

# **PLAN DE JUBILACIÓN TEAMSTERS LOCAL 929**



## **BREVE DESCRIPCIÓN DEL PLAN**

Aprobada por la Junta Directiva  
26 de mayo de 2011

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
INFORMACIÓN GENERAL SOBRE SU PLAN .....	3
REQUISITOS Y PARTICIPACIÓN.....	5
APORTES AL PLAN.....	5
ASIGNACIÓN DE APORTES.....	6
ADQUISICIÓN DE DERECHOS.....	6
BENEFICIOS DE SU PLAN.....	7
INVERSIÓN DE LOS ACTIVOS DEL PLAN.....	12
PARTICIPANTES Y BENEFICIARIOS.....	12
INFORMACIÓN VARIADA.....	15
DECLARACIÓN DE DERECHOS SEGÚN LA LEY DE SEGURIDAD DE LOS INGRESOS DE JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS (ERISA, por sus s.....	16

### TENGA EN CUENTA LO SIGUIENTE:

**Las únicas personas autorizadas para informarle acerca de sus derechos en virtud de este Plan de Jubilación son el Administrador del Plan o la persona que se haya designado. Si usted confía en lo que digan otras personas que no sean las mencionadas anteriormente, lo hace a su propio riesgo.**

## INTRODUCCIÓN

Teamsters Local 929 y diversos Empleadores han establecido un Plan de Jubilación para el beneficio de sus miembros/empleados. El propósito del Plan es recompensar a los empleados que cumplan con los requisitos por haber brindado un servicio prolongado y leal mediante el otorgamiento de beneficios de jubilación. También proporciona beneficios en caso de fallecimiento o incapacidad.

Este folleto es una breve descripción del Plan. Su propósito no es interpretar, extender o cambiar el Plan de modo alguno. Las disposiciones del Plan solo se podrán determinar de manera precisa al consultar el documento del Plan en sí. En caso de discrepancia entre lo que establece este folleto y las disposiciones reales del Plan, prevalecerá lo que establezca el Plan.

Hay una copia de su Plan archivada en la oficina del Sindicato y la pueden leer usted, sus beneficiarios o su representante legal durante el horario laboral habitual o con cita previamente programada a la hora que resulte conveniente. También puede solicitar una copia del Plan. Además, se publicará una copia del plan en el sitio web del Plan <http://929.asp-benefits.com>. Las preguntas que no hayan recibido una respuesta adecuada en este folleto deben dirigirse al Administrador del Plan, cuyo nombre, dirección, ubicación de oficina y número de teléfono se incluyen en el documento.

## ARTÍCULO I

### INFORMACIÓN GENERAL SOBRE SU PLAN

Es posible que necesite conocer cierta información general acerca de su Plan. Esta información se ha resumido para usted en esta sección.

#### **1. Información General sobre el Plan.**

- (a) El nombre oficial del Plan es Plan de Jubilación y Contrato de Fideicomiso Teamsters Local 929.
- (b) Se ha asignado el siguiente Número de Plan al presente Plan: 001.
- (c) La fecha original de entrada en vigencia del Plan es 1 de enero de 1990.
- (d) El Año del Plan es el período de doce meses que comienza cada 1 de enero.
- (e) La Fecha de Aniversario del Plan, la fecha a partir de la cual se realizan determinadas tasaciones y distribuciones es 31 de diciembre.
- (f) Excepto en la medida anticipada por ley federal, el Plan se regirá por las leyes del Commonwealth de Pennsylvania.

#### **2. Información sobre el Patrocinador.**

El Plan está establecido y es mantenido por:

Junta Directiva  
Plan de Jubilación Teamsters Local 929  
4345 Frankford Avenue  
Philadelphia, Pennsylvania 19124  
Número de Identificación del Empleador (EIN, por sus siglas en inglés): 23-2592447

Usted o sus beneficiarios pueden revisar u obtener la lista completa de los empleadores que contribuyen al Plan mediante el envío de una solicitud por escrito al Administrador del Plan. También se publica una lista de los Empleadores Contribuyentes en el sitio web del Plan, <http://929.asp-benefits.com>, en virtud de la sección denominada "About us" (Acerca de Nosotros).

### **3. Información sobre el Administrador del Plan.**

La Junta Directiva es el Administrador del Plan y el fiduciario del Plan conforme a la definición establecida en la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974, y sus modificaciones ("ERISA", por sus siglas en inglés).

El nombre, dirección y número de teléfono de trabajo del Administrador del Plan son:

Junta Directiva  
Plan de Jubilación Teamsters Local 929  
4345 Frankford Avenue  
Philadelphia, Pennsylvania 19124

El Administrador del Plan lleva los registros del Plan y es responsable de la administración del Plan. El Administrador del Plan tiene autoridad discrecional para interpretar los términos del Plan y determinar si usted cumple con los requisitos para recibir beneficios. Según la ley, el Administrador del Plan tiene la obligación de actuar de buena fe y a favor de los intereses del Plan en todo momento. El Administrador del Plan responderá cualquier pregunta que usted pueda tener acerca de su Plan.

### **4. Administrador del Contrato**

El Administrador del Contrato responsable de las operaciones del día a día del Plan es:

Administrative Service Professionals, Inc.  
6981 N. Park Drive  
Suite 400  
Pennsauken, NJ 08109  
(856) 382-2400

### **5. Información sobre el Fiduciario del Plan.**

Los nombres y sedes principales de negocios de los Fiduciarios del Plan son:

#### **Fiduciarios del Sindicato**

Robert "Rocky" Bryan, Jr.  
4345 Frankford Avenue  
Philadelphia, PA 19124

John Preston  
4345 Frankford Avenue  
Philadelphia, PA 19124

#### **Fiduciarios del Empleador**

Joseph M Procacci  
3333 South Front Street  
Philadelphia, PA 19148

George Binck  
3333 South Front Street  
Philadelphia, PA 19148

Una Junta Directiva, compuesta por representantes del Sindicato y de los Empleadores Contribuyentes, administra el Plan de conformidad con el Contrato de Fideicomiso. La Junta Directiva es el Administrador del Plan según la ley ERISA. El Contrato de Fideicomiso estableció un fondo de fideicomiso (el "Fondo") con el cual se pagan todos los beneficios. La Junta Directiva tiene autoridad discrecional para interpretar los términos del Plan, determinar si se cumple con los requisitos para otorgar beneficios y emitir conclusiones fácticas. La decisión de la Junta Directiva será final y vinculante.

Los Fideicomisarios de su Plan han sido designados para mantener e invertir los activos del Plan para su beneficio y el de otros participantes del Plan. El fondo de fideicomiso establecido por los Fideicomisarios del Plan será el medio de financiación utilizado para la acumulación de activos a través de los cuales se distribuirán los beneficios.

### **Asesor del Fondo**

Neal Goldstein, abogado  
Freedman and Lorry, P.C.  
1601 Market Street, 2nd Floor  
Philadelphia, PA 19103

## **5. Notificaciones Judiciales.**

Las notificaciones judiciales pueden dirigirse al Administrador del Plan o a un Fideicomisario del Plan. El agente designado para estar a cargo de las notificaciones judiciales es el Administrador del Plan en la dirección de trabajo que figura en la página anterior.

## **ARTÍCULO II**

### **REQUISITOS Y PARTICIPACIÓN**

Si usted se encuentra en una categoría de trabajo cubierto por el convenio colectivo de trabajo entre su Empleador y Teamsters Local 929 y dicho convenio colectivo de trabajo requiere que su Empleador realice aportes al Plan, usted se convertirá en un Participante del Plan a partir de la fecha en que su Empleador comience a hacer aportes al Plan por los días u horas que usted haya trabajado. Los Empleados de Local 929 también cumplen con los requisitos para participar en el Plan.

Para completar la inscripción como Participante, cada empleado debe proporcionar cualquier información que pueda requerir el Administrador del Plan de manera razonable para cumplir con el Plan en forma adecuada. El Administrador del Plan será el único juez de la información que se necesite.

Como regla general, cualquier empleado que cumpla con los requisitos para convertirse en Participante debe convertirse en Participante y permanecer como Participante Activo siempre y cuando cumpla con los requisitos. En ciertas circunstancias, el Administrador del Plan podrá permitir temporalmente a los Participantes que interrumpan su participación año a año.

## **ARTÍCULO III**

### **APORTES AL PLAN**

#### **1. Aportes por parte del Empleador.**

Durante cada Año del Plan, su Empleador contribuirá al Plan de cada Participante un importe determinado por hora mediante el convenio colectivo de trabajo con Teamsters Local 929.

El Administrador del Plan establecerá y mantendrá una cuenta separada para usted y todos los demás participantes, entre los cuales se asignará la contribución, según se explica en la siguiente sección de este folleto.

## **2. Aportes por parte de los Participantes.**

No se requieren aportes por parte de los Participantes. El Empleador se hará cargo del costo completo de la financiación del Plan. Si así lo permite el Convenio Colectivo de Trabajo o el Acuerdo de Participación, usted podrá realizar aportes voluntarios al Plan después de los impuestos para que se unan a los aportes realizados en su nombre por parte del Empleador.

## **3. Transferencia y Traspaso de Aportes.**

Con el consentimiento escrito del Administrador del Plan, un Participante puede transferir activos al Plan que se mantengan en su nombre a través de otro plan de jubilación calificado. Además, es posible que un Participante traspase los activos de una cuenta de jubilación individual que cuente únicamente con los importes recibidos de otro plan de jubilación calificado. Cada Participante obtendrá completamente sus activos de transferencia o traspaso. Los beneficios atribuibles a dichos activos se distribuirán al mismo tiempo y, en lo posible, con la misma forma de pago como si los beneficios fueran atribuibles a las aportes del Empleador. Si usted está interesado en realizar un traspaso o transferencia, comuníquese con el Administrador del Plan.

## **ARTÍCULO IV**

### **ASIGNACIÓN DE APORTES**

#### **1. Su Parte de Aportes del Empleador.**

Los aportes se asignarán a su cuenta de conformidad con la fórmula para aportes del Empleador establecida en el Artículo anterior. Los aportes solo pueden acreditarse en su cuenta si realmente se pagan y juntan por el Plan.

Además de los aportes del Empleador que se realicen a su cuenta, su cuenta se acreditará anualmente con una parte proporcional de las ganancias o pérdidas de inversión del fondo fiduciario, siempre que el saldo de su cuenta al inicio del año de tasación, menos los retiros efectuados durante el año de tasación, sea mayor que cero.

#### **2. Limitaciones Adicionales.**

El Código de Impuestos Internos impone ciertas limitaciones al importe que se puede acreditar ("adiciones anuales") a la cuenta de cualquier Participante en cualquier año (diferente al importe abonado como consecuencia del crecimiento de la inversión). La cantidad que podrá acreditarse en nombre de cualquier Participante en este Plan y cualquier otro plan de pensión para compra de dinero o plan de participación en ganancias patrocinado por el Empleador no podrá exceder de ningún modo el 100 por ciento de la Compensación del Participante en virtud del significado de la sección 415(c)(3) del Código, para el Año de Limitación o la limitación del dólar vigente en virtud de la sección 415(c) del Código, con las modificaciones correspondientes para reflejar los cambios en el costo de vida en virtud de la sección 415(d) del Código; o la limitación de dólares vigente en virtud de la sección 415(c) del Código, de conformidad con las modificaciones en el costo de vida.

El Plan tiene por objeto y por este medio incorpora por referencia a las limitaciones impuestas sobre el Plan por la sección 415 del Código y, válidos para los Años de Limitación que comiencen el 1 de julio de 2007 y posteriormente, el Reglamento del Tesoro definitivo dictado en virtud de la sección 415 del Código.

## **ARTÍCULO V**

### **ADQUISICIÓN DE DERECHOS**

El propósito de este Plan es proporcionar beneficios al momento de la jubilación, la incapacidad o el

fallecimiento. Sin embargo, algunos Participantes podrán dejar de brindar servicios al Empleador antes de la jubilación, el fallecimiento o la incapacidad. En tal caso, usted siempre tendrá derecho a su cuenta respecto de lo que sea atribuible a los aportes que haya realizado en virtud del Plan y el beneficio atribuible a los aportes del Empleador en virtud del Plan. Siempre obtendrá el 100 % (cien por ciento) de los derechos a tal beneficio. Una vez que haya adquirido los derechos a los beneficios, estos últimos serán “inalienables” (nunca se los podrán quitar). Aunque es posible que no reciba el pago del beneficio hasta una fecha posterior, tiene derecho absoluto a recibir todos los beneficios que se ha ganado en el momento en que se paga.

## **ARTÍCULO VI**

### **BENEFICIOS DE SU PLAN**

#### **1. Distribución de Beneficios en la Jubilación Habitual.**

A la Edad Habitual de su Jubilación (mayor a 65 años o en su aniversario número <sup>50</sup> de pertenencia al Plan), usted tendrá derecho al 100 % (cien por ciento) del saldo de su cuenta. El pago de sus beneficios se iniciará inmediatamente después de su Fecha de Jubilación Habitual, siempre que no continúe siendo empleado con posterioridad a dicha fecha.

#### **2. Distribución de Beneficios en la Jubilación Anticipada**

Su Fecha de Jubilación Anticipada es la Fecha de Aniversario que coincide con su cumpleaños número 57, o es posterior, o el cumplimiento de treinta (30) Años de Servicio, si es posterior.

El beneficio de la jubilación anticipada pagadero a cualquier participante que se jubile en su Fecha de Jubilación Anticipada será igual al 100% (cien por ciento) de su Cuenta a la Fecha de Jubilación Anticipada del Participante.

#### **3. Distribución de Beneficios en la Jubilación Tardía.**

Usted puede seguir siendo empleado después de su Fecha de Jubilación Habitual del Plan y jubilarse con posterioridad. Su Fecha de Jubilación Tardía es la Fecha de Aniversario que coincide con la fecha en que decide jubilarse, o es posterior, después de haber alcanzado primero su Fecha de Jubilación Habitual. En su Fecha de Jubilación Tardía, usted tendrá derecho al 100% (cien por ciento) del saldo de su cuenta. Los pagos reales de beneficios comenzarán inmediatamente después de su Fecha de Jubilación Tardía.

#### **4. Distribución de Beneficios por Fallecimiento.**

Su beneficiario tendrá derecho al 100% (cien por ciento) del saldo de su cuenta al momento de su fallecimiento.

Si usted está casado al momento de su muerte, su cónyuge será el beneficiario del beneficio por fallecimiento, a menos que establezca por escrito en un formulario que desea que el Administrador del Plan se lo proporcione a usted. **NO OBSTANTE, SI DESEA DESIGNAR A UN BENEFICIARIO QUE NO SEA SU CÓNYUGE, SU CÓNYUGE DEBE ACEPTAR IRREVOCABLEMENTE LA RENUNCIA AL DERECHO A RECIBIR BENEFICIOS POR FALLECIMIENTO. EL CONSENTIMIENTO DE SU CÓNYUGE DEBE CONSTAR POR ESCRITO, SER PRESENCIADO POR UN NOTARIO PÚBLICO O REPRESENTANTE DEL PLAN Y RECONOCER AL BENEFICIARIO NO CÓNYUGE ESPECÍFICO.**

Si no existe una renuncia válida vigente, el beneficio por fallecimiento pagadero a su cónyuge deberá efectuarse en forma de Anualidad Calificada de Sobreviviente Previa a la Jubilación, es decir, pagos periódicos durante la vigencia de un período razonable después de su fallecimiento. El tamaño de los pagos mensuales

dependerá del valor de su cuenta al momento del fallecimiento. El beneficio por fallecimiento podrá distribuirse mediante el uso de un método alternativo, como un solo pago o en cuotas, siempre que su cónyuge otorgue su consentimiento por escrito para utilizar una forma alternativa.

En general, el período durante el cual usted y su cónyuge pueden renunciar a esta Anualidad Calificada de Sobreviviente Previa a la Jubilación comienza el primer día del Año del Plan en el que cumple 35 años y termina cuando fallece. El Administrador del Plan le brindará una explicación detallada de la Anualidad Calificada de Sobreviviente Previa a la Jubilación. Esta explicación se le debe proporcionar durante el período que comienza el primer día del Año del Plan en el que cumple los 32 años y termina el primer día del Año del Plan en el que cumple los 35 años.

En virtud de una regla especial, usted y su cónyuge pueden renunciar a la forma de pago de la Anualidad Calificada de Sobreviviente Previa a la Jubilación en cualquier momento antes de cumplir los 35 años. Sin embargo, ningún tipo de renuncia será válida al comienzo del Año del Plan en el que cumple los 35 años, y usted y su cónyuge estarán obligados a hacer otra renuncia.

No obstante, si

- (a) Su cónyuge ha renunciado válidamente a cualquier derecho a recibir el beneficio por fallecimiento de la forma indicada anteriormente;
- (b) No se puede ubicar a su cónyuge, o
- (c) No está casado al momento de su fallecimiento,

entonces su beneficio por fallecimiento se pagará al beneficiario que usted elija en cuotas o en un solo pago, como usted o su beneficiario prefieran. Usted puede designar al beneficiario en un formulario que el Administrador del Plan le suministrará. Si cambia su designación, su cónyuge deberá otorgar su consentimiento al cambio nuevamente.

Independientemente del método de distribución seleccionado, la totalidad de los beneficios por fallecimiento debe pagarse por lo general a sus beneficiarios dentro de los cinco años después de su fallecimiento (la "regla de los cinco años"). Sin embargo, si su beneficiario designado es una persona (en lugar de su herencia o un fideicomiso), entonces usted o su beneficiario pueden elegir que las distribuciones mínimas comiencen dentro del año posterior a su fallecimiento y se paguen en función de la esperanza de vida del beneficiario designado (la "regla de un año"). Si su cónyuge es el beneficiario, entonces según la "regla de un año", el inicio de los pagos podrá demorarse hasta el año en el que hubiese cumplido la edad de 70 y medio. La elección de tener beneficios por fallecimiento distribuidos en virtud de la "regla de un año" en lugar de la "regla de los cinco años" debe hacerse a más tardar en el momento en el que deben comenzar las distribuciones mínimas en virtud de la "regla de un año" (o, en el caso de un cónyuge sobreviviente, la "regla de los cinco años", si es anterior).

Debido a que su cónyuge participa en estas elecciones y tiene ciertos derechos al beneficio por fallecimiento, debe informar de inmediato cualquier cambio en su estado civil al Administrador del Plan.

#### **A. Traspaso Directo por parte de Beneficiarios no Cónyuges**

Válido para distribuciones hechas el 1 de enero de 2007, o con posterioridad, un beneficiario no cónyuge podrá elegir una transferencia directa de la totalidad o una parte de una distribución de traspaso que cumpla con los requisitos correspondientes, pero solo si se hace a una Cuenta o Anualidad de Jubilación Individual (IRA, por sus siglas en inglés) Tradicional "heredada" establecida específicamente para recibir montos de beneficios por fallecimiento pagaderos a él o ella.

#### **B. Traspasos Directos a Cuentas Roth IRA**

Válido para distribuciones hechas el 1 de enero de 2008, o con posterioridad, usted o su cónyuge sobreviviente (u otro beneficiario no cónyuge) pueden elegir una transferencia directa de la totalidad o una parte de



una distribución de traspaso que cumpla con los requisitos correspondientes para una cuenta Roth IRA. Tenga en cuenta que, a diferencia de una transferencia directa a una cuenta IRA tradicional o de otro plan de empleador que tiene el efecto de diferir los impuestos sobre la distribución del Plan hasta que se haya retirado posteriormente de tal IRA tradicional o un plan de empleador, un traspaso directo a una cuenta Roth IRA se traduce en que la distribución se le tributará a usted en el año en el que se traspasa a la cuenta Roth IRA por el Plan; sin embargo, las ganancias sobre el monto del traspaso al momento de la distribución futura no se le tributarán a usted, siempre y cuando se cumplan determinados requisitos.

### **C. Fallecimiento durante la Prestación del Servicio Militar Calificado.**

Si usted muere el 1 de enero 2007, o con posterioridad, mientras presta servicio militar calificado, usted será tratado como si hubiera sido recontratado e inmediatamente después hubiese finalizado el contrato de trabajo debido al fallecimiento a los efectos de determinar el derecho de su beneficiario a beneficios adicionales (con excepción de las acumulaciones de beneficios adicionales relacionadas con el período de servicio militar calificado) que se habría otorgado en virtud del Plan en ese caso.

### **5. Distribución de Beneficios por Incapacidad Total o Permanente.**

Conforme al Plan, la incapacidad total y permanente se define como una condición física o mental que surge de una lesión corporal, enfermedad o trastorno mental que hace que usted sea incapaz de continuar realizando su trabajo habitual con su Empleador. Su incapacidad la determinará un médico con licencia elegido por el Administrador del Plan.

Si queda totalmente incapacitado mientras es un Participante Activo, tendrá derecho al 100% (cien por ciento) del saldo de su cuenta. El pago de sus beneficios por incapacidad se le hará a usted como si se hubiera jubilado. (Consulte la sección en este artículo titulada "Opciones de Pago de Beneficios").

### **6. Distribución de Beneficios por Finalización del Contrato de Trabajo.**

Aunque el Plan está diseñado para pagar beneficios por fallecimiento, incapacidad o jubilación, si así lo elige, el Administrador del Plan indicará al Fiduciario que distribuya el beneficio que usted tiene antes de la fecha en la que normalmente se distribuye, pero no hasta después de la Fecha de Aniversario para el Año del Plan en el que usted incurra en una Interrupción en el Servicio de un año. Una "Interrupción en el Servicio" es un Año del Plan en el que usted cumple con menos de 501 horas de servicio a menos que se haya tomado una licencia con autorización. La distribución de beneficios conforme a esta sección puede ocurrir solo si ha habido un lapso de seis meses desde el último día del último mes de su empleo con un Empleador Contribuyente.

Una "Hora de Servicio" tiene un significado especial a los efectos del Plan. Se le acreditará una Hora de Servicio por:

- (a) Cada hora por la que recibe una compensación directa o indirectamente por parte de su Empleador por el ejercicio de sus funciones durante el Año del Plan;
- (b) Cada hora por la que recibe una compensación directa o indirectamente por parte de su Empleador por razones que no estén relacionadas con el ejercicio de las funciones (tales como vacaciones, feriados, enfermedad, incapacidad, despido, servicio militar, servicio como jurado o licencia durante el Año del Plan); y
- (c) Cada hora para el pago retroactivo otorgado o acordado por el Empleador.

No se le acreditarán las mismas Horas de Servicio, tanto en virtud de los Párrafos (a) y (b), según sea el caso, y de conformidad con el Párrafo (c) anterior.

Si el beneficio que adquirió es superior a \$1,000 (o excede los \$1,000 al momento de cualquier distribución a priori), debe dar su consentimiento por escrito antes de que se puede hacer la distribución. Los importes de \$1,000 o menos pueden distribuirse sin su consentimiento.

## **7. Opciones de Pago de Beneficios.**

Si usted está casado en la fecha en la que sus beneficios comienzan, recibirá automáticamente una Anualidad Calificada Mancomunada y de Sobreviviente, a menos que lo elija. Esto significa que si usted fallece y lo sobrevive su cónyuge, su cónyuge recibirá un beneficio mensual durante el resto de su vida al menos igual al 50 % del beneficio que usted recibía al momento de su fallecimiento. En ningún caso el beneficio del cónyuge sobreviviente superará el 100 % del beneficio mensual que se le pagaba o hubiese pagado a usted. Cabe señalar que una Anualidad Calificada Mancomunada y de Sobreviviente puede proporcionar un beneficio mensual más bajo que otras formas de pago. Debe consultar a un asesor impositivo calificado antes de hacer esa elección.

Si usted no está casado en la fecha en que sus beneficios comienzan, recibirá automáticamente una renta vitalicia, lo que significa que recibirá pagos durante el tiempo que usted viva.

Es posible, sin embargo, optar por renunciar a estas formas de pago, conforme a las siguientes reglas.

Cuando esté a punto de recibir cualquier distribución, el Administrador del Plan le explicará la Anualidad Calificada Mancomunada y de Sobreviviente o la renta vitalicia en mayor detalle. Se le dará la opción de renunciar a la Anualidad Calificada Mancomunada y de Sobreviviente o a la forma de rentas vitalicias de pago durante el periodo de noventa (90) días antes de que comience la anualidad. Válido para los Años de Planes que comiencen después del 31 de diciembre de 2006, es posible que tenga un máximo de 180 días antes de que comience la anualidad. **SI ESTÁ CASADO, SU CÓNYUGE DEBE DAR SU CONSENTIMIENTO POR ESCRITO A LA RENUNCIA DE MANERA IRREVOCABLE Y ANTE UN NOTARIO PÚBLICO O REPRESENTANTE DEL PLAN.** Puede revocar cualquier renuncia. El Administrador del Plan le proporcionará los formularios para hacer estas elecciones. Debido a que su cónyuge participa en estas elecciones, debe informar inmediatamente al Administrador del Plan acerca de cualquier cambio en su estado civil.

Si usted y su cónyuge deciden no tomar una Anualidad Calificada Mancomunada y de Sobreviviente, o si usted no está casado cuando sus beneficios están programados para comenzar y ha optado por no tomar una renta vitalicia, puede optar por una forma alternativa de pago. Este pago puede realizarse de conformidad con uno de los siguientes métodos:

- (a) Un pago único en efectivo o en propiedad,
- (b) cuotas durante un período menor a su expectativa de vida asumida (o la expectativa de vida asumida de su beneficiario). Para ello, su expectativa de vida y la expectativa de vida de un beneficiario designado que sea su cónyuge se volverán a calcular cada año a menos que usted elija otra cosa; o
- (c) La compra de una forma de anualidad diferente.

Si usted ha tenido beneficios transferidos de otro plan calificado a este Plan, las formas opcionales de distribución de beneficios permitidas en el otro plan se conservarán en este Plan.

**GENERALMENTE, CUANDO SE LE REALICE UNA DISTRIBUCIÓN A USTED EN UNA FECHA DE ANIVERSARIO, EL PLAN PUEDE POSPONERLA DURANTE UN PERÍODO RAZONABLE, A LOS EFECTOS ADMINISTRATIVOS. SUS BENEFICIOS NO SE MODIFICARÁN A LOS EFECTOS DE LAS GANANCIAS O PÉRDIDAS DE INVERSIÓN DURANTE ESTE PERÍODO. NO OBSTANTE, A MENOS QUE ELIJA POR ESCRITO DIFERIR LA RECEPCIÓN DE BENEFICIOS, NINGUNA DISTRIBUCIÓN PODRÁ COMENZAR LUEGO DE LOS 60 DÍAS POSTERIORES AL CIERRE DEL AÑO DEL PLAN EN EL CUAL OCURRA EL ÚLTIMO DE LOS SIGUIENTES ACONTECIMIENTOS:**

- (a) La fecha en la que llegue a la edad de 65 años o su Edad Habitual de Jubilación;

- (b) El décimo aniversario del año en que usted se convierte en un Participante del Plan; o
- (c) La fecha en la que usted finalizó su contrato de trabajo con su Empleador.

Independientemente de si usted opta por retrasar la recepción de beneficios, hay otras reglas que generalmente requieren pagos mínimos para comenzar a más tardar el 1 de abril siguiente al año en que cumpla 70 años y medio. Usted debe consultar al Administrador del Plan si siente que puede estar afectado por esta regla.

## **8. Tratamiento de Distribuciones desde su Plan.**

Cada vez que usted reciba una distribución de su Plan, normalmente se la someterá a impuestos sobre la renta, y si usted no cumplió los 59 años y medio, un impuesto de 10 % (diez por ciento). Es posible, sin embargo, reducir o diferir su totalidad, el impuesto debido en su distribución a través de uno de los siguientes métodos:

- (a) El traspaso de la totalidad o una parte de la distribución a una Cuenta de Retiro Individual (IRA) u otro plan de empleador calificado. Esto dará lugar a que ningún impuesto se venza hasta que comience a retirar fondos de la IRA u otro plan de empleador calificado. El traspaso de la distribución, sin embargo, DEBE hacerse dentro de los plazos estrictos (normalmente, dentro de los sesenta (60) días después de que usted reciba su distribución). Además, en determinadas circunstancias, la totalidad o una parte de la distribución no podrá calificar para este tratamiento de traspaso.
- (b) La elección de un tratamiento fiscal favorable en virtud de los ingresos "promedio de diez años por delante", "promedio de cinco años por delante" o, si reúne los requisitos, el método fiscal de "ganancias de capital".

CUANDO RECIBA UNA DISTRIBUCIÓN, EL ADMINISTRADOR DEL PLAN LE ENTREGARÁ UNA EXPLICACIÓN DETALLADA DE ESTAS OPCIONES. NO OBSTANTE, LAS REGLAS QUE DETERMINAN SI USTED CALIFICA PARA EL TRATAMIENTO FISCAL FAVORABLE SON MUY COMPLEJAS. DEBE CONSULTAR A UN ASESOR IMPOSITIVO CALIFICADO ANTES DE HACER UNA ELECCIÓN.

## **9. Distribución por Adversidad**

Usted puede solicitar una distribución por adversidad de hasta el 50 % (cincuenta por ciento) de la parte del saldo de su cuenta que acumuló después del 1 de enero de 2010 en el caso de una necesidad financiera inmediata y significativa. Esta distribución por adversidad no se agrega a otros beneficios y, por lo tanto, reduce el valor de los beneficios que el participante recibirá en su jubilación habitual. Solo habrá una distribución por adversidad disponible para cualquier participante.

Se autorizará el retiro solo si la distribución se utiliza para:

- (a) el pago de los gastos médicos por parte de usted, sus dependientes o beneficiarios, o
- (b) la necesidad de prevenir su desalojo, o el desalojo de los hijos a su cargo, desde su residencia principal o la ejecución hipotecaria de la hipoteca de su residencia principal.

Tales distribuciones estarán sujetas a la discreción de los Fiduciarios, y solo se considerarán si el participante certifica y acuerda que se cumplan las siguientes condiciones:

- (a) La distribución no excede la cantidad de sus necesidades financieras inmediatas y significativas; y
- (b) No buscará otra distribución por adversidad del Fondo.

Usted no puede compensar en su Cuenta todos los fondos que usted haya retirado por adversidades financieras. Tenga en cuenta que es una distribución imponible y la cantidad que usted recibe se reducirá por los

impuestos retenidos.

## **10. Pérdida de Beneficios**

Los beneficios potenciales se podrán reducir por las experiencias adversas de inversión del Fondo, por impuestos tasados del Fondo o pagaderos por el Fondo, y por los costos administrativos incurridos por el Administrador del Plan o los Fiduciarios. El Plan se creó y funciona en los supuestos de que se trata de un plan calificado en virtud del Código de Impuestos Internos y que no se aportan ni asignan importes por error. Si alguno de estos supuestos es infundado, puede haber un efecto negativo sobre los beneficios pagaderos a los Participantes.

Es posible que un Participante no tenga derecho a recibir parte o la totalidad de sus beneficios adquiridos en virtud de este Plan si existe una "Orden de Relaciones Domésticas Calificada" en efecto. Esta orden, que podrá ser emitida por un tribunal competente en un asunto relacionado con las relaciones domésticas del Participante, podrá ordenar que los beneficios de un participante se paguen a un beneficiario alternativo, como un cónyuge, ex cónyuge o hijo en lugar de al Participante.

Aunque los Fiduciarios tienen la intención de que el Plan continúe indefinidamente, se reservan el derecho de dar por finalizado el Plan por cualquier motivo. Sin embargo, al momento de dicha finalización, todos los Participantes adquirirán el 100 % (cien por ciento) en sus saldos de cuentas. Ningún Participante incurrirá en un decomiso o pérdida de beneficio (que no sea el cese de los nuevos aportes por parte del Empleador) a causa de dicha finalización del Plan. Los Fiduciarios determinarán si los saldos de cuentas se distribuirán de inmediato a los Participantes, o si dichos fondos se seguirán a cargo del Fideicomiso hasta que cada participante llegue a su Fecha de Jubilación Habitual.

Los beneficios proporcionados por el Plan no están asegurados por la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC) en virtud del Título IV de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974, porque las disposiciones de seguros en virtud de ERISA no son aplicables a su Plan.

## **ARTÍCULO VII**

### **INVERSIÓN DE LOS ACTIVOS DEL PLAN**

La inversión de los activos del Plan es responsabilidad de los Fiduciarios. Aunque los custodios harán todo lo posible para preservar los activos del Fideicomiso, y para asegurar un retorno de inversión favorable, no se ofrece garantía alguna en cuanto a la tasa de retorno que se logrará, en su caso. Las inversiones realizadas por los Administradores también pueden implicar algún riesgo para el capital del Fondo Fiduciario, y en la medida en que dicho riesgo se materialice en pérdidas, el monto de capital del Fideicomiso, y cada cuenta individual del Participante, está sujeto a reducción.

## **ARTÍCULO VIII**

### **RECLAMOS POR PARTE DE PARTICIPANTES Y BENEFICIARIOS**

#### **1. Procedimiento de Reclamos.**

Los beneficios se pagarán a los Participantes y sus beneficiarios después de la recepción de una solicitud por escrito elaborada por el Administrador del Plan. Usted o sus beneficiarios podrán solicitar los beneficios de cualquier Plan al que usted pueda tener derecho. Dicha solicitud debe hacerse por escrito y ante el Administrador del Plan.

Su solicitud de beneficios del Plan se considerará un reclamo de los beneficios del Plan y se someterá a una revisión completa. Si su reclamo es denegado total o parcialmente, el Administrador del Plan le entregará una

notificación por escrito de dicha denegación. Esta notificación por escrito se le deberá entregar dentro de un plazo razonable (dentro de los 90 (noventa) días) después de la recepción de su reclamo por parte del Administrador del Plan. Si se necesita más tiempo, la Junta Directiva podrá tomar hasta 90 días adicionales.

En el caso de un reclamo de Beneficios de Jubilación por Incapacidad, se tomará una decisión acerca del reclamo dentro de los 45 (cuarenta y cinco) días siguientes a la recepción de dicho reclamo. La Junta Directiva podrá extender el plazo para tomar una decisión hasta un máximo de 30 (treinta) días adicionales posteriores a los primeros 45 días y para un segundo período de 30 (treinta) días en aquellas situaciones en las que se determine que existen casos que hacen que tales prórrogas sean adecuadas. Si se necesita más tiempo para tomar una decisión sobre el reclamo, se le notificará al respecto y se le proporcionarán otros 45 días para que brinde información adicional.

La notificación por escrito debe contener la siguiente información:

- (a) Los motivos específicos para la denegación;
- (b) Referencia específica a aquellas disposiciones del Plan sobre las cuales se basa el rechazo;
- (c) Una descripción de la información o el material adicional necesario para corregir su reclamo y una explicación de por qué dicho material o información es necesario; e
- (d) Información adecuada sobre las medidas que se deben tomar si usted o su beneficiario desean presentar el reclamo para su revisión, incluidos sus derechos en virtud de ERISA.

Si no se le entrega una notificación de la denegación de un reclamo de acuerdo con lo anterior, dentro de un plazo razonable, su reclamo se considerará denegado. Entonces podrá pasar a la etapa de revisión que se describe en los párrafos siguientes.

Si su reclamo ha sido denegado, y desea presentar su reclamo para su revisión, debe seguir el Procedimiento de Revisión de Reclamos.

## **2. El Procedimiento de Revisión de Reclamos.**

- (a) Tras la denegación de su reclamo de beneficios, usted podrá presentar su reclamo para su revisión, por escrito, ante el Administrador del Plan.
- (b) **DEBERÁ PRESENTAR EL RECLAMO PARA SU REVISIÓN ANTES DE LOS 60 DÍAS POSTERIORES A HABER RECIBIDO LA NOTIFICACIÓN POR ESCRITO DE DENEGACIÓN DE SU RECLAMO DE BENEFICIOS.**
- (c) Usted puede revisar todos los documentos pertinentes relativos a la denegación de su reclamo y presentar los temas y comentarios por escrito ante el Administrador del Plan.
- (d) Su reclamo para revisión deberá someterse a una revisión completa. Una determinación de beneficios se hará a más tardar en la fecha de la próxima reunión habitual de los Fiduciarios tras la recepción de una solicitud de revisión, a menos que la solicitud de revisión se presente dentro de los 30 días posteriores a la reunión. En tal caso, la determinación de beneficios se hará a más tardar en la fecha de la segunda reunión posterior a la recepción de la solicitud de revisión. En casos especiales, se puede solicitar una nueva prórroga. El Plan le notificará acerca de la determinación de beneficios dentro de los 5 (cinco) días posteriores a dicha determinación. La notificación de denegación de un reclamo debe establecer:

- (i) Los motivos específicos para la denegación;

(ii) Referencia específica a aquellas disposiciones del Plan sobre las cuales se basa la denegación;

(iii) Una declaración de que usted tiene derecho a recibir, previa solicitud y en forma gratuita, el acceso razonable a todos los documentos, registros y otra información relevante a su reclamo de beneficios, y a las copias de dichos documentos; y

(iv) Una declaración de sus derechos de presentar una acción civil en virtud de la ERISA, sección 502 (a) de

- (e) La decisión del Administrador del Plan sobre su reclamo de revisión deberá comunicarse por escrito e incluir referencias específicas a las disposiciones pertinentes del Plan en que se basó la decisión.
- (f) Si la decisión del Administrador del Plan sobre la revisión no se presenta dentro del plazo mencionado anteriormente, se considerará que se ha denegado su reclamo luego de la revisión.
- (g) Si una compañía de seguros, servicios de seguros, u otra organización similar, que esté regulada por las leyes de seguros, suministra o administra beneficios se podrá proporcionar el procedimiento de reclamos en relación con estos beneficios para su revisión. En tal caso, la empresa, servicio u organización será la entidad a la que se dirijan los reclamos. Si usted tiene alguna duda con respecto a la persona o entidad adecuada a la que debe dirigir los reclamos, comuníquese con el Administrador del Plan.
- (h) La decisión de los Fiduciarios será definitiva y concluyente para todas las personas que reclamen beneficios del Plan, conforme a la ley aplicable. Si usted cuestiona una denegación de su apelación, la revisión por parte de un tribunal de justicia se limitará a los hechos, pruebas y cuestiones presentadas durante el procedimiento de reclamos establecido anteriormente. Deberá agotarse el proceso de apelación descrito anteriormente antes de que pueda continuar la demanda en la corte federal. Los hechos y las pruebas de las que toma conocimiento después de haber agotado el procedimiento de apelación deberán presentarse para la reconsideración de apelación dentro de los plazos establecidos anteriormente. Los asuntos que no se planteen durante la apelación serán desestimados.

## ARTÍCULO IX

### INFORMACIÓN VARIADA

#### **1. Anticipación de Beneficios.**

En general, no se pueden ceder, pignorar, gravar o enajenar los beneficios pagaderos en virtud de este Plan con anterioridad a la recepción de dichos beneficios. Sin embargo, puede asignarse la totalidad o una parte de sus beneficios en virtud de una orden de relaciones domésticas calificada conocida como "QDRO" (tal como se describe más adelante) y en otros casos específicos como, por ejemplo, un impuesto federal.

#### **2. Órdenes de Relaciones Domésticas**

La ley federal requiere que el Plan respete las órdenes de relaciones domésticas "calificadas". Una orden de relaciones domésticas es una sentencia, decreto o acuerdo de propiedad aprobado por un tribunal y que surge en virtud de las leyes de relaciones domésticas estatales. Para ser "calificadas" deben exigir el pago de la totalidad o parte de su beneficio del Plan a su ex cónyuge o su(s) hijo(s) y deben cumplir con ciertos requisitos de la ley federal. Estas órdenes deben estar relacionadas con la manutención de hijos, la pensión alimenticia o los derechos de propiedad marital, y deben precisar que surgen de dichos casos. La Junta Directiva o el personal autorizado revisa las órdenes de relaciones domésticas para determinar si están calificadas.

#### **3. Términos y Condiciones de Empleo.**

No se considerará que el establecimiento del Plan, ni la participación en el mismo por parte de cualquier empleado constituye un contrato de trabajo. Cada empleado se someterá a la aprobación de la gestión, como si nunca se hubiera aprobado el Plan, de conformidad con los términos del contrato colectivo de trabajo.

#### **4. Cambios y Finalización del Plan.**

El derecho a modificar, suspender o finalizar el Plan y su correspondiente Fideicomiso está reservado a los Fideicomisarios. Por supuesto, si se da por finalizado el Plan, todos los participantes mantendrán su derecho a los montos totales en su crédito en virtud del Plan.

#### **5. Pagos a Menores, Etc.**

Cualquier beneficio pagadero a un menor de edad, una persona incompetente u otra persona incapaz de recibirlo, o en su beneficio, se considerará pagado cuando se pague al tutor de dicha persona o a la persona que esté a cargo o parezca razonablemente estar a cargo del cuidado de esa persona.

#### **6. Carga de la Prueba con Respecto a los Registros del Fondo**

Los registros del Plan con respecto a su historial de trabajo, situación laboral, horas de servicio, los aportes del Empleador Contribuyente y todas las demás cuestiones que afecten su derecho a recibir las pensiones y el monto de estas últimas son determinantes en todos los casos. Si no cree que el Plan tenga registros completos y precisos para usted con respecto a estos asuntos, la carga de la prueba recaerá en usted y deberá proporcionar a la Junta Directiva (a su discreción exclusiva) documentación suficiente por escrito de la información adicional que usted crea que es relevante. Si usted no puede proporcionar prueba suficiente que respalde su reclamo, la Junta Directiva no podrá anular los registros oficiales del Plan. Puede revisar los registros del Plan para usted en la oficina del

Administrador del Contrato durante el horario de trabajo habitual, o solicitar una copia al Administrador del Contrato.

## **7. Transacciones sin Papel.**

Sin perjuicio de las referencias dentro del documento del Plan para el uso de aplicaciones o formularios escritos, cualquier formulario, registro, procedimiento o proceso prescrito y/o aprobado por los Fiduciarios para realizar ciertas actividades relacionadas con el Plan a través de la utilización del correo electrónico, teléfono o sistemas activados con voz, computadora u otros medios "sin papeles" se podrán usar a menos que la ley aplicable establezca la necesidad de contar con un documento escrito.

## **ARTÍCULO X**

### **DECLARACIÓN DE DERECHOS SEGÚN LA LEY DE SEGURIDAD DE LOS INGRESOS DE JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS (ERISA, por sus siglas en inglés)**

El siguiente texto se presenta de conformidad con las disposiciones de la sección 2520.102-3 (t), Subparte B, Parte 2520 del Título 29 del Código de Regulaciones Federales (29 CFR Subpárrafo 2520.102-3(t)).

Como participante del Plan descrito en esta Breve Descripción del Plan, usted tiene derecho a ciertos derechos y protecciones en virtud de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974 (ERISA, por sus siglas en inglés). ERISA establece que todos los participantes del plan tendrán derecho a:

Revisar, sin cargo alguno, en la oficina del administrador del plan y en otros lugares determinados, tales como los lugares de trabajo y sedes sindicales, todos los documentos del plan, incluidos los contratos de seguros, los contratos colectivos de trabajo y las copias de todos los documentos presentados por el plan ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., tales como informes anuales detallados y descripciones del plan.

Obtener copias de todos los documentos del plan y otra información del plan previa solicitud por escrito al administrador del plan. El administrador puede fijar un cargo razonable por las copias.

Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. El Administrador del Plan está obligado por ley a entregar a cada participante una copia de este Breve Informe Anual.

Obtener una declaración que indique si tiene derecho a recibir una pensión a la edad de jubilación habitual y, en tal caso, cuáles serían sus beneficios a la edad de jubilación habitual si dejara de trabajar en este momento en virtud del plan. Si usted no tiene derecho a recibir una pensión, la declaración le indicará cuántos años más tendrá que trabajar para conseguir el derecho a recibir una pensión. Esta declaración deberá ser solicitada por escrito y no es necesario entregarla más de una vez al año. El Plan debe proporcionar la declaración en forma gratuita.

### **Acciones Prudentes por parte de los Fiduciarios del Plan**

Además de crear derechos para los participantes del plan, ERISA impone obligaciones a las personas que son responsables del funcionamiento del plan de beneficios para empleados. Las personas que administran su Plan, denominados "agentes fiduciarios" del plan, tienen el deber de hacerlo prudentemente y a favor de sus intereses y los de los demás participantes y beneficiarios del plan. Ninguna persona incluido su empleador, su sindicato o cualquier otra persona, puede despedirlo o discriminarlo de manera alguna para impedir que obtenga un beneficio de pensión o ejerza sus derechos según ERISA.



### **Haga Valer sus Derechos**

Si se le niega su reclamo a recibir un beneficio de pensión en su totalidad o en parte, usted deberá recibir una explicación por escrito de las razones de dicha denegación. Usted tiene el derecho a que el Plan revise y reconsidere su reclamo.

Según ERISA, hay medidas que usted puede tomar para hacer valer los derechos anteriores. Por ejemplo, si usted solicita materiales del plan y no los recibe dentro de los 30 (treinta) días, puede presentar una demanda ante un tribunal federal. En tal caso, el tribunal puede exigirle al administrador del plan que proporcione los materiales y le pague hasta \$ 110 por día hasta que los reciba, a menos que estos no se hayan enviado por razones ajenas a la voluntad del administrador. Si usted tiene un reclamo de beneficios que es rechazado o ignorado, en todo o en parte, puede presentar una demanda ante un tribunal estatal o federal. Si sucediera que los fiduciarios del Plan hacen uso indebido del dinero del Plan o si se le discrimina por hacer valer sus derechos, puede solicitar la ayuda del Departamento de Trabajo de EE. UU., o usted puede presentar una demanda ante un tribunal federal. El tribunal decidirá quién deberá pagar las costas judiciales y los honorarios legales. Si gana el caso, el tribunal puede ordenar a la persona que usted demandó que pague estos costos y honorarios. Si usted pierde, el tribunal puede ordenar que pague estos costos y honorarios, por ejemplo, si encuentra que su reclamo es frívolo.

### **Ayuda con sus Preguntas**

Si tiene alguna pregunta sobre su Plan, comuníquese con el Administrador del Plan. Si usted tiene alguna pregunta sobre esta declaración o sobre sus derechos en virtud de ERISA, o si necesita asistencia para obtener documentos del Administrador del Plan, comuníquese con la oficina más cercana de la Administración Seguridad de Beneficios de los Empleados, Departamento de Trabajo de EE. UU., que figura en la guía telefónica o la División de Asistencia Técnica y Consultas, Administración de Beneficios de Pensión y Bienestar, Departamento de Trabajo de EE. UU., 200 Constitution Avenue NW, Washington, D.C. 20210. También puede obtener algunas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de ERISA si llama a la línea directa de publicaciones de la Administración Seguridad de Beneficios de los Empleados.

### **TENGA EN CUENTA LO SIGUIENTE:**

**Las únicas personas autorizadas para informarle acerca de sus derechos en virtud de este Plan de Jubilación son el Administrador del Plan o la persona que se haya designado. Si usted confía en lo que digan otras personas que no sean las mencionadas anteriormente, lo hace a su propio riesgo.**

**EN PRUEBA DE CONFORMIDAD**, los Fiduciarios que suscriben, actuando en capacidad de Fideicomisarios del Plan, adoptan la presente Breve Descripción del Plan y firman y sellan a los 26 días del mes de mayo de 2011.

FIDUCIARIOS DEL SINDICATO:

*Robert Bryan, Jr.*

---

Robert "Rocky" Bryan, Jr.

*John Preston*

---

John Preston

FIDUCIARIOS DEL EMPLEADOR:

*Joseph M. Procacci*

---

Joseph M. Procacci

*George Binck*

---

George Binck