

**FONDO DE PENSIÓN DE “GASTRONOMICAL UNION LOCAL 610 &
METROPOLITAN HOTEL ASSOCIATION”**

RESUMEN DESCRIPTIVO DEL PLAN

Revisado octubre de 2015

**FONDO DE PENSIÓN DE “GASTRONOMICAL UNION LOCAL 610
& METROPOLITAN HOTEL ASSOCIATION”**

911 Ridgebrook Road
Sparks, MD 21152-9451
Tel: (866) 424-5610

JUNTA DE FIDUCIARIOS

Fiduciario de la Unión

Jason Rivera
Mildred Vázquez

Fiduciario del Patrono

Desmond Massey

Profesionales del Fondo

The Segal Co. – Actuariales y Consultores
Slevin & Hart, P.C. – Consejero Legal
Salter & Co. – Auditores
Associated Administrators, LLC – Gerente Administrativo

A TODOS LOS PARTICIPANTES,

La Junta de Fiduciarios del Fondo de Pensión de “Gastronomical Union Local 610 & Metropolitan Hotel Association” (el “Fondo”) se complace en presentarles este resumen descriptivo del plan actualizado (Summary Plan Description “SPD” por sus siglas en inglés) que resume las reglas de los documentos del Fondo de Pensión (“Plan”). El Plan se estableció de conformidad con convenios colectivos, u otros acuerdos escritos, entre los Patronos y la Unión. Los beneficios del Plan son financiados por las aportaciones patronales (y las ganancias percibidas de dichas aportaciones) conforme a los acuerdos de convenios colectivos antes señalados, u otros acuerdos escritos, entre los Patronos y la Unión.

El Plan le puede proveer una seguridad de gran valor a usted y a su familia tanto antes y después de su retiro. Le exhortamos a que lea este SPD con detenimiento para que se familiarice con los beneficios que están disponibles para usted y su familia y entienda cuáles son sus derechos y responsabilidades bajo el Plan.

Este panfleto no tiene la intención de ser un sustituto del texto completo contenido en el documento del Plan. Si hubiese diferencias entre este SPD y el documento del Plan, el documento del Plan gobernará.

Los Fiduciarios continuarán notificándole a usted sobre cualquier cambio en las reglas del Plan a la vez que tratan de proveerle a usted un mayor grado de seguridad de cara a su retiro.

Si interesa obtener una copia del documento del Plan, o si tiene alguna pregunta sobre sus beneficios bajo el Plan, favor de llamar o escribir a la oficina del Fondo.

Cordialmente,

Junta de Fiduciarios del Fondo de Pensión de “Gastronomical Union Local 610 & Metropolitan Hotel Association”

TABLA DE CONTENIDO

	Página
INTRODUCCIÓN	5
ASPECTOS MÁS DESTACADOS DEL PLAN DE PENSIÓN	5
PARTICIPACIÓN	6
BENEFICIOS DE LA PENSIÓN	7
ACUMULACIÓN DE CRÉDITO DE PENSIÓN Y SERVICIO DE ADQUISICIÓN DE DERECHOS	13
INTERRUPCIÓN EN EL SERVICIO	15
FORMULARIO ESTÁNDAR DE BENEFICIOS Y BENEFICIOS PARA EL SOBREVIVIENTE	18
EMPLEO DESPUÉS DEL RETIRO – SUSPENSIÓN DE BENEFICIOS	22
SOLICITANDO SU PENSIÓN	24
DENEGATORIA DE BENEFICIOS Y APELACIÓN	26
ÓRDENES DE RELACIONES DOMÉSTICAS	28
INFORMACIÓN DEL PLAN REQUERIDA POR ERISA	29
SEGURO DE CORPORACIÓN DE BENEFICIOS GARANTIZADOS DE PENSIONES (PBGC)	32
TERMINACIÓN DEL PLAN	32
SUS DERECHOS BAJO ERISA	33
INFORMACIÓN SOBRE SU PLAN Y BENEFICIOS	33
ACCIONES PRUDENTES POR LOS FIDUCIARIOS DEL PLAN	33
HACER VALER SUS DERECHOS	34
AYUDA CON SUS PREGUNTAS	34

INTRODUCCIÓN

El documento del Plan (“Plan”), según enmendado, de la Junta de Fiduciarios del Fondo de Pensión de “Gastronomical Union Local 610 & Metropolitan Hotel Association” (el “Fondo”) provee varios tipos de pensiones y otros beneficios si usted se va del empleo que está cubierto y la industria representada por la Unión luego de cumplir con los requisitos de elegibilidad para recibir dichos beneficios.

Usted está cubierto por el Plan si usted es un empleado que trabaja bajo un convenio colectivo entre un Patrono que aporta al Plan y la Unión, o un acuerdo participante suscrito con el Fondo, y dicho acuerdo establece el pago de aportaciones al Fondo. Cuando este panfleto se refiera a “usted”, ello asume que usted satisface las condiciones y requisitos de elegibilidad para recibir los beneficios del Plan. Por favor note que los beneficios mensuales que puedan recibir usted y/o su cónyuge bajo el Plan serán además de cualquier beneficio que le corresponda bajo el Seguro Social.

Lo establecido en este documento está sujeto a enmienda e interpretación por la Junta de Fiduciarios y a las reglas del Plan que estén vigentes al momento de una reclamación. Solo la Junta de Fiduciarios tiene el poder de interpretar, aplicar y enmendar las disposiciones del Plan y realizar determinaciones fácticas en relación a su construcción, interpretación y aplicación. Cualquier decisión hecha por la Junta de Fiduciarios vincula a Patronos, Empleados, Participantes, beneficiarios y toda persona que pueda estar envuelta en o afectada por el Plan. **No se deje llevar por ninguna declaración relacionada a la cobertura o beneficios bajo el Plan hecha por su Patrono, agente de la Unión u otra persona.**

Nada en este panfleto tiene la intención de interpretar, extender o cambiar, de ninguna manera, las disposiciones de beneficios del Plan o los documentos que gobiernan el Plan. Los Fiduciarios se reservan el derecho de enmendar, modificar o descontinuar todo o parte del Plan en cualquier momento, según su criterio, cuando las condiciones así lo requieran y de conformidad con la ley.

ASPECTOS MÁS DESTACADOS DEL PLAN DE PENSION

En general, los siguientes beneficios están disponibles bajo el Plan:

- Una Pensión Regular le paga su beneficio completo de retiro si usted se retira a los 65 años de edad o, si más tarde, a la edad que usted tenga al quinto aniversario de su participación. El Plan se refiere a lo anterior como su “Edad Normal de Retiro”.
- Una Pensión de Retiro Temprano está disponible si usted se retira entre los 62 y 65 años de edad con al menos 10 años de Crédito de Pensión. La cantidad de dicha pensión será reducida dependiendo de la edad que usted tenga a la hora de retirarse.
- Una Pensión Diferida está disponible si usted se va de su Empleo Cubierto antes de retirarse con al menos 5 años de servicio de adquisición de derechos. Usted será elegible para comenzar una Pensión Diferida tan temprano como a los 62 años de edad, sujeto a elegibilidad y factores de reducción de una Pensión de Retiro Temprano, o a los 65 años de edad.

- Una Pensión por Incapacidad está disponible si usted se incapacita Total o Parcialmente mientras trabaja en un Empleo Cubierto. La cantidad de crédito de pensión que usted necesita para ser elegible a una Pensión por Incapacidad depende en la edad en la que usted se incapacita. La cantidad mensual de Pensión por Incapacidad es la misma que la Pensión Regular.
- Una Pensión Pre-Retiro Mancomunada y de Sobreviviente se le pagará a su cónyuge al momento de su muerte antes de su retiro, si usted tiene 5 años de servicio de adquisición de derechos.
- Manera Estándar de Pago – Si usted ha estado casado por lo menos un (1) año antes del comienzo de sus beneficios, usted recibirá su beneficio a través de una Pensión Mancomunada y de Sobreviviente, la cual es un beneficio reducido pagadero mensualmente como Pensión por su vida, con el 50% de su beneficio mensual pagadero a su cónyuge sobreviviente de por vida. Usted también podrá renunciar al 50% de Pensión Mancomunada y de Sobreviviente y elegir un 75% de Pensión Mancomunada y de Sobreviviente, y recibirá una cantidad mensual ajustada de por vida con 75% de su beneficio mensual pagadero a su cónyuge sobreviviente de por vida. Si usted no está casado, su beneficio será pagado como Pensión mensual por su vida con 60 meses de pagos garantizados, pagaderos a un beneficiario designado si usted muere antes de recibir el pago completo de los 60 meses.

PARTICIPACIÓN

¿En qué momento me puedo convertir en Participante del Plan?

Si usted está activo en un Empleo Cubierto durante el periodo en el que su Patrono aporta al Plan, usted se convertirá en Participante del Plan tan temprano como el 30 de noviembre o el 31 de mayo siguientes a haber completado un periodo de 12 meses consecutivos durante el cual usted haya completado al menos cinco (5) meses de crédito por Servicio en un Empleo Cubierto.

Si usted pierde su estatus como Participante bajo el Plan, a consecuencia de una Interrupción por un Año en el Servicio (ver la sección de “Interrupción en el Servicio”), usted pudiera ser elegible para ser reinstalado como un participante activo si cumple con los requisitos antes señalados dentro del Crédito Anual del Plan, luego del Crédito Anual del Plan durante el cual su participación terminó. Un “Crédito Anual del Plan” es el periodo entre el 1 de junio y el 31 de mayo de cada año.

¿Qué es Empleo Cubierto?

Empleo Cubierto significa empleo por un Patrono a un Empleado en una categoría cubierta por un convenio colectivo, incluyendo dicho empleo antes del periodo de aportación, o cualquier otro acuerdo (como un acuerdo de participación entre el patrono y el Fondo) que requiera aportaciones al Fondo de Pensión. Empleados de la Unión que están sujetos a dichos acuerdos escritos se consideran empleados que trabajan en un Empleo Cubierto.

BENEFICIOS DE LA PENSIÓN

¿Qué tipos de beneficios están disponibles bajo el Plan?

El Plan provee los siguientes tipos de beneficios a los participantes elegibles:

1. Pensión Regular
2. Pensión de Retiro Temprano
3. Pensión Diferida
4. Pensión por Incapacidad

¿Cuándo soy elegible a una Pensión Regular?

Usted es elegible a retirarse con una Pensión Regular si usted tiene 65 años o más y ha acumulado al menos 10 créditos de pensión.

¿Cuál es la cantidad de beneficio a pagar en una Pensión Regular?

Para Todos los Empleados (excepto Hospital del Maestro, Rayos-X del Hospital Del Maestro, y el Restaurante La Mallorquina)

Efectivo para los Participantes con una Hora de Servicio en o después del 14 de septiembre de 1990, la cantidad mensual a pagar para una Pensión Regular es \$7.50 multiplicado por el número de créditos de pensión que usted haya acumulado, sin sobrepasar los 20 créditos de pensión. Una vez haya alcanzado el máximo de 20 créditos de pensión, usted será elegible para recibir \$150.00 mensuales al momento de su retiro.

Por ejemplo, si usted ha acumulado 18 créditos de pensión al momento de su retiro, su beneficio de pensión mensual sería $\$7.50 \times 18 = \135.00 al mes. A mayor créditos de pensión que usted acumule, hasta un máximo de 20 créditos de pensión, mayor su beneficio mensual al momento de su retiro.

Empleados del Hospital Del Maestro y de Rayos-X del Hospital Del Maestro

Para los empleados del Hospital Del Maestro y de Rayos-X del Hospital Del Maestro, con una Hora de Servicio en o después del 14 de septiembre de 1990, la cantidad mensual a pagar será igual a (i) \$7.50 multiplicado por el número de sus créditos de pensión acumulados antes del 1 de diciembre de 2003, más (ii) \$2.89 multiplicado por el número de sus créditos de pensión acumulados en o luego del 1 de diciembre de 2003; siempre que el número de créditos de pensión utilizados en (i) y (ii) para determinar el beneficio mensual no exceda de 20 créditos de pensión en total. Para propósitos de este cálculo, solo los primeros 20 créditos de pensión acumulados bajo el Plan cuentan.

Por ejemplo, si usted ha acumulado 18 créditos de pensión al momento de su retiro, de los cuales 14 créditos de pensión fueron acumulados antes del 1 de diciembre de 2003, y cuatro (4) créditos acumulados en o después del 1 de diciembre de 2003, su beneficio de pensión mensual sería $\$116.56$. $(\$7.50 \times 14) + (\$2.89 \times 4) = \$116.56$.

En la alternativa, si usted acumula 23 créditos de pensión a la fecha de su retiro, de los cuales 19 créditos fueron acumulados antes del 1 de diciembre de 2003 y cuatro (4) créditos fueran acumulados en o después del 1 de diciembre de 2003, solo uno (1) de los cuatro (4) créditos pueden ser utilizados para determinar su pensión mensual bajo el inciso (ii). Por tanto, su pensión mensual sería $\$145.39$ ($\$7.50 \times 19$) + ($\2.89×1) = $\$145.39$.

Empleados del Restaurante La Mallorquina

Para los empleados del Restaurante La Mallorquina, con una Hora de Servicio en o después del 14 de septiembre de 1990, la cantidad mensual a pagar será igual a (i) $\$7.50$ multiplicado por el número de sus créditos de pensión acumulados antes del 1 de diciembre de 2003, más (ii) $\$5.79$ multiplicado por el número de sus créditos de pensión acumulados en o después del 1 de diciembre de 2003; siempre que el número de créditos de pensión utilizados en (i) y (ii) para determinar el beneficio mensual no exceda de 20 créditos de pensión en total. Para propósitos de este cálculo, solo los primeros 20 créditos de pensión acumulados bajo el Plan cuentan.

Por ejemplo, si usted ha acumulado 18 créditos de pensión al momento de su retiro, de los cuales 14 créditos de pensión fueron acumulados antes del 1 de diciembre de 2003, y cuatro (4) créditos acumulados en o después del 1 de diciembre de 2003, su beneficio de pensión mensual sería $\$128.16$ ($\$7.50 \times 14$) + ($\5.79×4) = $\$128.16$.

En la alternativa, si usted acumula 23 créditos de pensión a la fecha de su retiro, de los cuales 19 créditos fueron acumulados antes del 1 de diciembre de 2003 y cuatro (4) créditos que acumulados en o después del 1 de diciembre de 2003, solo uno (1) de los cuatro (4) créditos pueden ser utilizados para determinar su pensión mensual bajo el inciso (ii). Por tanto, su pensión mensual sería $\$148.29$ ($\$7.50 \times 19$) + ($\5.79×1) = $\$148.29$.

Reglas Generales en torno a la “Aplicación de Aumento de Beneficios”

Por favor note que la cantidad de pensión a la cual usted tiene derecho se determina a base de los términos del Plan vigente al momento que usted se separa del Empleo Cubierto. Favor de referirse a la sección de “Pensión Diferida” del presente SPD o contacte la Oficina del Fondo para determinar la cantidad de beneficio a la cual usted tendrá derecho si usted terminó el Empleo Cubierto antes del 14 de septiembre de 1990.

Para propósitos de aplicar algún aumento de beneficio, se deberá considerar que usted se separó del Empleo Cubierto en el último día de Crédito por Servicio al cual le sigue un Año de Interrupción en el Servicio, excepto si usted, posteriormente, acumula al menos dos (2) Créditos de Pensión.

No obstante a lo anterior, si usted se separa del Empleo Cubierto luego de haber cumplido 62 años de edad con por lo menos diez (10) Créditos de Pensión, usted tendrá derecho a una pensión según determinado bajo los términos del Plan al momento que su pensión se haga efectiva, **no** bajo los términos del Plan al momento de su separación del Empleo Cubierto.

¿Puedo elegir diferir los pagos de la Pensión luego de los 65 años?

Si. Usted puede elegir comenzar a recibir los beneficios de su pensión luego de la Edad Normal de Retiro, siempre que dicha elección no posponga el comienzo de los beneficios a una fecha más tarde que el 1 de abril del año calendario siguiente al año calendario en el cual usted cumpla 70½ años de edad. Esto surgirá automáticamente si usted continúa en Empleo Cubierto luego de la Edad Normal de Retiro o si usted simplemente decide elegir recibir su beneficio a una fecha posterior. Por favor tenga en cuenta que si usted continúa trabajando en un Empleo Cubierto luego de cumplir los 70½ años de edad, no obstante lo anterior, usted no tiene que comenzar a recibir su beneficio de pensión hasta el 1 de abril del año calendario siguiente al año calendario en el cual usted se retire.

¿Si elijo diferir los pagos, como se calcularán los beneficios de mi pensión?

Si usted elige retirarse luego de la Edad Normal de Retiro, la cantidad mensual a pagar para una Pensión Regular será el mayor entre 1) el beneficio de pensión devengado al momento de su Edad Normal de Retiro, más el beneficio mensual adicional atribuible a acumulaciones que usted ha devengado luego de la Edad Normal de Retiro o 2) el beneficio mensual al cual usted tiene derecho al momento de la Edad Normal de Retiro, aumentado actuarialmente por las siguientes cantidades:

- 1% por mes por los primeros 60 meses calendarios luego de la Edad Normal de Retiro; y
- 1.5% por mes por cada mes subsiguiente.

Por ejemplo, asuma que al momento de su Edad Normal de Retiro, usted ha ganado un beneficio de \$100 mensuales. Asumamos, además, que luego de la Edad Normal de Retiro, usted acumula tres (3) años adicionales de crédito de pensión bajo el Plan y luego se retira.

Bajo la opción #1, usted tendría un beneficio de \$122.50 al mes, por haber recibido tres (3) años adicionales de crédito de pensión a una tarifa de \$7.50 por año. $\$100 + (\$7.50 \times 3) = \$122.50$.

Bajo la opción #2, usted tendría un beneficio de \$140.50 al mes, porque usted tendría derecho a un ajuste actuarial de 12% por año por los tres (3) años que usted trabajó luego de la Edad Normal de Retiro. Por tanto, bajo el Plan, usted tendría derecho a un beneficio de \$140.50 al mes, que sería el beneficio mayor entre las dos opciones.

Nota: Si usted continúa en un Empleo Cubierto luego de la Edad Normal de Retiro, usted podría estar sujeto(a) a las reglas de suspensión del Plan y los aumentos actuariales antes descritos no serían de aplicación.

¿Cuándo soy elegible para una Pensión de Retiro Temprano?

Usted será elegible para una Pensión de Retiro Temprano si usted tiene al menos 62 años de edad y ha alcanzado al menos 10 créditos de pensión.

¿Cuál es la cantidad de beneficio a pagar para una Pensión de Retiro Temprano?

Si usted es elegible y elige una Pensión de Retiro Temprano bajo el Plan, la cantidad de su beneficio de pensión se reducirá por $\frac{1}{2}\%$ por cada mes que usted tenga menos de 65 años de edad al comienzo de sus beneficios.

Suponga, por ejemplo, que usted tiene 62 años y que se retira con 20 créditos de pensión. Según se describe en el ejemplo anterior, bajo la sección de "Pensión Regular", esto le daría derecho al beneficio máximo de pensión de \$150.00 al mes. Su beneficio mensual de pensión sería, entonces, calculado como una Pensión de Retiro Temprano, como sigue:

$$\begin{aligned} & \text{Pensión Regular -- } \$150.00 \\ & 36 \text{ meses más joven de } 65 \times \frac{1}{2}\% = 18\% \\ & 18\% \times \$150.00 = \$27.00 \\ & \$150.00 - \$27 = \$123.00 \text{ (Pensión de Retiro Temprano)} \end{aligned}$$

¿Cuándo soy elegible para una Pensión Diferida?

Usted es elegible para una Pensión Diferida si usted tiene al menos cinco (5) años de servicio de adquisición de derechos y al menos una (1) Hora de Servicio como Participante en o después del 1 de junio de 1999 o, si usted no tiene una Hora de Servicio para el periodo antes mencionado, tiene por lo menos 10 años de Servicio de Adquisición de Derechos (cinco (5) años para empleados "No-Unionados" que han completado al menos una (1) Hora de Servicio después del 1 de enero de 1989), a pesar de su edad al momento que usted se retire del empleo cubierto por este Plan.

Si usted es elegible y opta por recibir una Pensión Diferida, tiene la opción de elegir comenzar su Pensión Diferida a su Edad Normal de Retiro, o tan pronto como la edad de 62 años, siempre y cuando se cumplan los mismos requisitos de elegibilidad que serían aplicables si usted elige a una Pensión de Retiro Temprano.

¿Cuál es la cantidad a pagar de beneficio para una Pensión Diferida?

Una cantidad de Pensión Diferida se determina según el número de Créditos de Pensión a pesar de que su elegibilidad se basa en el número de años de Servicio de Adquisición de Derechos. Una cantidad mensual de Pensión Diferida es \$7.50 por cada Crédito de Pensión devengados hasta un máximo de \$150.00 (20 Créditos de Pensión), que es la misma cantidad a la que tiene derecho bajo una Pensión Regular. Para los empleados del Hospital Del Maestro, de Rayos-X Hospital Del Maestro y el restaurante La Mallorquina, el monto mensual es igual a la misma cantidad que rigen a estos empleados en la sección de Pensión Regular de este SPD.

Si usted elige su Pensión Diferida a la edad de 62 años, su beneficio mensual de pensión se reducirá en $\frac{1}{2}\%$ por cada mes que usted tenga menos de 65 años de edad, y aplicaría el mismo ejemplo tal y como figura en la sección de "Pensión de Retiro Temprano".

La cantidad de su Pensión Diferida es determinada a base del nivel de beneficio vigente a la fecha que terminó su Empleo Cubierto, excepto lo dispuesto en la sección General de la

“Aplicación de Aumento de Beneficios” anterior. Si usted termina el Empleo cubierto en o después de las fechas indicadas a continuación, usted recibirá los siguientes incrementos de beneficio anual por cada año de crédito de pensión:

- Efectivo el 14 de septiembre de 1990, \$7.50, beneficio máximo mensual de \$150.00
- Efectivo el 1 de enero de 1990, \$6.25, beneficio máximo mensual de \$125.00
- Efectivo el 1 de junio de 1986, \$5.00, beneficio máximo mensual de \$100.00
- Efectivo el 1 de junio de 1984, \$4.50, beneficio máximo mensual de \$90.00
- Efectivo el 1 de enero de 1981, \$3.50, beneficio máximo mensual de \$70.00
- Efectivo el 1 de junio de 1980, \$2.30, beneficio máximo mensual de \$46.00

¿Cuándo seré elegible para retirarme con una Pensión por Incapacidad?

Usted será elegible para recibir una Pensión por Incapacidad:

- Si a usted se le considera Total y Permanentemente Incapacitado, como se describe a continuación; y
- Si estaba activo en un Empleo Cubierto dentro de un plazo de 12 meses antes del inicio de la Incapacidad Total y Permanente; y
- Tiene por lo menos 40 años de edad con al menos 15 créditos de pensión, siempre que usted haya trabajado en un Empleo Cubierto en un plazo de 12 meses antes del inicio de la Incapacidad Total y Permanente; o
- Tiene por lo menos 45 años de edad con al menos 10 créditos de pensión, siempre que usted haya trabajado en un Empleo Cubierto en un plazo de 12 meses antes del inicio de la Incapacidad Total y Permanente.

Si deja el Empleo Cubierto bajo este Plan debido a una Incapacidad Total y Permanente, deberá notificar al Fondo dentro de 12 meses desde el inicio de la Incapacidad Total y Permanente.

¿Cuándo comienza una Pensión de Incapacidad?

Si ha acumulado 15 créditos de pensión y se incapacitó antes de los 40 años, usted comenzará a recibir su pensión por incapacidad cuando cumpla 40 años. Si ha acumulado 10 créditos de pensión y se incapacita antes de la edad de 45 años, los pagos de su pensión comenzarán cuando usted llegue a los 45 años. De lo contrario, su pensión por incapacidad comenzará en la fecha más tarde de: 1) cinco (5) meses después del mes en que comenzó su incapacidad o 2) el primer día del mes después de radicada su solicitud de Pensión por Incapacidad.

¿Cuál es la cantidad del beneficio pagadero por una Pensión de Incapacidad?

La cantidad mensual de una Pensión por Incapacidad es igual a una Pensión Regular. Una Pensión por Incapacidad se paga de por vida. Sin embargo, si usted se recupera de su Incapacidad Total y Permanente antes de la edad de 65 años y regresa al Empleo Cubierto, o

cualquier otro empleo, su Pensión por Incapacidad será suspendida comenzando con el mes después que termine su incapacidad.

Tenga en cuenta que ningún beneficio de pensión será pagadero por cualquier mes en el que usted reciba salario de indemnización por incapacidad de un Patrono o un plan de seguro de incapacidad financiado por el Patrono. Los beneficios de la pensión pagados por cualquier mes por el cual usted reciba los pagos antes mencionados se reducirán por la cantidad de dicho pago por incapacidad.

¿Cuál es la definición de Incapacidad Total y Permanente?

A usted se le considera Total y Permanentemente Incapacitado a base únicamente de recibir beneficios de incapacidad por la Administración del Seguro Social. Los Fiduciarios serán los únicos jueces a la hora de determinar incapacidad total y el derecho a una Pensión de Incapacidad.

Si usted está considerando solicitar beneficios por incapacidad con la Administración del Seguro Social, deberá notificar por escrito a la Oficina del Fondo. Si usted solicita una Pensión por Incapacidad, usted también podrá ser requerido a que se someta a un examen por un médico competente o un grupo de médicos seleccionados por los Fiduciarios. Además, se le podrá pedir que se someta a exámenes periódicos.

¿Qué es un Beneficio de Muerte de Sesenta (60) Meses?

Si usted está recibiendo una pensión con pagos garantizados durante 60 meses bajo este Plan y muere antes de haber recibido 60 pagos mensuales, la diferencia entre 60 pagos y el número de pagos que recibió se pagará mensualmente a su beneficiario designado, hasta que el total de los 60 pagos se completen. Este beneficio por muerte no aplica a aquellos que han elegido la Pensión Mancomunada y de Sobreviviente.

¿Qué pasa si el Fondo sobrepaga mi beneficio?

El Fondo tiene el derecho a recuperar cualquier pago en exceso que le haga a usted, su cónyuge o su beneficiario designado por cualquier razón, incluyendo error administrativo, error de hecho o de derecho, dependencia en información o declaración falsa o fraudulenta, o el pago de beneficios después de la muerte de un Participante o beneficiario a una persona que no tiene derecho a los pagos. Un "pago en exceso" es cualquier pago a una persona que no tiene derecho a beneficios, o un pago por una cantidad mayor a los beneficios a que tiene derecho la persona. El Fondo tiene un fideicomiso constructivo, embargo preventivo o un embargo preventivo equitativo por acuerdo a favor del Fondo en cualquier pago en exceso, incluyendo cantidades retenidas por un tercero, y por aceptar beneficios del Fondo, usted, su cónyuge o su beneficiario designado acuerdan cooperar con el Fondo reembolsando todos los importes adeudados.

El Fondo puede recuperar sobrepagos compensando con beneficios futuros adeudados a usted, su cónyuge o su beneficiario designado, incluyendo beneficios por muerte, o a través de una acción judicial contra usted, su cónyuge, su beneficiario designado o su sucesión. La parte a quien se

pagaron los beneficios será responsable de todos los costos y gastos, incluyendo costos y honorarios de abogado, incurridos por el Fondo con relación al cobro de cualquier sobrepago. Al aceptar beneficios del Fondo, usted, su cónyuge y beneficiario designado aceptan pagar tales costos de cobro y también aceptan renunciar a cualquier defensa de prescripción aplicable con respecto a la aplicación de cualquiera de los derechos del Fondo para recuperar los pagos en exceso.

ACUMULACIÓN DE CRÉDITO DE PENSIÓN Y SERVICIO DE ADQUISICIÓN DE DERECHOS

¿Puedo recibir cualquier crédito de pensión por cualquier trabajo realizado antes de que un Patrono que aporte al Plan haya aportado al Fondo a nombre mío (es decir, por créditos por servicios pasados)?

Sí. Si usted estuvo empleado por un Patrono Cubierto antes de su participación en el Fondo, y usted realizó trabajo durante ese tiempo por el cual el Patrono Cubierto ahora está obligado a hacer aportaciones bajo el Plan, usted podría ser elegible a recibir crédito de pensión por Servicio Pasado por ese período de empleo.

Por dicho trabajo, se le acreditará con un crédito de pensión por cada año calendario de trabajo antes de aportación en el que usted trabajó un mínimo de 40 semanas en un empleo cubierto bajo este Plan. Sin embargo, para ser elegible al crédito de pensión por Servicio Pasado, usted debe haber trabajado por lo menos durante cinco (5) años consecutivos en el Empleo Cubierto después de que el Patrono se convirtió en un patrono participante en el Fondo y ha aportado al Fondo a nombre suyo.

En el caso de que usted no califique para un crédito completo de pensión por Servicio Pasado, según se ha señalado anteriormente, debido a que usted no pudo trabajar durante 40 semanas, se le otorgará un cuarto (1/4) del crédito de pensión cada 10 semanas de Empleo Cubierto.

También se le concederá crédito de pensión por Servicio Pasado si participó en empleo cubierto bajo un convenio colectivo en vigor durante 1971 y 1972 y regresa al empleo cubierto bajo este Plan, siempre y cuando usted gane tres (3) años de crédito de pensión por Servicio Futuro bajo este Plan.

¿Cómo puedo ganar crédito de pensión por Servicio Futuro bajo el Plan?

Por trabajo realizado antes de 1 de junio 1976

Si usted trabajó en un Empleo Cubierto antes del 1 de junio de 1976, usted habría ganado un año de crédito de pensión por Servicio Futuro trabajando 40 semanas de Empleo Cubierto dentro del Año del Plan. Si usted no tiene derecho a un año completo de crédito de pensión, usted recibirá un cuarto (1/4) de crédito de pensión por Servicio Futuro por cada 10 semanas de Empleo Cubierto.

Por trabajo realizado en o después de 1 de junio 1976

Si usted trabaja en un Empleo Cubierto, a usted se le acreditará un mes de crédito de Servicio si las aportaciones se han hecho a nombre suyo para ese mes o debieron hacerse a nombre suyo para ese mes.

Si un Patrono hizo aportaciones a nombre suyo para cada uno de los (12) meses en un año calendario, usted recibirá un (1) crédito de pensión por Servicio Futuro para ese año. En el caso de que usted no tenga derecho a recibir un (1) crédito de pensión completo, debido a que usted no trabajó los doce (12) meses del año completos, entonces recibirá (1/12) de un crédito de pensión por cada mes del año calendario que trabajó como sigue:

0	0
1	1/12
2	2/12
3	3/12
4	4/12
5	5/12
6	6/12
7	7/12
8	8/12
9	9/12
10	10/12
11	11/12
12	12/12

¿Qué significa “años de servicio de adquisición de derechos” y “Estatus de Adquisición de Derechos”?

Alcanzar el Estatus de Adquisición de Derechos significa que usted ha ganado un derecho no confiscable a un beneficio de pensión bajo los términos del Plan. El Plan determina si usted ha alcanzado Estatus de Adquisición de Derechos a base del número de "años de servicio de adquisición de derechos" que usted ha ganado bajo el Plan.

¿Cómo puedo ganar “años de servicio de adquisición de derechos”?

A usted se le acreditará un "año de servicio de adquisición de derechos" por cada año calendario que usted trabaje por lo menos cinco (5) meses en Empleo Cubierto bajo el Plan, pero sólo si el Patrono para el cual usted está trabajando está aportando al Fondo a nombre suyo. Usted **no** recibirá "año de servicio de adquisición de derechos" por cualquier trabajo realizado antes del periodo en el cual el Patrono estaba obligado a aportar al Fondo.

Además, si usted trabaja para un Patrono que aporta al Plan en un trabajo que no esté cubierto por este Plan, y luego comienza a trabajar para el mismo Patrono en empleo que sea Empleo Cubierto

bajo este Plan, cualquier Hora de Servicio ganada después de 1 de junio 1976 para el trabajo realizado antes de usted entrar a un Empleo Cubierto contará para un "año de servicio de adquisición de derechos". La transición de un trabajo no cubierto a Empleo Cubierto, según descrito anteriormente, debe ser continua, lo que significa que no debe haber renuncia, despido u otra terminación de empleo entre los dos períodos en el empleo.

¿Cuándo adquiero Estatus de Adquisición de Derechos bajo el Plan?

Usted adquiere Estatus de Adquisición de Derechos si:

- 1) alcanza la Edad Normal de Retiro, mientras trabaje en un Empleo Cubierto,
- 2) si usted gana cinco (5) años de Servicio de Adquisición de Derechos bajo el Plan.

Tenga en cuenta que si usted no ganó una Hora de Servicio como Participante en o después del 1 de junio de 1999, usted no ganará Estatus de Adquisición de Derechos a menos que haya completado 10 años de Servicio de Adquisición de Derechos. Además, si usted es un *empleado no-unionado* con una Hora de Servicio como Participante en o después del 1 enero de 1989, usted sólo necesitará cinco (5) años de Servicio de Adquisición de Derechos.

¿Está la cantidad de cualquier beneficio de pensión bajo el Plan basado en los "años de servicio de adquisición de derechos"?

No. La cantidad depende del número de créditos de pensión que usted hubiera acumulado. Vea la sección "Beneficios de Pensión" de este SPD para más detalles.

INTERRUPCIÓN EN EL SERVICIO

¿Pueden los créditos de pensión y los años de servicio de adquisición de derechos perderse o ser cancelados?

Sí. Créditos de Pensión y años de servicio de adquisición de derechos pueden perderse o ser cancelados en caso de que tenga una interrupción en el empleo o servicio. Las siguientes reglas gobiernan la Interrupción en el Servicio:

A. Regla General

Si usted tiene una Interrupción en el Servicio o en el empleo por un (1) año y ocurre antes de completar un mínimo de cinco (5) años de servicio de adquisición de derechos (o si no ha acumulado una Hora de Servicio en o después de 1 de junio 1999, 10 años de servicio de adquisición de derechos, a menos que usted sea un *empleado no-unionado*), se cancelarán sus años de servicio de adquisición de derechos y sus créditos de pensión. Sin embargo, una interrupción en el servicio puede considerarse temporal y puede ser reparado por una cantidad suficiente de servicio posterior. Una interrupción más larga puede tener un efecto permanente.

Las reglas establecidas en los incisos B y C gobiernan el servicio acumulado después del 1 de junio de 1976. Diferentes reglas gobiernan las Interrupciones en el Servicio antes del 1 de junio de 1976. De así solicitarlo, la Oficina del Fondo le informará cómo las reglas que gobiernan las Interrupciones en el Servicio antes del 1 de junio de 1976 afectan sus créditos de pensión y años de servicio de adquisición de derechos obtenidos bajo el Plan.

B. Interrupción Temporal (Un Año de Interrupción en el Servicio)

A partir de 1 de junio 1976, Un Año de Interrupción en el Servicio ocurre si usted no completa al menos dos (2) meses de Empleo Cubierto en cualquier año. Un Año de Interrupción en el Servicio no debe ser contado si usted posteriormente acumula un año de servicio de adquisición de derechos. Si tal es el caso, el crédito que fue cancelado debido a la Interrupción en el Servicio de un año sería restablecido.

C. Interrupción en el Servicio Permanente después del 1 de junio de 1976

Si usted incurre en una Interrupción en el Servicio permanente, todos los créditos de pensiones anteriores o años de servicio de adquisición de derechos que se ha ganado serán canceladas, así como su participación en el Fondo. La cancelación de su participación en el Fondo significa que usted está sujeto a los requisitos de participación para los nuevos empleados que entran en el Plan si se reanuda en el Empleo Cubierto. Una vez que se ha producido una Interrupción en el Servicio permanente, los años de servicio de adquisición de derechos y créditos de pensión “cancelados” no podrán ser reinstalados.

Una Interrupción Permanente en el Servicio se produce cuando usted tiene Interrupciones en el Servicio de un año consecutivamente (incluyendo al menos una interrupción después del año de crédito del plan que terminó el 31 de mayo de 1976) que igualan o exceden el número de años de servicio de adquisición de derechos. Para los empleados que alcancen Estatus de Derechos Adquiridos al cabo de cinco (5) años de servicio de adquisición de derechos bajo el Plan, una Interrupción permanente en el Servicio ocurre cuando incurran interrupciones consecutivas de un año que equivalen a un mínimo de cinco años (5). Para los empleados que alcancen Estatus de Derechos Adquiridos al cabo de 10 años de servicio de adquisición de derechos, una Interrupción Permanente en el Servicio ocurre cuando éstos incurran en interrupciones consecutivas de un año igual a lo que sea mayor de cinco (5) años o el número de años de servicio de adquisición de derechos con los por los cuales ya le han sido acreditados.

Por ejemplo: Supongamos que un empleado que tiene seis (6) años de servicio de adquisición de derechos deja de trabajar y necesita 10 años de servicio de adquisición de derechos para alcanzar Estatus de Derechos Adquiridos. Sigue inactivo hasta el punto que tiene seis (6) o más Interrupciones en el Servicio de un año consecutivas. En ese momento, los años de servicio de adquisición de derechos y de crédito de pensión acumulado serán cancelados permanentemente.

Por el contrario, si el empleado sólo tenía cuatro (4) años servicio de adquisición de derechos bajo el Plan, tendría que incurrir en cinco (5) interrupciones en el servicio de un año consecutivamente hasta que ocurra una interrupción permanente en el servicio. Este ejemplo es aplicable tanto a los empleados que alcancen Estatus de Derechos Adquiridos después de cinco (5) o diez años de servicio de derechos adquiridos.

Recuerde, una vez que se le considera haber Adquirido Derechos bajo el Plan, su Estatus de Derechos Adquiridos no se le puede quitar, ni se puede cancelar sus créditos de pensión.

¿Voy a incurrir en una Interrupción de Servicio de un año, mientras disfruto de licencia de maternidad o paternidad?

Si usted tiene que estar fuera del trabajo a causa de embarazo, parto, cuidado infantil, o adopción, usted tiene derecho a un período de gracia de un (1) año para protegerse de incurrir en una Interrupción de Servicio de un año. Para tener derecho a este período de gracia, debe presentarle al Fondo evidencia de su ausencia del trabajo por cualquiera de las razones anteriores.

Además, si se le concede alguna licencia que califica bajo el Family and Medical Leave Act ("FMLA" por sus siglas en inglés), no se tomará en cuenta como parte de una Interrupción en el Servicio para propósitos de determinar elegibilidad y adquisición de derechos.

¿Puedo acumular años de adquisición de derechos y créditos de pensión mientras disfrute de licencia militar?

Sí. La Ley de Servicio Uniforme de Empleo y de Derechos de Reempleo (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act) ("USERRA", por sus siglas en inglés) provee los derechos de reempleo y beneficios y protección contra la discriminación si usted, ya sea por obligación o de manera voluntaria, ha entrado al servicio militar en cualquier rama de los servicios uniformados de los Estados Unidos. Si usted cumple con las condiciones para la protección bajo USERRA, su período de servicio militar será tratado como Horas de Servicio para todos los propósitos bajo el Plan de Pensiones, incluyendo adquisición de derechos, acumulación de beneficios y la elegibilidad de conformidad con la ley. Para tener derecho a los derechos de reempleo y a los beneficios de pensión bajo USERRA, usted debe:

1. estar ausente del Empleo Cubierto con un Patrono debido a su servicio militar;
2. dar previo aviso de su servicio a su Patrono, a menos que la notificación no sea posible por necesidades militares o de otra manera es imposible o no razonable darlo dentro de las circunstancias;
3. estar ausente para el servicio militar durante cinco (5) años o menos, a menos que un servicio extendido sea requerido como parte de su período de obligación inicial o su servicio se extendió involuntariamente, por ejemplo, durante una guerra;
4. buscar trabajo con su Patrono u otro Patrono dentro del plazo requerido; y
5. completar satisfactoriamente el servicio militar, o ser relevado o separado del servicio bajo condiciones honorables, como se define por USERRA.

Para períodos de servicio militar de menos de 31 días o una ausencia debido a un examen físico, deberá reportarse al Empleo Cubierto no más tarde del primer período de trabajo regular en el primer día después de un descanso de ocho horas y después del tiempo de viaje de regreso a casa. Para períodos de servicio de 31 días a 180 días, deberá volver a solicitar para el Empleo Cubierto dentro de los 14 días después del servicio militar. Para servicio de más de 180 días, debe volver a

solicitar dentro de 90 días después de completado el servicio. Estos plazos podrán extenderse bajo USERRA en circunstancias particulares.

Si usted muere o está incapacitado durante la licencia militar (en o después del 1 de enero de 2007) y no puede ser re-empleado dentro de los plazos establecidos por USERRA, usted será tratado como si hubiera sido re-empleado el día antes de su muerte o incapacidad, y luego terminado el Empleo Cubierto a la fecha de su muerte o Incapacidad. El Fondo acreditará su servicio para todos los propósitos bajo el Plan, incluyendo, pero sin limitarse a la participación, Servicio de Adquisición de Derechos y elegibilidad de beneficio, en la medida máxima permitida por ley.

FORMULARIO ESTÁNDAR DE BENEFICIOS Y BENEFICIOS PARA EL SOBREVIVIENTE

¿Qué tipo de beneficio se le paga a un pensionado?

Si usted es soltero al momento de retirarse, su beneficio es una pensión a pagar mensualmente a usted por el resto de su vida. Esta forma de beneficio se conoce como una Pensión individual (“single life pensión”). Esta forma de beneficio también ofrece una garantía de 60 meses de pago a un beneficiario designado, en el caso de su muerte. Vea la sección "Beneficio de Muerte de 60 meses”.

Si usted está casado al momento de retirarse, la forma normal de beneficio es una Pensión Mancomunada y de Sobreviviente de 50% pagadero a su cónyuge sobreviviente. Usted también tiene la opción de optar por recibir su beneficio como una Pensión Mancomunada y de Sobreviviente de 75%. Estas dos opciones de beneficios se describen en detalle a continuación. También hay beneficios pre-retiro que se describen a continuación. Tenga en cuenta que a partir del 16 de septiembre de 2013, para beneficios pre-retiro y para retiros en o después de dicha fecha, "cónyuge" incluye a una persona que está casada con arreglo a las leyes del estado o territorio de Estados Unidos donde vive o donde el matrimonio fue realizado. "Cónyuge" también puede incluir a su ex cónyuge bajo los términos de una Orden de Relaciones Domésticas (leer la página 28 de este SPD).

¿Qué es una Pensión Mancomunada y de Sobreviviente?

La Pensión Mancomunada y de Sobreviviente es una pensión que se le paga a usted por el resto de su vida y luego continúa para su cónyuge por el resto de la vida de este o esta. Bajo esta forma de beneficio, su beneficio de pensión mensual regular se reduce. A cambio de esta reducción, cuando usted muere, el 50% de la cantidad que usted estaba recibiendo se le pagará a su cónyuge durante la vida de éste o ésta.

Importante:

Cuando usted se retire, si está casado, dicha pensión se pagará como una Pensión Mancomunada y de Sobreviviente, a menos que usted y su cónyuge rechacen esa forma de pago por escrito, ante Notario, no más de 90 días antes de la fecha de efectividad de la pensión. Si usted y su cónyuge rechazan la Pensión Mancomunada y de Sobreviviente (o si no está casado), usted recibirá su pensión sin ninguna reducción y al momento de su muerte, no se harán pagos adicionales a nadie,

a menos que califique para un Beneficio por Muerte de 60 meses (consulte la página 12 de este SPD). No se exigirá ningún consentimiento si se ha demostrado a satisfacción de los Fiduciarios que no hay cónyuge o que el cónyuge no puede ser localizado.

A continuación un ejemplo de cómo funciona esta Pensión Mancomunada y de Sobreviviente, asumiendo que usted se retire con una Pensión Regular a los 65 años, y usted y su cónyuge no han rechazado la Pensión Mancomunada y de Sobreviviente. Para los efectos de este ejemplo, asuma que su cónyuge tiene 62 años.

Ejemplo: Su Pensión Regular paga \$150.00 mensuales. Después de la reducción de Pensión Mancomunada y de Sobreviviente, usted recibirá una cantidad mensual de \$133.00 por el resto de su vida. La reducción que se aplica es del 90% de su beneficio menos 0.4% por cada año en que la edad de su cónyuge es menor a usted al momento del retiro, más 0.4% por cada año que la edad de su cónyuge es mayor que usted. En este ejemplo, su cónyuge es 3 años más joven que usted al momento de retiro, por lo que el porcentaje de reducción es del 88.8% ($90\% - (3 \times 0.4\%)$) resulta en un beneficio de \$133.00. Por lo tanto, cuando usted muera, su cónyuge seguirá recibiendo el 50% de la cantidad de su pensión mensual, o \$66.50 dólares, de por vida.

Tenga en cuenta que el factor de reducción que se aplicará a una Pensión Mancomunada y de Sobreviviente que se paga bajo una Pensión por Incapacidad es diferente. La reducción será 82% de su beneficio, menos 0.4% por cada año de edad que tenga su cónyuge menor a la edad que usted tenga a la hora de retiro, más 0.4% por cada año de edad que su cónyuge sea mayor que usted.

Bajo el mismo ejemplo, si usted fuera elegible para una Pensión de Incapacidad en lugar de una Pensión Regular, la cantidad de su beneficio sería \$121.00 al mes (como resultado de un factor de reducción de 80.8% ($82\% - (3 \times 0.4\%)$)).

Cuando usted solicita una pensión, usted y su cónyuge recibirán información acerca de la cantidad de este beneficio y la posibilidad de aceptar o rechazar la Pensión Mancomunada y de Sobreviviente.

¿Qué es la Pensión Mancomunada y de Sobreviviente de 75%?

Cuando se retire, si está casado, dicha pensión se pagará como una Pensión Mancomunada y de Sobreviviente de 50%, a menos que usted renuncie a la Pensión Mancomunada y de Sobreviviente de 50% y opte por recibir su beneficio como una Pensión Mancomunada y de Sobreviviente de 75%. Bajo esta forma de pago, recibirá un beneficio mensual por el resto de su vida y al momento de su muerte, su cónyuge sobreviviente recibirá un beneficio de por vida igual al 75% del beneficio que usted recibía antes de su muerte. El beneficio mensual que usted hubiera recibido como una Pensión Individual (“Single Life Pensión”) se reduce ya que su beneficio es pagado en dos tiempos de vida.

El importe de la Pensión Mancomunada y de Sobreviviente de 75%, por cualquier pensión, excepto una Pensión por Incapacidad, se determina multiplicando la Pensión Individual por 85%, menos 6/10 del 1% (0.6%) por cada año completo que su cónyuge es más joven que usted o más 6/10 de 1% (0.6%) por cada año completo que su cónyuge es mayor que usted, hasta un ajuste máximo de 99% de la Pensión Individual. Si se retira bajo una Pensión por Incapacidad, la

Pensión Individual se reduce en un 74%, menos la mitad del 1% (0.5%) por cada año completo que su cónyuge es menor que usted o más la mitad del 1% (0.5%) por cada año completo que su cónyuge es mayor que usted, hasta un ajuste máximo de 99% de la vida de la Pensión Individual.

Ejemplo. Supongamos que usted se retira con una Pensión Regular a los 65 años al momento del retiro, y usted y su cónyuge han rechazado la Pensión Mancomunada y de Sobreviviente y eligen la Pensión Mancomunada y de Sobreviviente de 75%. Para los fines de este ejemplo, suponga que su cónyuge tiene 62 años. Su Pensión Mancomunada y de Sobreviviente de 75% se calcula de la siguiente manera:

- Asuma que su Pensión Regular (Pensión Individual) es de \$150.00 mensuales. Después de la reducción de su Pensión Mancomunada y de Sobreviviente de 75%, usted recibirá una cantidad mensual de \$125 para el resto de su vida. La reducción de su Pensión Mancomunada y de Sobreviviente de 75% es 85% menos 0.6% para cada año que su cónyuge sea más joven que usted. En este ejemplo, su cónyuge es de tres (3) años más joven que usted al momento de retiro, por lo que el porcentaje de reducción es del 83.2%, resultando en un beneficio mensual de \$125.00. Cuando usted muere, su cónyuge seguirá recibiendo el 75% de la cantidad de su pensión mensual, o \$94.00 / mensuales por el resto de su vida (75% de \$ 125.00).

Tenga en cuenta que el factor de reducción que se aplicará a la Pensión Mancomunada y de Sobreviviente de 75% que se paga bajo una Pensión por Incapacidad es diferente. En el ejemplo anterior, si usted era elegible para una Pensión por Incapacidad en lugar de una Pensión Regular, la cantidad de su beneficio sería \$109.00 al mes, como consecuencia de un factor de reducción de 72.5% (74% - (3 x 0.5%)). Después de su muerte, su cónyuge recibiría \$82.00 / mensuales (75% de \$109.00).

¿Qué beneficios tiene derecho a recibir un sobreviviente en caso de que el empleado muera antes de comenzar los pagos de pensión?

Hay dos tipos de beneficios para el sobreviviente. El primer tipo se conoce como Pensión Pre-Retiro Mancomunada y de Sobreviviente (“Pre-Retirement Joint and Survivor Pensión”).

Si usted completó una hora de Empleo Cubierto en o después del 22 de agosto de 1984 y muere después de acumular cinco (5) años del servicio elegible (es decir, si ha ganado una Hora del Servicio en o después del 1 de junio de 1999, si no, 10 años de servicio elegible) y eran elegibles para una pensión al momento de su muerte, su cónyuge sobreviviente, si alguno, estará automáticamente cubierto bajo la Pensión Pre-Retiro Mancomunada y de Sobreviviente. Si en el momento de su muerte todavía no fuera elegible para una pensión, su cónyuge tendrá que esperar hasta el mes siguiente al mes en el cual usted habría cumplido 65 o 62 (éste último dependerá si usted tenía suficientes créditos de pensión al momento de su muerte para cualificar para una Pensión de Retiro Temprana) para comenzar a recibir los beneficios de la pensión.

La cantidad de la Pensión Pre-Retiro Mancomunada y de Sobreviviente sería la misma cantidad a la que usted habría tenido derecho si se hubiese retirado justo antes de su muerte.

Los pagos a su cónyuge pueden diferirse a solicitud de su cónyuge. Sin embargo, estos pasos no pueden diferir luego del 31 de diciembre del año en el que usted habría llegado a los 70½ años de edad. Si se difieren los pagos, la cantidad del beneficio se ajustará de acuerdo con los mismos

factores de ajuste actuarial establecidos para el Participante que eligió retirarse después de la Edad Normal de Retiro.

¿Es aplicable la Pensión Mancomunada y de Sobreviviente o la Pensión Pre-Retiro Mancomunada y de Sobreviviente a un nuevo matrimonio?

Si usted está recién casado al momento que se retira bajo el Plan, su nuevo cónyuge tendrá derecho a una Pensión Mancomunada y del Sobreviviente sólo si usted estaba casado a la fecha en que la pensión se hizo efectiva y estaban casados legalmente durante al menos un año antes de su muerte. Si usted muere antes de haber estado casado un año con su nuevo cónyuge, su cónyuge no recibirá ninguna porción de la Pensión Mancomunada y de Sobreviviente.

Para que su cónyuge sobreviviente pueda recibir la Pensión Pre-Retiro Mancomunada y de Sobreviviente, usted y su cónyuge deben estar casados durante al menos un año antes de la muerte del participante.

Usted debe proveer una declaración escrita de su estado civil, es decir, si está o no está legalmente casado, antes de que su pensión se haga efectiva. Si usted hace una declaración falsa, los Fiduciarios tienen derecho a ajustar el monto de la pensión que se habría pagado al supuesto cónyuge sobreviviente para recuperar el exceso de beneficios pagados incorrectamente debido a su falsa declaración.

¿Qué sucede con la Pensión Mancomunada y de Sobreviviente si el cónyuge muere o se divorcia del retirado?

La Pensión Mancomunada y de Sobreviviente se cancelará si su cónyuge fallece o se divorcia de usted **antes** de empezar a recibir su pensión. En estos casos, la pensión se pagará al empleado en forma de una Regular Individual con una garantía de 60 meses, sin ninguna reducción de la cantidad.

En el caso de que su cónyuge muera o se divorcia de usted **después** de que ya ha comenzado a recibir su Pensión Mancomunada y de Sobreviviente, no se modificará la cantidad de la pensión.

En el caso de un divorcio, un Tribunal podrá exigir que el Fondo pague la parte de los beneficios de pensión al cónyuge divorciado. Por favor, consulte la sección "Orden de Relaciones Domésticas Calificadas " en la página 28 de este SPD para más detalles.

Importante:

A pesar de lo indicado en la Sección anterior, si al momento de usted solicitar los beneficios, el valor actuarial de su beneficio es menor o igual a \$5,000, el valor presente de los beneficios será distribuido inmediatamente en un solo pago en efectivo, sin tener en cuenta los requisitos de relevo y consentimiento de su cónyuge, como se mencionó anteriormente. Esta norma se aplicará también cuando un cónyuge sobreviviente se convierte en elegible para una Pensión Pre-Retiro Mancomunada y de Sobreviviente.

Si su cónyuge sobreviviente comienza su beneficio bajo la Pensión Mancomunada y de Sobreviviente, y el valor restante del beneficio es menor de \$5,000, su cónyuge también puede optar por recibir su beneficio en un solo pago en efectivo.

EMPLEO DESPUÉS DEL RETIRO – SUSPENSIÓN DE BENEFICIOS

¿Hasta qué punto podrá trabajar y continuar recibiendo mi pensión?

Sus pagos mensuales de pensión se suspenderán por el período en que usted decida participar en ciertos tipos de empleo. Este tipo de trabajo se conoce como prohibido o "Empleo Descalificado." Usted no tendrá derecho a recibir sus beneficios de pensión para cualquier mes en que usted se dedique a un "Empleo Descalificado."

"Empleo Descalificado" es:

Antes de los 65 años de edad:

- empleo o empleo por cuenta propia con cualquier Patrono que Aporte al Plan
- trabajar con un patrono en el mismo negocio o relacionado a cualquier Patrono que Aporte al Plan
- empleo por cuenta propia en el mismo negocio o relacionado como cualquier Patrono que Aporte al Plan

Después de los 65 años de edad: Cualquier empleo o empleo por cuenta propia que dure ocho (8) días o más en un mes determinado y que sea clasificado como cubiertos por un convenio colectivo entre la Unión y cualquier Patrono que Aporte al Plan en la Isla de Puerto Rico o las Islas Vírgenes. Sin embargo, el Participante no estará sujeto a la suspensión de los beneficios como resultado de Empleo Descalificado si la categoría de empleo:

- no está participando en el plan al momento que los pagos comienzan; o
- el empleado está empleado en una categoría de trabajo diferente que antes del comienzo de los beneficios; o
- el empleado está empleado en un área geográfica diferente que antes del comienzo de los beneficios.

Si usted recibe beneficios de pensión durante cualquier mes o meses que se dedica a "un Empleo Descalificado," el Fondo recuperará cualquier cantidad de beneficios que recibió, aplicando una deducción a sus futuros pagos de pensiones. Si usted muere antes de que el Fondo pueda recuperar la cantidad total a pagar, los beneficios de pensiones pagaderas a su cónyuge sobreviviente estarán sujetos a retención. El Fondo deducirá el 100% por ciento del primer pago de pensión realizado tras la reanudación después de la suspensión, y deducirá no más del 25% de la cantidad de la pensión mensual a partir de entonces.

Si los Fiduciarios deciden suspender sus beneficios, usted será notificado por escrito mediante entrega personal o por correo de primera clase durante el primer mes calendario en el que se retienen los beneficios.

Notificación de Empleo: Todos los pensionados deberán notificar al Plan por escrito dentro de los 30 días después de comenzar en cualquier tipo de empleo, independientemente del número de días trabajados en cualquier mes (es decir, si es o no menos de ocho (8) días en un mes). Los Fiduciarios harán uso de esta información para determinar si se suspenderán los beneficios de pensión. Si los Fiduciarios se enteran que usted está trabajando y usted no ha podido presentar información

suficiente para ayudarles a llegar a una decisión, los Fiduciarios asumirán que usted ha trabajado un período de ocho (8) días y retendrán el pago de sus beneficios cuando usted someta la información necesaria y los Fiduciarios determinen que usted puede continuar recibiendo sus beneficios de pensión, el Fondo restablecerá los pagos retroactivamente, excluyendo el mes o los meses que usted estuvo en un "Empleo Descalificado." Los Fiduciarios informarán al Participante al menos una vez cada 12 meses de los requisitos de notificación de reemplazo como se establece en el Plan.

Si usted ha tenido su beneficio suspendido debido a un Empleo Descalificado, debe notificar al Plan cuando el Empleo Descalificado haya terminado. Los Fiduciarios tienen el derecho de retener los pagos de beneficios hasta que dicha notificación se someta al Plan.

Cualquier información relacionada al empleo debe ser enviada a la Oficina del Fondo al 911 Ridgebrook Road, Sparks, MD 21152-9451, a la atención de: "Gastronomical Union Local 610 & Metropolitan Hotel Association Pensión Fund".

Restablecimiento de los beneficios suspendidos

Sus beneficios de pensión se reanudarán una vez que salga del "Empleo Descalificado." Su solicitud o petición de restablecimiento debe ser enviada por escrito a la Oficina del Fondo.

Sus beneficios de pensión serán reestablecidos a más tardar el primer día del tercer mes siguiente al mes en el cual usted cesó en el "Empleo Descalificado." En el momento de la reinstalación, el primer pago de la pensión se hará efectiva en el mes siguiente al último mes que usted terminó el "Empleo Descalificado." Su solicitud escrita para la reestructuración debe incluir su nombre completo, número de seguro social, fecha de comienzo del "Empleo Descalificado", y la fecha en que desea que su pensión sea reinstalada.

Aviso anticipado de determinación para descalificar el empleo

Si usted está interesado en saber si un tipo de trabajo específico es descalificante, puede solicitar con antelación un aviso de determinación. Su solicitud será procesada en la misma manera que cualquier solicitud de pensión, incluyendo los derechos de apelación completos, de conformidad con las disposiciones establecidas en este SPD.

¿Se afectarán mis beneficios del Seguro Social con este Plan?

No. Sus beneficios de Seguro Social se pagan de forma independiente. Del mismo modo, los beneficios bajo este Plan no se ven afectados por los beneficios del Seguro Social.

SOLICITANDO SU PENSIÓN

¿Cómo solicito mis beneficios de pensión?

Si lo solicita, el Fondo le proporcionará una solicitud de pensión. Todas las solicitudes de pensiones deben presentarse con tiempo suficiente antes del mes en el cual usted tenga la intención de retirarse. Con el fin de acelerar el proceso, envíe su solicitud de pensión tan pronto usted determine su fecha de retiro.

Los Fiduciarios tienen derecho a solicitar prueba o información que consideren necesaria para llegar a una decisión respecto a su solicitud. Si usted hace una declaración falsa intencionada en su solicitud o proporcionó información falsa, los beneficios no adquiridos en virtud del Plan pueden ser rechazados, suspendidos o discontinuados. Los Fiduciarios tendrán el derecho de recuperar cualquier pago de beneficios que se le haya hecho a base de cualquier declaración, información o prueba intencionalmente falsa o fraudulenta presentada por usted.

Los Fiduciarios serán los únicos jueces de la valoración de la prueba requerida en cualquier caso y la aplicación e interpretación de este Plan, y las decisiones de los Fiduciarios serán finales y firmes para todas las partes. Dondequiera que en el Plan se le otorgue a los Fiduciarios poderes discrecionales, los Fiduciarios deberán ejercer tales poderes en una manera uniforme y no discriminatoria.

¿Cuándo voy a comenzar a recibir mis beneficios de pensión?

Usted va a comenzar a recibir sus beneficios el primer día del mes después de que haya cumplido con todos los requisitos del Plan de Pensiones y enviado su solicitud a tiempo, o 30 días después de que el plan le informe de las opciones de pago de beneficios disponibles, lo que sea más tarde.

¿Puedo transferir una distribución de este Plan directamente a otro plan de retiro calificado o a una cuenta de retiro individual?

Debido a que el Plan provee la distribución en forma de pago global donde el valor de su pensión es menos de \$5,000, el Fondo le proporcionará información adicional relativa a tal distribución en el tiempo que ha de hacerse, como se indica a continuación.

Todo o parte de ciertas distribuciones pueden ser transferidas (“rolled over”) directamente de este Plan a otro plan de retiro calificado o a una cuenta de retiro individual a su nombre. Éstas se conocen como distribuciones de transferencia elegibles (“elegible rollovers”). Las distribuciones de transferencia elegibles se pueden hacer directamente a un plan de retiro elegible (“transferencia directa”). Si usted elige una transferencia directa, no será responsable en ese momento por impuestos federales sobre la cantidad transferida y el Plan no tendrá que retener contribuciones de la distribución.

En la alternativa, las distribuciones hechas a usted, su cónyuge, su ex cónyuge, o su beneficiario (no cónyuge) también pueden calificar como una distribución de transferencia elegible si paga esa cantidad, incluyendo todos las contribuciones retenidas, a otro plan de retiro elegible dentro de 60 días después de recibirlo. Tal pago se conoce como una "distribución de transferencia" (“rollover distributions”).

Planes de retiro elegibles incluyen una cuenta de retiro individual descrita en la Sección 408(a) del Código de Rentas Internas ("Código"), una anualidad de retiro individual descrita en la Sección 408(b) del Código, un plan de anualidad según se describe en la Sección 403(a) del Código, un contrato de anualidad según se describe en la Sección 403(b) del Código y un plan elegible bajo la Sección 457(b) del Código, que se mantiene por el estado, subdivisión política de un estado, o cualquier agencia o instrumentalidad de un estado o subdivisión política de un estado y que está de acuerdo en dar cuenta por separado para importes transferidos en dicho plan de este Plan, o un fideicomiso calificado descrito en la Sección 401(a) del Código, que acepta las distribuciones con derecho a transferencia. A partir del 1 enero de 2007, sus beneficiarios (no cónyuges) pueden transferir cualquier pago hecho a ellos por el Plan que la ley permite que se transfiera a una cuenta IRA. Los beneficiarios (no cónyuges) deben establecer una cuenta "IRA Heredada" con el propósito de recibir esta distribución. A partir del 1 enero de 2008, una cuenta Roth IRA es también un plan de retiro elegible para una transferencia directa. Hay reglas especiales de elegibilidad y consecuencias contributivas que se asocian con una transferencia directa a una cuenta Roth IRA. Comuníquese con el plan para obtener más información sobre las transferencias de distribuciones. A partir del 1 de junio de 2011, un plan de retiro elegible también incluye una cuenta de retiro individual descrita en la Sección 1081.02(a) del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011, según enmendada (el "Código de PR"), una anualidad individual descrita en la Sección 1081.02(b) del Código de PR; una cuenta de retiro individual no deducible descrita en la Sección 1081.03 del Código de PR o un fideicomiso calificado descrito en la Sección 1081.01(a) del Código de PR que acepte transferencias.

Las siguientes no son transferencias de distribuciones elegibles:

1. Cualquier distribución que es una de una serie de pagos a realizar para su vida (o expectativa de vida) o las vidas conjuntas (o expectativas de vida conjuntas) de usted y su cónyuge u otro beneficiario. Por ejemplo, su beneficio de pensión mensual normal (o cualquier pago de los atrasos) no se pueden transferir; o
2. Cualquier distribución que es una de una serie de pagos que se realizan durante un período de al menos diez años; o
3. Cualquier distribución que es una distribución mínima requerida para ser hecha por ley después de alcanzar 70½ años de edad; o
4. La porción de cualquier distribución que no es incluible en el ingreso bruto; o
5. Los pagos efectuados a alguien que no sea un Empleado, cónyuge sobreviviente del Empleado, un Beneficiario Alterno que es un cónyuge o ex cónyuge como el resultado de una QDRO.

Cuando usted tenga derecho a recibir dicha distribución del Plan, la Oficina del Fondo le proveerá información sobre la distribución, cualquier requisito de retención de contribuciones, y un formulario para que usted pueda optar por tener una distribución elegible transferida directamente a otro plan de retiro calificado o a una cuenta de retiro individual. Usted debe consultar a su asesor contributivo para obtener información más específica sobre las consecuencias contributivas de cualquier distribución.

¿Cómo me harán los pagos bajo el Plan si no soy capaz de cuidar de mí mismo ya sea debido a una incapacidad mental o física?

Si los Fiduciarios determinan que usted, como retirado o beneficiario, no puede cuidar de sus asuntos debido a una incapacidad mental o física, entonces los Fiduciarios podrán, a su discreción, pagar sus beneficios a cualquier entidad o individuo que los Fiduciarios crean que proveerá para su sustento. Si hay una reclamación adecuada hecha por usted o el representante legal de su beneficiario con anterioridad a dicho pago, entonces los Fiduciarios podrán pagar sus beneficios a dicho representante en su lugar.

DENEGATORIA DE BENEFICIOS Y APELACIÓN

¿Tengo derecho a apelar si se me deniegan mis beneficios?

El procedimiento de denegatoria de la reclamación que se establece a continuación aplica a todas las determinaciones de beneficios adversas emitidas por los Fiduciarios, incluyendo una denegatoria, reducción o terminación de, o no proporcionar o pagar por un beneficio, así como una decisión basada en la elegibilidad de un participante en relación con una reclamación.

¿Cómo y cuándo se me notificará de una denegatoria de mi reclamación?

En la eventualidad que se deniegue su reclamación, en todo o en parte, los Fiduciarios le proporcionarán, dentro de los 90 días de la radicación de la reclamación, una notificación por escrito informándole de:

1. la razón(es) específica(s) para la denegatoria;
2. las disposiciones específicas del Plan en las que se basa la denegatoria;
3. cualquier información adicional necesaria para completar su reclamación;
4. una declaración del procedimiento de apelación del Plan; y
5. una declaración de su derecho a presentar una demanda bajo ERISA si decide apelar y su apelación es denegada.

Si, debido a circunstancias especiales, los Fiduciarios necesitan más de 90 días para considerar su reclamación, entonces el período de notificación se puede extender 90 días adicionales sujeto a notificación de parte de los Fiduciarios, en el plazo inicial de 90 días, explicando las circunstancias especiales e indicando la fecha en la que se espera una decisión final.

¿Tengo derecho a apelar si se me deniegan mis beneficios?

Si su reclamación de beneficios ha sido denegada, usted tiene el derecho de apelar la denegatoria a la Junta de Fiduciarios, siempre que solicite dicha apelación por escrito dentro de los 60 días siguientes de haber recibido la denegatoria.

Usted debe incluir en su apelación por escrito todos los hechos relacionados con su reclamación, así como las razones por las que sienta que la denegatoria era incorrecta. Usted recibirá, de así solicitarlo, de forma gratuita, acceso razonable y copias de los documentos pertinentes a su

reclamación. Usted puede someter asuntos y comentarios por escrito y los documentos relacionados con su reclamación.

Usted puede designar a un representante autorizado para actuar en su nombre. Para ello, debe notificar a los Fiduciarios por escrito el nombre, dirección y número de teléfono del representante autorizado.

La Junta de Fiduciarios, en la toma de sus decisiones sobre las reclamaciones y sobre las apelaciones, aplicará lo dispuesto en el Plan y cualesquiera directrices, normas y anejos aplicables, y verificará periódicamente que las determinaciones sobre reclamaciones de beneficios se hagan de acuerdo con dichos documentos, y se apliquen de manera consistente con respeto a los reclamantes en situaciones similares.

La Junta de Fiduciarios evaluará toda la información que usted someta para tomar la decisión. La Junta tomará su decisión en la siguiente reunión ordinaria siguiente al recibo de su apelación, a menos que existan circunstancias especiales, en cuyo caso, la Junta de Fiduciarios decidirá la apelación en su segunda reunión ordinaria. Si se recibe la solicitud de revisión dentro de 30 días antes de la reunión, entonces una decisión puede ser tomada en el momento de la segunda reunión después de la solicitud de revisión, o, si hay circunstancias especiales, en la tercera reunión después de que la Junta reciba su apelación. Si la Junta de Fiduciarios requiere una extensión de tiempo para la revisión debido a circunstancias especiales, la Junta le proveerá una notificación escrita sobre la extensión, describiendo las circunstancias especiales y la fecha a partir de la cual se hará la determinación de beneficios, antes de la comienzo de la prórroga.

Los Fiduciarios le enviarán notificación de su decisión por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la decisión. Si la Junta de Fiduciarios rechaza su apelación, la notificación contendrá:

1. las razón(es) específica(s) de la denegatoria;
2. la(s) referencia(s) específica(s) a la(s) disposición(es) del Plan en la que se basa la denegatoria;
3. una declaración que puede recibir, previa solicitud y de forma gratuita, acceso razonable y copias de todos los documentos y registros pertinentes a su reclamación; y
4. una declaración sobre su derecho de presentar una demanda bajo ERISA.

La decisión de la Junta de Fiduciarios es final y firme, sujeta únicamente a la revisión judicial. Si desea presentar una demanda por una denegatoria de su reclamación de beneficios, debe hacerlo dentro de los dos (2) años de la fecha en que los Fiduciarios denegaron su solicitud inicial o reclamación. Si desea presentar una demanda por cualquier otra razón, debe hacerlo dentro de los dos (2) años de la fecha en que se alega ocurrió la violación de los términos del Plan. Además, si desea presentar una demanda contra el Fondo o los Fiduciarios, debe presentar una demanda en el Tribunal Federal de Distrito para el Distrito de Puerto Rico. Tenga en cuenta, usted no puede presentar una demanda contra el Fondo o los Fiduciarios hasta haber agotado los recursos administrativos ante la Junta de Fiduciarios. Si no agota sus recursos administrativos, usted renuncia a su derecho de presentar una demanda. Estas reglas aplican a usted, su cónyuge y sus beneficiarios, incluyendo a su ex cónyuge bajo la Orden de Relaciones Domésticas Calificada. Esta sección aplica a todos los litigios en contra del Fondo, incluyendo los litigios en los que el Fondo es nombrado como tercera parte demandada.

¿Puedo vender, transferir o empeñar mi derecho a beneficios de pensión?

No. Estos beneficios no pueden ser vendidos, transferidos o empeñados ni utilizados como pago inicial para un préstamo. En general, sus derechos no están sujetos a gravamen ni pueden ser ejecutados en virtud de cualquier sentencia judicial o decreto de cualquier tipo. Sin embargo, en el caso de que usted y su cónyuge se divorcien, el Fondo está obligado a cumplir con cualquier orden legal o válida expedida por un Tribunal de Relaciones de Familia para pagar beneficios a su ex cónyuge, tal como se describe a continuación.

ÓRDENES DE RELACIONES DOMÉSTICAS

De conformidad con la Sección 206(d)(3) de la Ley de Seguridad del Ingreso de Retiro del Empleado de 1974, según enmendada ("ERISA", por sus siglas en inglés), el Fondo está obligado a cumplir con ciertas órdenes judiciales calificadas (o sentencias, decretos o acuerdos de propiedad aprobados), llamadas Órdenes de Relaciones Domésticas Calificadas ("QDRO" por sus siglas en inglés), que requieren distribución de los beneficios de un Participante bajo el Plan a un Beneficiario Alternativo con el fin de cumplir con la pensión alimentaria del Participante, los derechos de propiedad matrimonial o las obligaciones de manutención de dependientes.

Cuando la Oficina del Fondo reciba cualquier sentencia, decreto u orden (incluyendo la aprobación de un acuerdo de separación de bienes) que requiere al Plan pagar beneficios a un beneficiario alternativo en virtud de una ley de relaciones domésticas estatales, el Fondo notificará al Participante y al Beneficiario Alternativo del recibo de dicha sentencia y los procedimientos para determinar si es una QDRO. Usted puede solicitar a la Oficina del Fondo una copia de los procedimientos del Fondo en cualquier momento.

Un beneficiario alternativo, significa cualquier Cónyuge, ex Cónyuge, hijo u otro dependiente del Participante reconocido por una orden de relaciones domésticas que tienen derecho a recibir la totalidad o una parte de los beneficios pagaderos bajo el Plan. En la medida que se provea un QDRO, el ex Cónyuge de un Participante puede ser tratado como el Cónyuge sobreviviente para propósitos de una Pensión Mancomunada y de Sobreviviente si el ex cónyuge y el Participante estuvieron casados durante al menos un año a partir de la fecha del divorcio.

El Fondo considerará la sentencia como una QDRO si cumple con los siguientes requisitos:

- debe estar relacionado con la manutención de los hijos, pensión alimentaria, o derechos de propiedad maritales al Cónyuge, ex Cónyuge, hijo u otro dependiente del Participante, y debe ser realizada de conformidad con una ley de relaciones domésticas del estado.
- Debe especificar claramente el nombre y la última dirección conocida del Participante y la dirección postal de cada beneficiario alternativo cubierto por la orden.
- Debe especificar la cantidad o el porcentaje de beneficios del participante a ser pagado por el Plan al beneficiario alternativo, o la manera en que la cantidad se va a determinar.
- Debe especificar el número de pagos o el período en el cual la orden aplica, y cada plan al que se aplica la orden.

Si usted es parte de un QDRO, usted debe proporcionar una copia del QDRO a la Oficina del Fondo tan pronto se registre por el tribunal. La Oficina del Fondo también recomienda que envíe una copia de cualquier proyecto de QDRO a la Oficina del Fondo para su revisión antes de que se registre en un tribunal. La Oficina del Fondo revisará la orden y le indicará si el Fondo honraría la orden como un QDRO. Este paso le ahorrará dinero y tiempo.

INFORMACIÓN DEL PLAN REQUERIDA POR ERISA

1. **NOMBRE DEL PLAN:** Plan de Pensión del “Gastronomical Union Local 610 & Metropolitan Hotel Association”
2. **AUSPICIADOR DEL PLAN:** Junta de Fiduciarios del Plan de Pensión del “Gastronomical Union Local 610 & Metropolitan Hotel Association”

Los siguientes son los Fiduciarios individuales que componen la Junta al 1 de enero de 2015:

Nombrado por la Unión

Jason Rivera
Gastronomical Workers Union Local 610
P.O. Box 13037
San Juan, PR 00908-3037

Mildred Vazquez
Gastronomical Workers Union Local 610
P.O. Box 13037
San Juan, PR 00908-3037

Nombrado por los Patronos

Desmond Massey
Fox Rothschild LLP
75 Eisenhower Parkway, Suite 200
Roseland, NJ 07068

3. **NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN PATRONAL DEL AUSPICIADOR DEL PLAN:** 66-0308040.
4. **NÚMERO DEL PLAN:** 001.
5. **TIPO DE PLAN:** Un plan de pensiones de beneficios definidos
6. **ÚLTIMO DÍA DEL AÑO FISCAL DEL PLAN:** 31 de mayo.
7. **ADMINISTRADOR DEL PLAN:** Junta de Fiduciarios del Plan de Pensión del “Gastronomical Union Local 610 & Metropolitan Hotel Association”, 911 Ridgebrook Road, Sparks, MD 21152-9451; Tel: (866) 424-5610.
8. **AGENTE PARA EMPLAZAMIENTOS DE PROCESOS LEGALES:** Junta de Fiduciarios del Plan de Pensión del “Gastronomical Union Local 610 & Metropolitan Hotel Association”, 911 Ridgebrook Road, Sparks, MD 21152-9451; Tel: (866) 424-5610.
9. **TIPO DE ADMINISTRACIÓN DEL PLAN:** La Junta de Fiduciarios contrata los servicios de Associated Administrators, LLC para proveer los servicios administrativos.
10. **MEDIO DE FINANCIAMIENTO:** Los activos del Fondo se mantienen en un fideicomiso administrado por la Junta de Fiduciarios. Los activos del Fondo se utilizan para pagar los beneficios y los gastos de administración del Fondo. La Junta ha delegado la gestión de los activos del Fondo a su asesor de inversiones y administradores de inversiones.
11. **FUENTES DE APORTACIONES AL PLAN:** El Plan fue establecido y se mantiene en virtud de Convenios Colectivos entre “Gastronomical Union Local 610 & Metropolitan Hotel Association”, Empleados de Restaurantes y la Unión Internacional de Meseros, AFL-CIO. Los

Patronos que han acordado hacer aportaciones al Plan en nombre de sus empleados cubiertos. Copias de los acuerdos de Convenios Colectivos (Contratos), conforme a los cuales las aportaciones se hacen al Plan, también están disponibles para ser examinados en la Oficina del Fondo, y pueden obtenerse previa solicitud por escrito.

12. **PATRONOS PARTICIPANTES:** Previa solicitud por escrito a la Oficina del Fondo, usted puede recibir una lista completa de patronos que aportan al Plan y organizaciones de trabajadores, así como información sobre si un patrono u organización de empleados en particular es uno de los patrocinadores del Fondo, y si es así, la dirección del patrono u organización de empleados.
13. **BENEFICIOS DEL PLAN PROPORCIONADOS POR:** El Fondo de Pensión “Gastronomical Union Local 610 & Metropolitan Hotel Association”.
14. **CÓMO PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN:** La solicitud para todos los beneficios debe ser hecha por escrito en los formularios que se deben obtener de la Oficina del Fondo. Usted puede asegurar tales formas escribiendo, llamando o visitando (durante las horas de 8:30 am a 4:30 pm, hora del este, en días laborables) en la Oficina del Fondo. La dirección es:

Gastronomical Workers Union Local 610
and Metropolitan Hotel Association Pensión Plan
c/o Associated Administrators, LLC
911 Ridgebrook Road
Sparks, MD 21152-9451
Tel: (866) 424-5610

Ningún pago de beneficios vencerá antes del primer día del mes después de la fecha que se reciba la solicitud firmada en la Oficina del Fondo.

15. **REVISIÓN DE DETERMINACIÓN ADVERSA DE BENEFICIOS:** Usted será notificado si envía una solicitud de beneficios a la Oficina del Fondo y es negada, disminuida o terminada, en su totalidad o en parte, o si una decisión adversa es hecha sobre su elegibilidad relacionada a una reclamación. Para más información específica con respecto a este procedimiento ver la Sección "Denegatoria de Beneficios y Apelación" de este folleto.

SEGURO DE CORPORACIÓN DE BENEFICIOS GARANTIZADOS DE PENSIONES (PBGC)

Sus beneficios de pensión bajo este plan multi-patronos están asegurados por la Corporación de Beneficios Garantizados de Pensiones (Pensión Benefit Guaranty Corporation (“PBGC”), por sus siglas en inglés), una agencia de seguros federal. Un plan multi-patrono es un acuerdo de pensiones negociado colectivamente que involucra dos o más patronos no relacionados, generalmente en una industria común.

Bajo el plan de programa multi-patrono, la PBGC proporciona asistencia financiera a través de préstamos a los planes que son insolventes. Un plan multi-patrono se considera insolvente si el plan no puede pagar beneficios (por lo menos iguales al límite de beneficios garantizados de la PBGC) cuando vence.

El beneficio máximo que la PBGC garantiza es fijado por la ley. Bajo el programa multi-patrono, la garantía de la PBGC equivale a años de servicio de un participante multiplicado por (1) 100% de los primeros \$5.00 de la tasa de acumulación de beneficios mensual y (2) el 75% de los siguientes \$15.00. El límite máximo de la garantía del PBGC es de \$16.25 por mes multiplicado por los años de servicio de un participante. Por ejemplo, la garantía máxima anual para un retirado con 30 años de servicio sería \$5,850.

La garantía de la PBGC generalmente cubre: (1) beneficios por retiro normal o para un retiro temprano; (2) los beneficios por incapacidad si usted se incapacita antes de que el plan se vuelve insolvente; y (3) ciertos beneficios para sus sobrevivientes.

La garantía de la PBGC generalmente no cubre: (1) Beneficios mayores que la cantidad máxima garantizada establecida por la ley; (2) los aumentos de beneficios y nuevos beneficios basados en las disposiciones del Plan que han estado en vigor durante menos de cinco (5) años anterior a (i) la fecha en que termina el Plan o (ii) el momento en que el Plan se vuelve insolvente, lo que ocurra primero; (3) beneficios que no han adquirido derechos porque no ha trabajado lo suficiente; (4) beneficios para los cuales usted no ha cumplido con todos los requisitos al momento que el Plan se vuelva insolvente; y (5) beneficios no relacionados a la pensión, como el seguro de salud, seguro de vida, ciertos beneficios por muerte, pago de vacaciones, y pagos por separación de empleo.

Si algunos de sus beneficios no están garantizados, usted todavía puede recibir algunos de los beneficios de la PBGC, dependiendo de cuánto dinero tiene su Plan y de la cantidad que la PBGC recoge de los patronos.

Para más información acerca de la PBGC y los beneficios que garantiza, pregunte a sus Fiduciarios o comuníquese con la División de Asistencia Técnica del PBGC, 1200 K Street NW, Suite 930, Washington, DC 20005-4026 o llame al número gratuito 1-800-400-7242. Los usuarios de TTY / TDD pueden llamar al servicio de retransmisión federal al número gratuito 1-800-877-8339 y pida ser conectado a la línea gratuita 1-800-400-7242. Información adicional sobre el programa de seguro de pensiones del PBGC está disponible a través de la página web de la PBGC en Internet en <http://www.pbgc.gov>.

TERMINACIÓN DEL PLAN

Mientras que la Unión y los Patronos esperan que el plan continúe, los Fiduciarios tienen la autoridad para terminar el Plan, en cuyo caso se proporcionará beneficios en la medida en que el fondo

mantenga suficientes activos (incluyendo los pagos futuros de la responsabilidad de retiro del Patrono, si alguno) para pagar los beneficios. Sin embargo, cualquier beneficio acumulado al momento de la terminación, en la medida que esté financiado, pasará a tener 100% de Derechos Adquiridos y no confiscable. En el caso de terminación, sus derechos y la distribución de los activos del Plan se determinarán bajo los términos del Fideicomiso y la ley aplicable.

SUS DERECHOS BAJO ERISA

INFORMACIÓN SOBRE SU PLAN Y BENEFICIOS

Como participante en este Plan, usted tiene derecho a ciertos derechos y protecciones bajo la Ley de Seguridad del Ingreso de Retiro del Empleado de 1974 (ERISA). ERISA establece que todos los Participantes del Plan tendrán derecho a:

1. Recibir información sobre su Plan y beneficios;
2. Examinar sin costo alguno en la Oficina del Fondo y en otros lugares especificados, tales como salas de la Unión y de los sitios de trabajo, todos los documentos del Plan, incluyendo los contratos de seguros, los Convenios Colectivos y una copia del último informe anual (Formulario 5500) radicadas por el Plan con el Departamento de Trabajo de Estados Unidos y disponibles en la Sala de Información Pública de la Administración de Pensiones y Beneficios Sociales.
3. Obtener previa solicitud por escrito a la Oficina del Fondo, copias de los documentos que rigen la operación del Plan incluyendo contratos de seguros, y los Convenios Colectivos, y copias del último informe anual (Formulario 5500) y un Resumen Descriptivo del Plan actualizado. Los Fiduciarios pueden establecer un cargo razonable por las copias.
4. Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. Los Fiduciarios están obligados por ley a proporcionar a cada participante una copia de este resumen anual.
5. Obtener una declaración que indique si tiene derecho a recibir una pensión a la Edad Normal de Retiro (generalmente 65 años) y, en caso afirmativo, cuáles serían sus beneficios a su Edad Normal de Retiro si usted dejó de trabajar bajo el Plan ahora. Si usted no tiene un derecho adquirido a una pensión, la declaración le dirá cuántos años más tiene que trabajar para conseguir un derecho adquirido a la pensión. Esta declaración debe ser solicitada por escrito y no se requiere dar más de una vez cada 12 meses. El Plan debe proporcionar esta declaración de forma gratuita.

ACCIONES PRUDENTES POR LOS FIDUCIARIOS DEL PLAN

Además de crear derechos para los participantes del Plan, ERISA impone obligaciones a las personas que son responsables de la operación del Plan de beneficios para empleados. Las personas que operan su Plan, llamados "fiduciarios" del Plan, tienen el deber de hacerlo prudentemente y en interés de usted y de los demás Participantes del Plan y beneficiarios.

Nadie, incluyendo su Patrono, su unión, o cualquier otra persona, puede terminar su empleo (o discriminarlo de alguna manera) para impedir que obtenga un beneficio o ejercer sus derechos bajo la ley ERISA.

HACER VALER SUS DERECHOS

Si su reclamo de un beneficio de pensión es denegado, en todo o en parte, usted tiene derecho a saber por qué se hizo esto, a obtener copias, sin cargo alguno, de los documentos relacionados con la decisión y de apelar cualquier denegatoria, dentro de ciertos límites de tiempo.

Bajo ERISA, hay pasos que puede tomar para hacer valer los derechos anteriores. Por ejemplo, si usted solicita una copia de los documentos del Plan o del último informe anual del Plan y no los recibe dentro de 30 días, puede presentar una demanda en un tribunal federal. En tal caso, el tribunal podrá requerir a los Fiduciarios proporcionar los materiales y pagarle hasta \$110.00 por día hasta que los reciba los materiales, a menos que los materiales no se le hayan enviado por razones ajenas a la voluntad de los Fiduciarios. Si usted tiene una reclamación de beneficios que se deniega o se ignora, en todo o en parte, usted puede presentar una demanda en un tribunal estatal o federal. Sin embargo, antes de poder presentar una demanda, debe agotar sus recursos administrativos (es decir, radicar en apelación ante el Plan). Además, si no está de acuerdo con la decisión del Plan o la falta de decisión relacionada con el estado calificado de una Orden de Relaciones Domésticas, puede presentar una demanda en un tribunal 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 asistencia del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, o puede presentar una demanda en un tribunal federal. El tribunal decidirá quién debe pagar los costos judiciales y honorarios legales. Si tiene éxito, el tribunal puede ordenar a la persona que usted demandó que pague estos costos y honorarios. Si pierde, el tribunal le puede ordenar a que pague estos costos y honorarios, por ejemplo, si determina que su reclamo es frívolo.

AYUDA CON SUS PREGUNTAS

Si usted tiene alguna pregunta sobre su Plan, debe comunicarse con la Oficina del Fondo. Si usted tiene alguna pregunta sobre esta declaración o sobre sus derechos bajo ERISA, o si necesita asistencia para obtener documentos del administrador del Plan, debe comunicarse con la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, que aparece en su teléfono directorio o la División de Asistencia Técnica y Consultas, Beneficios del Empleado Administración de Seguridad del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, 200 Constitution Avenue NW, Washington, DC 20210. También puede obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades bajo ERISA llamando a la línea directa de publicaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios de los Empleados.