ex cónyuge, hijo u otro beneficiario si la orden califica como Orden Calificada de Relaciones Domésticas (“QDRO”, por sus siglas en inglés) según se define en ERISA. Una QDRO (Orden Calificada de Relaciones Domésticas) es una orden judicial que crea o reconoce la existencia de un ex cónyuge o el derecho del hijo a recibir todo o una porción de sus beneficios acumulados de pensión.

Los pagos de beneficios a un ex cónyuge conforme a una Orden Calificada de Relaciones Domésticas (QDRO) no comienzan hasta la fecha más temprana en la que el Participante sería elegible para recibir un pago del Plan (si está permitido por una QDRO). Cuando usted presenta su solicitud de pensión, se le requiere que proporcione a la Oficina del Fondo la información en cualquier acción pendiente o previa de divorcio (incluso órdenes viejas de divorcio). Esto incluye una Sentencia Final y/o Interlocutoria, convenio de acuerdo matrimonial y cualquier documento relacionado.

Usted, su cónyuge o ex cónyuge pueden solicitar los procedimientos del Plan para tramitar las órdenes de relaciones domésticas que incluyen una muestra que contiene una muestra de lenguaje aceptable al Plan. Usted o su abogad (o su cónyuge o su abogado) pueden presentar una QDRO (Orden Calificada de Relaciones Domésticas) al asesor legal del Plan previo a la presentación a un tribunal. El Asesor entonces proporcionará aviso sobre cualquier cambio requerido.

#### **UN DIVORCIO NO RESUELTO PUEDE RETRASAR LA PENSIÓN**

Las disputas no resueltas respecto a un divorcio y sus beneficios de pensión pueden retrasar el pago de su pensión.

Si al Plan se le notifica sobre una acción pendiente de divorcio o recibe un alegato judicial conocido como una “Solicitud de Combinación de Acciones” o un documento similar, el Plan tiene la discreción de retrasar el pago de sus beneficios del Plan por un periodo razonable para darle tiempo a las partes para que preparen una QDRO (Orden Calificada de Relaciones Domésticas), incluso si su solicitud de pensión se encuentra en los archivos. Si parece que su ex cónyuge u otro beneficiario alternativo está solicitando sólo una porción de su pensión, el Plan puede, a su discreción, distribuirle a usted dicha porción de su pensión que no se ha abordado por la QDRO (Orden Calificada de Relaciones Domésticas). Es más, si un cónyuge u otra persona no buscan una QDRO de forma oportuna, el Plan puede proceder con la distribución.

#### **D. Sus Beneficios No Pueden Ser Asignados en la Mayoría de las Situaciones**

Usted no puede pedir un préstamo o de otro modo prometer cualquier parte de sus beneficios de pensión como garantía o colateral para un préstamo o por otro lado transferir sus derechos. Su pensión está exenta de reclamaciones o acreedores, tales como embargos o ejecuciones, salvo ciertas órdenes de divorcio y de pensión alimenticia, tal y como se establece en la Sección C anterior, ciertos gravámenes del Servicio de Rentas Internas, y como de otro modo sea requerido por la ley aplicable.

#### **E. Sobrepagos Recuperables por el Plan**

Como Participante o Beneficiario, usted tiene derecho solamente a la cantidad y forma de beneficios, descritos en el documento del Plan, según enmendado de vez en cuando. **Si usted recibe una cantidad o beneficio inapropiados del Plan y usted advierte ese hecho, el Plan requiere que usted notifique el sobrepago a la Oficina del Fondo y reembolse las cantidades en exceso.** Si usted o cualquier beneficiario recibe un sobrepago de beneficios, el Plan reducirá o compensará cualquier beneficio futuro para recuperar el sobrepago, a menos que se puedan hacer otros arreglos a satisfacción de la Junta de Fideicomisarios para la recuperación del sobrepago.

El Plan retendrá por lo menos un 25% de sus pagos de pensión hasta que el sobrepago sea recuperado por el Plan y en la medida permitida por la ley, el Plan puede retener hasta un 100% de sus pagos mensuales hasta que el sobrepago sea recuperado. El Plan también está autorizado a compensar las ganancias perdidas en los sobrepagos y los honorarios y costos de abogados incurridos por el Plan como resultado del sobrepago. El Plan también tiene que presentar una reclamación en contra de su patrimonio o cualquier otra persona o entidad si todavía se adeudan las cantidades al momento de su muerte y no hay fondos suficientes, incluyendo cualquier beneficio por muerte pagadero a su

beneficiario, para recuperar el sobrepago. Cualquier fondo adeudado por el Participante al Plan será deducido de cualquier beneficio por muerte que sea pagadero como resultado de la muerte del Participante.

## **F. Obligaciones del Jubilado**

Una vez que se jubile y comience a recibir sus beneficios de pensión, deberá mantener informado a la Oficina del Fondo sobre los cambios en su estatus que puedan ocurrir. Estos incluyen un cambio en su dirección postal, su regreso al trabajo en la Industria de Edificios y Construcción y la muerte de su Cónyuge (si está recibiendo pagos de una Anualidad Conjunta y de Sobreviviente). Si no lo hace podría resultar en que se retrasen o cesen sus pagos de pensión. Sus beneficios de pensión podrían retrasarse o cesarse debido a lo siguiente:

1. Cambio de Dirección. Si usted se muda y no notifica a la Oficina del Fondo, cualquier beneficio de pensión que no pueda entregarse se retendrá sin interés hasta que usted proporcione la dirección correcta a la Oficina del Fondo. La Oficina del Fondo tampoco tendrá la capacidad de proporcionarle cualquier información actualizada sobre el Plan, tales como cambios importantes del Plan.

2. Verificación de Elegibilidad Continuada. Después que se jubile, la Oficina del Fondo puede solicitar periódicamente que usted complete una declaración verificando que todavía está vivo y que no está re empleado en la Industria de Edificios y Construcción. Su declaración que verifica esta información tiene que estar certificada y ser devuelta a la Oficina del Fondo. **Si no devuelve la declaración, sus beneficios de pensión serán suspendidos hasta que la declaración sea recibida por la Oficina del Fondo.**

## **IX. REGRESO AL TRABAJO – SUSPENSIÓN DE BENEFICIOS**

Cuando se jubile, se le requerirá firmar un formulario indicando que ha leído y entiende las reglas de suspensión de beneficios del Plan.

Si está recibiendo un beneficio de pensión del Plan, sus beneficios serán suspendidos en ciertas circunstancias, según se explica más adelante:

### **A. Empleo Prohibido en la Industria de Edificios y Construcción**

1. No Trabajar Previo a la Edad de 62. Si usted regresa a trabajar después de su jubilación, sus beneficios pueden ser suspendidos durante el tiempo en el que esté trabajando. Sus beneficios serán suspendidos si regresa a cualquier trabajo en la Industria de Edificios y Construcción en los Estados Unidos antes de que llegue a la edad de 62. **Es más, no será elegible para jubilarse nuevamente y comenzar a recibir una pensión mensual hasta que llegue a la edad de 62.**

Los términos “Industria de Edificios y Construcción” o “Industria de Servicio” incluyen el trabajo en la Industria de los Hod Carriers, ya sea para un Empleador participante o no-participante, que haga uso de una o más destrezas utilizadas en un trabajo para el cual el Plan tenía derecho en cualquier momento a recibir contribuciones a nombre del Empleado jubilado; siempre y cuando la destreza se aprendió durante un periodo significativo de capacitación o práctica (ya sea adquirida durante la

participación en el Plan). Esto incluye trabajo con carácter administrativo, supervisor o ejecutivo, y a las personas con intereses propietarios en un negocio.

Dicho trabajo, conocido como “empleo prohibido”, incluye, pero no se limita a, (1) trabajo en un empleo del tipo realizado por los Empleados cubiertos por el Plan, también conocido como “Empleo Cubierto”, (2) trabajo que requiere directa o indirectamente el uso de las mismas destrezas usadas por los Empleados cubiertos por el Plan a la fecha en la que la Pensión se hizo efectiva; (3) trabajo en un empleo por compensación o salarios de cualquier clase o por ganancia en la Industria de Edificios y Construcción en el área geográfica cubierta por el Plan; (4) trabajo en el que usted supervisa a Empleados en la misma industria u oficio o que directa o indirectamente usan las mismas destrezas que los Empleados cubiertos por el Plan a la fecha en que usted se jubile.

Con fines de determinar si usted ha estado empleado en Empleo Prohibido, “horas” u “horas de servicio” incluyen todas las horas por las que recibe o tiene derecho a compensación ya sea por trabajo real, enfermedad, incapacidad (incluyendo la discapacidad) o despido.

**“Empleo Prohibido” se interpreta en su sentido más amplio.** El mismo incluye empleo en el que se paga un salario (el cual incluye un pago en base a una tarifa por horas, diaria, semanal, quincenal, bimensual, anual o cualquier otra), trabajo en el que a usted se le considere un “contratista independiente”, trabajo en el que usted recibe un beneficio diferido, o trabajo en el que usted recibe nada de valor (o recibirá nada de valor) a cambio de los servicios prestados.

2. Trabajo Limitado Después de la Edad de 62. Después de su Edad Normal de Jubilación (el primero del mes después de llegar a la edad de 62), sus beneficios serán suspendidos si regresa al trabajo por 40 horas o más al mes en la Industria de Edificios y Construcción en California. Esto incluye, pero no se limita a:

(1) El tipo de trabajo desempeñado por los Empleados cubiertos por el Plan a la Fecha Efectiva de su Jubilación; o

(2) Que requiere directa o indirectamente el uso de las mismas destrezas empleadas por los Empleados Cubiertos a la fecha efectiva de su Pensión; o

(3) Cualquier supervisión de Empleados en la misma industria u oficio directa o indirectamente usando las mismas destrezas que los Empleados cubiertos por el Plan en la fecha en la que se jubiló. Esto incluye empleo por cuenta propia, salariado, por horas y empleo con contrato independiente.

## **B. Suposiciones**

Si está jubilado y recibiendo beneficios de pensión conforme al Plan, tiene que reportar inmediatamente a la Junta de Fideicomisarios por escrito cualquier empleo en la Industria de Edificios y Construcción. Si usted no reporta su empleo, y los Fideicomisarios descubren que ha estado trabajando en la Industria de Edificios y Construcción, ellos actuarán en base a una suposición refutable de que usted ha estado trabajando 40 horas al mes por lo menos. Además, si la Junta de Fideicomisarios se entera de que usted trabajó en empleo en la Industria de Edificios y Construcción en el lugar de la obra, los Fideicomisarios supondrán que usted ha estado empleado en la misma obra con el mismo Empleador

durante todo el tiempo que el empleado ha estado trabajando en esa obra. No obstante, usted tendrá la oportunidad de probar que estas suposiciones no son verdaderas.

### **C. Acceso a la Información**

Si se solicita, tiene que proporcionar a la Junta de Fideicomisarios los documentos u otra información con el propósito de verificar el empleo, tales como fichas horarias, diarios o registros, declaraciones de impuestos (incluyendo los apéndices), formularios W-2, y cualquier otro registro de empleo o relativo a ingresos. Usted también tiene que cumplir con cualquier solicitud del Plan que usted solicite información de un Empleador, contratista, subcontratista, sindicato, agencia gubernamental o cualquier otra persona o entidad relativa al empleo después de jubilación.

### **D. Solicitar Determinación**

Usted puede solicitar a la Junta de Fideicomisarios una determinación de si un empleo específico contemplado está prohibido conforme al Plan. La Junta de Fideicomisarios le proporcionará su determinación dentro de un tiempo razonable, sin exceder de noventa (90) días, a menos que a los Fideicomisarios no se les haya proporcionado información suficiente para hacer dicha determinación o a menos que existan circunstancias especiales.

### **E. Avisos**

1. Reglas de Suspensión. El Plan le notificará por correo de primera clase si le suspende su pensión. Este aviso incluirá una descripción de las razones específicas para la suspensión, una descripción general de la disposición del Plan relativa a la suspensión de beneficios. Está disponible tras solicitud por escrito a la Oficina del Fondo una copia de la regulación 2530.203-3, que rige las suspensiones.

Usted tiene derecho a revisar la decisión del Plan de suspender sus beneficios presentando una solicitud por escrito al Plan dentro de los 60 días desde la fecha del aviso de suspensión. El procedimiento de las reclamaciones y apelaciones del Plan, tal y como se resume en el Artículo XIII se aplica a la suspensión de beneficios.

2. Su Obligación de Notificar al Plan. Usted tiene que notificar a la Oficina del Fondo inmediatamente por escrito después de que comience un trabajo del tipo que está o puede estar prohibido bajo el Plan (o antes de comenzarlo).

3. Termina el Empleo. Si sus pagos mensuales han sido suspendidos, deberá notificar al Plan cuando haya terminado su empleo prohibido. El Plan puede continuar reteniendo su pensión hasta que usted proporcione aviso escrito a la Oficina del Fondo Fideicomiso.

### **F. Reanudación del Pago**

Si usted está empleado en Empleo Prohibido, sus pagos de pensión serán suspendidos por un periodo igual al número de meses durante los cuales estuvo empleado en Empleo Prohibido.

Si el Plan le ha pagado una pensión mensual por cualquier mes en el que participó en Empleo Prohibido, el Plan puede compensar dichas cantidades de pagos mensuales futuros. Al hacer dichas

deducciones el Plan puede deducir sus pagos mensuales futuros de pensión en un 100% por los tres primeros meses de cualquier pago de pensión al cual usted por otro lado hubiera tenido derecho y hasta 25% de pagos mensuales futuros hasta que se haya recuperado la cantidad completa del sobrepago. El Plan tendrá el derecho de exigir el reembolso por los sobrepagos hechos previo a que el Plan se enterase de su empleo prohibido. El Plan también tendrá derecho a reembolso por los honorarios y costos de abogados incurridos por el Plan en la aplicación de estas reglas.

## **X. BENEFICIOS POR MUERTE/BENEFICIOS PREJUBILACIÓN DEL SOBREVIVIENTE**

### **A. Designación de Beneficiario**

**IMPORTANTE**

**Usted deberá proporcionar al Plan el nombre y la dirección de su beneficiario o sus beneficiarios.**

La Oficina del Fondo le proporcionará un formulario de designación de beneficiario. Usted puede cambiar a su beneficiario en cualquier momento, excepto si está casado, su cónyuge tiene que consentir a cualquier designación de beneficiario (que no sea dicho cónyuge) y la forma del beneficio. Cada designación de beneficiario o beneficiarios tiene que ser por escrito, firmada, en un formulario aceptable a la Oficina del Fondo y presentada y recibida por el Plan durante el transcurso de su vida.

Si no se ha designado beneficiario o ningún beneficiario le ha sobrevivido, la distribución de sus beneficios de pensión será hecha a su cónyuge, si lo hay, y si no hay ninguno, en partes iguales a sus hijos, naturales o adoptados; si ninguno le sobrevive, a sus padres; luego a sus hermanos y hermanas; finalmente, a su patrimonio si o hay sobrevivientes.

### **B. Beneficiario No-Cónyuge**

Un beneficiario no-cónyuge puede optar por que los beneficios pagaderos le sean pagados en una Transferencia Directa o una IRA heredada.

## **XI. PÉRDIDA POTENCIAL O PAGO RETRASADO DE BENEFICIOS**

Usted o su beneficiario podrían sufrir una reducción de sus beneficios de pensión y/o pagos retrasados en por lo menos las circunstancias siguientes:

### **A. Divorcio u Orden de Pensión Alimenticia ("QDRO")**

Conforme a una Orden Calificada de Relaciones Domésticas, un Tribunal puede adjudicar a un cónyuge, ex cónyuge, hijo u otro dependiente una porción o todos sus beneficios de pensión mensuales. El pago también puede ser requerido por una Orden judicial a ser pagado a una agencia de pensión alimenticia del condado o del estado.

**B. Servicio de Derechos Adquiridos o Crédito de Beneficios Insuficientes**

Si usted no acumula los años mínimos de Servicio Acreditado (para adquirir los derechos) para una Jubilación Normal, Anticipada o por Incapacidad, no tendrá derecho a una Pensión.

**C. Interrupción en el Servicio (no trabajar en Empleo Cubierto)**

Una Interrupción Permanente en el Servicio que ocurra antes de que usted adquiera los derechos tiene el efecto de cancelar sus años de Créditos de Derechos Adquiridos y Créditos de Beneficio.

**D. Empleo Prohibido en la Industria de Edificios y Construcción**

Si después de su jubilación usted se dedica a ciertos tipos de trabajo en la Industria de Edificios y Construcción, conocido como Empleo Prohibido, sus beneficios pueden ser suspendidos según se describe en el Artículo XI anterior.

**E. No Presentar una Solicitud Completa**

Si usted no presenta una solicitud completa, habrá una demora en el pago de sus beneficios.

**F. Información Incompleta/Declaraciones Falsas**

Si usted no proporciona información o da información falsa para verificar incapacidad, edad, información de beneficiario, estado civil u otra información vital, el pago de su pensión se retrasará o cesará. Es más, si usted hace una declaración falsa al Plan o a otros funcionarios respecto al pago de beneficios u otros asuntos relativos al Plan, usted será responsable ante el Plan por cualquier beneficio pagado en base a dichas declaraciones o información falsa, y cualquier honorario y costos de abogados incurridos para efectuar la recuperación o en los que fueron incurridos como resultado de la declaración o información falsa. Esto incluye, pero no está limitado a los costos incurridos por la Oficina del Fondo, honorarios razonables de abogados y cargos por interés. El Plan puede deducir cualquiera de esos honorarios y costos de los beneficios que sean de otro modo pagaderos a usted, a un beneficiario, su patrimonio u otras personas.

**G. Desaparición/Correo Devuelto**

Si la Oficina del Fondo no puede localizarle (por ejemplo, su estado anual es devuelto en el correo y el Plan no tiene su dirección), el Plan dejará de emitir un pago de pensión.

**H. Límites de Beneficios/Contribuciones al IRS**

Las contribuciones anuales del Empleador al Plan a su nombre no pueden exceder de la cantidad máxima permitida por el Código de Rentas Internas y los reglamentos aplicables del IRS. Aunque la Junta de Fideicomisarios no prevé que esto ocurra, el Plan contiene disposiciones para abordar esta situación.

## **I. Impagos del Empleador**

Si su Empleador no hace las contribuciones al Plan en su nombre por su Empleo Cubierto, usted puede perder los beneficios a los que de otra forma hubiera tenido derecho.

## **J. Reglas de Protección de la Pensión**

Si la condición del Plan se deteriorara en tal manera que ocasionara que fuera un plan “en peligro” bajo la Ley de Protección de la Pensión, la Junta de Fideicomisarios puede reducir sus beneficios de pensión.

## **K. Muerte**

Si usted muere antes de cumplir con los requisitos para un beneficio por muerte conforme al Plan o no designa a un Beneficiario o no puede localizarse a un Beneficiario elegible, no se pagarán beneficios algunos tras su muerte.

## **L. Reembolso de Sobrepagos**

Si el Plan hace un sobrepago a usted o a su beneficiario, a usted o a su beneficiario se les requerirá reembolsar al Plan. Es más, si el Plan se ve forzado a incurrir en honorarios y costos legales para recuperar un sobrepago, usted y/o su beneficiario serán responsables de dichos honorarios y costos.

## **M. Disputa de Beneficiario – Acción de Interpelación Potencial**

Si hay una disputa entre los beneficiarios, al Plan se le puede requerir que presente una acción de interpelación u otra judicial solicitando orientación del Tribunal sobre a quién realizar la distribución. Los honorarios y costos legales asociados con cualquiera de dichas disputas pueden deducirse de la pensión o los beneficios por muerte.

# **XII. APLAZAMIENTO DE IMPUESTOS/RETENCIÓN/TRANSFERENCIAS**

## **A. Aplazamiento de Impuestos**

Una ventaja de este Plan es que las contribuciones no gravadas del empleador al Plan ~~dólares~~ acumulan ganancias no gravadas para su jubilación. **Usted pagará impuestos solamente cuando reciba sus beneficios.** La cantidad de impuestos que usted adeudará dependerá de cómo y cuándo se le pagan sus beneficios y basado en las leyes fiscales en vigor en ese momento. Al Plan se le requiere por la ley federal retener para los impuestos el 20% de cierta suma global y de otras distribuciones del Plan (ver la sección B más adelante). Para los pagos mensuales u otros pagos periódicos, el impuesto federal sobre la renta será retenido a menos que elija otra cosa.

## B. Reglas de Retención de Impuestos en los Pagos de Pensión

Los impuestos federales y estatales sobre la renta se retienen de sus pagos de pensión a menos que usted elija otra cosa. Cuando se jubile, tiene que notificar a la Oficina del Fondo en los formularios apropiados del Plan si desea la retención de impuestos. **Puede que desee consultar con un asesor fiscal para hablar sobre su pago y las opciones de retención y las consecuencias fiscales de la distribución.**

### **RETENCIÓN INSUFICIENTE DE IMPUESTOS** **(Potencial de Estar en una Escala Más Alta de Impuestos)**

La retención federal y estatal de impuestos en su pago de pensión puede ser insuficiente para cumplir con sus obligaciones fiscales. **La distribución del Plan, la cual aumentará su impuesto tributable, puede, en muchos casos, colocarle en una escala más alta de impuestos lo que requiere un pago de impuestos de mucho más de la cantidad retenida por el Plan (aparte de que podría haber un impuesto estatal mayor).**

Los Participantes que optan por tomar una distribución son responsables de satisfacer las reglas de distribución del IRS y de cualquier consecuencia fiscal de la distribución. Las distribuciones a los Participantes se reportan anualmente en el Formulario 1099R del IRS, que se le envía a usted (y al IRS) en enero con posterioridad al año calendario en el que se emitió la distribución.

## XIII. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIONES Y APELACIÓN

### A. Procedimiento de Reclamaciones y Apelación

El Plan que está disponible para revisión mediante cita en la Oficina del Fondo, o mediante solicitud por escrito de la Oficina del Fondo, contiene un procedimiento de reclamaciones y apelación que tiene que seguirse. Asegúrese de leer el procedimiento de reclamaciones atentamente antes de presentar una reclamación o demanda respecto a su pensión o el Plan. Los procedimientos están resumidos en los párrafos B-D más adelante.

Una solicitud para beneficios tiene que ser hecha por escrito en el Formulario de Solicitud disponible en la Oficina del Fondo. La solicitud deberá ser presentada por lo menos cien (100) días \previos a la fecha en la que el pago de los beneficios del Participante va a comenzar a hacerse.

El propósito del procedimiento de reclamaciones es hacer posible que las reclamaciones y disputas se resuelvan justa y eficientemente sin necesidad de litigios y honorarios de abogados costosos. **No puede entablarse ninguna demanda que afecte al Plan a menos que el procedimiento de apelación del Plan se siga (y vea la Sección D más adelante para el plazo de tiempo para entablar demandas).**

### B. Negativa de una Reclamación y Derechos de Apelación

Conforme a los procedimientos establecidos en el Plan y según lo requerido por ERISA, si su reclamación para un beneficio de pensión es denegada total o parcialmente, usted recibirá una explicación por escrito incluyendo las razones específicas de la negativa. Se le notificará dicha negativa por escrito dentro de los 90 días después del recibo de dicha solicitud o reclamación (en la mayoría de las situaciones, mucho antes de los 90 días). Se puede requerir una extensión de tiempo que no exceda

de los 90 días en circunstancias especiales. En muchas situaciones, hay demoras debido a la información requerida por la Oficina del Fondo para tramitar una solicitud (tal como un acta de nacimiento y/o certificado de matrimonio). Usted entonces tiene el derecho de que la Junta de Fideicomisarios revise y reconsidere su reclamación. Si tiene alguna pregunta respecto al Plan o su beneficio, usted tiene el derecho de presentar una carta a la Oficina del Fondo solicitando una respuesta. El Plan le responderá de una manera oportuna (dentro de treinta días).

Para hacer que su reclamación negada sea revisada o si una cuestión no se resuelve o cualquier beneficiario está en desacuerdo con cualquier acto, omisión o decisión por la Oficina del Fondo, usted tiene que presentar a la Oficina del Fondo una apelación por escrito dentro de los 60 días de su recibo de la negativa inicial por parte de la Junta de su reclamación u otra acción adversa. Su apelación tiene que indicar las razones específicas de que la negativa de la reclamación u otra acción adversa estaban equivocadas. **Si usted no presenta una apelación escrita dentro de ese periodo, no habrá revisión de su reclamación.**

Usted puede presentar documentos o registros justificativos, y puede examinar los registros del Plan pertinentes a su disputa. Usted tiene el derecho a la representación a lo largo del procedimiento de revisión.

Se llevará a cabo una revisión de su apelación y se emitirá una decisión por la Junta de Fideicomisarios para la próxima reunión regularmente programada del Fideicomiso, a menos que la apelación se reciba dentro de los treinta días de dicha reunión o que existan circunstancias especiales que requieran tiempo adicional. Usted puede solicitar o la Junta de Fideicomisarios puede solicitar que usted comparezca en la audiencia sobre su apelación. No obstante, los Fideicomisarios tienen la discreción exclusiva sobre si celebrar una audiencia y sobre usted va a comparecer en dicha audiencia.

La decisión sobre la revisión se hará por escrito y, si su apelación es denegada, incluirá la razón o las razones específicas de la negativa. No hay arbitraje obligatorio de ninguna reclamación o apelación denegada. Las partes pueden acordar mutuamente en arbitraje, pero eso es voluntario solamente.

Si usted cree que tiene derecho a un beneficio no relativo a Incapacidad que no está recibiendo, puede hacer una solicitud por escrito al Plan (o su representante) para el beneficio. Si su solicitud es denegada, será informado mediante aviso escrito dentro de los 90 días después de que el Plan recibió su solicitud. Si la Junta de Fideicomisarios necesita más de 90 días para revisar su reclamación de beneficios, usted será informado mediante aviso por escrito dentro de los 90 días después del recibo de su reclamación. El aviso le informará por qué el Plan necesita más tiempo (el cual no puede exceder de 90 días adicionales), y la fecha para la que usted puede esperar una decisión.

### **C. Reclamaciones por Incapacidad y Apelaciones**

Las apelaciones que tienen que ver con reclamaciones por incapacidad y/o en las que se requiere que se revisen las determinaciones dentro de los 45 días del recibo por parte del Plan de la apelación a menos que existan circunstancias especiales. Puede ser necesaria una extensión de tiempo que no exceda de los 30 días debido a asuntos fuera del control del Plan. El aviso de extensión incluirá aparte de las razones para la negativa, los estándares en los que se basa el derecho a beneficios; los temas no resueltos que impiden una decisión sobre la reclamación y la información adicional necesaria para resolver esos temas. El Reclamante tendría por lo menos cuarenta y cinco (45) días para proporcionar la información especificada, si la hay. La fecha límite para que la Junta de Fideicomisarios

emita su decisión se suspende desde la fecha en la que la notificación de la extensión es enviada al Reclamante hasta la fecha en que se reciba una respuesta del Reclamante.

Cualquier aviso de una determinación adversa de beneficio deberá incluir, aparte de las razones para la negativa (1) la regla específica, guía, protocolo, u otro criterio similar, si alguno, sobre los que se basan para hacer una determinación (si es aplicable); y (2) una explicación del juicio científico o clínico para la determinación si la determinación adversa de beneficio se basó en una necesidad médica u otra exclusión o limitación similar.

Si la solicitud de beneficios de una reclamación es denegada, el Reclamante o el representante debidamente autorizado del Reclamante puede pedir a la Junta de Fideicomisarios una revisión de la decisión. La petición de revisión deberá ser presentada por el Reclamante o por el representante debidamente autorizado del Reclamante a la Oficina del Fondo dentro de los ciento ochenta (180) días del recibo de la notificación de la determinación adversa de beneficios.

El Reclamante deberá tener acceso a los documentos relevantes, registros y otra información pertinente, incluyendo cualquier declaración de política u orientación con respecto al Plan relativa a la opción de tratamiento o beneficio denegados por el diagnóstico del Reclamante, sin atender a si dicho asesoramiento o declaración fue la base para hacer la determinación del beneficio. La Junta de Fideicomisarios no otorgará ninguna deferencia a la determinación inicial de beneficio. Si la determinación adversa de beneficio está basada total o en parte en un juicio médico, la Junta de Fideicomisarios deberá consultar con un profesional de atención a la salud con la capacitación y experiencia apropiadas en el campo de la medicina que tiene que ver con el juicio médico. Dicho consultor deberá ser diferente de cualquier individuo consultado en conexión con la determinación inicial o el subordinado de dicha persona.

El Reclamante será notificado sobre la decisión de la Junta de Fideicomisarios por escrito. Cualquier aviso de determinación adversa de beneficio deberá incluir, aparte de las razones de la negativa, (1) la regla específica, guía, protocolo u otro criterio similar, si alguno, que fueran la base para hacer la determinación; y (2) una explicación del juicio científico o clínico para la terminación de la negativa si la negativa se basó en una necesidad médica u otra exclusión o límite similares.

#### **D. Periodo de Limitación de Un Año para Presentar Demandas**

Al agotar los procedimientos anteriores de reclamaciones y apelación, si usted todavía no se encuentra satisfecho, su próximo paso es presentar una demanda si así lo desea y dicha demanda está permitida bajo ERISA u otra ley aplicable. **Ninguna acción legal puede ser iniciada o mantenida en contra del Plan, un Fideicomisario, la Junta de Fideicomisarios, u otra persona o entidades que tengan que ver con la negativa o la decisión que se apela más de un año después de la determinación de su apelación por la Junta de Fideicomisarios, o si no es una apelación formal, un año después del acto u omisión que usted está cuestionando.**

## **XIV. ENMIENDA/TERMINACIÓN/FUSIÓN DEL PLAN**

### **A. Enmienda del Plan**

La Junta de Fideicomisarios puede enmendar el Plan en cualquier momento.

Cualquier enmienda puede aplicarse a todos los grupos y/o Participantes cubiertos por el Plan o sólo a ciertos grupos de Participantes. Pueden realizarse enmiendas retroactivas en la medida permitida bajo ERISA y otra ley aplicable. Salvo como sea permitido o requerido por la ley aplicable, una enmienda no puede deshacerse de los beneficios adquiridos que se hayan adquirido previamente.

### **B. Fusión o Consolidación o Transferencia de Activos**

En la eventualidad de una fusión o consolidación del Plan con cualquier otro plan de pensión o transferencia total o parcial de los activos o pasivos del Plan a ese otro plan, cada Participante tiene derecho a un beneficio inmediatamente después de la fusión, consolidación o transferencia que sea por lo menos equivalente al beneficio al cual dicho Participante tendría derecho a recibir antes de dicha fusión, consolidación o transferencia. El Plan aceptará la transferencia de activos de otro Plan tras la aprobación de la Junta de Fideicomisarios.

### **C. Terminación del Plan**

Las partes en los convenios de negociación colectiva entre el Local 166 de los Hod Carriers y las diversas asociaciones de Empleadores pueden terminar el Plan total o parcialmente. Aunque no hay la intención de terminar el Plan, no hay garantía de que el Plan vaya a durar para siempre.

En la eventualidad de la terminación o terminación parcial del Plan, los activos que queden entonces, después de pagar por los gastos del Plan, serían distribuidos entre los Participantes, y cada Participante habría adquirido 100% de los derechos en sus beneficios acumulados. Los activos no se devuelven a ningún Empleador (a menos que el Empleador sea un Participante en el Plan).

Una vez que se termina el Plan y se han distribuido todos los activos, la Junta de Fideicomisarios quedará exenta de toda responsabilidad conforme al Plan y los Participantes no tendrán más derechos o reclamaciones.

### **D. Protección del Beneficio/Garantía de la PBGC en la Eventualidad de la Terminación del Plan**

Sus beneficios de pensión bajo este plan de empleadores múltiples están asegurados por la Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión (PBGC, por sus siglas en inglés), una agencia federal de seguros, si el Plan se termina. Actualmente, el Plan paga una prima anual de seguro por cada participante a la PBGC. Si el Plan se termina sin el dinero suficiente para pagar todos los beneficios, la PBGC intervendrá para pagar ciertos beneficios de pensión. Un plan de empleadores múltiples es un arreglo de pensión negociado colectivamente que tiene que ver con dos o más Empleadores no

relacionados, usualmente en una industria común. La PBGC garantiza ciertos beneficios normales de jubilación adquiridos, beneficios de jubilación anticipada y ciertos beneficios por incapacidad y calificados prejubilación de sobreviviente (que son los beneficios por muerte prejubilación pagaderos al cónyuge sobreviviente de un participante que muere antes de comenzar a recibir los pagos de beneficios). Sin embargo, la PBGC no garantiza todos los tipos de beneficios y la cantidad de protección de beneficios está sujeta a ciertas limitaciones.

Bajo el programa de terminación del plan de empleadores múltiples de la PBGC, la PBGC dispone asistencia financiera mediante préstamos a los Planes que sean insolventes. Un plan de empleadores múltiples, tal como este Plan, se considera insolvente si el Plan no es capaz de pagar beneficios (por lo menos equivalentes al límite de beneficios garantizado de la PBGC) cuando se venzan. Antes de que el Plan reciba asistencia financiera de la PBGC, el mismo tiene que suspender los pagos que excedan del nivel de garantía.

El beneficio máximo que la PBGC garantiza está fijado por ley. Sólo están garantizados los beneficios por los que usted ha ganado el derecho de recibirlos y que no pueden perderse (llamados beneficios adquiridos). Bajo el programa de empleadores múltiples, la garantía de la PBGC equivale a los años de servicio del Participante multiplicados por (1) el 100% de los primeros \$11 de la tasa de acumulación mensual de beneficio y (2) el 75% de los próximos \$33 de la tasa de acumulación, multiplicado por cada año de servicio acreditado. La garantía máxima de la PBGC, por lo tanto, es \$35.75 por mes multiplicada por los años de servicio del Participante.

**La garantía de la PBGC generalmente no cubre:**

- Beneficios mayores que la cantidad máxima garantizada fijada por ley;
- Los beneficios basados en las disposiciones del Plan que han estado en vigor por menos de los cinco años en lo que ocurra antes:
  - La fecha en que se termina el Plan; o el momento en que el Plan se hace insolvente;
- Los beneficios que no son Adquiridos porque usted no ha trabajado el tiempo suficiente;
- Beneficios por incapacidad que no estén en estatus de pago;
- Beneficios por los que usted no ha cumplido con todos los requisitos al momento en el que el Plan se hace insolvente; y
- Beneficios no de pensión, tales como seguro de salud, seguro de vida, ciertos beneficios por muerte, pago de vacaciones, e indemnización por despido.

Al calcular el pago mensual de una persona, la PBGC no considerará ningún incremento de beneficios que se hicieran bajo el Plan dentro de los 60 meses antes de lo que ocurra primero, la terminación o insolvencia del plan (o beneficios que estaban en vigor por menos de 60 meses al momento de la terminación o la solvencia).

Para más información sobre la PBGC y los beneficios que garantiza, pregunte al Administrador de su Plan o comuníquese con:

La División de Asistencia Técnica de la PBGC  
1200 K Street N.W., Suite 930  
Washington, D.C. 20005-4026

También puede llamar a la PBGC al 800-400-7242 (no es un número gratuito). Los usuarios del TTY/TDD (teléfonos de texto) pueden llamar al servicio gratuito federal de servicio de retransmisión al 800-877-8339 y pedir que le conecten con el 202-326-4000. La información adicional sobre el programa de garantía de la pensión de la PBGC está disponible en el sitio web de la PBGC en la Internet yendo a la Página de Empleadores Múltiples en [www.pbgc.gov/multiemployer](http://www.pbgc.gov/multiemployer).

## **XV. INFORMACIÓN ADICIONAL REQUERIDA POR ERISA**

### **A. Nombre y Tipo de Plan**

El nombre del Plan es el Plan de Pensión del Local 166 de los Hod Carriers (“Plan”). El Plan es un plan de empleadores múltiples de pensión de beneficios definidos negociado colectivamente exento de impuestos sobre la renta bajo el Artículo 401(a) del Código de Rentas Internas.

### **B. Administrador del Plan**

La Junta de Fideicomisarios es el Administrador del Plan. La Junta de Fideicomisarios es responsable de garantizar que la información respecto al Plan sea reportada a las agencias gubernamentales y divulgada a los Participantes y beneficiarios del Plan de acuerdo con ERISA. La dirección del Administrador del Plan es: 220 Campus Lane, Fairfield, CA 94534.

### **C. Agente para la Notificación de Procesos Legales**

La persona designada como agente para la notificación de procesos legales es:

Richard K. Grosboll  
Neyhart, Anderson, Flynn & Grosboll  
369 Pine Street, Suite 800  
San Francisco, CA 94104-3323  
415-677-9440, Ext. 130

La notificación del proceso legal también puede hacerse en la Oficina del Fondo, a un Fideicomisario del Plan o a la Junta de Fideicomisarios, a las direcciones listadas en la portada interior de este folleto. (Las direcciones en la presente pueden cambiar en el futuro. Puede consultar a la Oficina del Fondo para las direcciones actuales).

### **D. Año del Plan y Número de Identificación del Empleador**

El Año del Plan comienza el 1 de julio y termina el 30 de junio.

El Número de Identificación de Empleadores del Servicio de Rentas Internas (EIN, por sus siglas en inglés) para este Plan es 94-6273930. El Número del Plan es 001.

### **E. Contribuciones de Financiación y Convenio de Negociación Colectiva y Medio del Fondo**

El Plan se mantiene de acuerdo con los convenios de negociación colectiva entre el Local 166 de los Hod Carriers y ciertas asociaciones designadas de Empleadores (y algunos Empleadores individuales), los que requieren que los Empleadores contribuyan al Plan. La Oficina del Fondo le proporcionará a usted tras solicitud por escrito la información sobre un Empleador para el cual está empleado el Participante está contribuyendo al Plan y, si el Empleador es un contribuyente, la dirección del Empleador.

## **F. Medio del Fondo**

Los activos del Plan están en un Fideicomiso. La Junta de Fideicomisarios han delegado en Alan Biller & Associates, el Consultor de Inversiones del Plan, la responsabilidad de invertir los activos del Plan.

## DECLARACIÓN DE DERECHOS ERISA

### A. Sus Derechos como Participante

Como Participante en el Plan de Pensión del Local 166 de los Hod Carriers (“Plan”), usted tiene derecho a ciertos derechos y protecciones bajo la Ley de Garantía de Ingresos en la Jubilación del Empleado de 1974 (ERISA). ERISA dispone que los Participantes tienen derecho a:

- Examinar sin cargo en la Oficina del Fondo y en otras localidades especificadas tales como sitios de trabajo y la oficina sindical los documentos que rigen el Plan, incluyendo los convenios de negociación colectiva y el informe anual (Formulario de la serie 5500) presentados al Departamento del Trabajo.
- Obtener copias de los documentos del Plan y otra información que se requiera proporcionar tras solicitud escrita al Plan. Conforme a ERISA, la Oficina del Fondo puede requerir que usted pague un cargo razonable por las copias.
- Recibir un estado mostrando el valor de sus beneficios de pensión una vez al año, tras solicitud por escrito.

### B. Acción Prudente por los Fiduciarios

Aparte de crear derechos para los Participantes del Plan, ERISA impone deberes a la gente responsable de operar el Plan. La gente que opera su Plan, llamados “fiduciarios”, tienen el deber de hacerlo prudentemente y para su beneficio y el de otros Participantes del Plan y beneficiarios.

Nadie, incluyendo a su empleador, su sindicato o cualquier otra persona o entidad, puede despedirle o discriminar en su contra en forma alguna que impida que usted obtenga un beneficio de pensión o de ejercer sus derechos conforme a ERISA.

### C. Hacer Valer sus Derechos

Si su reclamación para un beneficio de pensión es denegada total o parcialmente, usted tiene que recibir una explicación por escrito de la razón de la negativa. Usted tiene el derecho a que el Plan revise y reconsidere su reclamación. Bajo ERISA, hay medidas que puede tomar para hacer valer los derechos anteriores. Por ejemplo, si usted solicita ciertos documentos (especificados en ERISA) al Plan y no los recibe dentro de 30 días, puede entablar una demanda en un tribunal federal. En dicho caso, el tribunal puede requerir que el Administrador del Plan proporcione los materiales y le paguen hasta \$110 al día hasta que reciba los materiales, a menos que los materiales no fueran enviados por razones fuera del control del Administrador.

Si usted tiene una reclamación de beneficios que es denegada o ignorada total o parcialmente (o ignorada), usted puede entablar una demanda. Además, si está en desacuerdo con la decisión del Plan o la ausencia de la misma respecto al estatus calificado de una orden de relaciones domésticas, puede entablar una demanda. Como se resumió anteriormente en este folleto, **cualquier demanda tiene que ser entablada en el plazo de un año de la determinación de los Fideicomisarios de su apelación u otra cosa.**

Si los fiduciarios del Plan hacen uso indebido del dinero o de otros activos del Plan, o si se discrimina en su contra por afirmar sus derechos, puede solicitar la asistencia del Departamento del Trabajo de los EE. UU., o puede entablar una demanda en el tribunal federal.

Si usted entabla una demanda, el tribunal puede decidir quién deberá pagar los costos judiciales y honorarios legales. Si tiene éxito, el tribunal puede ordenar a la(s) persona(s) a quién(es) demandó que pague(n) sus costos y honorarios. Si usted pierde, el tribunal puede ordenarle que pague los costos y honorarios del Fideicomiso o de los otros demandados (p. ej., su reclamación fue frívola).

#### **D. Asistencia Si Tiene Preguntas**

Si tiene alguna pregunta sobre esta declaración, el Plan o sus derechos conforme a ERISA o si necesita asistencia para obtener documentos del Plan deberá comunicarse con la oficina más cercana de la Administración de Garantía de Beneficios del Empleado (EBSA, por sus siglas en inglés), Departamento del Trabajo de los EE. UU., listado en su directorio telefónico (o que también puede encontrarse en el sitio web de EBSA en [http://www.dol.gov/ebsa/aboutebsa/org\\_chart.html](http://www.dol.gov/ebsa/aboutebsa/org_chart.html)) o:

Usted puede llamar a la Administración de Garantía de Beneficios del Empleado al (966) 444-3272; usuarios de teléfonos de texto: (877) 889-5627. También puede obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades bajo ERISA llamando a la línea directa de la Administración de Garantía de Beneficios del Empleado.

**Puede encontrar las respuestas a su pregunta y una lista de oficinas de EBSA en <http://www.dol.gov/ebsa/welcome.html>.**