

SUR de NEVADA

*Plan de Jubilación
para Empleados
Culinarios y Bartenders*



A LOS PARTICIPANTES DEL PLAN:

Una jubilación con seguridad es un objetivo importante que comparten todos quienes trabajan. Aunque los beneficios del Seguro Social, los ahorros y los seguros individuales proporcionan algunos ingresos para la jubilación, la mayoría de nosotros necesitamos algo más a fin de mantener un estándar de vida cómodo durante los años de jubilación. El Plan de Jubilación para Empleados Culinarios y Bartenders del Sur de Nevada está concebido de modo que sea un suplemento a los beneficios del Seguro Social y los ahorros individuales, proporcionándoles así mayores ingresos mensuales cuando se jubilen.

El Plan originalmente se fundó el 1° de enero de 1971, fue enmendado y actualizado, en efecto diciembre 21, 1993 y enmendado de nuevo diciembre 30, 2002 y febrero 20, 2003. Durante su tiempo de funcionamiento, el Plan ha sido actualizado continuamente a fin de mantenerse al día con los cambios en las leyes. Muchos de estos cambios han resultado en considerables mejoras en los beneficios y han agregado medidas de protección para los empleados y sus cónyuges. Los Fideicomisarios también han enmendado el Plan de vez en cuando para agregar beneficios nuevos (como los beneficios por Incapacidad, Jubilación Temprana y Fallecimiento) para aumentar los programas de beneficios y la cantidad de ingresos que recibirá en el momento de su jubilación, y para reducir el periodo de tiempo requerido para la adquisición de derechos a beneficios.

En nuestra capacidad de como Fideicomisarios, esperamos que comparta nuestro entusiasmo ante el Plan y ante la medida de seguridad de jubilación adicional para quienes trabajan en la industria de restaurantes, de bares y de hospitalidad.

FIDEICOMISARIOS DEL EMPRESARIO

Bruce R. Bailey, Esq.

William Bible

Richard P. Crane, Jr., Esq.

Mike Sloan, Esq.

FIDEICOMISARIOS DEL SINDICATO

Geoconda Arguello-Kline

Jim Arnold

Terry Greenwald

D. Taylor

John Wilhelm

OFICINA ADMINISTRATIVA

1820 East Sahara Avenue, Suite 314

Las Vegas, Nevada 89104

(702) 369-0000

	Notas Especiales.....	1
	Preguntas y Respuestas.....	2
	Información General.....	13
ARTÍCULO		
I.	Nombre y Fecha de Vigencia	18
II.	Definiciones	19
III.	Participación	25
IV.	Requisitos para Beneficios de Jubilación y Sumas de los Beneficios.....	26
V.	Beneficios de Jubilación por Incapacida	30
VI.	Crédito para la Jubilación, Interrupción en Servicio, Adquisición de Derechos	33
VII.	Pagos de Beneficios.....	38
VIII.	Formas Opcionales de Beneficios de Jubilación	41
IX.	Solicitud del Beneficio	44
X.	Beneficio por Fallecimiento antes de la Jubilación	45
XI.	Enmiendas, Análisis Actuariales, Terminación	47
XII.	Responsabilidad del Patrón al Retirarse	48
XIII.	Suspensión y Restauración del Beneficio de Jubilación Temprana.....	50
XIV.	Procedimiento de Apelaciones	52
XV.	Disposiciones Generales	54
	Primera Enmienda	55
	Segunda Enmienda.....	56

- (1) Este folleto contiene el Resumen de la Descripción del Plan de Pensión para Empleados Culinarios y Bartenders del Sur de Nevada (Southern Nevada Culinary and Bartenders Pension Plan) también como el Documento Oficial del Plan, modificado y reestablecido diciembre 31, 2001, y subsecuentemente modificado diciembre 30, 2002, y febrero 20, 2003. El Resumen de la Descripción del Plan está hecha en forma de preguntas y respuestas, y su intención es solamente destacar algunos puntos claves del Plan.
- (2) El Resumen de la Descripción del Plan está sujeta a las disposiciones del Documento Oficial del Plan y del Acuerdo Fiduciario, y de ninguna forma puede modificar o afectar el Documento Oficial del Plan o el Acuerdo Fiduciario. En caso de que existan contradicciones entre el Resumen de la Descripción del Plan y el Documento Oficial del Plan o el Acuerdo Fiduciario, regirán el Documento del Plan y el Acuerdo Fiduciario. Además, ni usted ni un beneficiario acumulará derechos por motivo de alguna declaración u omisión en el Resumen de la Descripción del Plan. Las disposiciones del Documento del Plan y del Contrato Fiduciario no pueden ser modificadas o enmendadas de ninguna manera por declaraciones o promesas hechas por ninguna persona, incluyendo los empleados de la Oficina Administrativa, los Sindicatos o un Patrón contribuyente.
- (3) Se espera que el Plan continúe indefinidamente en su presente forma, pero la Junta de Fideicomisarios reserva el derecho de enmendar o terminar el Plan en cualquier momento. Además, el Plan puede ser enmendado o terminado como resultado de un acuerdo entre los Patrones participantes y los Sindicatos de los Empleados Culinarios y Bartenders. Si el Plan se termina en algún momento, su derecho al beneficio que ha acumulado será automáticamente adquirido en un 100% en ese momento.
- (4) **Las determinaciones de la Junta son concluyentes.** La Junta de Fideicomisarios tendrá discreción completa y autoridad completa de determinar las cuestiones referentes a la interpretación o administración de este Plan, incluyendo sin limitaciones, todas las cuestiones relativas a los requisitos de los beneficios del Plan y las determinaciones de la Junta serán concluyentes y obligatorias para todas las personas y todos los propósitos.
- (5) Por favor tome nota de que si hay cualquier diferencia entre la versión en inglés y la versión en español de este resumen de la descripción del plan, la versión en inglés regirá.

COBERTURA Y EDADES PARA JUBILARSE

(1) ¿Cuál es el propósito del Plan?

El propósito del Plan es proporcionar beneficios de pensión y jubilación a los jubilados elegibles, basados en los años que hayan trabajado en la industria. Estos beneficios son adicionales al Seguro Social y a los ahorros y seguros individuales.

(2) ¿Cuándo empezó el Plan?

El 1° de enero de 1971.

(3) ¿Quién paga el Plan?

Cada uno de los Patrones que haya celebrado un Contrato Colectivo con la Junta Local 226 del Sindicato de Empleados Culinarios y con la Junta Local 165 del Sindicato de Empleados Bartenders deberá aportar Contribuciones al Fondo. Ningún Empleado contribuye al Fondo. Los importes de las Contribuciones de los Patrones son fijados por los términos de los Contratos Colectivos. Cuando se reciben se depositan en el Fondo Fiduciario y se invierten en diversos activos. Si usted adquiere el derecho a algún beneficio, éste se pagará de los haberes del Fondo.

(4) ¿Quién tiene cobertura bajo el Plan?

Todos los Empleados que trabajen en un Empleo Cubierto con un Patrón signatario tienen derecho a participar en el Plan. Además tendrán derecho a participar todos los Empleados de los Sindicatos a cuyo nombre se requiere que se hagan Contribuciones al Plan. Básicamente un Trabajo Cubierto es cualquier empleo en un trabajo cuya clasificación está cubierta por el Contrato Colectivo entre su patrón y la Junta Local 226 del Sindicato de Empleados Culinarios o la Junta Local 165 del Sindicato de Empleados Bartenders. Además tendrán derecho a participar todos los Empleados de los Sindicatos a cuyo nombre se requiere que se hagan Contribuciones al Plan. (Consulte las Secciones 2.06 y 2.09 del Plan)

(5) ¿Cuándo quedo cubierto?

Usted queda cubierto automáticamente el primer día en que se efectúen o se requieran las contribuciones a nombre suyo por parte de un Patrón contribuyente, siempre y cuando usted cuente con 300 Horas de Servicio durante el Año del Plan (que es un año calendario).

(6) ¿Cuándo puedo jubilarme?

(A) JUBILACIÓN NORMAL – 62 AÑOS DE EDAD – Usted tendrá derecho a la Jubilación Normal a los 62 años de edad, con 5 años de Crédito para la Jubilación, siempre y cuando haya trabajado por lo menos una hora bajo la cobertura el 1° de enero de 1997 o después, y todavía no estaba recibiendo beneficios de jubilación desde el 11 de septiembre de 1997.

Si no ha trabajado desde 1996 – Si no ha trabajado por lo menos una hora el 1° de enero de 1997 o después de esta fecha, pero trabajó por lo menos una hora el 1° de enero de 1994 o después de esta fecha, usted tiene derecho a jubilarse a la edad de 62 años con 8 años de Crédito para la Jubilación siempre y cuando no haya estado recibiendo beneficios de jubilación en la fecha del 26 de septiembre de 1996.

Si usted no trabajó por lo menos una hora el 1° de enero de 1994 o después de esta fecha, usted tendrá derecho a recibir una Jubilación Normal a la edad de 62 años con 10 años de Crédito para la Jubilación. (Consulte la Sección 2.27 de Plan)

Jubilación Normal a la edad de 65 años bajo la “Regla de Participación” – Aún si usted no ha cumplido con los requisitos mencionados anteriormente, tendrá derecho a la Jubilación Normal si tiene por lo menos 65 años de edad y ha cumplido el décimo aniversario de su periodo más reciente de participación interrumpida en el Plan. Su participación se puede interrumpir y usted puede perder la fecha de inicio de su aniversario conforme a las reglas de interrupción de servicio del Plan. (Consulte la Sección 4.01(b) del Plan)

En todo caso, si usted cumple los 70 1/2 años el 1° de enero de 1996 o después de esta fecha, usted deberá comenzar a recibir su beneficio de jubilación a más tardar el 1° de abril posterior a la fecha en que (i) usted se jubile en realidad (y para de trabajar), o (ii) cumpla los 70 1/2 años de edad, el que ocurra después. La Oficina Administrativa automáticamente comenzara sus pagos de jubilación en la forma de una Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente del 50% en esta fecha requerida de inicio, aún si usted no presenta una solicitud. Si no comienza a recibir su beneficio de jubilación para esa fecha, éste se verá sometido a un impuesto sobre consumo del 50%. (Consulte la Sección 7.04(a) del Plan)

(B) JUBILACIÓN TEMPRANA – 55-61 AÑOS DE EDAD – Usted tendrá derecho a una Pensión por Jubilación Temprana a los 55 años de edad, con cinco (5) años de Crédito para la Jubilación, siempre y cuando usted haya trabajado una hora en o después del 1° de enero de 1997 y no estaba recibiendo beneficios de jubilación el 1° de enero de 1998. El importe de su Pensión por Jubilación Temprana se reducirá para tener en cuenta el hecho de que se espera que usted recibirá sus pagos durante un periodo de tiempo más prolongado. (Consulte la Sección 2.07 del Plan)

Si usted no trabajó después del año 1996 – Si usted no trabajó por lo menos una hora en a partir del 1º de enero de 1997, pero trabajó por lo menos una hora a partir del 1º de enero de 1994, usted tiene derecho a recibir Pensión. (Consulte la Sección 2.07 del Plan)

(C) **INCAPACIDAD** – Consulte la Pregunta 13.

(7) **¿Podré seguir trabajando después de jubilarme bajo la jubilación normal o tener el derecho a la misma?**

Sí. Si usted se jubila con una Jubilación Normal podrá seguir trabajando en un Empleo Cubierto y acumular beneficios adicionales. Sin embargo, los beneficios adicionales que usted acumule serán reducidos por el valor actuarial de los beneficios que usted recibió en efecto durante el año. Cualquier beneficio acumulado adicional, después de esta reducción, se le pagará a partir del 1º de enero del año siguiente. Como resultado de este cálculo de compensación, que se hace de acuerdo con los reglamentos federales, la mayoría de los jubilados que trabajen más de cuarenta (40) horas por mes no tendrán derecho a un aumento en sus beneficios de jubilación por el trabajo realizado posterior a su jubilación en un Empleo Cubierto.

Si usted trabaja después de los 62 años de edad y no empieza a tomar beneficios, entonces seguirá acumulando Créditos para la Jubilación. Usted podrá optar por recibir los beneficios de jubilación el primer día de cualquier mes subsiguiente que usted seleccione. Sus beneficios totales acumulados, continúe trabajando o no después de la fecha inicial de haber reunido los requisitos, se aumentarán para reflejar el hecho de que se está jubilando tardíamente y ha perdido algunos pagos de jubilación. Tal como se mencionó antes, deberá comenzar a recibir beneficios a partir del 1º de abril posterior al año calendario en que se jubiló o después que cumpla 70 1/2 años, lo que suceda después. (Consulte la Sección 4.04 del Plan)

SERVICIO QUE CUENTA PARA LOS BENEFICIOS

(8) **¿Qué son los años de Crédito para la Jubilación?**

El Crédito para la Jubilación es el número total de años que se usa para determinar si usted satisface los requisitos para adquirir los derechos y recibir los beneficios de jubilación. Hay dos tipos de Crédito para la Jubilación –DE SERVICIO ANTERIOR y DE SERVICIO FUTURO. El crédito para el Servicio Anterior y Futuro se basa exclusivamente en su trabajo en una clasificación laboral cubierta por un Contrato Colectivo (Referido como “Empleo Cubierto”). (Consulte las Secciones 6.02 y 6.03 del Plan)

(9) **¿Cómo recibo el Crédito por Servicio Anterior?**

Por cada año que usted trabajó en un Empleo Cubierto entre el 1º de enero de 1964 hasta el 31 de diciembre de 1970, usted recibirá un año de Crédito por Servicio Anterior, siempre y cuando usted haya trabajado por lo menos 350 horas en 1971 o 1972. Usted no podrá recibir más de siete años de Crédito para la Jubilación por su servicio durante este tiempo. (Consulte la Sección 6.02 del Plan)

(10) **¿Qué es el Crédito por Servicio Futuro?**

- (A) **1º de enero de 1976 y en adelante.** Se acumula un año de Crédito por Servicio Futuro por cada 1,000 o más horas trabajadas en un Empleo Cubierto durante un año calendario. Se contarán fracciones de un año si se trabajan 300 horas o más pero menos de 1,000 horas. (Consulte la Sección 6.03(b) del Plan)
- (B) **1º de enero de 1971 hasta el 31 de diciembre de 1975.** Se acumula un año de Crédito por Servicio Futuro por cada 1,400 o más horas trabajadas en un Empleo Cubierto durante un año calendario. Se contarán fracciones de un año (en trimestres) si se trabajan 350 horas o más pero menos de 1,400 horas. (Consulte la Sección 6.03(a) del Plan)

CÁLCULO DEL BENEFICIO DE JUBILACIÓN

(11) **¿Cómo calculo mi Beneficio de Jubilación Normal?**

Su beneficio total de Jubilación Normal mensual se compone de su Beneficio por Servicio Futuro más su Beneficio por Servicio Anterior, siempre y cuando se le acumularon Créditos por Servicio Anterior. Usted puede determinar su beneficio mensual de Jubilación Normal al sumar el beneficio acumulado haciendo uso de lo siguiente:

- (A) **Crédito por Servicio Anterior** (1964 hasta 1970) \$11.00 por cada año. (Consulte las Secciones 4.03 y 6.02 del Plan)
- (B) **Crédito por Servicio Futuro** (1971 hasta 1975) \$11.00 por cada año completo (1,000 horas). (Consulte las Secciones 4.03 y 6.03 del Plan)
- (C) **Crédito por Servicio Futuro** (1976 y después) para jubilaciones que comienzan el 1º de enero del 1999.

Horas de Servicio bajo Trabajo Cubierto Durante un Año del Plan (como lo define la Sección 2.13)	Beneficios Acumulados
2000 y más	\$34.39
1900-1999	32.67
1800-1899	30.95
1700-1799	29.23
1600-1699	27.51
1500-1599	25.80
1400-1499	24.08
1300-1399	22.36
1200-1299	20.64
1100-1199	18.92
1000-1099	17.20
900-999	15.48
800-899	13.76
700-799	12.04
600-699	10.32
500-599	8.60
400-499	6.88
300-399	5.16
Menos de 300	Nada

(D) Pensión de Jubilación Mínima: Toda persona con derecho a jubilarse tiene derecho a recibir una pensión que no sea inferior a \$175.00 mensualmente. Esta pensión mínima no estará disponible si elige Beneficios de Jubilación Temprana. Si se jubila antes del 1º de enero de 1994, la pensión mínima es de \$125.00 por mes. (Consulte la Sección 4.03(c))

El siguiente ejemplo indica cómo se determina su Beneficio de Jubilación Normal mensual:

EJEMPLO

PENSIÓN NORMAL CON CRÉDITO POR SERVICIO ANTERIOR Y FUTURO

Suponga que usted se jubiló en 2000, después de haber trabajado en un Empleo Cubierto desde 1970. Suponga que se le acreditó con 1 año de Crédito por Servicio Anterior para el trabajo hecho en 1970 y acumuló los siguientes años de Crédito por Servicio Futuro.

Año	la Jubilación por Horas cubiertas	Años Servicio Futuro de Credito para	Acumulados Beneficios
1971	1,400	1.0	\$11.00
1972	1,500	1.0	11.00
1973	1,250	0.75	8.25
1974	1,660	1.0	11.00
1975	1,768	<u>1.0</u>	<u>11.00</u>
TOTAL 1971-1975		4.75	\$52.25

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

1976	1,721	1.0	\$29.23
1977	1,841	1.0	30.95
1978	1,627	1.0	27.51
1979	690	0.6	10.32
1980	1,709	1.0	29.23
1981	1,601	1.0	27.51
1982	1,590	1.0	25.80
1983	1,700	1.0	29.23
1984	950	0.9	15.48
1985	1,421	1.0	24.08
1986	1,603	1.0	27.51
1987	1,825	1.0	30.95
1988	1,891	1.0	30.95
1989	2,000	1.0	34.39
1990	1,500	1.0	25.80
1991	1,750	1.0	29.23
1992	1,600	1.0	27.51
1993	1,800	1.0	30.95
1994	1,300	1.0	22.36
1995	1,604	1.0	27.51
1996	800	0.8	13.76
1997	2,000	1.0	34.39
1998	1,800	1.0	30.95
1999	1,654	1.0	27.51
2000	1,690	1.0	27.51
2001	960	0.9	15.48
2002	1,750	<u>1.0</u>	<u>29.23</u>
TOTAL		26.20	\$715.33

Beneficio Por Servicio Anterior (1 año x \$11.00) (1970)	=	\$ 11.00
Beneficio Por Servicio Futuro (1971-1975)	=	52.25
Beneficio Por Servicio Futuro (1976-2002)	=	<u>715.33</u>
Total de Beneficio de Jubilación Mensual		\$778.58

(12) ¿Cómo calculo mi Beneficio de Jubilación Temprana (55-61 años de edad)?

Usted calcula su Beneficio de Jubilación Temprana del mismo modo que su Beneficio de Jubilación Normal. Seguidamente reduce el Beneficio Normal en:

- (A) El 0,75% por mes, por cada mes que su Jubilación Temprana preceda los 62 años de edad si usted se jubila a los 60 años o en adelante pero antes de los 62 años; y
- (B) Un 0,50% adicional por mes, por cada mes que su Jubilación Temprana preceda los 60 años de edad si usted se jubila a los 55 años de edad o en adelante pero antes de los 60 años. (Consulte la Sección 4.05 del Plan)

EJEMPLO

Supongamos que usted trabajó 1,900 horas por cada año (1993-2002) y acumuló un Beneficio de Jubilación Normal total, pagadero a los 62 años de edad, de \$326.70 al mes. Al aplicar los siguientes factores de reducción por Jubilación Temprana:

- (A) Si usted se jubila tempranamente a los 55 años de edad, el beneficio de \$326.70 queda reducido en un 48% a \$169.88 al mes.
- (B) Si usted se jubila tempranamente a los 57 años de edad, el beneficio de \$326.70 queda reducido en un 36% a \$209.09 al mes.
- (C) Si usted se jubila tempranamente a los 60 años de edad, el beneficio de \$326.70 queda reducido en un 18% a \$267.89 al mes.

La Oficina Administrativa le informará del importe de su Beneficio de Jubilación Temprana después de que usted presente la solicitud de Jubilación Temprana.

(13) ¿Hay una Jubilación por Incapacidad?

Sí. Si usted queda total y permanentemente incapacitado antes de tener derecho a la Jubilación Normal, podría tener derecho a una Jubilación por Incapacidad conforme con las reglas indicadas a continuación:

- (A) **Requisitos de Servicio:** A fin de tener derecho a una Jubilación por Incapacidad, usted debe haber acumulado (i) por lo menos cinco (5) años de Crédito para la Jubilación y (ii) un total de por lo menos 300 horas por año durante el periodo que incluye el año calendario en cual ocurrió su incapacidad así como el año anterior a la incapacidad. Además, nunca debe haber recibido Beneficios de Jubilación Temprana.

Si no satisface el requisito de 300 horas debido a una disputa laboral (como por ejemplo una huelga), los Fideicomisarios podrían ignorar dicho requisito en caso de que usted hubiera acumulado un total de 300 horas en un Empleo Cubierto durante el Año del Plan en el que comenzó la disputa laboral y el Año del Plan precedente.

- (B) **Definición de Incapacidad:** A fin de que la Junta de Fideicomisarios le considere total y permanentemente incapacitado, usted deberá quedar permanentemente incapaz de trabajar en ningún empleo de la industria hotelera, de restaurantes o de bares debido a una lesión o enfermedad física.

Excepción: Con vigencia a partir del 1º de mayo de 1988, podría ser considerado total y permanentemente incapacitado, aunque pudiera trabajar como despachador de servicio a la habitación, inspector de habitaciones o cajero, siempre y cuando su empleo normal y acostumbrado no haya sido en una de estas clasificaciones.

A fin de tener derecho a una Jubilación por Incapacidad, su incapacidad deberá ser resultado de un impedimento físico o ceguera que se puedan determinar médicamente y que se anticipe vaya a durar durante un periodo continuo de no menos de doce (12) meses. No obstante, la incapacidad no deberá ser resultado ni ser ocasionada por condiciones mentales o emocionales, condiciones relacionadas con el alcoholismo o el abuso de las drogas ni por ninguna lesión infligida a sí mismo intencionalmente. Además, la incapacidad no deberá ser resultado del servicio militar a menos que usted haya acumulado por lo menos cinco (5) años de Crédito para la Jubilación entre la fecha en que se le dio de baja del servicio militar y la fecha en que quede total y permanentemente incapacitado. Las incapacidades que hayan comenzado antes del 1º de enero de 1971 no están cubiertas por el Plan. (Consulte la Sección 5.01 del Plan)

- (C) **Importe del Beneficio:** El importe de la Jubilación por Incapacidad será igual al importe del Beneficio de Jubilación Normal que usted haya acumulado, conforme con lo que se indica en la Pregunta 11. (Consulte la Sección 5.03)
- (D) **Forma de Pago:** Si usted está **CASADO** el día en que adquiera el derecho a recibir una Jubilación por Incapacidad- y su fecha de incapacidad ocurrió en o después del 1º de marzo, 2002- la pensión se pagará **AUTOMÁTICAMENTE** a modo de **Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Aumento**. Bajo la Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Aumento usted recibirá un beneficio mensual reducido durante el resto de su vida equivalente al 50% de su Beneficio de Jubilación por Incapacidad. Si su cónyuge fallece antes que usted, los beneficios de la pensión que son pagaderos a usted automáticamente aumentarán a la cantidad entera que es pagadero bajo la Anualidad Vitalicia. Si su fecha de incapacidad ocurrió antes del 1º de marzo del 2002, su beneficio será pagado a modo de Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50%, sin la opción del aumento. (Consulte la Sección 5.05 del Plan)

Si usted **NO ESTÁ CASADO** el día en que adquiera el derecho a recibir una Jubilación por Incapacidad, usted recibirá una **ANUALIDAD VITALICIA**. Bajo la Anualidad Vitalicia, usted recibirá un beneficio mensual de jubilación del Plan durante el resto de su vida y, cuando usted fallezca, cesarán los pagos de los beneficios el mes de su defunción.

Bajo la Jubilación por Incapacidad no hay Opción del 50% de la Suma Global. Además, si usted recibe algún

pago de Jubilación por Incapacidad, usted no tendrá derecho de seleccionar ni de recibir un pago del 50% de la Suma Global posteriormente. (Consulte la Sección 5.05(d) del Plan)

- (E) **Fecha de comienzo de los pagos:** Generalmente, usted tiene derecho a recibir los pagos de Jubilación por Incapacidad a partir del primer día del mes siguiente al día en que usted quedó incapacitado. No obstante, no se efectuará el primer pago hasta por lo menos noventa (90) días después del día que la solicitud es recibido por escrito por el Fondo Fiduciario, más el tiempo adicional que sea necesario para tramitar su reclamación. (Consulte la Sección 5.05(c) del Plan)

Por ejemplo, suponga que usted queda incapacitado el 15 de marzo del 2002 y que usted presentó su solicitud al Fondo Fiduciario el 15 de abril del 2002. Si la oficina recibió la evidencia médica y la información necesaria, y la Junta de Fideicomisarios aprobó su reclamación a más tardar el 15 de julio de 2002, el primer pago se efectuará el 1º de agosto de 2002 e incluiría los beneficios correspondientes a los meses de abril, mayo, junio y julio, así como el pago de los beneficios del mes de agosto.

Si no se recibe su solicitud dentro de un plazo de un año a partir de la incapacidad, es posible que usted no tenga derecho a recibir beneficios por ningún periodo anterior al primer día del mes siguiente a la fecha de su solicitud. (Consulte la Sección 5.02(e) del Plan)

- (F) **Fecha de terminación de los pagos:** Los pagos de Jubilación por Incapacidad terminarán el primer día del mes en que termine su incapacidad. Los Fideicomisarios podrían exigirle que una vez al año usted presente prueba de su incapacidad continua. Si usted no presenta prueba de su incapacidad cuando se lo soliciten los Fideicomisarios se podría suspender el pago de Jubilación por Incapacidad hasta que usted presente la prueba necesaria. Además, si usted está recibiendo una Jubilación por Incapacidad y después vuelve a trabajar en cualquier tipo de empleo en la industria hotelera, de restaurantes o de bares, salvo para fines de rehabilitación con la previa aprobación de los Fideicomisarios, se considerará que su incapacidad ha terminado y su Jubilación por Incapacidad terminará. (Consulte las Secciones 5.06 y 5.07 del Plan)
- (G) **Conversión de los beneficios a la edad normal de jubilación:** Si usted adquirió los derechos a recibir jubilación antes de la fecha de su incapacidad, su Jubilación por Incapacidad cesará al satisfacer los requisitos de la Jubilación Normal. A partir de esa fecha, su Jubilación Normal será pagadera en cualquiera de las formas disponibles bajo el Plan, excepto que no tendrá el derecho de recibir una suma global. Si está recibiendo una Jubilación por Incapacidad, deberá ponerse en contacto con la Oficina Administrativa y completar una solicitud para Jubilación Normal por lo menos seis meses antes de cumplir los 62 años de edad. Esto ayudará a asegurar la continuidad del pago de los beneficios. (Consulte la Sección 5.05(d) del Plan)
- (H) **Presentación de reclamaciones:** Si usted queda incapacitado, debe pedir una solicitud a la Oficina Administrativa del Plan. Después de presentar la solicitud y la prueba de incapacidad necesaria, los Fideicomisarios determinarán si usted tiene derecho a este beneficio conforme con el Plan. (Consulte la Sección 5.02(d) del Plan)

PAGO DE LOS BENEFICIOS DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN

(14) ¿Cómo se me pagarán los beneficios de jubilación?

(A) Beneficio de Jubilación Normal:

Por lo general, sus beneficios se pagarán como una Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Aumento (definido abajo en el párrafo (1)) o una Anualidad Vitalicia (definido abajo en el párrafo (2)). Existen otras opciones disponibles de pago, incluyendo la Opción de Suma Global del 50%. Si usted está casado sus beneficios serán pagados a modo de una Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Aumento y su cónyuge será el beneficiario, a menos que elija, con el consentimiento de su cónyuge, una de las formas opcionales de beneficios que usted seleccione.

- (1) **Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Aumento** – Si usted está casado el día en que adquiera el derecho a recibir una Jubilación Normal, el beneficio se le pagará **AUTOMÁTICAMENTE** a modo de un a Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Aumento. Bajo esta forma del beneficio, usted recibirá una pensión mensual reducida por parte del Plan durante el resto de su vida. Si su cónyuge u otro beneficiario vive cuando usted fallezca, él o ella recibirá una pensión mensual durante el resto de su vida, equivalente al 50% de la cantidad que usted estaba recibiendo antes de que usted falleciera. Si su cónyuge u otro beneficiario fallece antes de usted, los beneficios de la pensión pagaderos a usted aumentarán a la cantidad que hubiese recibido bajo una Anualidad Vitalicia. (Consulte las Secciones 2.25 y 8.05(b) del Plan)

Si no está casado, también puede elegir de recibir su beneficio como una Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Aumento, pagadero durante el resto de su vida y la vida de un beneficiario que usted asigne. Su

beneficiario puede ser la persona que usted elija, siempre y cuando usted complete la forma para asignar un beneficiario bajo las reglas del Plan. (Consulte las Secciones 2.12 y 8.05(a) del Plan)

El pago mensual que usted recibirá bajo la Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Aumento será menor que el beneficio mensual bajo la Anualidad Vitalicia. Esto se debe a que la Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente de 50% con Aumento será pagadera durante su vida y durante la vida de la persona que le sobreviva (si está casado, su cónyuge), mientras que la Anualidad Vitalicia se pagará durante la vida suya solamente. El importe preciso del beneficio mensual pagadero a usted y a la persona que le sobreviva bajo la forma de la Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Aumento dependerá de las edades relativas cuando usted se jubile.

Nota sobre el Consentimiento Conyugal:

Si usted está casado y no desea recibir su beneficio de jubilación a modo de una Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Aumento, usted podrá seleccionar una de las demás opciones indicadas a continuación. No obstante, si usted selecciona otra forma del beneficio, su cónyuge deberá consentir a su selección y su consentimiento por escrito deberá ser presenciado por un representante del Plan o notariado por un notario público. Podrá desistirse del requisito del consentimiento conyugal si el Administrador del Plan determina que usted no tiene cónyuge, que no se puede localizar a su cónyuge o que usted está legalmente separado o abandonado y cuenta con un mandato judicial al respecto. Si su cónyuge es legalmente incompetente para fines del consentimiento, el curador legal del cónyuge podrá dar el consentimiento. (Consulte la Sección 8.06 del Plan)

- (2) **Anualidad Vitalicia** – Si usted no está casado el día en que adquiera el derecho a recibir una Jubilación Normal, los beneficios se le pagarán a modo de una Anualidad Vitalicia a menos que usted seleccione una de las otras opciones de pagos disponibles (como la Opción de Suma Global del 50% o la Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Aumento). Si usted está casado y no desea recibir su beneficio de jubilación a modo de una Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Aumento, podrá seleccionar la Anualidad Vitalicia, pero solo con el consentimiento escrito de su cónyuge. (Consulte las Secciones 8.05(a) y 8.05(b) del Plan)

Bajo la Anualidad Vitalicia, usted recibirá de parte del Plan una pensión mensual durante el resto de su vida y, cuando usted fallezca, cesarán los pagos de los beneficios el mes de su defunción. Después de su defunción, no se pagarán beneficios a ningún beneficiario (incluyendo su cónyuge). El importe del beneficio de la Anualidad Vitalicia se determina conforme con lo que se detalla en la respuesta a la Pregunta 11.

- (3) **Opción de Suma Global** – Bajo la Opción de Suma Global, usted podrá seleccionar recibir un importe equivalente al 50% del valor de su Jubilación Normal en un único pago de suma global hasta un máximo de \$50,000. Usted podrá elegir que el valor total restante de su beneficio de jubilación se le pague a modo de una Anualidad Vitalicia (definida en el párrafo 14(a)(2) arriba mencionada), o a modo de una Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Aumento (definida en el párrafo 14(a)(1) arriba mencionada). Si está casado, podrá elegir la Opción de Suma Global del 50% sólo con el consentimiento por escrito de su cónyuge. (Consulte la Sección 8.02 del Plan)

(B) Beneficio de Jubilación Temprana:

Los Beneficios de Jubilación Temprana son pagaderos ya sea a modo de (1) una Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Aumento, o (2) una Anualidad Vitalicia. En cuanto a la descripción de cada una de estas formas de beneficios, sírvase consultar las secciones 14(a)(1) y 14(a)(2) arriba mencionadas sobre los Beneficios de Jubilación Normal. La **OPCIÓN DE SUMA GLOBAL DEL 50%** no está a la disposición para los Beneficios de Jubilación Temprana incluso si usted regresa a trabajar y se jubila de nuevo a los 62 años de edad o con posterioridad. (Consulte las Secciones 4.02 y 4.05 del Plan)

Si usted está casado y selecciona recibir su Beneficio de Jubilación Temprana a modo de una Anualidad Vitalicia, deberá obtener el consentimiento escrito de su cónyuge, conforme se describe en la anterior Pregunta 14.

El Beneficio de Jubilación Temprana es para aquellos Participantes que desean jubilarse tempranamente y dejar de trabajar. Hay reglas especiales que corresponden a los Beneficios de Jubilación Temprana y son las siguientes:

- (1) Cuando se seleccione un Beneficio de Jubilación Temprana, nunca se podrá tener derecho a un Beneficio por Incapacidad. (Consulte la Sección 5.02 del Plan)
- (2) Si usted selecciona un Beneficio de Jubilación Temprana y regresa a trabajar en un Empleo Cubierto, se podrá suspender el beneficio mensual hasta que usted vuelva a jubilarse. (Consulte la Sección 13.01 del Plan y la Pregunta 16 mencionada abajo)

(15) ¿Cuándo se pagarán normalmente los beneficios?

Usted tendrá el derecho a recibir los Beneficios de Jubilación Normal a partir de la **FECHA DE INICIO DE LOS BENEFICIOS DE JUBILACIÓN**. La Fecha de Inicio de los Beneficios de Jubilación generalmente es el primer día del mes siguiente al día en posterior entre los siguientes: (a) el día en que satisface los requisitos para recibir una Jubilación Normal o Temprana; y (b) el día en que presenta una Solicitud de Beneficios debidamente tramitada. (Consulte la Pregunta 7 anterior con respecto a trabajar después de jubilarse.)

No comenzará a recibir cheques mensuales de beneficios hasta que se apruebe su solicitud por parte del Plan. Por lo general, los cheques de beneficios se envían por correo antes del primer día del mes. El cheque inicial incluirá los importes retroactivos hasta la Fecha de Inicio de los Beneficios de Jubilación. No obstante, tal como se menciona en la pregunta (6), por lo general la Fecha de Inicio de los Beneficios de Jubilación, no puede ser posterior al 1º de abril posterior al año en que se jubile o cumpla 70 años y medio, lo que ocurra después. (Consulte la Sección 2.18 del Plan)

(16) ¿Me podrán suspender los beneficios de jubilación si regreso a trabajar en un Empleo Cubierto?

¿Cuándo se me reintegrarán los beneficios?

Sí. Se suspenderá su BENEFICIO DE JUBILACIÓN TEMPRANA SOLAMENTE si usted trabaja cuarenta (40) horas o más al mes en un Empleo Cubierto (Empleo Cubierto es explicado en la Pregunta 4 arriba mencionada). Su beneficio permanecerá suspendido hasta que deje de trabajar y en ese momento se le reintegrará su beneficio. Además, tendrá el derecho de recibir cualquier beneficio adicional acumulado cuando llegue a su Fecha de Jubilación Normal. **USTED DEBERÁ NOTIFICAR A LA OFICINA ADMINISTRATIVA SI REGRESA A UN EMPLEO CUBIERTO A FIN DE QUE SE PUEDA DETENER SU BENEFICIO DE JUBILACIÓN TEMPRANA.** Si usted recibe cualquier beneficio a los que no tiene derecho porque había regresado a trabajar el Plan tendrá el derecho de recuperar dichos beneficios, reduciendo los pagos futuros de los beneficios o por algún otro medio. Estas reglas de suspensión no corresponden a los Beneficios de Jubilación Normal. (Consulte las Secciones 13.01, 13.02 y 13.03 del Plan)

ADQUISICIÓN DE DERECHOS

(17) ¿Qué es la adquisición de Derechos a beneficios?

Los Créditos para la Jubilación a que se adquieren Derechos son aquellos créditos que no podrán quitársele, incluso si usted abandona la industria antes de tener el derecho a recibir el beneficio de jubilación. La fecha en que usted adquiere Derechos dependerá en que si tiene derecho a adquirir beneficios por 5 años, 8 años, o 10 años de adquisición de Derechos o podrá adquirirlos bajo la “Regla de Participación”.

Adquisición de Derechos por cinco años – Si usted trabajó por lo menos una hora en un Empleo Cubierto después del 1º de enero de 1997, adquirirá Derechos del 100% a sus Créditos para la Jubilación, sin tener en cuenta su edad, una vez que tenga cinco (5) años completos de Crédito para la Jubilación y no tenga una Interrupción Permanente en el Servicio (descrito en la Pregunta 18).

Adquisición de Derechos por ocho años – Si no ha trabajado desde 1996, pero trabajó por lo menos una hora en un Empleo Cubierto después del 1º de enero de 1994, adquirirá Derechos del 100% a sus Créditos de Jubilación una vez que tenga ocho años completos de Créditos Anteriores y Futuros para la Jubilación, y no tenga una Interrupción Permanente en el Servicio.

Adquisición de Derechos por diez años – Si no ha trabajado por lo menos una hora en un Empleo Cubierto después del 1º de enero de 1994, adquirirá Derechos del 100% a sus Créditos de Jubilación, a cualquier edad una vez que tenga diez años completos de Créditos Anteriores y Futuros.

Regla de Participación para la Adquisición de Derechos – Vigente a partir del 1º de enero de 1988, si usted tiene por lo menos una Hora de Servicio después de dicha fecha, sus Créditos para la Jubilación estarán adquiridos en un 100% en la fecha posterior entre las siguientes: (a) los 65 años de edad, o (b) el quinto aniversario de la fecha en que usted comenzó a participar en el Plan. No se tiene en cuenta el servicio anterior al 1º de enero de 1988 al determinar su quinto aniversario de la fecha en que comenzó su participación. Por ley, los Empleados que no forman parte del contrato colectivo (es decir, los Empleados que trabajan para el Sindicato) adquieren el 100% de los Derechos cuando cuenten con cinco años completos de Créditos para la Jubilación. (Consulte la Sección 6.05 del Plan)

EJEMPLO DE ADQUISICIÓN DE DERECHOS CON LA REGLA DE PARTICIPACIÓN

Asumiendo que usted empezó a participar en el Plan en 1999, y ganó cuatro Créditos de Pensión por el trabajo que hizo en 1999, 2000, 2001, y 2002. Bajo la regla de Adquisición de Derechos de Cinco Años arriba mencionada, usted adquirirá su derecho si gana otro Crédito para la Jubilación completo antes de tener una Interrupción Permanente en el Servicio (descrito en la Pregunta 18). Sin embargo, aún si no volvió al trabajo después de 2002, usted habrá adquirido su derecho bajo las Regla de Participación si

cumple los 65 años antes de tener una Interrupción Permanente en el Servicio (por ejemplo, si cumplió los 65 años en 2005).

SIRVASE TENER EN CUENTA QUE, AUNQUE PUEDA ADQUIRIR EL 100% DE LOS DERECHOS, NO PODRÁ JUBILARSE HASTA QUE LLEGUE A LA EDAD NORMAL DE JUBILACIÓN (TAL COMO SE DEFINE EN LA PREGUNTA 6 (A)).

(18) Si no he adquirido los Derechos, ¿puedo perder mis Créditos para la Jubilación?

Sí. Si usted no ha adquirido los derechos conforme las reglas descritas en la Pregunta 17 anterior, y si para de trabajar en un Empleo Cubierto, puede perder todos sus Créditos para la Jubilación (esto se llama una Interrupción Permanente en el Servicio). Las reglas siguientes determinan si ha ocurrido una Interrupción Permanente en el Servicio:

Entre el 1º de enero de 1971 y el 31 de diciembre de 1975, si usted no trabajó por lo menos 350 horas por año durante dos años consecutivos, usted incurrirá una Interrupción Permanente en el Servicio y perderá el Crédito para la Jubilación acumulado anteriormente.

Entre el 1º de enero de 1976 y el 31 de diciembre de 1986, si no trabajó por los menos 300 horas cada año por una cantidad de años equivalente al número de Créditos para la Jubilación que usted tiene, incurrirá una Interrupción Permanente en el Servicio y perderá todo el Crédito para la Jubilación que haya acumulado previamente.

Después del 31 de diciembre de 1986, si no trabajó por lo menos 300 horas cada año por una cantidad de años consecutivos y equivalentes al mayor de (i) cinco años, o (2) el número de Créditos para la Jubilación que usted tiene, usted incurrirá una Interrupción Permanente en el Servicio y perderá todo el Crédito para la Jubilación que haya acumulado previamente. (Consulte la Sección 6.04 del Plan)

EJEMPLO

Si usted está sujeto a los cinco años de interés de las reglas, descritas en la Pregunta 17, y usted tiene cuatro años de Crédito para la Jubilación hasta 1997, y si después pasan cinco años completos sin trabajar, o si trabaja menos de 300 horas en cada de los cinco años (y no cumple los 65 años antes de que pasen esos cinco años), va a incurrir una Interrupción Permanente en el Servicio y perderá todo el Crédito para la Jubilación que había ganado. Sin embargo, si regresa a un Empleo Cubierto y trabaja por lo menos 300 horas en el quinto año, no perderá su Crédito para la Jubilación.

BENEFICIOS POR FALLECIMIENTO

(19) ¿Hay algún beneficio si fallezco?

Sí. Si usted fallece antes de la Fecha de Inicio de los Beneficios de Jubilación, será pagadero uno de los dos beneficios por fallecimiento siguientes: (1) una Anualidad Limitada de Prejubilación para Sobreviviente; o (2) un Beneficio por Fallecimiento antes de la Jubilación.

(A) Anualidad Limitada de Prejubilación para Sobreviviente – Si usted es Participante con Derechos Adquiridos y ha estado casado durante por lo menos un (1) año en el momento de su defunción, su cónyuge tendrá derecho a recibir un beneficio por fallecimiento a modo de una Anualidad Limitada de Prejubilación para Sobreviviente. La Anualidad Limitada de Prejubilación para Sobreviviente se paga a modo de pagos mensuales durante el resto de la vida de su cónyuge. Por lo general, la Anualidad Limitada de Prejubilación para Sobreviviente comenzará el primer día del mes siguiente después de su fallecimiento, y no estará sujeta a una reducción por Jubilación Temprana. Su cónyuge podrá ordenar que le paguen los Beneficios en una fecha posterior a la mencionada anteriormente. Además, su cónyuge podrá seleccionar recibir el Beneficio por Fallecimiento antes de la Jubilación (descrito a continuación) en vez de la Anualidad Limitada de Prejubilación para Sobreviviente si dicho beneficio es de mayor valor (Consulte la Sección 10.05 del Plan)

(B) Beneficio por Fallecimiento antes de la Jubilación – Si usted fallece y en el momento de su defunción no tiene derecho a recibir otro beneficio de jubilación conforme con el Plan, su cónyuge o su sucesión podrán tener derecho a recibir un Beneficio por Fallecimiento antes de la Jubilación. Su cónyuge o su sucesión tendrán derecho a este beneficio si usted trabajó en un Empleo Cubierto por lo menos 300 horas durante el año de su defunción y el año anterior combinados y si había ganado por lo menos un año completo de Créditos por Servicio Futuro antes de fallecer. El Beneficio por Fallecimiento antes de la Jubilación se paga a modo de un importe de suma global equivalente a \$500 multiplicado por cada año completo de sus Créditos para la Jubilación. La cantidad máxima de beneficios a recibir por fallecimientos que ocurrieron después del 1º de enero de 1994 es de veinte mil dólares (\$20,000). El Beneficio por Fallecimiento antes de la Jubilación se le paga a su cónyuge sobreviviente si usted estuvo casado durante por lo menos un (1) año en el momento de fallecer o, si usted no estaba casado a su sucesión.

Si no satisface el requisito de 300 horas debido a una disputa laboral (tal como una huelga), los Fideicomisarios podrían

ignorar dicho requisito en caso de que usted hubiera trabajado un total de 300 horas en un Empleo Cubierto durante el Año del Plan en el que comenzó la disputa laboral y el Año del Plan precedente combinados. (Consulte la Sección 10.01 del Plan)

- (C) **Opción de Suma Global** – Si su cónyuge reúne los requisitos para la Anualidad Limitada de Prejubilación para Sobreviviente también como los requisitos para el Beneficio por Fallecimiento antes de la Jubilación, el cónyuge sobreviviente podría optar, por escrito, por recibir una distribución de una suma global equivalente al mayor entre (i) el valor actuarial de la Anualidad Limitada de Prejubilación para Sobreviviente o (ii) el Beneficio por Fallecimiento antes de la Jubilación. (Consulte la Sección 10.05(c) del Plan)

INFORMACIÓN ADICIONAL

(20) ¿Se pueden ceder o embargar los beneficios de jubilación?

Generalmente no. Los beneficios no se pueden ceder ni están sujetos a retenciones del sueldo, embargos ni demás procesos legales por parte de los acreedores, excepto conforme con lo que permita la ley. Las excepciones incluyen:

- (A) La retención o el pago de los impuestos federales sobre la renta.
 (B) El pago de la manutención de los hijos, asistencias de divorcio o separación o de derechos de propiedad conyugal conforme con un Mandato Valido de Relaciones Familiares, explicada a continuación en la Pregunta 23. (Consulte la Sección 7.07 del Plan)

(21) ¿Es permanente el Plan?

Se tiene por propósito que el Plan continúe indefinidamente. No obstante, las Contribuciones al Plan se determinan de acuerdo con los Contratos Colectivos celebrados entre el Sindicato y los Patrones. Por consiguiente, los Fideicomisarios se reservan el derecho de alterar, enmendar o cancelar el Plan a fin de acatar los Contratos Colectivos existentes o subsiguientes. Si se termina el Plan, los beneficios adquiridos del Participante nunca serán menos de lo que hubieran sido antes de terminarse.

Si su Patrón cesa de tener la obligación de contribuir pero el Plan no se termina para los demás Patrones, terminará su derecho de recibir Crédito por Servicios Futuro por su trabajo con dicho Patrón. No obstante, el Fondo Fiduciario continuará existiendo y le pagará los beneficios a aquellas personas que satisfagan los requisitos para beneficios de jubilación conforme con el Plan.

(22) ¿Pagan impuestos los pagos de los beneficios?

Sí. Todos los pagos de beneficios son imponible para fines de impuestos sobre la renta federales y estatales.

Antes de que comience el pago de los beneficios usted recibirá una explicación sobre la retención de su pago de beneficios mensuales o su suma global para impuestos sobre la renta.

Existe una retención obligatoria especial del 20% en los impuestos federales sobre la renta que se aplica al pago de la suma global de los beneficios. Podría evitar esta retención al pasar directamente su distribución proveniente de este Plan a otro plan calificado que aceptará esta transferencia, tal como una cuenta de tipo IRA. Existen condiciones especiales que deben satisfacerse para evitar la retención del 20% de los impuestos federales sobre la renta en un pago de una suma global de los beneficios. Recibirá un aviso escrito que describe estas reglas sobre las retenciones en el momento de solicitar los beneficios.

Si usted no es ciudadano de los Estados Unidos y no está viviendo en los Estados Unidos, sus beneficios de jubilación están sujetos a una retención obligatoria por impuestos federales a la renta.

(23) ¿Podrá el divorcio afectar mis beneficios?

Sí. Si está divorciado, su ex-cónyuge puede tener derecho a una porción de los beneficios que usted ha ganado bajo el Plan. Se le avisará a usted si el Administrador del Plan recibe un mandato emitido por un tribunal estatal para que se hagan pagos a su ex-cónyuge.

A fin de contar con validez, el mandato emitido por el tribunal estatal deberá reunir ciertos requisitos impuestos por las leyes federales. Si el mandato reúne dichos requisitos, será considerado un Mandato Calificado de Relaciones Domesticas (o “QDRO”) y el Plan deberá acatarse al mandato. Si el mandato no reúne dichos requisitos, el Plan no tendrá que acatarse al mandato. A fin de evitar demoras y gastos innecesarios, es esencial que usted o su abogado se aseguren que el mandato emitido por el tribunal estatal reúna estos requisitos. (Consulte la Sección 7.09 del Plan)

(24) ¿Cómo efectúo una solicitud para pagos de jubilación?

Las solicitudes para los beneficios de jubilación bajo el Plan se deben hacer por escrito, dirigidas a la Oficina Administrativa, en el formulario administrado. A fin de garantizar el pago de sus beneficios de jubilación en el momento oportuno, la solicitud debe presentarse por los menos tres (3) meses antes de la fecha en que usted desea que comience el beneficio.

Para obtener un formulario de solicitud, póngase en contacto con:

American Benefit Plan Administrators
1820 East Sahara Avenue, Suite 314
Las Vegas, Nevada 89104
(702) 369-0000

Su solicitud será analizada a fin de determinar si usted tiene derecho a los beneficios del Plan. Si se deniega su solicitud, ya sea total o parcialmente, usted recibirá un aviso escrito de la denegación, que comprenderá una declaración del motivo o los motivos de la denegación, una referencia específica a las disposiciones del Plan sobre las que se basa la denegación y una descripción de la información o materiales adicionales necesarios para corregir su solicitud, así como la información adecuada sobre las medidas que se deben tomar si usted desea apelar la denegación de su solicitud.

(25) Si se deniega mi solicitud, ¿puedo apelar?

Sí. Si usted no está de acuerdo con la denegación de su solicitud para Jubilación Normal, Temprana o por Incapacidad, podrá pedir que su solicitud sea revisada. También podrá pedir una revisión en caso de que su solicitud para beneficios se aprobó para una cantidad menor de la que usted piensa que le corresponde. La solicitud para una revisión deberá hacerse por escrito.

Jubilación Normal o Temprana. Si está pidiendo una revisión de una solicitud para Jubilación Normal o Temprana, su petición se deberá presentar por escrito ante los Fideicomisarios en un plazo de sesenta (60) días después de que usted reciba aviso de que su solicitud fue denegada, o si está pidiendo una revisión de la cantidad de su beneficio, se deberá presentar la petición en un plazo de sesenta (60) días después de que se le avisó cuánto va a ser la cantidad de su beneficio.

Jubilación por Incapacidad. Si usted está pidiendo una revisión de la solicitud para una Jubilación por Incapacidad, su petición se deberá presentar por escrito ante los Fideicomisarios en un plazo de ciento ochenta (180) días después de que usted reciba aviso de que su solicitud fue denegada o, si está pidiendo una revisión de la cantidad de su beneficio, dentro de ciento ochenta (180) días después de que se le avisó cuánto va a ser la cantidad de su beneficio.

Falta de Pedir una Revisión. La falta de pedir una revisión dentro del plazo de 60 días (para Jubilaciones Normales o Tempranas) o dentro del plazo de 180 días (para Jubilaciones por Incapacidad) constituirá una renuncia por parte suya de su derecho a que se vuelva a considerar la decisión. Esto significa que usted no podrá cuestionar la decisión sobre sus beneficios a menos que pida la revisión dentro de estos plazos.

Procedimiento para la Revisión. Si usted pide una revisión de su solicitud para Jubilación Regular, Temprana o por Incapacidad, usted puede presentar información adicional, y puede revisar todos los documentos pertinentes relacionados con su solicitud. Su solicitud para la revisión será considerada por los Fideicomisarios, y usted recibirá un aviso por escrito de su decisión, incluyendo una declaración de la(s) razón(es) por la cual se hizo la decisión y una referencia específica a las disposiciones del Plan sobre la cual se basó la decisión. (Consulte el Artículo XIV)

(1) NOMBRE DEL PLAN

El Plan se llama Plan de Jubilación para Empleados Culinarios y Bartenders del Sur de Nevada.

(2) TIPO DE PLAN

El Plan es un plan de jubilación con beneficios definidos. Es decir, tiene una fórmula definida para el cómputo del importe de los beneficios de jubilación, que se basa en el historial de trabajo del empleado. Además, es un plan de varios patrones. Eso significa que dos o más Patrones están obligados a contribuir al Plan de acuerdo con los términos de un Contrato Colectivo. Se pueden obtener copias de los Contratos Colectivos de parte de los Sindicatos o del Administrador del Plan y están a la disposición para la inspección en la oficina del Administrador del Plan.

(3) NÚMERO DEL PLAN

El número asignado al Plan por la Junta de Fideicomisarios es el 001.

(4) AÑO DEL PLAN

El Año del Plan va del 1º de enero al 31 de diciembre.

(5) NOMBRE, DIRECCIÓN Y NÚMERO DE TELÉFONO DEL ADMINISTRADOR DEL PLAN

El Plan está administrado por la Junta de Fideicomisarios de Southern Nevada Culinary and Bartenders Pension Trust, 1820 East Sahara Avenue, Suite 314 Las Vegas, Nevada 89104. El número de teléfono es (702) 369-0000.

(6) NOMBRES, CARGOS Y DIRECCIONES DE LOS Fideicomisarios DEL PLAN

John Wilhelm, President Hospitality Division
UNITE HERE!
1630 South Commerce Street
Las Vegas, NV 89102

Richard Crane, Esq.
Kirkpatrick & Lockhart, LLP
10100 Santa Monica Blvd., 7th Floor
Los Angeles, CA 90067

Terry Greenwald, Secretary Treasurer
Bartenders Union Local 165
PO. Box 26238
Las Vegas, NV 89126

Bruce Bailey Esq.
Bailey & Associates
201 S. Lake Avenue, Suite 806
Pasadena, CA 91101

D. Taylor, Secretary Treasurer
Culinary Workers Union #226
1630 South Commerce Street
Las Vegas, NV 89102

William Bible
Nevada Resort Association
3773 Howard Hughes Pkwy., Suite 320N
Las Vegas, NV 89109

Geoconda Arguello-Kline, President
Culinary Workers Union #226
1630 South Commerce Street
Las Vegas, NV 89102

Mike Sloan, Esq.
1820 E. Sahara Ave., Suite 314
Las Vegas, NV 89104

Jim Arnold
Culinary Workers Union #226
1820 E. Sahara Ave., Suite 314
Las Vegas, NV 89104

(7) NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN DEL PATRÓN

El Número de Identificación del Patrón asignado a la Junta de Fideicomisarios es el 88-6016617.

(8) TIPO DE ADMINISTRACIÓN

La Junta de Fideicomisarios contrató a American Benefit Plan Administrators, Inc. Para que se encargue de las tareas administrativas de oficina para el funcionamiento del Plan.

(9) AGENTE LEGAL PARA LA PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES

Se designó a American Benefit Plan Administrators, Inc. Para que sirva de agente legal para la presentación de documentos legales y su dirección es 1820 East Sahara Avenue, Suite 314 Las Vegas, Nevada 89104. También se podrá hacer la presentación de documentos legales ante cualquiera de los Fideicomisarios.

(10) NOMBRES DE LOS PATRONES U ORGANIZACIONES DE EMPLEADOS PATROCINANTES

Al solicitarla por escrito al Administrador del Plan, se podrá obtener una lista completa de los Patrones y Sindicatos que patrocinan el Plan y está a la disposición para la inspección en la oficina del Administrador del Plan.

(11) IDENTIFICACIÓN DE TODA ORGANIZACIÓN MEDIANTE LA CUAL SE PROPORCIONEN BENEFICIOS

Los pagos efectuados al Fondo Fiduciario por parte de los Patronos conforme con las disposiciones de un Contrato Colectivo constituyen la fuente de financiamiento.

Los beneficios se pagan directamente del Fondo Fiduciario en si, con la ayuda de un administrador de contratos independiente, a saber: American Benefit Plan Administrators, Inc.

(12) SEGURO DE LOS BENEFICIOS

Sus beneficios de pensión bajo este plan de múltiple empleadores están asegurados por la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), una agencia federal de seguros. Un plan de múltiple empleadores es un arreglo de pensión colectivamente negociado entre dos o más empleadores no relacionados y que usualmente están en la misma industria.

Bajo el programa para planes de múltiple empleadores, el PBGC proporciona asistencia financiera a través de préstamos a los planes insolventes. Un plan de múltiple empleadores es considerado insolvente si el plan no puede pagar los beneficios (por lo menos equivalente al limite de beneficios garantizados por el PBGC) cuando sean pagaderos.

El beneficio máximo que garantiza el PBGC es establecido por la ley. Bajo el programa de múltiple empleadores, la garantía del PBGC es equivalente a los años de servicio del empleado multiplicado por (1) 100% de los primeros \$11 de la tasa de acumulación del beneficio mensual y (2) 75% de los próximos \$33. La garantía máxima del PBGC es \$35.75 por mes multiplicado por los años de servicio del Participante. Por ejemplo, la garantía máxima anual para un Pensionado con 30 años de servicio sería \$12,870.

La garantía del PBGC generalmente cubre: (1) beneficios de jubilación normal y temprana; (2) beneficios por incapacidad si usted queda incapacitado antes de que el plan se vuelva insolvente; y (3) ciertos beneficios para sus sobrevivientes.

La garantía del PBGC generalmente no cubre: (1) beneficios más de la cantidad máxima garantizada por la ley; (2) aumentos a los beneficios y beneficios nuevos que son basados en las disposiciones del plan que han estado en efecto por menos de 5 años en el momento que ocurra primero: (i) la fecha en que el plan termina o (ii) al momento que el plan se hace insolvente; (3) beneficios que no son adquiridos porque usted no trabajó por suficiente tiempo; (4) beneficios por los cuales no ha reunido todos los requisitos en el momento que el plan se hace insolvente; y (5) beneficios que no pertenecen a la jubilación, como seguro médico, seguro de vida, ciertos beneficios por fallecimiento, pagos por vacaciones, y pagos por terminación de un empleo.

Si desea más información sobre el PBGC y los beneficios que éste garantiza, comuníquese con el Administrador del Plan o comuníquese con la División de Asistencia Técnica del PBGC, 1200 K Street N.W., Suite 390, Washington, D.C. 20005-4026 o llame al 202-326-4000 (esto no es una llamada gratis). Personas que usan TTY/TDD pueden llamar al servicio federal de transmisión al 1-800-877-8339 (llamada gratis) y pedir ser conectada al 202-326-4000. Información adicional sobre el programa de seguro para pensiones es disponible por Internet en el sitio web del PBGC en <http://www.pbgc.gov>.

(13) SUS DERECHOS CONFORME CON ERISA

Como participante del Plan de Jubilación para Empleados Culinarios y Bartenders del Sur de Nevada, usted tiene ciertos derechos y protecciones según la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación para el Empleado (ERISA) de 1974. ERISA dispone que todo participante en el Plan tendrá el derecho a:

Examinar, sin cobro alguno, en la Oficina del Administrador del Plan y en otros lugares determinados, tales como los lugares de trabajo y los locales sindicales, todos los documentos que gobiernan el plan, incluso los contratos de seguros y los Contratos Colectivos, y la copia última del reporte anual (Forma 5500) presentados por el Plan ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y disponibles en el Cuarto de Revelación Publica de la Administración de Seguridad para Beneficios del Empleado.

Obtener copias, al solicitarlo por escrito al Administrador del Plan, de todos los documentos que gobiernan la operación del Plan, incluyendo los contratos de seguros y los Contratos Colectivos, y la copia última del reporte anual (Forma de la Serie 5500) y una copia vigente del Resumen de la Descripción del Plan. El Administrador del Plan podrá cobrar una suma razonable por las copias.

Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. Por ley, el Administrador del Plan tiene la obligación de suministrar a todo participante una copia de este resumen del reporte anual.

Obtener una declaración que indique si usted tiene el derecho de recibir una pensión a la edad de jubilación regular (62 años) y si lo tiene, cuáles serían sus beneficios a la edad de jubilación regular si usted dejara de trabajar bajo el plan hoy mismo. Si usted no tiene el derecho a recibir una pensión, la declaración le indicará cuántos años más deberá trabajar para obtener el derecho a la jubilación. Este informe debe solicitarse por escrito y no hay obligación de dar el informe más de una vez cada doce (12) meses. El Plan deberá proporcionar la declaración gratuitamente.

Comportamiento Prudente de los Fiduciarios del Plan

Además de restablecer los derechos de los Participantes del Plan, ERISA impone obligaciones a las personas responsables del funcionamiento del plan de beneficios de los empleados. Estas personas que administran su plan llamadas “fiduciarios” del Plan, tienen la obligación de hacerlo con prudencia y de obrar exclusivamente a beneficio suyo y de los demás Participantes y beneficiarios del Plan. Nadie, ni siquiera su Patrón, su sindicato ni ninguna otra persona, podrá despedirlo o discriminar contra usted a fin de impedir que usted obtenga beneficios de jubilación o ejerza sus derechos conforme con ERISA.

Haga Valer sus Derechos

Si su reclamación de beneficios de jubilación es denegada o ignorada en su totalidad o en parte, usted tiene derecho a saber la razón por la cual ocurrió así, de obtener copias gratis de los documentos relacionados a la decisión, y de apelar cualquier denegación, dentro de cierto plazo de tiempo.

Conforme con ERISA, usted puede tomar ciertas medidas para hacer valer los derechos arriba mencionado. Por ejemplo, si solicita los documentos del Plan o el último reporte anual y no los recibe en un plazo de 30 días, podrá presentar una demanda ante un tribunal federal. En tal caso, a menos que los documentos no hayan sido enviados debido a motivos fuera del control del Administrador del Plan, el tribunal podrá exigir al Administrador del Plan que pague hasta un máximo de \$110 diarios hasta que se reciban los documentos. Si usted presenta una reclamación de beneficios que sea denegada o ignorada, usted podrá presentar una demanda ante un tribunal Federal o estatal. Además, si no está de acuerdo con la decisión del Plan o la falta de hacer una decisión con respecto al estatus calificado de un mandato de relaciones domesticas, puede presentar una demanda ante un tribunal Federal. Si fuera el caso que los Fiduciarios del Plan malversen el dinero del Plan, o si se discrimina contra usted por ejercer sus derechos, podrá pedir ayuda de parte del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o presentar una demanda ante un tribunal Federal. El tribunal decidirá quien debe pagar los gastos del tribunal y los honorarios legales. Si usted gana la demanda, el tribunal podrá ordenar que la parte demandada pague dichos costos y honorarios. Y, por ejemplo, si usted pierde, el tribunal podrá ordenar que usted pague dichos costos y honorarios si el tribunal falla que su demanda es frívola.

Asistencia con Preguntas

Si usted tiene cualquier pregunta sobre su Plan, comuníquese con el Administrador del Plan. Si usted tiene cualquier pregunta sobre esta declaración o sobre sus derechos conforme con ERISA, o si precisa ayuda para obtener documentos del Administrador del Plan, comuníquese con la oficina más cercana de la Administración de Seguridad para Beneficios del Empleado - Departamento de Trabajo, registrado en su directorio de teléfonos, o la División de Asistencia Técnica e Informaciones - Administración de Seguridad para Beneficios del Empleado - Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210. Usted también puede obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades conforme con ERISA cuando llame la línea de publicaciones de la Administración de Seguridad para Beneficios del Empleado.

**SOUTHERN NEVADA
CULINARY AND BARTENDERS PENSION PLAN**

ENMENDADO Y REESTABLECIDO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2001

SOUTHERN NEVADA CULINARY AND BARTENDERS PENSION PLAN

Los Fideicomisarios del Plan de Pensión para Empleados Culinarios y Bartenders aquí enmiendan y reestablecen el Plan de Pensión para Empleados Culinarios y Bartenders (“el Plan”). Este documento incluye las Enmiendas al Plan Números 1 a 9, y tal como fue reestablecido tomará efecto el 1º de junio de 1993. El Plan también es enmendado y reestablecido aquí con la intención de que el Plan cumpla a tiempo con los requisitos del Uruguay Round Agreements Act, el Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994, el Small Business Job Protection Act of 1996, el Taxpayer Relief Act of 1997, y el Internal Revenue Restructuring and Reform Act of 1998.

NOMBRE Y FECHA DE VIGENCIA

- 1.01 **Nombre.** Este Plan de Jubilación se llama SOUTHERN NEVADA CULINARY AND BARTENDERS PENSION PLAN (PLAN DE PENSIÓN PARA EMPLEADOS CULINARIOS Y BARTENDERS DEL SUR DE NEVADA).
- 1.02 **Fecha de Vigencia.** Este Plan Enmendado y Reestablecido tomará efecto el 31 de diciembre de 2001.

DEFINICIONES

A menos que el contenido o el asunto en cuestión lo exija de otro modo, las siguientes definiciones regirán este Plan:

- 2.01 **Equivalente Actuarial** significará que el valor actual de una opción de beneficios es igual al valor actual de otra opción de beneficios basada en la misma tabla de mortalidad y tasa de intereses.
- (a) Para fines del beneficio del cincuenta por ciento (50%) de la Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente, a disposición de los jubilados por incapacidad conforme se describe en la Sección 5.04, y la Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente y la Anualidad Mancomunada con Característica de Aumento disponible a jubilados por incapacidad como es descrito en la Sección 5.05, factor actuarial de ajuste equivalente es igual al 78.0% menos el .04% por cada año que el cónyuge sea menor que el Empleado, y más el 0.4% por cada año que el cónyuge sea mayor que el Empleado, sujeto a un factor máximo del 99.0%.
 - (b) Para fines del beneficio del cincuenta por ciento (50%) de la Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente, conforme con la Sección 8.01, la Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente en la Sección 8.04(b) y la Anualidad Mancomunada con Característica de Aumento en la Sección 4.05(b), el factor actuarial de ajuste será equivalente al 90.0% menos el 0.4% por cada año que el cónyuge sea menor que el Empleado, y más el 0.4% por cada año que el cónyuge sea mayor que el Empleado, sujeto a un factor máximo del 99.0%.
 - (c) El valor actuarial presente de una distribución en suma global será determinado en lo siguiente:
 - (1) Para distribuciones hechos antes del 1º de enero de 2000:

Para fines de la opción de suma global a disposición de los Empleados que se jubilen conforme con una Jubilación Normal según se describe en la Sección 8.02, los factores actuariales de ajuste equivalente se basa en los índices de mortalidad tomados de los promedios de los índices para hombres y para mujeres, tomados de la tabla de Mortalidad para Anualidad del Grupo de 1971, con un adelanto de edad de un año y una tasa de intereses del 6.50%.

Para fines de calcular toda suma global pagadera según las Secciones 7.08, 8.02 o 10.05(c), en vigencia desde el 1º de enero de 1989, la tasa de interés no deberá exceder (i) la Tasa de Interés Aplicable establecida en la Sección 2.01(f)(1) si el valor actual del beneficio no excede los \$25,000, o (ii) 120 por ciento de la Tasa de Interés Aplicable descrito en la Sección 2.01(f)(1) si el valor actual del beneficio excede los \$25,000 de acuerdo con lo determinado en la cláusula (i) de este párrafo. El valor actual determinado bajo la cláusula (ii) en ningún caso será menor de \$25,000.
 - (2) Para pagos en suma global hechos bajo las Secciones 7.08, 8.02, o 10.05(c) en o después del 1º de enero de 2000, y antes del 1º de enero de 2002, el valor actuarial presente será calculado como el valor más alto entre la Tasa de Interés Aplicable descrito en la Sección 2.01(f)(2), y la tabla de mortalidad basada en el estándar vigente de la tabla descrita en la Sección 807(d)(5) del Código de Rentas Internas, o como es determinado bajo la Sección 2.01(c)(1) arriba mencionada.
 - (3) Para pagos en suma global hechos bajo las Secciones 7.08, 8.02, o 10.05(c) en o después del 1º de abril de 2002, el valor actuarial presente será calculado como el valor más alto entre el valor actuarial tal determinado usando la Tasa de Interés Aplicable descrito en la Sección 2.01(f)(2), y la tabla de mortalidad basada en el estándar vigente de la tabla descrita en la Sección 807(d)(5) del Código de Rentas Internas, o determinada así usando los índices de mortalidad tomados de los promedios de los índices para hombres y para mujeres, tomados de la tabla de Mortalidad para Anualidad del Grupo de 1971, con un adelanto de edad de un año y una tasa de intereses del 6.50%.
 - (d) Para fines de calcular la compensación actuarial para la acumulaciones posteriores a los Beneficios de la Jubilación Normal descritas en la Sección 4.04, en vigencia desde en 1º de enero de 1989, el interés supuesto será de 7.25% por año. La mortalidad supuesta se basará en los índices de mortalidad tomados de los promedios de los índices para hombres y para mujeres de la tabla de Mortalidad para Anualidad de Grupo de 1971 con un adelanto de edad de un año.
 - (e) Para fines de determinar el equivalente actuarial de los beneficios de jubilación diferidos que se describen en la Sección 7.03(a), en vigencia desde el 1º de enero de 1989, el factor actuarial de aumento de ajuste equivalente es igual al 1.0% por cada mes que la fecha descrita en la Sección 4.01 preceda a la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación durante los primeros sesenta (60) meses, y al 1.5% por cada mes adicional después de sesenta meses.
 - (f) "Tasa de Interés Aplicable" significará lo siguiente:
 - (1) Efectivo el 1º de enero de 1989, para distribuciones hechos antes del 1º de enero de 2000, la Tasa de Interés Aplicable significará la tasa de interés o intereses los cuales serían usados por el Pension Benefit Guaranty Corporation por razones de determinar el valor actual de los beneficio del Empleado según el Plan si el Plan ha terminado en la fecha en que se inicia la distribución con activos insuficientes para ofrecer beneficios garantizados por el Pension Benefit

Guaranty Corporation en esa fecha como un plan de un solo patrón con fideicomisarios. No obstante lo anteriormente dicho, la Tasa de Interés Aplicable será determinada a partir del primer día del Año del Plan en la que ocurre la distribución.

- (2) Para distribuciones hechas en o después del 1º de enero de 2000, la Tasa de Interés Aplicable significará la tasa de interés anual sobre bonos del Fisco de 30 años para el mes de noviembre antes del Año del Plan cuando ocurra la distribución. La tasa de interés aplicable permanecerá constante durante el Año del Plan.
- (g) Por razones de calcular la Anualidad Modificada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Característica de Aumento disponible para jubilados tal descrito en la Sección 8.07, el factor actuarial de ajuste será equivalente al 88.0% menos 0.4% para cada año que el cónyuge sea menor que el Empleado, y más 0.4% por cada año que el cónyuge sea mayor que el Empleado; sujeto a un factor máximo del 97.0%.
- (h) A menos que sea mencionado específicamente aquí o si es requerido por la ley, el factor actuarial de ajuste equivalente para cualquier otra intención es basado en los índices de mortalidad tomados de los promedios de los índices para hombres y para mujeres de la tabla de Mortalidad para Anualidad de Grupo de 1971 con un adelanto de edad de un año y una tasa de intereses del 6.50%.
- 2.02 **Asociación** significará Nevada Resort Association o su sucesora.
- 2.03 **Junta de Fideicomisarios o Junta** significará la Junta de Fideicomisarios establecida por el Contrato Fiduciario.
- 2.04 **Contrato Colectivo** significará:
- (a) Todo contrato por escrito entre (i) Nevada Resort Association, a nombre de sus patrones afiliados, y los Sindicatos; y (ii) cualquier otro acuerdo de negociación colectivo entre los Sindicatos (o, sujeto a la aprobación de los Fideicomisarios, la Alianza de Trabajadores Profesionales de Oficina) y entre los Sindicatos y cualquier Patrón donde se exija que el Patrón cubierto por uno de ellos haga Contribuciones a este Fondo;
- (b) Toda extensión, enmienda, modificación o renovaciones a los contratos descritos (ya sea por ministerio de la ley o de otro modo), o todo contrato sustituto o sucesorio a ellos que exija que el Patrón efectúe Contribuciones a este Fondo.
- 2.05 **Contribución** significará los pagos efectuados al Fondo por un Patrón conforme a un Contrato Colectivo o conforme con los reglamentos aprobados por la Junta de Fideicomisarios; provisto que dichos pagos no infrinjan ninguna ley ni reglamento vigente.
- 2.06 **Empleo Cubierto** significará el empleo en una clasificación laboral cubierta por un Contrato Colectivo. La expresión “Empleo Cubierto” también significará el trabajo desempeñado por un empleado, regularmente empleado por el Sindicato, el Fondo de Entrenamiento, el Fideicomiso, ULAN, u otras entidades asociadas y aprobadas por la Junta de Fideicomisarios, y que participe en este Fideicomiso conforme con los reglamentos aprobados por la Junta de Fideicomisarios.
- 2.07 **Fecha de Jubilación Temprana** significará la fecha en que el Empleado haya cumplido los 55 años y cuente con diez años de Crédito para la Jubilación. A pesar de lo previo, para Empleados quienes cumplen los 55 años en o después del 1º de enero de 1994, y quienes trabajaron por lo menos una hora en Empleo Cubierto en o a partir de esa fecha, la Fecha de Jubilación Temprana significará la fecha en que el Empleado cumplió los 55 años y cuenta con ocho Créditos para la Jubilación; siempre y cuando esta definición se aplique solamente a Empleados quienes todavía no recibieron beneficios de jubilación bajo el Plan desde el 26 de septiembre de 1996. Para Empleados quienes trabajan por una Hora de Servicio en Empleo Cubierto en o después del 1º de enero de 1997, la Fecha de Jubilación Temprana significará la fecha en la cual el Empleado cumple los 55 años y cuenta con cinco años de Crédito para la Jubilación; siempre y cuando esta definición sea aplicada solamente a esos Empleados quienes todavía no han recibido beneficios de jubilación bajo el Plan desde el 1º de enero de 1998.
- 2.08 **Empleado** significará e incluirá:
- (a) Todas las personas cubiertas por un Contrato Colectivo celebrado entre un Patrón y los Sindicatos o uno de ellos;
- (b) Todas las personas empleadas por los Sindicatos, el Fondo de Entrenamiento, el Fideicomiso, ULAN, incluyendo oficiales del Sindicato asignados o elegidos; y
- (c) Cualquier otra persona empleada por las entidades asociadas quienes son designadas y aprobadas por la Junta de Fideicomisarios.
- La expresión “Empleado” **no** incluirá a ninguna persona que trabaje para si misma, ya sea propietario único o socio.
- 2.09 **Patrón** significará todo patrón que conforme con un Contrato Colectivo esté obligado a efectuar contribuciones al Fondo de Jubilación. La expresión “Patrón” incluirá también a los Sindicatos, el Fondo de Entrenamiento, el Fideicomiso, ULAN, y otras entidades asociadas que efectúen Contribuciones al Fondo de Jubilación a nombre de sus Empleados bajo las condiciones y formas que estipule la Junta de Fideicomisarios.
- 2.10 **ERISA** significará la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación para el Empleado de 1974, según se le haya enmendado en el

momento en que se haga la referencia.

- 2.11 **Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% (para cualquier Empleado soltero)** significará una anualidad inmediata durante el resto de la vida del Empleado, con una anualidad durante el resto de la vida del cónyuge sobreviviente que será igual al cincuenta por ciento (50%) de la suma de la anualidad que se pagará durante las vidas conjuntas del Empleado y su beneficiario, y que será el Equivalente Actuarial de una anualidad individual pagada durante el resto de la vida del Empleado. El beneficiario nombrado tiene que ser una persona natural y viva (y no puede ser varias personas o una clase de personas), nombrada apropiadamente de la manera dicha en la Sección 8.06, y de acuerdo con las reglas del Plan. Este tipo de beneficio no es disponible para Empleados casados, y cualquier elección que haga para recibir esta forma del beneficio por un Empleado soltero será automáticamente revocada si se casa el Empleado en cualquier momento antes de su Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación.
- 2.12 **Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Característica de Aumento (para cualquier Empleado soltero)** significará una anualidad inmediata durante el resto de la vida del Empleado, con una anualidad sobreviviente pagada durante el resto de la vida de un beneficiario asignado, la cual es igual al cincuenta por ciento (50%) de la cantidad que es pagadero durante las vidas conjuntas del Empleado y del beneficiario designado, y la cual es el Equivalente Actuarial de una anualidad individual pagada durante el resto de la vida del Empleado. Si el beneficiario asignado fallece antes del Empleado, entonces el pago mensual del Empleado aumentará automáticamente en el mes siguiente y por el resto de su vida hasta una cantidad equivalente a los pagos que hubiera recibido bajo la anualidad vitalicia si no hubiese seleccionado esta forma del pago. El beneficiario nombrado tiene que ser una persona natural y viva (y no puede ser varias personas o una clase de personas), nombrada apropiadamente de la manera dicha en la Sección 8.06, y de acuerdo con las reglas del Plan. Esta forma del beneficio no es disponible para Empleados casados, y cualquier elección que haga para recibir este beneficio por un Empleado soltero será automáticamente revocada si se casa el Empleado en cualquier momento antes de su Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación.
- 2.13 **Crédito por Servicio Futuro** significará los periodos de empleo en o a partir del 1º de enero de 1971, acreditados conforme con el Artículo VI de este Plan.
- 2.14 **Fondo, Fondo de Jubilación o Fondo Fiduciario** significará el Fondo Fiduciario creado y establecido por el Contrato Fiduciario e incluirá las Contribuciones de los Patrones, intereses, ingresos o réditos sobre los mencionados y toda propiedad de la índole que fuese, recibida y tenida por los Fideicomisarios para el uso y los fines declarados por el Fideicomiso.
- 2.15 **Hora de Servicio** significará, para el periodo de computación correspondiente:
- (a) Cada hora que se pague al Empleado o por la cual éste tenga derecho a un pago por concepto del desempeño de deberes para un Patrón participante.
 - (b) Cada hora que se pague al Empleado o por la cual éste tenga derecho a un pago (y solamente si se paga al Empleado o si éste tiene derecho a un pago), por parte de un Patrón participante, por concepto de un periodo de tiempo en que no hubo ningún desempeño de deberes (independientemente de que se haya terminado la relación laboral) debido a vacaciones, día feriado, enfermedad, impedimento (inclusive la incapacidad), despido provisional, servicio de jurado, servicio o permiso militar. No obstante la oración precedente:
 - (1) Conforme con este subpárrafo (b) no es necesario acreditar a un Empleado más de 300 horas de servicio por concepto de un solo periodo continuo durante el cual el Empleado no desempeñe ningún deber (así dicho periodo ocurra o no dentro de un solo periodo de computación);
 - (2) No es necesario acreditar al Empleado ninguna hora que se pague al Empleado directa o indirectamente o por la cual éste tenga derecho a un pago, por concepto de un periodo durante el cual no se desempeñó ningún deber, siempre y cuando dicho pago se efectúe cumplir con las leyes vigentes de compensación legal por accidentes laborales o de seguros de incapacidad; y
 - (3) No es necesario acreditar "Horas de Servicio" por un pago que solamente reembolsa al Empleado por los gastos médicos o médicamente relacionados que el Empleado haya contraído.

Para fines de este subpárrafo (b), se considerará que el Patrón efectuó o adeuda un pago independientemente de que dicho pago sea efectuado o adeudado por el Patrón directa o, indirectamente mediante, entre otros, un Fondo Fiduciario o asegurado al cual el Patrón contribuya o pague prima o independientemente de si dichas Contribuciones efectuadas o adeudadas al Fondo Fiduciario, asegurador o demás entidad son para el beneficio de Empleados determinados o si son a nombre de un grupo de Empleados en general.

- (c) Cada hora para la cual el patrón conceda pago o acepte pagar, independientemente de mitigación de daños. Las mismas "Horas de Servicio" no podrán ser acreditadas bajo (a) y (b), según sea el caso.

La determinación de las Horas de Servicio por motivos distintos al desempeño de deberes, así como la acreditación de Horas de Servicio a periodos de computación se llevará a cabo de acuerdo con los Reglamentos del Departamento de Trabajo conforme con ERISA.

- (d) "Horas de Servicio" incluirá las horas citadas arriba en cuanto se puedan atribuir a:
- (1) Todo Patrón que sea miembro de un grupo de empresas controlado, según la definición de la Sección 414(b) del Código de Rentas Internas, y al servicio con todos los demás miembros del grupo controlado;
 - (2) Todo Patrón que esté bajo control común según la definición de la Sección 414(c) del Código de Rentas Internas, y al servicio con todos los demás Patrones bajo el mismo control común; y
 - (3) Todo antecesor de un Patrón si el patrón antecesor era Patrón bajo el Plan.

2.16 **Anualidad Modificada Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Característica de Aumento (para cualquier Empleado soltero)** significará una anualidad inmediata y modificada durante el resto de la vida del Empleado, con una anualidad sobreviviente pagada durante el resto de la vida de un beneficiario asignado, la cual es igual al cincuenta por ciento (50%) de la cantidad modificada que es pagadero durante las vidas conjuntas del Empleado y del beneficiario designado. Si el beneficiario asignado fallece antes del Empleado, entonces el pago mensual del Empleado aumentará automáticamente en el mes siguiente y por el resto de su vida hasta una cantidad equivalente a los pagos que hubiera recibido bajo la anualidad vitalicia si no hubiese seleccionado esta forma del pago. El beneficio total pagadero bajo la Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Característica de Aumento será el Equivalente Actuarial de una anualidad individual pagada durante el resto de la vida del Empleado, de acuerdo con la Sección 2.01(g). El beneficiario nombrado tiene que ser una persona natural y viva (y no puede ser varias personas o una clase de personas), nombrada apropiadamente de la manera dicha en la Sección 8.06, y de acuerdo con las reglas del Plan. Esta forma del beneficio no es disponible para Empleados casados, y cualquier elección que haga para recibir este beneficio por un Empleado soltero será automáticamente revocada si se casa el Empleado en cualquier momento antes de su Fecha de Inicio de Beneficio de Jubilación.

2.17 **Crédito por Servicio Anterior** significará Crédito para la Pensión para los periodos de empleo con un Empleado anteriores al 1º de enero de 1971, o la fecha antes de que se requiera por un Contrato Colectivo que un Empleador proporcione Contribuciones al Fondo de Jubilación hasta el límite (y sólo hasta ese límite) acreditada conforme con el Artículo VI de este Plan.

2.18 **Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación** significará, en el caso de un beneficio pagadero como una anualidad (que no sea una jubilación por incapacidad), el primer día del primer mes que siga al que suceda posterior entre: (a) los requisitos del Empleado de jubilarse según la Sección 4.01 o 4.02; (b) la presentación de una solicitud para beneficios completada según la Sección 9.01; y (c) treinta días después de que el Plan haya ofrecido la explicación adecuada de las opciones de pago disponibles de acuerdo con la Sección 8.06, a menos que el Empleado (y cónyuge) hayan renunciado a dicho periodo de treinta días.

Para todo periodo de beneficio que no es pagadero como una anualidad, la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación es el primer día en el que ocurrieron todos los eventos que dan derecho al Empleado a recibir beneficios, incluyendo la presentación de una solicitud completada.

Para una jubilación por incapacidad, la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación significará el primer día del mes que sigue a la fecha en que el Empleado reunió los requisitos para jubilarse con una Jubilación Normal de acuerdo con la Sección 4.01.

La Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación para un Participante que vuelva a iniciar los pagos para beneficios después de una suspensión de acuerdo con el Artículo XIII, deberá ser su Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación original con respecto a aquellos beneficios.

La Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación para un Participante que elige aplazar el inicio de beneficios de acuerdo con la Sección 7.03, será el primer día del primer periodo para el cual el Participante elige que se inicien los pagos de los beneficios. En el caso de una Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación que ocurra en o después de la Fecha de Jubilación Normal del Participante, la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación se aplicará también a las acumulaciones adicionales después de dicha fecha.

En el caso de una Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación que ocurra antes de la Fecha de Jubilación Normal del Participante, dicha fecha no se aplicará a ninguna de las acumulaciones adicionales después de dicha fecha.

(La Sección 2.18 fue agregada por la Enmienda al Plan Número Dos que entró en vigencia el 1º de enero de 1989)

2.19 **Crédito para la Jubilación** significará los años de servicio que se acumulen y mantengan para los Empleados conforme con el Artículo VI de este Plan.

2.20 **Jubilado** significará un Empleado que se haya jubilado y que esté recibiendo los beneficios de jubilación bajo este Plan.

- 2.21 **Plan de Jubilación o Plan** significará este Plan de Jubilación y toda modificación, enmienda, extensión y prórroga del mismo.
- 2.22 **Interrupción Permanente en el Servicio** significará un periodo de varios años durante los cuales un Empleado quien todavía no ha Adquirido su Derecho no trabaja las horas mínimas requeridas en un Empleo Cubierto o un empleo contiguo no-cubierto (tal como es definido en la Sección 6.05(c) y que resulta en la pérdida total del Crédito para la Jubilación que había acumulado anteriormente).
- 2.23 **Año del Plan** significará un periodo de doce (12) meses consecutivos comenzando el 1º de enero de cada año y terminando el 31 de diciembre.
- 2.24 **Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente (solamente para Empleados casados)** significará una anualidad inmediata pagada durante la vida del Empleado con una anualidad sobreviviente pagadero durante la vida del cónyuge del Empleado que será igual al cincuenta por ciento (50%) de la cantidad de la anualidad pagadero durante las vidas conjuntas del Empleado y el cónyuge y que es el Equivalente Actuarial al una anualidad individual por la vida del Empleado. Un ex-cónyuge será tratado como cónyuge o cónyuge sobreviviente en la medida dispuesta bajo un mandato valido de relaciones familiares según la definición de la Sección 414(p) del Código de Rentas Internas.
- 2.25 **Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente con Característica de Aumento (solamente para Empleados casados)** significará una anualidad inmediata pagada durante la vida del Empleado con una anualidad sobreviviente pagadero durante la vida del cónyuge del Empleado que será igual al cincuenta por ciento (50%) de la cantidad de la anualidad pagadero durante las vidas conjuntas del Empleado y el cónyuge y que es el Equivalente Actuarial al una anualidad individual por la vida del Empleado. Si el cónyuge fallece antes que el Empleado, entonces los pagos mensuales del Empleado aumentarán automáticamente en el mes siguiente y por el resto de su vida a una cantidad equivalente a los pagos que hubiera recibido bajo la anualidad vitalicia si esta opción no hubiera sido seleccionada. Un ex-cónyuge será tratado como cónyuge o cónyuge sobreviviente en la medida dispuesta bajo un mandato valido de relaciones familiares según la definición de la Sección 414(p) del Código de Rentas Internas.
- 2.26 **Anualidad Limitada de Prejubilación para el Sobreviviente** significará una anualidad inmediata durante el resto de la vida del cónyuge sobreviviente de un Empleado, cuyos pagos serán calculados del modo siguiente:
- (a) Si un Empleado fallece después de la primera fecha en que, conforme con el Plan, el Empleado podría seleccionar recibir beneficios de jubilación, el cónyuge sobreviviente del Empleado recibirá el mismo beneficio que será pagadero si el Empleado se hubiese jubilado con una Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente inmediata con una continuación del 50% de los beneficios para el cónyuge sobreviviente a partir del día antes del fallecimiento del Empleado.
 - (b) Si un Empleado fallece en o antes de la primera fecha en que, conforme con el Plan, el Empleado podría seleccionar recibir beneficios de jubilación, el cónyuge sobreviviente del Empleado recibirá el mismo beneficio que sería pagadero si el Empleado:
 - (1) se hubiese desvinculado del servicio el día de su fallecimiento; provisto, sin embargo que este subpárrafo (b) (1) no corresponderá en el caso de un Empleado que se desvinculó del servicio antes del día de su fallecimiento;
 - (2) hubiese vivido hasta la primera fecha en que, conforme con el Plan, el Empleado podría seleccionar recibir beneficios de jubilación;
 - (3) se hubiese jubilado en la dicha fecha con una Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente inmediata con una continuación del 50% de los beneficios para el cónyuge sobreviviente; y
 - (4) hubiese fallecido al día siguiente de la primera fecha en que, conforme con el Plan, el Empleado podría seleccionar recibir beneficios de jubilación.

La Anualidad Limitada de Prejubilación para el Sobreviviente será pagadera exclusivamente con respecto a los beneficios a los que el Empleado había adquirido los derechos conforme con la Sección 6.05, inmediatamente antes del fallecimiento.
 - (c) Sólo con respecto al cónyuge sobreviviente de cualquier Empleado quien fallece en o después del 1º de enero de 1994, la Anualidad Limitada de Prejubilación para el Sobreviviente (i) comenzará el primer día del mes después de la fecha de fallecimiento, y se pagará durante la vida del cónyuge sobreviviente; y (ii) no será sujeto a las reducciones por Jubilación Temprana contenidas en la Sección 4.05. El cónyuge sobreviviente puede elegir, por escrito, posponer el inicio de la anualidad de sobreviviente a una fecha más tarde, pero en ese caso, la cantidad de la anualidad será ajustada actuarialmente basado en los factores contenidos en la Sección 2.01 de este Plan.
- 2.27 **Fecha de Jubilación Normal** significará la fecha en que el Empleado haya cumplido 62 años de edad y cuente con diez años de Crédito para la Jubilación. No obstante, para Empleados quienes cumplen los 62 años de edad en o después del 1º de enero de

1994, y quienes trabajan por lo menos una (1) hora en Empleo Cubierto en esa fecha o después, la Fecha de Jubilación Normal significará la fecha cuando el Empleado cumple 62 años y cuenta con ocho (8) Créditos para la Jubilación; condicional, sin embargo, en que esta definición se aplicará solamente a Empleados quienes todavía no recibieron beneficios de jubilación bajo el Plan antes del 26 de septiembre de 1996. Para Empleados quienes hacen una Hora de Servicio en un Empleo Cubierto en o después del 1º de enero de 1997, la Fecha de Jubilación Normal significará la fecha en que el Empleado ha cumplido los 62 años y cuenta con cinco años de Crédito para la Pensión; condicional, sin embargo, en que esta definición se aplique solamente a Empleados quienes todavía no recibieron beneficios de jubilación bajo el Plan antes del 11 de septiembre de 1997.

- 2.28 **Fondo de Entrenamiento** significará el Fondo de Entrenamiento Conjunto de Gerencia y la Culinaria y Bartenders del Sur de Nevada, establecido efectivo en junio de 1993, y podrá ser enmendado de vez en cuando.
- 2.29 **Fideicomiso** significará el Contrato y la declaración del Fideicomiso de fecha del 21 de diciembre de 1971, que fundó el Southern Nevada Culinary and Bartenders Pension Trust Fund y toda modificación, enmienda, extensión y prórroga del mismo.
- 2.30 **Fideicomisario** significará toda persona natural nombrada Fideicomisario conforme al Contrato Fiduciario.
- 2.31 **ULAN** significará el United Labor Agency of Nevada, una corporación de Nevada sin fines lucrativos.
- 2.32 **Sindicatos** significará Culinary Workers Union, Junta Local No. 226 y Bartenders Union, Junta Local No. 165 o sus sucesores.
- 2.33 **Adquisición de Derechos o Derechos Adquiridos** significará la obtención por parte de un Participante de un beneficio que no esté sujeto a pérdida ni a confiscación.

PARTICIPACIÓN

- 3.01 **Participación.** Todo empleado automáticamente será un Participante de este Plan en el momento en que su Patrón debe efectuar a su nombre, la primera Contribución a este Plan y los Empleados no estarán obligados a presentar solicitud para participar. Todos los Empleados del Sindicato, el Fondo de Entrenamiento, el Fideicomiso, ULAN, y otras personas empleadas por grupos afiliados que son asignados y aprobados por la Junta de Fideicomisarios también podrán participar en los beneficios proveídos bajo este Plan, siempre que se efectúen Contribuciones al Fondo Fiduciario de parte de esos Empleados conforme con los reglamentos que haya aprobado la Junta de Fideicomisarios, y conforme con cualquier reglamento que podrá ser adoptado por la Junta de Fideicomisarios.

REQUISITOS PARA BENEFICIOS DE JUBILACIÓN Y SUMAS DE LOS

4.01 **Pensión de Jubilación Normal.** Un empleado tendrá el derecho de jubilarse con una Pensión Normal cuando satisfaga cualquiera de los siguientes requisitos primero:

- (a) Haya alcanzado la Fecha de Jubilación Normal;
- (b) Haya cumplido 65 años de edad así como el décimo aniversario de participación en el Plan sin que haya una Interrupción Permanente en Servicio. Para fines de esta Sección, se considerará que el Empleado comenzó a participar en el Plan el primer día del Año del Plan en que el Empleado trabaja por lo menos 300 horas en Empleo Cubierto. Después de una Interrupción Permanente en Servicio se considerará que el Empleado comenzó a participar en el Plan el primer día del Año del Plan siguiente a la Interrupción Permanente en Servicio en que el Empleado trabaje más de 300 horas.

Para fines de esta subsección (b), la subsección 6.01 (j) de este plan corresponderá para la determinación de si el Empleado ha incurrido una Interrupción Permanente en Servicio.

Ninguna jubilación tendrá vigencia antes del 1º de enero de 1974.

4.02 **Pensión de Jubilación Temprana.** A partir del 1º de enero de 1988, y en lo subsiguiente, un Empleado que haya alcanzado la Fecha de Jubilación Temprana, termine su empleo y presente solicitud de la forma necesaria, tendrá derecho a jubilarse con una Pensión de Jubilación Temprana. La selección de la jubilación temprana será irrevocable después de la fecha en que se efectúe el primer pago de la Pensión de Jubilación Temprana.

4.03 **Suma de la Pensión Normal.** La suma de la Pensión Normal será determinada al sumar (a) y (b) a continuación:

- (a) Antes del 1º de enero de 1976-
 - (1) **Beneficio por Servicio Anterior** - \$11.00 por mes por cada año completo (1400 horas) de Crédito para la Jubilación acumulado al 1º de enero de 1971, y
 - (2) **Beneficio por Servicio Futuro** - \$11.00 por mes por cada año completo (1400 horas) de Crédito para la Jubilación devengado durante el periodo comprendido entre el 1º de enero de 1971 y el 31 de diciembre de 1975.
- (b) 1º de enero de 1976 y en adelante-
 - Beneficio por Servicio Futuro.**
 - (1) En vigencia para la jubilación en o a partir del 1º de enero de 1992 y en adelante, y antes del 1º de enero de 1998 se determinará conforme con la lista siguiente:

Horas de Empleo Cubiertas Laboradas Durante El Año del Plan (según se define en la Sección 2.15)	Beneficio Mensual Acumulado
2000 y más	\$31.05
1900-1999	29.51
1800-1899	27.93
1700-1799	26.41
1600-1699	24.85
1500-1599	23.30
1400-1499	21.74
1300-1399	20.19
1200-1299	18.62
1100-1199	17.06
1000-1099	15.53
900-999	13.98
800-899	12.41

700-799	10.88
600-699	9.30
500-599	7.77
400-499	6.20
300-399	4.64
Menos de 300	Ninguno

- (2) En vigencia para la jubilación en o a partir del 1º de enero de 1998, el Beneficio del Empleado para Servicio Futuro se determinará conforme con la lista siguiente:

**Horas de Empleo Cubiertas
Laboradas Durante
El Año del Plan
(según se define en la Sección 2.15)**

**Beneficio
Mensual
Acumulado**

2000 y más	\$32.60
1900-1999	30.97
1800-1899	29.34
1700-1799	27.71
1600-1699	26.08
1500-1599	24.45
1400-1499	22.82
1300-1399	21.19
1200-1299	19.56
1100-1199	17.93
1000-1099	16.30
900-999	14.67
800-899	13.04
700-799	11.41
600-699	9.78
500-599	8.15
400-499	6.52
300-399	4.89

Menos de 300 Ninguno

- (3) En vigencia para la jubilación en o a partir del 1º de enero de 1999, el Beneficio del Empleado para Servicio Futuro se determinará conforme con la lista siguiente:

**Horas de Empleo Cubiertas
Laboradas Durante
El Año del Plan
(según se define en la Sección 2.15)**

**Beneficio
Mensual
Acumulado**

2000 y más	\$34.39
1900-1999	32.67
1800-1899	30.95

1700-1799	29.23
1600-1699	27.51
1500-1599	25.80
1400-1499	24.08
1300-1399	22.36
1200-1299	20.64
1100-1199	18.92
1000-1099	17.20
900-999	15.48
800-899	13.76
700-799	12.04
600-699	10.32
500-599	8.60
400-499	6.88
300-399	5.16

Menos de 300**Ninguno**

(c) **Pensión de Jubilación Mínima.** No obstante lo precedente, Empleados quienes tienen derecho a una Pensión de Jubilación Normal o Jubilación por Incapacidad en o después del 1º de enero de 1994 tendrán derecho a recibir una pensión que no sea inferior a \$175.00 mensuales. Los Empleados que seleccionen recibir la Pensión de Jubilación Temprana no tendrán derecho a la Pensión de Jubilación Mínima y todos los Empleados que reciban una Pensión de Jubilación Temprana y regresen a un Empleo Cubierto no tendrán derecho a la pensión mínima al llegar a la Fecha de Jubilación Normal.

4.04 **La Jubilación Normal No es Obligatoria.** Nada del contenido en este Artículo podrá interpretarse de modo que signifique que un Empleado deba jubilarse a los 62 años de edad. Todo Empleado que desee hacerlo podrá trabajar después de cumplir 62 años y si lo hace seguirá acumulando Crédito para la Jubilación conforme con las disposiciones de este Artículo. Todo empleado que comience a recibir los beneficios de la jubilación podrá seguir trabajando en un Empleo Cubierto pero no acumulará ningún Crédito para la Jubilación adicional en este Plan.

Reglas Especiales para la Acumulación de Beneficios después de la Edad de Jubilación Normal:

- (a) Las reglas en esta Sección entrarán en vigencia a partir del 1º de enero de 1990 y deberán aplicarse solamente a los Empleados que se describen en la Sección 2.08(a) que trabajen por lo menos una Hora de Servicio en Empleo Cubierto en esa fecha o después de la misma. Para los Empleados descritos en la Sección 2.08(b) las reglas en esta Sección entrarán en vigencia el 1º de enero de 1988 y deberán aplicarse sólo a Empleados que trabajen por lo menos una Hora de Servicio en Empleo Cubierto en esa fecha o después de la misma. Una vez que esta Sección se aplique a cualquier Empleado, entonces todos los periodos siguientes a la fecha en que dicho Empleado reúne los requisitos por primera vez para jubilarse de acuerdo con la Sección 4.01 deberán tomarse en consideración, independientemente de la fecha de vigencia de esta Sección.
- (b) Un empleado que continúa con su trabajo después de la fecha en que reúne los requisitos para jubilarse de acuerdo con la Sección 4.01 o en la que se inician los Pagos de Jubilación Normal, deberá continuar como un Participante en el Plan y, sujeto a las disposiciones de este párrafo, deberá continuar acumulando beneficios y participando en el Plan de la misma manera que los otros Empleados. Los beneficios acumulados de un empleado durante este periodo de empleo continuo deberán reducirse (pero no menos que cero) según el beneficio mensual que es el Equivalente Actuarial de los beneficios distribuidos a dicho Empleado mensualmente durante este periodo en el que tenía por lo menos cuarenta (40) horas de Empleo Cubierto, o de servicio en el mismo trabajo, industria y área geográfica que esté cubierto por este Plan. Todo beneficio adicional recibido por un Empleado después de reunir los requisitos para jubilarse de acuerdo con la Sección 4.01 será pagadero en la fecha más tardía que permitan las Regulaciones de acuerdo con la Sección 411(b)(1)(H) del Código de Rentas Internas y, en el caso de un Jubilado que reciba una Jubilación Normal de acuerdo con la Sección 40.1, en la misma forma de beneficio anteriormente elegida por dicho Jubilado.

4.05 **Suma de la Pensión de Jubilación Temprana.** La suma de la Pensión de Jubilación Temprana se determinará conforme a lo dispuesto en la Sección 4.03(a) y (b) y será reducida actuarialmente en un total de:

- (a) $\frac{3}{4}$ del 1% por mes por cada mes, que su Jubilación Temprana preceda a los 62 años de edad si usted se jubila a los 60 años de edad o después y antes de los 62; y
- (b) Un $\frac{1}{2}$ del 1% adicional por mes, por cada mes que su Jubilación Temprana preceda a los 60 años de edad si usted se jubila a los 55 años de edad o después y antes de los 60.

Bajo la Sección 8.02 no habrá opción de suma global ni pago de suma global de los beneficios de Jubilación Temprana.

Todo empleado que reciba una Pensión de Jubilación Temprana que regrese a un Empleo Cubierto verá su beneficio suspendido según lo dispuesto en el Artículo XIII.

- 4.06 **Limitaciones sobre los Beneficios.** No obstante cualquier disposición de este Plan que indique lo contrario, el beneficio anual máximo pagadero bajo el Plan no deberá exceder las limitaciones determinadas según la Sección 415 del Código de Rentas Internas, que está incorporado en el presente como referencia como si hubiese sido establecido como parte de este Plan. Para fines de esta Sección, la compensación deberá ser la que se define en las Regulaciones del Servicio de Rentas Internas 1.415-2(d)(1) y (2). Al aplicar la Sección 415 del Código a este Plan, el Plan deberá incluir cada regla antigua o transitoria provista por dicha Sección u otra ley que enmiende dicha Sección, con el fin de permitir que se pague el mayor beneficio que de otra manera sería pagadera conforme al presente, o bajo otros planes mantenidos por el Patrón.

(La Sección 4.06 fue enmendada por el Plan de Enmienda Número Dos que entró en vigencia el 1º de enero de 1989.)

- 4.07 **Ajuste por Costo de Vida.** El Plan proveerá el Ajuste siguiente por Costo de Vida:

- (a) En vigencia el 1º de enero de 1998, para todo Participante o beneficiario sobreviviente que tuvo una pensión que fue iniciado en o antes del 31 de diciembre de 1997, habrá un aumento de 3% para costo de vida en todos los beneficios mensuales que se paguen del Plan de ese momento en adelante.
- (b) En vigencia el 1º de enero de 1999, para todo Participante o beneficiario sobreviviente que tuvo una pensión que fue iniciado en o antes del 31 de diciembre de 1998, habrá un aumento de 12% en todos los beneficios mensuales que se paguen del Plan de ese momento en adelante.
- (c) En conferir este ajuste por costo de vida no quiere decir y no será interpretado como que si el Participante, Jubilado o beneficiario tiene derecho a Ajustes futuros por Costo de Vida, y el conferir beneficios futuros para un Ajuste por Costo de Vida será hecho a la discreción total y absoluta de la Junta de Fideicomisarios.

- 4.08 **Beneficio Suplemental.** El Plan proporcionará los siguientes Beneficios Suplementales:

- (a) A todo Participante, Jubilado, o beneficiario sobreviviente quien vive a partir del 1º de agosto de 1998, y quien tiene una pensión que se inició vigente en o antes del 31 de julio de 1998, se le pagará un Beneficio Suplemental de \$1,250 de una sola vez antes del 31 de diciembre de 1998.
- (b) A todo Participante, Jubilado, o beneficiario sobreviviente quien vive a partir del 1º de agosto de 1999, y quien tiene una pensión que se inició vigente en o antes del 31 de julio de 1999 se le pagará un Beneficio Suplemental de \$1,250 de una sola vez antes del 31 de diciembre de 1999.
- (c) A todo Participante, Jubilado, o beneficiario sobreviviente quien vive a partir del 1º de agosto de 2000, y quien tiene una pensión que se inició vigente en o antes del 31 de julio de 2000 se le pagará un Beneficio Suplemental de \$1,250 de una sola vez antes del 31 de diciembre de 2000.

En conferir este ajuste por costo de vida no quiere decir y no será interpretado como que si el Participante, Jubilado o beneficiario tiene derecho a Ajustes futuros por Costo de Vida, y el conferir beneficios futuros para un Ajuste por Costo de Vida será hecho a la discreción total y absoluta de la Junta de Fideicomisarios.

BENEFICIOS DE JUBILACIÓN POR INCAPACIDAD

Todo Empleado cuyo empleo se termine antes de la Fecha de Jubilación Normal debido a una incapacidad total y permanente y que reúna los requisitos estipulados a continuación tendrá derecho a una pensión por incapacidad pagadera en la suma y durante los periodos de tiempo estipulados a continuación.

5.01 **Definición de Incapacidad Total y Permanente.** Tal como se usa en este Artículo la expresión “incapacidad total y permanente” significará:

- (a) La incapacidad de trabajar en ningún empleo substancial y lucrativo en la industria hotelera, de restaurantes o de bares por motivo de algún impedimento físico o lesión que se pueda determinar médicamente respecto al cual se anticipe que va a ocasionar la muerte o que haya durado o se puede anticipar que durará durante un periodo continuo de no menos de doce meses, o la “ceguera”, que significará una agudeza visual central de 20/200 o menos en el mejor de los dos ojos con el uso de un lente correctivo. Para efectos de este párrafo, un ojo que padezca de una limitación en los campos visuales de modo que el diámetro más amplio de visión subtienda un ángulo que no supere los veinte grados, se considerará como que tiene una agudeza visual central de 20/200 o menos. Con vigencia a partir del 1º de mayo de 1988 y exclusivamente con respecto a los Empleados cuya Fecha de Incapacidad (conforme se define esa expresión en la Sección 5.03 (a) de este Artículo) suceda esa fecha o con posterioridad a ella, la expresión “ningún empleo substancial y lucrativo en la industria hotelera, de restaurantes o de bares” excluye el empleo en las clasificaciones laborales de despachador de servicio a la habitación, inspector de habitaciones y cajero, siempre y cuando el empleo normal y acostumbrado del Empleado no haya sido en una de dichas clasificaciones. Los Empleados cuya Fecha de Incapacidad ocurra antes de la citada fecha de vigencia, seguirán gozando de su derecho a los Beneficios de Jubilación por Incapacidad, determinados según las reglas originales.
- (b) Una “incapacidad total y permanente” podrá ser ocasionada o ser resultado de una lesión o enfermedad física, ya sea de origen laboral o no laboral, pero excluye las incapacidades que sean resultado del servicio militar en las fuerzas armadas de cualquier país a menos que el Empleado haya quedado total y permanentemente incapacitado por primera vez después de desvincularse del servicio en las fuerzas armadas.
- (c) La expresión “incapacidad total y permanente” excluye toda enfermedad mental o emocional que impida que el Participante trabaje en un empleo considerablemente remunerativo, así como toda condición relacionada con el alcoholismo o el abuso de las drogas y toda lesión infligida a si mismo intencionalmente.

Además también se excluyen las Incapacidades que hayan comenzado por cualquier causa antes del 1º de enero de 1971.

5.02 **Calificación para el Beneficio por Incapacidad.** A fin de tener derecho a un beneficio de jubilación por incapacidad, la persona que solicita el beneficio deberá satisfacer cada una de las pruebas siguientes:

- (a) **Servicio Activo.** Un Empleado deberá haber trabajado en un Empleo Cubierto y haber sido Participante en el Plan durante por los menos un total del 300 horas durante el Año del Plan, incluyendo el primer día en que no pudo trabajar debido a una lesión, enfermedad o impedimento físico que después pasó a ser el suceso en que basa su incapacidad, y durante el precedente Año del Plan, combinados. No obstante lo antedicho, efectivo el 1º de enero del 1992, en el caso de que un Empleado no cumpla con el mínimo número de horas requerido únicamente como resultado de una disputa laboral que cause una medida económica en la que se vea el requisito de servicio activo si el Empleado trabajó por lo menos un total de 300 horas en Empleo Cubierto durante el Año del Plan en el que empezó la disputa laboral y el Año del Plan anterior combinado.
- (b) **Servicio Acreditado.** La persona deberá haber acumulado por lo menos cinco años de “Servicio Acreditado” anterior o futuro, sin Interrupción Permanente en Servicio, antes del primer día en que no pudo trabajar debido a una lesión, enfermedad o impedimento físico que después pasó a ser el suceso en que basa su incapacidad.
- (c) **Sin Pensión de Jubilación Temprana.** El Empleado nunca debe haber recibido un beneficio de Pensión de Jubilación Temprana.
- (d) **Presentación de Reclamaciones.** El Empleado deberá haber presentado ante el Fideicomiso un reclamo, por escrito, solicitando el beneficio de jubilación por incapacidad, dentro de un plazo de un año de la fecha de dicha incapacidad. Si no se presenta el reclamo dentro de dicho plazo, no se pagarán beneficios por ningún periodo anterior a la presentación del reclamo por escrito ante el Fideicomiso, los Fideicomisarios, a su exclusiva discreción, podrán desistir de la limitación de un año para la presentación si determinan que el no haberla presentado dentro del plazo del año es debido a la incapacidad física del Participante.
- (e) **Determinación por parte de los Fideicomisarios.** La Junta de Fideicomisarios, a su exclusiva discreción determinará que:
 - (1) El Empleado que solicita los beneficios de jubilación por incapacidad ha satisfecho todas las disposiciones de este

Artículo;

- (2) Ha contraído una lesión, enfermedad o condición del tipo que se considera incapacidad en la presente; y
- (3) La fecha que fue el primer día en que no pudo trabajar debido a una lesión, enfermedad o impedimento físico que después pasó a ser el suceso en que basa su incapacidad. Al hacer esta determinación, la Junta podrá, pero no necesariamente, basar su decisión sobre la concesión de un laudo de seguro de incapacidad del seguro social por parte de la Administración del Seguro Social. Al hacer esta determinación, la Junta podrá hacer uso de la evidencia que le sea razonablemente aceptable.

5.03 **Cantidad del Beneficio por Incapacidad.** La suma del beneficio se determinará de la forma siguiente:

- (a) Si el Empleado cuenta con por lo menos cinco años de Crédito para la Jubilación su beneficio será una cantidad equivalente al beneficio calculado bajo la Sección 4.03 de este Plan vigente el día de su incapacidad. "Fecha de Incapacidad" significará el primer día en que no pudo trabajar debido a una lesión, enfermedad o impedimento físico que después pasó a ser el suceso en que basa su incapacidad.
- (b) Si el Empleado cuenta con menos de cinco años de Cedito para la Jubilación en la fecha de la incapacidad, no recibirá ninguna pensión de jubilación por incapacidad.

5.04 **Válido solamente con respecto a Beneficios por Incapacidad Pagaderos antes del 1º de enero de 1992 (ahora reemplaza la Sección 5.05).** Un Empleado que tenga derecho a un beneficio de jubilación por incapacidad recibirá un beneficio mensual durante el resto de su vida y, a excepción de lo indicado antes en la Sección 5.02 (c), éste comenzará a partir del primer día del primer mes calendario que siga a la fecha de incapacidad. No obstante, no se efectuará el primer pago real hasta por lo menos noventa (90) días después de la fecha de presentación del reclamo ante el Fideicomiso, más el tiempo adicional necesario para tramitar y hacer una determinación sobre el reclamo.

Un Empleado podrá seleccionar, por escrito, no recibir su beneficio de jubilación por incapacidad en la forma de una sola anualidad vitalicia y, en cambio, seleccionar una anualidad mancomunada y de sobreviviente del 50%. Bajo esta anualidad opcional, el Empleado recibe una pensión mensual reducida y, después del fallecimiento del Empleado, el cónyuge sobreviviente recibe durante el resto de su vida el 50% de la pensión reducida para el Empleado. En lo respectivo a esto, habrá un ajuste a la suma del beneficio pagadero al Empleado, determinado con base en los Equivalentes Actuariales, teniendo en cuenta la edad del Empleado cuando el pago ha de comenzar, así como la edad del cónyuge del Empleado. La fecha de vigencia del beneficio del cónyuge será el primer día del mes siguiente al fallecimiento del Empleado. A fin de tener derecho al beneficio de la anualidad mancomunada y de sobreviviente del 50%, el Empleado y su cónyuge deberán haber estado casados durante por lo menos doce meses antes de la fecha de iniciación de los beneficios de la pensión. La selección de aceptar el beneficio de la anualidad mancomunada y de sobreviviente podrá ser revocada por el Empleado en cualquier momento antes de la determinación final de la incapacidad por parte de la Junta de Fideicomisarios.

No habrá opción de suma global ni pago de suma global de los beneficios de jubilación por incapacidad.

No obstante lo contenido al contrario en esta Sección 5.04, todos los beneficios pagaderos bajo este Artículo V comenzando en o después del 1º de enero de 1989, serán pagados en la forma estipulada en la Sección 8.04 de este Plan, excepto que ninguna parte de dicho beneficio podrá pagarse a modo de suma global conforme con la Sección 8.02 de este Plan.

5.05 **Beneficios por Jubilación Pagaderos en o después del 1º de enero de 1992** No obstante lo contenido al contrario en este Plan, un Empleado cuyo beneficio de jubilación por incapacidad se haga pagadero el 1º de enero de 1992 o después, deberá ser pagado de la siguiente manera:

- (a) **Empleado Soltero.** Los beneficios de un Empleado que no está casado en la fecha en que el beneficio es pagadero deberán pagarse en la forma de una anualidad vitalicia. Excepto según lo provisto más adelante en las Secciones 5.05(b) y 5.05(d), los pagos bajo una anualidad vitalicia deberán realizarse al Empleado durante su vida y cesarán con el fallecimiento de dicho Empleado.
- (b) **Empleado casado.** Los beneficios de un Empleado que está casado en la fecha en que el beneficio es pagadero deberán pagarse en la forma de una Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente. Para Empleados con una fecha de incapacidad que empieza en o después del 1º de marzo de 2002, los beneficios se pagarán a modo de una Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente con Característica de Aumento.

Si el Empleado fallece antes de la fecha en la que de otra manera hubiese reunido los requisitos para jubilarse con una Jubilación Normal de acuerdo con las disposiciones de la Sección 4.01 del Plan, está casado en la fecha de su fallecimiento, y él y su cónyuge estuvieron casados el uno con el otro en todo momento durante el periodo de doce meses que termina en la fecha de su fallecimiento, el cónyuge sobreviviente del Empleado recibirá el que sea mayor los siguientes: (1) una Anualidad

Limitada de Prejubilación para el Sobreviviente, o (2) el beneficio para el sobreviviente pagadero de acuerdo con la Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente (o, si es elegible, la Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente con Característica de Aumento), tal como es explicado bajo el Artículo V. Por razones de lo previo, la Anualidad Limitada de Prejubilación para el Sobreviviente es pagadero solamente con respecto a los beneficios por los cuales el Empleado Adquirió su Derecho bajo la Sección 6.05 inmediatamente antes de fallecer.

Excepto por lo provisto más adelante en la Sección 5.05(d), si un Empleado fallece después de la fecha en que de otra manera hubiese reunido los requisitos para jubilarse con una Jubilación Regular de acuerdo con las disposiciones de la Sección 4.01 del Plan, está casado en la fecha de su fallecimiento y él y su cónyuge estuvieron casados el uno con el otro en todo momento durante el periodo de doce meses que finaliza en la fecha de su fallecimiento, el cónyuge sobreviviente del Empleado recibirá el beneficio para sobrevivientes a pagadero de acuerdo con la Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente (o la Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente con Característica de Aumento, si es aplicable).

- (c) El beneficio de jubilación por incapacidad del Empleado deberá iniciarse a partir del primer día del primer mes calendario que siga a la fecha de su incapacidad. Sin embargo, el pago actual no deberá realizarse antes de noventa (90) días después de dicho tiempo adicional según sea razonablemente necesario para procesar y tomar una determinación sobre el reclamo.
- (d) En el caso de un Empleado que ha Adquirido sus Derechos de acuerdo con la Sección 6.05 inmediatamente antes de la fecha de su incapacidad, el pago de los beneficios de jubilación por incapacidad cesarán a partir de la fecha en que de otra manera hubiera reunido los requisitos para jubilarse con una Jubilación Normal de acuerdo con las disposiciones de la Sección 4.01 del Plan. Comenzando en esa fecha, la Jubilación Normal del Empleado será pagadera en la manera y la forma provista en el Artículo VIII del Plan. Sin embargo, ninguna persona que esté recibiendo o que haya recibido beneficios de jubilación por incapacidad bajo este Artículo V deberá recibir o elegir recibir el pago en una suma global, de acuerdo con el Artículo VIII del Plan.

- 5.06 **El Beneficio por Incapacidad Termina cuando el Empleado ya no está Incapacitado.** Cuando un Empleado jubilado que recibe un beneficio de pensión bajo esta Sección deje de estar total y permanentemente incapacitado antes de cumplir 62 años de edad y de acumular diez años de Crédito para la Jubilación, su beneficio de pensión de jubilación por incapacidad bajo este Artículo V cesará a partir del mes en que haya dejado de estar total y permanentemente incapacitado.
- 5.07 **Notificación por un Empleado cuando ya no está Incapacitado.** El Empleado que reciba una pensión de jubilación por incapacidad que deje de estar total y permanentemente incapacitado dará aviso de ello por escrito a la Junta de Fideicomisarios dentro de los treinta días de que ello ocurra. El Empleado que esté recibiendo una pensión bajo esta Sección tendrá que presentar prueba (inclusive someterse a un reconocimiento medico por parte del medico que seleccionen los Fideicomisarios y por cuenta de ellos) de su incapacidad total y permanente continuada si así lo exige por escrito la Junta de Fideicomisarios, con una frecuencia que no exceda una vez al año y, si no satisface dicha solicitud dentro de los sesenta días después de la fecha de envío por correo de dicha solicitud, dirigida a la última dirección conocida por la Junta de Fideicomisarios, se suspenderán todos los futuros pagos de beneficios hasta que se proporcione la prueba solicitada. Si surge algún conflicto referente a si el Empleado jubilado continúa total y permanentemente incapacitado, dicho conflicto será resuelto del modo dispuesto para la resolución de reclamaciones de jubilación conforme con este Plan. Todo Empleado que reciba un beneficio de jubilación por incapacidad y trabaje en un empleo lucrativo en la industria hotelera, de restaurantes o de bares, salvo para fines de rehabilitación, del modo autorizado de antemano por la Junta de Fideicomisarios, se considerará recuperado y terminará su pensión de jubilación por incapacidad.
- 5.08 **Limitaciones.** Cualquiera y todos los beneficios de jubilación anticipada o a que se haya adquirido los Derechos, pagados a un Empleado bajo este Plan antes de que cumpla los sesenta y cinco (65) años de edad serán considerados como pagados bajo un “plan de incapacidad total y permanente” de acuerdo con la definición de la Sección 22(e)(3) del Código de Rentas Internas de 1986 conforme a enmiendas. Ninguna persona que esté recibiendo beneficios de jubilación por incapacidad bajo este Plan tendrá derecho a recibir ni a optar por recibir un pago de suma global conforme con el Artículo VIII del Plan.
- 5.09 **Varios.** Toda persona que antes del 1º de marzo de 1981 era participante en este Plan y que dejó el empleo debido a alguna forma de incapacidad se considerará Participante en este Plan del 1º de enero de 1981 y, conformemente, tendrá derecho a solicitar y recibir beneficios de jubilación por incapacidad bajo esta resolución igual que si la incapacidad hubiera ocurrido por primera vez el 1º de marzo de 1981.
- 5.10 **Fecha de Vigencia.** La fecha de vigencia de este beneficio es el 1º de marzo de 1981.

CRÉDITO PARA LA JUBILACIÓN, INTERRUPCIÓN EN SERVICIO, ADQUISICIÓN DE DERECHOS

6.01 **Base para la Acreditación del Servicio.** El crédito por el servicio anterior y futuro se basará exclusivamente en las Horas de Servicio trabajadas por un Empleado en un Empleo Cubierto. Todo el Crédito por Servicio Anterior y Futuro se determinará basándose en un Año del Plan.

6.02 **Crédito por Servicio Anterior.**

- (a) Un Empleado tendrá derecho a “Crédito por Servicio Anterior” por cada Año del Plan en que haya trabajado en una o más de las clasificaciones del Contrato Colectivo dentro del territorio geográfico al que corresponda el Contrato Colectivo o si fue empleado de los Sindicatos o del Fideicomiso, hasta un máximo de siete (7) años, siempre y cuando el Empleado haya trabajado un mínimo de 350 horas en uno de los dos Años del Plan de 1971 o 1972. De ninguna forma recibirá el Empleado “Crédito por Servicio Anterior” por ningún periodo anterior al 1º de enero de 1964.
- (b) Se reconoce que para el periodo anterior al 1º de enero de 1971 será difícil establecer con certeza el Servicio Anterior de un Empleado en el tipo de empleo citado en la (a) anterior. Al hacer las determinaciones necesarias sobre el Servicio Anterior, la Junta de Fideicomisarios, a su discreción exclusiva, podrá considerar y fiarse de la evidencia pertinente y material, inclusive, pero no taxativamente, cualquiera o todos los puntos siguientes:
 - (1) Una declaración del secretario o de otro oficial de autorización de la Unión que pueda certificar que el empleado era buen miembro durante su estancia en ese tiempo, o que fue empleado por la Unión en es tiempo en una posición incluida por el plan de acuerdo con la acción decidida por la Junta Consejera.
 - (2) Una declaración de un Patrón certificando que el Empleado desempeñó labores para dicho Patrón, dándole derecho al “Crédito por Servicio Anterior” durante dicho periodo si dicho Patrón era conocido o se sabía que funcionaba en la industria y dentro del territorio geográfico al que corresponda el Contrato Colectivo durante dicho periodo.
 - (3) Un formulario W-2 o talonario de recibo de cheque proporcionado por el trabajo desempeñado durante ese periodo por cualquier Patrón que era conocido o del que se sabía que funcionaba en la industria y dentro del territorio geográfico al que corresponda el Contrato Colectivo durante dicho periodo.
 - (4) Una declaración de la Administración del Seguro Social al tenor de que según sus expedientes el Empleado trabajó para el Patrón mencionado durante ese periodo en el territorio geográfico al que corresponde el Contrato Colectivo, y que dicho Patrón era conocido o se sabía que funcionaba en la industria y dentro del territorio geográfico al que corresponda el Contrato Colectivo durante dicho periodo.
- (c) **Crédito Especial por Servicio Anterior para Empleados de POPA.** No obstante cualquier otra provisión contradictoria en esta Sección 6.02, Empleados del administrador tercero del Plan, quienes trabajen en Las Vegas en una clasificación de trabajo incluido en el grupo de negociación Alianza Profesional de Trabajadores de Oficina (POPA), tendrán derecho a Crédito por Servicio Anterior para todo servicio acumulado antes de la fecha de vigencia de participación del administrador en el Plan como Empleador contribuyente, volviendo atrás a la fecha más reciente en que fueron contratados para trabajar bajo el administrador. El beneficio ganado por tal año de Crédito por Servicio Anterior será igual al Beneficio por Servicio Futuro que el Empleado hubiera ganado (basado en horas actualmente trabajadas en Empleo Cubierto) de acuerdo con la Sección 4.03(b) del Plan. El otorgar Crédito por Servicio Anterior será sujeto a las reglas o regulaciones adoptadas por los Fideicomisarios tal como las disposiciones de la Sección 6.02(b) (relacionadas a evidencia estableciendo Crédito por Servicio Anterior). Esta disposición no es intencionada, y no deberá ser interpretada, como que si está otorgando derechos a Crédito por Servicio Anterior para cualquier Empleado o Empleador, ahora o en el futuro.

6.03 **Crédito por Servicio Futuro.** El “Crédito por Servicio Futuro” se determinará por (a) y (b), a continuación:

- (a) Para el periodo del 1º de enero de 1971 hasta el 31 de diciembre de 1975:

Horas Trabajadas Durante El Año del Plan	Servicio Futuro Acumulado
1400 y más	1 Año
1050-1399	¾ de Año
700-1049	½ Año
350-699	¼ de Año
Menos de 350	Ninguno

(b) Para el periodo del 1º de enero de 1976 y en adelante:

Horas de Empleo Cubierto Laboradas durante el Año del Plan (según se define en la Sección 2.15)	Servicio Futuro Acumulado
1000 y más	1.0 de Año
900-999	0.9 de Año
800-899	0.8 de Año
700-799	0.7 de Año
600-699	0.6 de Año
500-599	0.5 de Año
400-499	0.4 de Año
300-399	0.3 de Año
Menos de 300	Ninguno

6.04 **Interrupción en Servicio y Cancelación de Créditos para la Jubilación.** Se considerará Interrupción Permanente en Servicio y se cancelará el Crédito para la Jubilación acumulado anteriormente por el Empleado bajo las siguientes reglas:

Si, después del 1º de enero de 1976 y antes del 1º de enero de 1976, el Empleado no trabaja por lo menos 350 horas en un Año del Plan en un Empleo Cubierto durante un periodo de dos (2) años consecutivos el Empleado incurrirá una Interrupción Permanente en Servicio.

Vigente el 1º de enero de 1976 si el Empleado trabaja menos de 300 horas en un Año del Plan, será considerado por fuera del empleo acreditable y dicho Año del Plan se contará hacia una Interrupción de Servicio. En el caso de un Empleado que no haya Adquirido su Derecho, una Interrupción Permanente en Servicio será incurrido si un Empleado está por fuera del empleo acreditable durante el número de Años del Plan consecutivos que son equivalentes al número de Créditos para la Jubilación que haya acumulado el Empleado.

En vigencia el 1º de enero de 1987, si un Empleado trabaja menos de 300 horas en un Año del Plan, esto será considerado fuera de empleo acreditable y tal Año del Plan será contado como una Interrupción Permanente en Servicio. En el caso de un Empleado quien todavía no ha Adquirido su Derecho, una Interrupción Permanente en Servicio será incurrido si tal Empleado queda fuera de empleo acreditable por el número consecutivo de Años del Plan equivalente a la cantidad más alta entre (i) cinco (5) o (ii) ese número de Años del Plan acumulados por lo cual el Empleado haya recibido Crédito por Servicio Anterior o Futuro.

En determinar si un Empleado ha trabajado el mínimo número de horas requeridos en un año y para evitar una Interrupción Permanente en Servicio, se contarán las horas trabajadas en Empleo Cubierto y las horas continuas trabajadas en empleo no cubierto tal como es requerido en la Sección 6.05(c).

En determinar si un Empleado ha incurrido una Interrupción Permanente en Servicio, se aplicarán las siguientes excepciones:

(a) **Excepción por Razón de Incapacidad**

- (1) Un Empleado no sufrirá un año de interrupción si el hecho de que no haya trabajado 300 horas en cualquier Año del Plan en un Empleo Cubierto se debe a la incapacidad, inclusive el embarazo.
- (2) Para fines de esta Sección la incapacidad ha de ser determinada a la satisfacción de la Junta de Fideicomisarios. A fin de lograr los beneficios de esta excepción por incapacidad, el Empleado deberá presentar un aviso por escrito a la Junta de Fideicomisarios, y deberá presentar la evidencia escrita y someterse a los exámenes que determine la Junta a su discreción exclusiva. No se concederá dicha excepción a un Empleado por ningún periodo que haya comenzado más de dos (2) años antes de su presentación del aviso por escrito que exige esta Sección, a menos que la Junta determine que existieron circunstancias atenuantes que impidieron la presentación oportuna.

(b) **Excepción por Razón de Servicio en las Fuerzas Armadas**

- (1) Al Empleado que no haya acumulado el Crédito por Servicio Futuro debido a que servía en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos en tiempo de guerra o de emergencia nacional o conforme con una ley nacional de reclutamiento, se le concederá un periodo en que retiene los derechos de reemplazo conforme a la ley federal, siempre y cuando se presente

para un Empleo Cubierto dentro de los 90 días de terminar el servicio activo o dentro de los 90 días después de recuperarse de una incapacidad que haya continuado después de terminar el servicio Activo.

- (2) A fin de obtener un periodo de gracia en cuanto al servicio en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, el Empleado deberá dar aviso por escrito a la Junta en lo referente a su disponibilidad para el Empleo Cubierto y deberá proporcionar por escrito la información y prueba sobre el servicio que determine la Junta a su exclusiva discreción. El Empleado deberá presentar el aviso por escrito y la prueba exigida en esta Sección dentro de los 90 días después de terminar el servicio activo o dentro de los 90 días después de recuperarse de una incapacidad que haya continuado después de terminar el servicio activo, a menos que la Junta determina que hubo circunstancias atenuantes que impidieron la presentación oportuna.
 - (3) No obstante cualquier disposición al contrario, contribuciones, beneficios y servicios relacionados a servicio militar serán proveídos de acuerdo con la Sección 414(u) del Código de Rentas Internas.
- (c) **Excepción por Periodos de Desempleo si se Encontraba Disponible para Trabajar.** Al Empleado que no haya acumulado el Crédito por Servicio Futuro debido al desempleo involuntario durante un periodo durante el cual estaba disponible para trabajar, se le concederá un periodo de gracia que no excederá los doce (12) meses para ningún periodo. Dicho desempleo y disponibilidad para el trabajo será determinada a la satisfacción de la Junta de Fideicomisarios. A fin de que se le conceda este periodo de gracia, el Empleado deberá presentar un aviso escrito a la Junta de Fideicomisarios y deberá proporcionar la evidencia que determine la Junta a su exclusiva discreción, a menos que la Junta determine que hubo circunstancias atenuantes que impidieron la presentación oportuna.
 - (d) **Excepción por Periodos mientras que estuvo Empleado en un Cargo no Cubierto por el Contrato Colectivo, o por Empleo con el Patrón por fuera del Área Geográfica Cubierta por el Contrato Colectivo.** Al Empleado que no haya acumulado el Crédito por Servicio Futuro debido al empleo en un cargo no cubierto por el Contrato Colectivo o al empleo fuera con un Patrón por fuera del área cubierta por el Contrato Colectivo, se le concederá un periodo de gracia hasta que regrese a trabajar en una clasificación cubierta por el Contrato Colectivo. El Empleado que solicite dicho periodo de gracia deberá presentar un aviso escrito a la Junta de Fideicomisarios y deberá proporcionar la evidencia que determine la Junta a su exclusiva discreción, a menos que la Junta determine que hubo circunstancias atenuantes que impidieron la presentación oportuna.
 - (e) **Excepción por Periodos de Trabajo por Cuenta Propia.** Al Empleado que no haya acumulado el Crédito por Servicio Futuro debido al trabajo por cuenta propia en la industria dentro del área cubierta por el Contrato Colectivo, se le concederá un periodo de gracia que no excederá los treinta y seis (36) meses. El Empleado que solicite dicho periodo de gracia deberá presentar un aviso escrito a la Junta de Fideicomisarios y deberá proporcionar la evidencia que determina la Junta a su exclusiva discreción, a menos que la Junta determine que hubo circunstancias atenuantes que impidieron la presentación oportuna.
 - (f) **Excepción por Periodos en que el Patrón Concede por Escrito Permisos para Ausentarse.** Se concederá al Empleado un periodo de gracia que no exceda los seis (6) meses, siempre y cuando tenga un permiso para ausentarse, por escrito, de su Patrón y no acepte ningún otro empleo.
 - (g) **Excepción por Otros Permisos Autorizados para Ausentarse.** Al Empleado que no haya acumulado el Crédito por Servicio Futuro debido a un permiso autorizado para ausentarse concedido por la Junta de Fideicomisarios, se le concederá un periodo de gracia que no excederá los doce (12) meses para ningún periodo, siempre y cuando dicho permiso sea concedido de la forma siguiente:
 - (1) El Empleado hará solicitud por escrito ante la Junta de Fideicomisarios, indicando el motivo de la petición y la cantidad de tiempo solicitado;
 - (2) Dicha solicitud escrita de permiso para ausentarse se deberá presentar ante la Junta de Fideicomisarios dentro de los treinta (30) días anteriores al comienzo de dicho permiso; y
 - (3) La Junta de Fideicomisarios, a su discreción exclusiva y de forma no discriminatoria, determinará si el motivo para conceder dicho permiso es consecuente con el objetivo del Plan. Nada de lo contenido en la presente obligará a los Fideicomisarios a conceder un periodo de gracia de doce (12) meses, según lo juzguen apropiado.
 - (h) **Periodo de Gracia.** Los periodos de gracia que se mencionan en las Subsecciones (a) hasta (g) no se proponen añadir al Crédito para la Jubilación de los Empleados. Más bien, son periodos que se han de ignorar al determinar si hubo periodos de dos Años de Plan consecutivos durante los cuales los Empleados dejaron de trabajar por lo menos 300 horas en un Empleo Cubierto durante un Año del Plan.
 - (i) No obstante cualquier disposición contraria contenida en este Plan, un Empleado que haya comenzado una interrupción en

servicio antes del 26 de noviembre de 1973, y si dicha interrupción en servicio no excedió los tres años, tendrá derecho a un permiso para ausentarse autorizado, independientemente de la limitación del periodo de gracia máxima de doce meses y del requisito de aviso de treinta días indicado en el subpárrafo precedente, siempre que:

- (1) El Empleado haga solicitud escrita a la Junta de Fideicomisarios, indicando el motivo de la petición y la cantidad de tiempo solicitado;
- (2) Dicho Empleado establezca, a la satisfacción de los Fideicomisarios que no estaba al tanto de la regla que dice que el no trabajar 350 horas en un Empleo Cubierto durante un Año del Plan podría resultar en la cancelación de sus Créditos para la Pensión anteriormente ganados; y
- (3) La Junta de Fideicomisarios, a su discreción exclusiva y de forma no discriminatoria determinará que la razón por la cual se le concede un permiso para ausentarse es consistente con los propósitos de este plan.

Todo Empleado a quien se le conceda un permiso conforme con esta subsección, tendrá derecho a Crédito por Servicio Anterior, aunque no haya trabajado el mínimo de 350 horas en uno de los Años del Plan de 1971 y 1972.

- (j) **Excepción por Permisos de Maternidad / Paternidad.** Se le concederá un periodo de gracia que no excederá los veinticuatro (24) meses al Empleado que no haya acumulado Crédito por Servicio Futuro durante un periodo que comience después del 30 de noviembre de 1985 por razón de embarazo del Empleado, por razón del nacimiento de un hijo del Empleado, por razón de que se coloque un niño con el Empleado en conexión con la adopción de dicho niño durante un periodo que comience inmediatamente a partir de dicho nacimiento o colocación, o por razón de cuidar a ese niño durante un periodo que comience inmediatamente a partir de dicho nacimiento o colocación. A fin de tener derecho a dicho periodo de gracia, el Empleado deberá presentar oportunamente a la Junta de Fideicomisarios la información que la Junta razonablemente exija a fin de establecer que la ausencia se debió a una o más de las razones estipuladas en esta subsección (j).

6.05 Adquisición de Derechos.

- (a) Los Créditos para la Jubilación a los que se han adquirido los Derechos son aquellos créditos que no se pueden quitar al Empleado aunque éste salga de la industria antes de tener derecho a la jubilación. Un Empleado, dentro del significado de la Sección 2.08(a), adquirirá el 100% de los Derechos a los Créditos para la Jubilación y, la regla de interrupción en servicio tal como se estipula en la Sección 6.04 de este Artículo no corresponderá, cuando dicho Empleado cuente con diez (10) años completos de Créditos para la Jubilación por Servicio Anterior y Futuro. Un Empleado dentro del significado de la Sección 2.08(b) habrá adquirido el 100% de los Derechos a los Créditos para la Jubilación y, la regla de interrupción en servicio tal como se estipula en la Sección 6.04 de este Artículo y en la Sección 4.01 (b), respectivamente, no corresponderá, cuando dicho Empleado cuente con cinco (5) años completos de Créditos para la Jubilación por Servicio Anterior y Futuro. Además, un Empleado habrá adquirido el 100% de los Derechos a los Créditos para la Jubilación cuando satisfaga los requisitos para jubilarse en conformidad con la Sección 4.01.

No obstante lo antedicho, en vigencia el 1º de enero de 1994, un Empleado dentro de la definición de la Sección 2.08(a) tendrá sus Créditos para la Jubilación 100% Adquiridos en su Derecho cuando el Empleado cuenta con ocho (8) años completos de Crédito para la Jubilación por Servicio Anterior y Futuro y ha trabajado por lo menos una (1) hora en Empleo Cubierto en o después del 1º de enero de 1994 y antes de incurrir una Interrupción Permanente en Servicio tal definido en la Sección 6.04. En vigencia el 1º de enero de 1997 un Empleado dentro de la definición de la Sección 2.08(a) tendrá sus Créditos para la Jubilación 100% Adquiridos en su Derecho cuando este Empleado cuenta con cinco (5) años completos de Crédito para la Jubilación por Servicio Anterior y Futuro y ha trabajado por lo menos una (1) hora en Empleo Cubierto en o después del 1º de enero de 1997 y antes de incurrir una Interrupción Permanente en Servicio tal definido en la Sección 6.04.

- (b) A partir del 1º de enero de 1988 para Empleados que tengan por lo menos una (1) Hora de Servicio en o después de dicha fecha, un Empleado también deberá tener Créditos para la Jubilación con Derechos 100% adquiridos según lo que sucede posterior entre (i) la edad de 65 años o (ii) el quinto aniversario de la fecha en que el Empleado reúne los requisitos para la jubilación de acuerdo con la Sección 4.01. Se considerará que el Empleado haya iniciado participación en el Plan en el primer día del Año del Plan en cual el Empleado trabaje por lo menos 300 horas. Para fines de esta subsección solamente, todo servicio antes del 1º de enero de 1988 no se considerará al momento de determinar el quinto aniversario de un Empleado.
- (c) Exclusivamente para la determinación de los años de Servicio Acreditado bajo este párrafo, se tendrá en cuenta todo Empleo Cubierto y todo empleo no cubierto contiguo. Para fines de esta Sección, el Empleo no Cubierto se considerará "contiguo" si (1) el Empleo no Cubierto inmediatamente precede o sigue al Empleo Cubierto y (2) no hay resignación, despido ni jubilación entre dicho Empleo Cubierto y Empleo no Cubierto.

- 6.06 **Empleado Inactivo con Derechos Adquiridos.** Un Empleado inactivo con Derechos adquiridos tendrá el derecho de recibir el beneficio de jubilación correspondiente en su Fecha de Jubilación Temprana Normal.
- 6.07 **Asignación Prohibida de Perdidas.** A partir del 1º de enero de 1976, las perdidas no deberán aplicarse para aumentar los beneficios que un Empleado de otra manera recibiría de acuerdo con el Plan.

PAGOS DE BENEFICIOS

7.01 **Pagos de Beneficios en General.** Un empleado que presenta una solicitud en conformidad con las reglas y reglamentos del Plan de Jubilación y de quien la Junta determine que reúne los derechos conforme con el Plan y el Contrato Fiduciario, al jubilarse tendrá derecho a recibir beneficios mensuales durante el resto de su vida sujeto, sin embargo, a todas las disposiciones de este Plan de Jubilación. El “Pago de Beneficios” será pagadero a partir del primer mes siguiente a la fecha en que el Empleado haya satisfecho todas las condiciones para tener derecho a los beneficios. “El Pago de Beneficios” terminará con el pago correspondiente al mes calendario en que fallezca el jubilado.

7.02 **Iniciación del Pago.** A menos que el Participante los seleccione de otro modo al diferir la solicitud de beneficios, el pago de los beneficios a un Participante que tenga derecho a ellos comenzará a más tardar a los sesenta (60) días después del cierre del Año del Plan durante el cual el Participante llegue a su Fecha de Jubilación Normal o termine su servicio con un Patrón participante, entre ellas lo que ocurra posteriormente.

7.03 **Iniciación Diferida del los Beneficios.**

- (a) Un Participante podrá seleccionar diferir la iniciación de los beneficios de jubilación defiriendo la presentación de su solicitud de beneficios y, en ese caso, el Participante podrá continuar como Participante en el Plan.

A partir del 1º de enero de 1989, en el caso de que los beneficios de jubilación del Participante comiencen después del primer día del mes siguiente al día en que reúnan los derechos para la Jubilación Normal, entonces cuando el Participante se jubile realmente sus beneficios de jubilación serán incrementados para que muestren el mayor de: (i) el Equivalente Actuarial de la Jubilación Normal del Empleado al momento inicial en que reúne los derechos para una Jubilación Normal de acuerdo con la Sección 4.01; o (ii) el beneficio adicional acumulado durante el periodo de servicio después de la fecha inicial en que el Empleado reúne los derechos. El aumento en el beneficio del Empleado deberá computarse el final de cada Año del Plan que sigue a la fecha inicial en la que reúne los derechos para una Jubilación Normal y nuevamente en el momento de la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación.

- (b) El pago de los beneficios no se podrá diferir después de la fecha que sea posterior entre: (1) el final del año imponible en que el Participante alcance la edad de 70 1/2 años, (2) el final del año imponible en que el Participante realmente se jubile, y (3) la fecha especificada en el primer párrafo de la Sección 7.04 de este Artículo.

7.04 **Distribuciones Obligatorias.** No obstante cualquier disposición contraria de este Plan, las distribuciones del Plan deberán hacerse de acuerdo con la Sección del Código 401(a)(9) y las regulaciones del mismo, incluyendo la Regulación de la Tesorería 1.401 (a)(9)-2.

- (a) **Antes de Fallecer.** No obstante cualquier disposición contraria de este Plan, los beneficios de un Empleado que sea propietario del cinco por ciento (5%) (del modo descrito en la Sección 416(i)(1)) del Código de Rentas Internas, determinado con respecto al Año del Plan que termina en el año calendario en que dicha persona alcance la edad de 66 1/2 años, o todo Año del Plan subsiguiente, deberán distribuirse o comenzar a distribuirse a más tardar el primer día del mes de abril siguiente al año calendario en que la persona termine su empleo o alcance la edad de 70 1/2 años, los que entre ellos sea posterior; siempre y cuando, sin embargo, que para los años impositivos que empiezan después del 31 de diciembre de 1988 y sólo para los Empleado que alcancen la edad de 70 1/2 años el 1º de enero de 1988 o después, las distribuciones deben iniciarse a más tardar el primer día de abril del año calendario que sigue inmediatamente al año calendario en el que el Empleado alcanzó la edad de 70 1/2, y provisto, adicionalmente, que las distribuciones para los Empleados que alcanzaron la edad de 70 1/2 años durante 1988, 1989 o 1990 deberán iniciarse a más tardar el 1º de abril de 1991. Si un Empleado no presenta una solicitud de beneficios oportunamente, los Fideicomisarios podrían dirigir el inicio de los beneficios en la forma de una anualidad mancomunada y de sobreviviente (y calculada en la suposición de que el esposo es tres años mayor que la esposa), o si el Empleado no puede ser ubicado, podrían indicar que se pierda el derecho a los beneficios, sujeto a una rehabilitación si el Empleado aparece más adelante y demuestra su derecho a los beneficios.

No obstante lo previo, vigente el 1º de enero de 1997, y solamente para Empleados (a parte de los que son dueños del cinco por ciento (5%)) quienes cumplen la edad de 70 1/2 años en o después del 1º de enero de 1996, las distribuciones tienen que ser iniciadas no más tarde del 1º de abril del año calendario inmediatamente seguido al año calendario en que el Empleado cumple los 70 1/2 años o se retire, el que ocurra después.

- (b) **Después de Fallecer.** Si un Empleado fallece después de que comience la distribución de sus intereses, la parte restante de dichos intereses seguirá distribuyéndose por lo menos con la misma prontitud con que se distribuía bajo el método de distribución utilizado antes del fallecimiento del Empleado.

A partir de los años impositivos que empezaron después del 31 de diciembre de 1987 para los Empleados descrito en la

Sección 2.08(a) y para los años impositivos que empezaron después del 31 de diciembre de 1984 para los Empleados descrito en la Sección 208(b), si el Empleado fallece antes de que comience la distribución de sus intereses, la totalidad de los intereses del Empleado se distribuirá a más tardar el 31 de diciembre del año calendario en el que se incluye el quinto aniversario del fallecimiento del Empleado salvo en la medida en que se seleccione recibir las distribuciones de acuerdo con (1) o (2) a continuación:

- (1) Si cualquier parte de los intereses del Empleado es pagadera a un beneficio nombrado, las distribuciones podrán efectuarse en cuotas substancialmente iguales durante el resto de la vida del beneficiario nombrado, comenzando a más tardar el 31 de diciembre del año calendario que sigue inmediatamente al año calendario en el que falleció el Empleado.
- (2) Si el beneficiario nombrado es el cónyuge sobreviviente del Empleado, la fecha en que las distribuciones deben comenzar obligatoriamente en conformidad con la (1) precedente no será anterior al 31 de diciembre del año calendario que sigue inmediatamente el año calendario en el que falleció el Empleado o el 31 de diciembre del año calendario en el que el Empleado hubiera alcanzado la edad de 70 1/2 años, si ocurre después. Si el cónyuge fallece antes de que se inicien los pagos, las distribuciones subsiguientes deberán efectuarse como si el cónyuge hubiese sido el Empleado (salvo para las disposiciones de este subpárrafo (2)).

Una elección bajo este subpárrafo (2) deberá hacerse a más tardar en una de las siguientes fechas que suceda más pronto: (i) 31 de diciembre del año calendario en el que hubiera comenzado una distribución del Plan bajo (1) o (2) arriba mencionados, o (ii) el 31 de diciembre del año calendario que contenga el quinto aniversario del fallecimiento del Empleado.

- 7.05 **Incompetencia o Incapacidad de un Jubilado.** En caso de que se determina a la satisfacción de la Junta de Fideicomisarios que un Jubilado es incapaz de atender sus asuntos debido a una incapacidad mental o física, todo pago adeudado se aplicará, a discreción de la Junta de Fideicomisarios, a la manutención y mantenimiento del Jubilado de la forma en que lo decida la Junta (excepto que no se harán pagos a ninguna institución o plantel gubernamental si el Jubilado no tiene la obligación legal de pagar por la atención y el mantenimiento), a menos que previo a dicho pago se hayan presentado reclamaciones por dicho pago mediante un custodio o comité legalmente nombrado o mediante otro representante legalmente nombrado.
- 7.06 **Duplicación de Pensión.** Bajo este Plan ningún Jubilado tendrá derecho, en ningún momento, al pago de más de un tipo de pensión. No obstante cualquier otra disposición de este Plan, no habrá duplicación de beneficios con respecto a ningún periodo de servicio por ningún Participante.
- 7.07 **No se Puede Ceder los Beneficios.** Por la presente, a todo Empleado o Jubilado bajo el Plan de Jubilación se le prohíbe vender, traspasar, adelantar, ceder, hipotecar o de otro modo disponer de su pensión, posible pensión o demás derechos o intereses bajo el Plan, y la Junta de Fideicomisarios no reconocerá ni estará obligada a reconocer ninguna venta, traspaso, adelanto, cesión, hipoteca ni demás disposiciones. Ninguna pensión, posible pensión ni demás derechos o intereses estarán sujetos, de ninguna forma, al traspaso por ministerio de la ley o de otro modo, y lo dicho estará exento de las reclamaciones de los acreedores y demás solicitantes, así como de todo mandato, fallo, embargo, ejecución y demás procesos o procedimientos legales o equitativos en la medida más extensa que permita la ley.
- 7.08 **Consentimiento para Recibir los Beneficios antes de la Edad de Jubilación Normal.** Si el valor actual de los beneficios adquiridos por derecho excede los \$5,000 dólares (\$3,500 antes del 1º de enero de 1998), el Empleado y el cónyuge del Empleado (o en el caso de que el Empleado o el cónyuge hayan fallecido, el sobreviviente) deberá dar su consentimiento a toda distribución de dicho beneficio acumulado antes de la fecha que suceda primero con relación a la Fecha de Jubilación Normal del Empleado o la fecha especificada en la Sección 6.05(b). El consentimiento debe obtenerse por escrito antes de que transcurra el periodo de 90 días que termina con la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación. Los Fideicomisarios deberán notificar el Empleado y al cónyuge del Empleado sobre el derecho de diferir toda distribución hasta la fecha especificada arriba, y dicha notificación deberá darse no menos de 30 días y más de 90 días antes de la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación y deberán de otra manera cumplir con la requisitos de la Sección 8.06.
- No obstante lo previo, solamente el Empleado debe de consentir al inicio de una distribución a modo de una Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente antes de la fecha arriba mencionada. El consentimiento del Empleado o del cónyuge no será requerido para iniciar una distribución hecha conforme al Código de la Sección 401(a)(9) o 415. El valor presente del beneficio de un Empleado será determinado conforme con la Sección 2.01(c).
- 7.09 **Mandato Válido de Relaciones Familiares.**
- (a) La precedente Sección 7.07 no corresponderá a la creación, cesión ni reconocimiento de un derecho a cualquier interés pagadero bajo este Plan con respecto a un Empleado conforme con un mandato valido de relaciones familiares, según la

definición de la Sección 414(p) del Código de Rentas Internas. En el caso de un mandato de relaciones familiares dictado antes del 1º de enero de 1985, la Junta tratará dicho mandato como mandato válido de relaciones familiares si en esa fecha el Plan está pagando beneficios en conformidad con dicho mandato. Además, la Junta podrá tratar todo mandato dictado antes del 1º de enero de 1985 como mandato válido de relaciones familiares, así dicho mandato no satisfaga los requisitos de ERISA y el Código de Rentas Internas como enmendado por la Ley de Patrimonio de Jubilación de 1984.

- (b) La Junta de Fideicomisarios notificará inmediatamente al Empleado y a todo beneficiario alterno (según la definición de la Sección 414(p)(8) del Código del Rentas Internas) sobre el recibo de un mandato válido de relaciones familiares, conforme se define en la Sección antes mencionada a fin de determinar la validez de dicho mandato. Dentro de un plazo razonable después del recibo de dicho mandato, la Junta determinará si dicho mandato es un mandato válido de relaciones familiares y avisará al Empleado y a cada beneficiario alterno sobre su determinación. La Junta establecerá procedimientos razonables (i) para determinar la validez de un mandato de relaciones familiares y (ii) para administrar las distribuciones conforme con dicho mandato. No se podrá presentar ninguna acción legal para la determinación de la validez de un mandato de relaciones familiares ni para la revisión por parte del Plan, de su determinación sobre la validez de un mandato de relaciones familiares hasta que:
- (1) El mandato haya sido presentado ante la Junta para la determinación de su validez;
 - (2) La Junta haya llegado a una determinación o se haya vencido el plazo para llegar a dicha determinación; y
 - (3) Se hayan agotado todos los recursos administrativos disponibles bajos los procedimientos establecidos por la Junta para la revisión de la determinación.
- (c) A partir del 1º de enero de 1985, en el caso de que el Empleado sea tratado como si tuviera dos o, más cónyuges sobrevivientes, la suma total pagadero como beneficio de sobreviviente ya sea bajo la Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobrevivientes o la Anualidad Limitada de Prejubilación para el Sobreviviente no deberá exceder la cantidad que se pagaría si sólo hubiese un cónyuge sobreviviente; siempre y cuando, sin embargo, que la cantidad pagadero sea pagada como una anualidad basado en la vida de cada uno de dichos cónyuges.

7.10 **Participantes No Localizados.** Si no se puede localizar un Participante quien tiene beneficios Adquiridos los cuales deben de ser distribuidos de acuerdo con la Sección 7.04 de este Plan, y esfuerzos razonables han sido hechos para localizar dicho Participante, los beneficios de dicho Participante serán perdidos, y no se tendrá que dar cuentas individualmente de estos beneficios ni mantenerlos separados los otros activos del Plan. Si un Participante tiene un beneficio que fue perdido de acuerdo con esta Sección 7.10 y subsiguientemente vuelve o reclama los beneficios, el beneficio perdido será restaurado.

FORMAS OPCIONALES DE BENEFICIOS DE JUBILACIÓN**8.01 Beneficio de Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente.**

- (a) **Disposiciones Generales.** Un Empleado que tenga derecho a una Pensión de Jubilación Temprana o Normal recibirá un beneficio mensual durante el resto de su vida. Si un Empleado fallece antes que su cónyuge, éste seguirá recibiendo durante el resto de su vida el 50% de la suma pagadera al Empleado. Habrá un ajuste a la suma del beneficio pagadero a un Empleado, basado en la Equivalencia Actuarial, teniendo en cuenta la edad del Empleado cuando haya de iniciarse el pago, así como la edad del cónyuge del Empleado.

A fin de tener derecho al Beneficio de la Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente del 50%, el Empleado y su cónyuge deberán haber estado casados durante por lo menos doce (12) meses antes de la fecha de jubilación.

La fecha en que entra en vigencia el beneficio del cónyuge será el primer día del mes siguiente al fallecimiento de Empleado.

- (b) **Periodo de Selección.** Un Empleado podrá seleccionar, por escrito, en cualquier momento durante el periodo de selección que se describe a continuación, no recibir el Beneficio de la Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente. Ese periodo de selección será un periodo de por lo menos 90 días comenzando a partir de la fecha en que se proporcione por escrito al Empleado una explicación de los términos y condiciones de la Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente y del efecto de seleccionar no recibir dicho beneficio, y terminando al iniciarse los beneficios. Si los pagos de los beneficios se diferirán hasta los 90 días antes de su fecha de jubilación, los pagos de los beneficios se diferirán hasta los 90 días siguientes al día en que se proporcione la información, en cuyo caso los pagos de los beneficios se podrán efectuar de modo retroactivo hasta la fecha de jubilación del Empleado.

Durante el periodo de selección, el Empleado podrá solicitar información adicional si aún no se la ha proporcionado. La información adicional será una explicación por escrito y no técnica de la Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente y de las demás formas disponibles para pensiones expresadas en términos de sumas de dinero determinadas. En este caso, el periodo de selección se prolongará hasta el 90º día siguiente al suministro de dicha información adicional. La selección de no recibir la Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente podrá ser revocada en cualquier momento durante el periodo de selección. Al hacer dicha selección el Empleado recibirá durante el resto de su vida la suma del beneficio aumentado.

- (c) **Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente en caso del Fallecimiento de un Empleado que Tenga Derecho a la Jubilación.** En caso de que fallezca un empleado que tenga derecho a jubilarse y a recibir una Pensión de Jubilación Temprana o Normal y fallece antes del comienzo de los beneficios, su cónyuge sobreviviente, sujeto a todas las condiciones de este Plan, tendrá derecho a recibir durante el resto de su vida un beneficio mensual igual al Beneficio para Sobreviviente pagadero conforme con la Sección 8.01. No obstante, el beneficio por fallecimiento dispuesto bajo la Sección 8.01(c) se pagará solamente si el Empleado y su cónyuge han estado casados durante un año o más cuando fallezca el Empleado. Dicho beneficio por fallecimiento no se pagará si el Empleado ha efectuado una selección irrevocable, conforme con la Sección 8.01(b) precedente, de no recibir dicho beneficio.

- 8.02 Opción de Suma Global.** (Correspondiente exclusivamente a la Pensión de Jubilación Normal). Un Empleado elegible para una Pensión de Jubilación Normal tendrá el derecho, mediante solicitud ante los Fideicomisarios, de aceptar el Equivalente Actuarial de una suma de hasta el cincuenta por ciento (50%) de su pensión mensual a modo de pago de suma global, determinado antes de su Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación y de acuerdo con la Sección 8.06 abajo mencionada, siempre y cuando, sin embargo, que a partir del 1º de enero de 1993, en ningún caso un Empleado deberá tener derecho a un pago de suma global que exceda \$50,000 bajo esta disposición.

- (a) Vigente para solicitudes para beneficios de jubilación que son recibidos en o después del 1º de abril de 1995, y Fechas de Inicio de los Beneficios de Jubilación que ocurren antes del 1º de marzo de 2002 la porción de la pensión del Empleado que sobre es pagadero de una de las formas siguientes:
- (1) Una pensión mensual pagadero al Empleado por el resto de su vida y terminando cuando dicho Empleado fallece;
 - (2) Para un Empleado casado, una Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente pagadero al Empleado y su cónyuge;
 - (3) Para un Empleado soltero, una Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente del 50%; o
 - (4) Para Empleados casados o solteros, una Anualidad Modificada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Característica de Aumento
- (b) Vigente para Fechas de Inicio de los Beneficios de Jubilación que ocurren en o después del 1º de marzo de 2002, la porción de la pensión del Empleado que sobre es pagadero en una de las formas siguientes:

- (1) Una pensión mensual pagadero al Empleado por el resto de su vida y terminando cuando dicho Empleado fallece;
- (2) Para un Empleado casado, una Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente con Característica de Aumento pagadero al Empleado o su cónyuge; o
- (3) Para un Empleado soltero, una Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Característica de Aumento.

8.03 **Renuncia a la Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente después de 1984.** No obstante lo contenido en sentido contrario en la Sección 8.01 de este Plan, después del 1º de enero de 1985 un Empleado que esté casado a la fecha de iniciación de sus beneficios de pensión de jubilación podrá renunciar a la forma de beneficio de Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente solamente con el consentimiento escrito de su cónyuge, atestado por un representante del Plan o un notario público.

8.04 **Forma Automática del Beneficio para Solicitudes Recibidos en o después del 1º de abril de 1995.** No obstante lo contenido en sentido contrario en este Plan, un Empleado cuyos (i) beneficios sean pagaderos a cuenta de su elegibilidad para una Jubilación Temprana, Normal, o diferida en o después del 1º de enero de 1994; (ii) entrega una solicitud para el beneficio de jubilación en o después del 1º de abril de 1995, y (iii) tiene una Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación que ocurrió antes del 1º de marzo de 2002, recibirá el pago de la siguiente manera:

(a) **Empleado Soltero.**

Los beneficios de un Empleado quien no está casado en la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación será pagado a modo de una anualidad vitalicia. El pago bajo la anualidad vitalicia se le pagará a un Empleado por el resto de su vida y terminará en la fecha de fallecimiento del Empleado. En lugar de un beneficio de anualidad vitalicia, un Empleado puede elegir de recibir su beneficio en las siguientes formas alternativas: (i) una suma global de acuerdo con la Sección 8.02, (ii) una Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente del 50% de acuerdo con la Sección 2.11, o (iii) una Anualidad Modificada Mancomunada y de Sobreviviente con Característica de Aumento de acuerdo con la Sección 8.07. Dicha elección será válida solamente si es hecho antes de la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación y si está de acuerdo con las disposiciones de la Sección 8.06.

(b) **Empleado Casado.**

Los beneficios de un Empleado quien está casado en su Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación se le pagará a modo de una Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente. En vez de una Anualidad Limitada Mancomunada, un Empleado casado puede elegir de recibir un beneficio a modo de una de las siguientes formas alternativas: (i) una anualidad vitalicia individual conforme con la Sección 8.04(a), (ii) una suma global conforme con la Sección 8.02; o (iii) a modo de una Anualidad Modificada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Característica de Aumento conforme con la Sección 8.07. Dichas elecciones serán válidas solamente si son hechas con el consentimiento del cónyuge del Empleado, son hechas antes de la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación, y están conformes con las disposiciones de la Sección 8.06.

8.05 **Forma Automática del Pago para Fechas de Inicio para la Jubilación ocurriendo en o después del 1º de marzo de 2002.** No obstante lo que sea escrito en este Plan que pueda ser interpretado a lo contrario, un Empleado quien es elegible para una jubilación Temprana o Regular diferido y quien tiene una Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación que ocurre en o después del 1º de marzo de 2002, recibirá el pago de la siguiente manera:

(a) **Empleado Soltero.**

Los beneficios de un Empleado quien no esté casado en la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación serán pagados a modo de una anualidad vitalicia conforme con la Sección 8.04(a). Sin embargo, en lugar de un beneficio de anualidad vitalicia, el Empleado puede elegir de recibir beneficios solamente a modo de: (i) una suma global conforme con la Sección 8.02, o (ii) una Anualidad Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Característica de Aumento conforme con la Sección 2.12. Dicha elección será válida solamente si es hecha antes de la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación y si está conforme con las disposiciones de la Sección 8.06.

(b) **Empleado Casado.**

Los beneficios de un Empleado quien esté casado en la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación será pagado a modo de una Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente con Característica de Aumento. En lugar de una Anualidad Limitada Mancomunada y de Sobreviviente, un Empleado casado puede elegir de recibir su beneficio en una de las formas alternativas siguientes: (i) una anualidad vitalicia individual arriba mencionada en la Sección 8.04(a), o (ii) una suma global de acuerdo con la Sección 8.02. Una elección para recibir beneficios a modo de una anualidad vitalicia individual conforme con la Sección 8.04(a) o una suma global conforme con la Sección 8.02 será válido solamente si dicha elección es hecha con el consentimiento del cónyuge del Empleado, antes de la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación y si es conforme con las disposiciones de la Sección 8.06.

8.06 **Renuncia a la Forma Automática del Beneficio.** La Junta de Fideicomisarios proporcionará a cada Empleado una explicación

escrita de los términos y condiciones de la anualidad vitalicia y de la Forma Automática del Beneficio pertinente antes de noventa (90) días y no menos de treinta (30) días antes de la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación. Esta explicación deberá describir el derecho del Empleado, con su efecto, a renunciar (o revocar la renuncia) a la forma de beneficios de la anualidad vitalicia y de la Forma Automática del Beneficio, así como una explicación de los derechos de cónyuge del Empleado. Así mismo, los Empleados deberán recibir una descripción de los derechos de las condiciones para reunir los derechos, los valores relativos, el efecto financiero y otras características materiales de las formas opcionales de beneficios disponibles, si las hubiese, según el Plan. Esta explicación también deberá informar al Empleado de su derecho a diferir el recibo de su distribución del Plan.

El Empleado podrá renunciar a la anualidad vitalicia y a la Forma Automática del Beneficio dentro de un plazo de noventa (90) días que termine en la Fecha de Inicio de los Beneficios de Jubilación. La renuncia debe hacerse (a) por escrito, (b) debe designar la forma opcional de beneficio pagadero, (c) identificar, donde sea pertinente, el beneficiario específico nombrado que recibirá el beneficio, y (d) especificar la forma del beneficio pagadero al beneficiario nombrado. Cada Empleado soltero tendrá el derecho de asignar, revocar, o asignar de nuevo su selección de un beneficiario contingente bajo esta sección, pero una asignación o asignación reestablecida entrará en efecto (y automáticamente revocará toda elección previa) solamente si es hecho correctamente por escrito en una forma provista por el Plan, y solamente en el momento de la entrega actual a la oficina del Administrador del Plan antes de la Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación. Si el Empleado está casado, el cónyuge del Empleado debe consentir a la renuncia de la Forma Automática del Beneficio pertinente, la asignación de cualquier beneficiario que no sea el cónyuge (lo cual no es permitido para Empleados casados), y al momento de la distribución, y debe reconocer el efecto de dicha renuncia. El consentimiento del cónyuge a la renuncia deberá ser atestiguado por un representante del Plan o un notario público.

No obstante este requisito de consentimiento, si el Empleado establece a satisfacción de la Junta de Fideicomisarios que dicho consentimiento escrito no se puede obtener debido a que no hay cónyuge o a que el cónyuge no puede ser localizado, o si el Empleado está legalmente separado o el Empleado ha sido abandonado (dentro del significado otorgado por la ley local) y que el Empleado tiene una orden del tribunal a dicho efecto, se considerará que la renuncia es válida sin que haya dicho consentimiento a menos que sea dispuesto de otra manera por un Mandato Válido de Relaciones Familiares según la Sección 7.09. Todo consentimiento necesario conforme con esta disposición será válido solamente con respecto al cónyuge que firme el consentimiento o, en caso de la renuncia descrita en la oración precedente, el cónyuge mencionado. Además, el Empleado podrá revocar una renuncia previa sin el consentimiento del cónyuge en cualquier momento durante el periodo de elección pertinente siempre que la forma del beneficio seleccionado sea la Forma Automática del Pago pertinente. No se limitará el número de revocaciones. Una vez que el cónyuge dé su consentimiento (o se considere que ha dado su consentimiento) a la Elección del Empleado de renunciar a la Forma Automática del Pago pertinente, dicho consentimiento no puede ser revocado a menos que el Empleado revoque su renuncia, en cuyo caso el consentimiento del cónyuge deberá considerarse como revocado.

- 8.07 **Anualidad Modificada Mancomunada y de Sobreviviente del 50% con Característica de Aumento.** El beneficio provisto en esta sección es disponible solamente a esos Empleados quienes (i) son elegibles para un beneficio de Jubilación Temprana o Normal en o después del 1º de enero de 1994, (ii) entregan una solicitud para el beneficio de pensión en o después del 1º de abril de 1995, o (iii) tienen una Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación que ocurre antes del 1º de marzo de 2002. Un Empleado elegible para un beneficio de Jubilación Temprana o Normal puede elegir de recibir esta forma del beneficio en el momento de solicitar el beneficio antes de su Fecha de Inicio del Beneficio de Jubilación y conforme con la Sección 8.06.

SOLICITUD DEL BENEFICIO

- 9.01 **Solicitud.** Todas las reclamaciones de beneficios serán presentadas en los formularios proporcionados por el Plan, disponibles en sus oficinas principales y en los demás lugares que ocasionalmente designe la Junta. Se considerará que un reclamo ha sido presentado tan pronto sea recibida por el Fondo Fiduciario en su oficina principal, o en el lugar que indique el formulario de reclamo, siempre y cuando esté substancialmente completo, o si no se ha proporcionado la documentación exigida, el solicitante recibirá aviso, tan pronto como sea posible, de lo que es necesario para completar el reclamo.
- 9.02 **Información Necesaria.** La Junta de Fideicomisarios, como condición previa al pago de cualquier beneficio bajo este Plan, tendrá el derecho de obtener, de parte de los Sindicatos, los Patronos los Empleados y los Jubilados, toda la información que considere razonablemente necesaria para determinar el derecho que el Empleado tenga a los beneficios.

Todo Empleado, Jubilado y demás solicitante de beneficios proporcionará a la Junta de Fideicomisarios toda la información que ésta solicite y que sea razonablemente necesaria para la administración del Plan, inclusive pruebas de empleo, matrimonio, fechas de nacimiento y de defunción, así como evidencia. Si un Empleado, Jubilado, o demás solicitante no satisface dicha solicitud oportuna y completamente y de buena fe, ello constituirá motivo suficiente para denegar, suspender o discontinuar los beneficios de dicha persona. Si un Empleado, Jubilado o demás solicitante de los beneficios de este Plan presenta una declaración falsa materia a su reclamo de beneficios, la Junta recuperará con retención de haberes o recobrará la suma de todo pago efectuado fiándose de dicha declaración falsa, que sea en exceso de la suma a que dicho Empleado, Jubilado o demás solicitante legítimamente hubiera tenido derecho conforme con las disposiciones de este Plan.

BENEFICIO POR FALLECIMIENTO ANTES DE LA JUBILACIÓN

En el caso de un Empleado que fallezca después del 31 de diciembre de 1982 y satisfaga las condiciones siguientes, el cónyuge sobreviviente habilitado de dicho Empleado o, si no hay cónyuge sobreviviente habilitado, la sucesión de dicho Empleado recibirá un Beneficio por Fallecimiento antes de la Jubilación.

10.01 **Requisitos.** A fin de que se pueda pagar el “Beneficio por Fallecimiento antes de la Jubilación”:

- (a) **Servicio Activo.** El Empleado deberá haber trabajado en un Empleo Cubierto y haber sido Participante en el Plan durante por lo menos un periodo total de 300 horas durante el Año del Plan en que fallece y el precedente Año, combinados.
- (b) **Servicio Acreditado.** Cuando fallezca, el Empleado deberá contar con un (1) año de Crédito por Servicio Futuro.
- (c) **Otros Beneficios.** No deberá haber ningún otro beneficio pagadero ni ningún otro pago de beneficios de ninguna índole de parte de este Plan recibidos por el Empleado no por el beneficiario.

Solamente para fines de este subpárrafo, la expresión “beneficio pagadero” significará un beneficio:

- (1) que el Empleado tenía derecho a recibir;
- (2) para el cual el Empleado hubiera completado y firmado una solicitud; y
- (3) cuyo pago hubiese sido autorizado por la Junta de Fideicomisarios o por cualquier subcomité pertinente, todo ello antes del fallecimiento del Empleado.

10.02 **Interrupciones en Servicio.** No se pagará ningún beneficio por Crédito por Servicio que preceda a una Interrupción Permanente en Servicio conforme con la Sección 6.04 este Plan.

10.03 **Cantidad.** Efectivo con respecto a un Participante cuyo fecha de fallecimiento ocurre en o después del 1º de enero de 1994 la cantidad pagadera del beneficio por fallecimiento antes de la jubilación será de quinientos dólares (\$500.00) por cada año completo de Crédito por Servicio Anterior o Futuro acreditado y acumulado, hasta un beneficio máximo de veinte mil dólares (\$20,000.00). Si el total de Servicio Acreditado acumulado no es un número entero de años de crédito, la suma pagadera será prorrateada de modo que se tenga en cuenta la fracción de año de crédito.

10.04 **Receptor.** Si el Empleado y su cónyuge han estado casados durante por lo menos doce (12) meses completos antes de la fecha del fallecimiento del Empleado, el beneficio pagadero conforme con este Plan se la pagará al cónyuge. Bajo las demás circunstancias, el beneficio será pagadero a la sucesión del Empleado.

10.05 **Anualidad Limitada de Prejubilación para el Sobreviviente.**

- (a) No obstante las disposiciones de las Secciones 10.01 hasta 10.04 anteriores y las de la Sección 8.01(c) de este Plan, y sujeto a la excepción provista en la Sección 5.05(b) de este Plan, el cónyuge sobreviviente de un Empleado que (i) fallezca en o después del 23 de agosto de 1984 y antes de la Fecha de Inicio de los Beneficios de Jubilación del Empleado, y (ii) había adquirido los Derechos a la Fecha de su defunción, recibirá una Anualidad Limitada de Prejubilación para el Sobreviviente, pero sólo si dicho Empleado y su cónyuge sobreviviente estuvieron casados, entre sí, en todo momento durante el periodo de doce (12) meses que termina en la fecha del fallecimiento del Empleado.
- (b) Los Fideicomisarios, a discreción suya, podrán exigir la distribución inmediata del valor actual de la anualidad para el sobreviviente pagadera según esta subsección inmediata del valor actual de la anualidad para el sobreviviente pagadera según esta subsección (a); provisto, sin embargo, que no se distribuirán a un cónyuge sobreviviente ninguna suma sin el consentimiento escrito de dicho cónyuge sobreviviente, si el valor actual de ese beneficio excede los cinco mil dólares (\$5,000.00) antes del 1º de enero de 1998. El valor actual de dicho beneficio se calculará de la forma estipulada en la Sección 7.08.

No obstante lo antes mencionado, toda distribución a un cónyuge sobreviviente deberá estar sujeto a las limitaciones contenidas en la Sección 7.08. Además, ninguna distribución de suma global de la anualidad de un sobreviviente deberá efectuarse después de la Fecha de Inicio de los Beneficios de Pensión de Jubilación a menos que el cónyuge sobreviviente consienta por escrito a dicha distribución. Las disposiciones de este párrafo deberán entrar en vigencia a partir del 1º de enero de 1990 para los Empleados descritos en la Sección 2.08(a) y a partir del 1º de enero de 1985 para los Empleados descritos en la Sección 2.08(b).

- (c) El beneficio dispuesto conforme con esta Sección 10.05 será en lugar del beneficio por fallecimiento dispuesto en las secciones precedentes 10.01 hasta el 10.04. No obstante, el cónyuge sobreviviente podrá seleccionar por escrito, del modo y en la forme en que ocasionalmente determine la Junta de Fideicomisarios, recibir, a cambio de la Anualidad Limitada de Prejubilación para el Sobreviviente, una distribución de suma global igual a la suma que sea mayor entre (i) el

Equivalente Actuarial (Dentro del significado de la Sección 2.01(c)) de la Anualidad Limitada de Prejubilación para el Sobreviviente, y (ii) el beneficio por fallecimiento en suma global especificado en la Sección 10.03.

ENMIENDAS, ANÁLISIS ACTUARIALES, TERMINACIÓN

11.01 **Enmiendas.** La Junta de Fideicomisarios podrá enmendar o modificar este Plan de Jubilación en cualquier momento u ocasionalmente de acuerdo con el Contrato Fiduciario, excepto que ninguna enmienda o modificación podrá reducir los beneficios pagaderos a los Empleados que se jubilaron antes de dicha enmienda o modificación en tanto que haya dinero disponible para el pago de dichos beneficios. De ningún modo la enmienda o modificación de este Plan de Jubilación ocasionará ni tendrá como resultado que parte del Fondo revierta a, o sea recuperado por, el Patrón, la Asociación o el Sindicato, así como tampoco ocasionará ni tendrá como resultado la conversión de ninguna parte del Fondo para un fin distinto al beneficio exclusivo de los Empleados, Jubilados o sus beneficiarios bajo el Plan y el pago de los gastos administrativos del Fondo y del Plan.

Además, ninguna enmienda al Plan (incluyendo un cambio en la base actuarial para la determinación de los beneficios de jubilación temprana u opcionales) será válida en la medida en que tenga el efecto de reducir el beneficio acumulado de un Empleado. No obstante la oración precedente, el beneficio acumulado de un Empleado podrá ser reducido conforme con la Sección 412(c)(8) del Código de Rentas Internas o la Sección 4281 de ERISA. Para fines de este párrafo, una enmienda que tenga el efecto de (1) eliminar o reducir un beneficio de jubilación temprana o un subsidio tipo jubilación o (2) eliminar una forma de beneficio opcional, con respecto a los beneficios atribuibles al servicio anterior a dicha enmienda, se tratará como reductora de beneficios acumulados. En el caso de un subsidio tipo jubilación, la oración precedente corresponderá solamente con respecto a un empleado que satisfaga (ya sea antes o después de la enmienda) las condiciones para el subsidio existentes antes de la enmienda. En general, un subsidio tipo jubilación es un subsidio que continua después de la jubilación, pero no incluye un beneficio limitado por incapacidad, un beneficio médico, un suplemento al seguro social, un beneficio por fallecimiento (incluyendo el seguro de vida) ni un beneficio por cierre de planta (que no continua después de la edad de la jubilación). Además, ninguna enmienda al Plan tendrá el efecto de reducir los intereses a que el Empleado ha adquirido derechos, determinados independientemente de dicha enmienda a la fecha que sea posterior entre la fecha de aprobación de la enmienda o la fecha en que ésta entre en vigencia.

11.02 **Análisis Actuariales.** Este Plan ha sido aprobado basándose en una estimación actuarial que ha establecido (al máximo posible) que los ingresos y las acumulaciones del Fondo serán plenamente suficientes para sostener este Plan de beneficios permanentemente.

No obstante, se reconoce la posibilidad de que en el futuro los ingresos o el pasivo del fondo sean substancialmente distintos a los anticipados previamente. Se entiende que el Plan de Jubilación se puede cumplir solamente en la medida en que el Fondo cuente con activos para efectuar los pagos. Por lo tanto, la Junta de Fideicomisarios hará que periódicamente se preparen valuaciones actuariales del Fideicomiso y tendrá en cuenta la situación actuarial del Fondo al determinar enmiendas o modificaciones a este Plan de Jubilación.

11.03 **Terminación.** No obstante cualquier disposición contraria contenida en este Plan, en la fecha de terminación del Plan, el derecho que un Participante afectado tenga sobre su beneficio acumulan, en la medida en que se haya pagado hasta esa fecha, será del 100% y no se podrá perder ninguna parte del mismo.

11.04 **Limitación de la Responsabilidad de los Fideicomisarios.** Los Fideicomisarios no serán responsables, ni individual ni colectivamente, de proporcionar los beneficios establecidos por este Plan, si sucediere que el Plan no cuente con el activo para efectuar dichos pagos.

RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN AL RETIRARSE

- 12.01 Para fines de la determinación de la responsabilidad del Patrón al retirarse, conforme con la Parte 1 del Subcapítulo E de ERISA, según enmendada por la Ley, durante cualquier año determinado en que las presunciones y métodos actuariales a aplicarse con respecto a aquella parte de las obligaciones sobre los beneficios a que se hayan adquirido derechos y pagados mediante el activo acumulado (al valor del mercado), serán las contenidas en los reglamentos expedidos por Pension Benefit Guaranty Corporation para usar en terminaciones de planes empresariales vigentes al 31 de diciembre del año anterior.
- 12.02 Las presunciones y los métodos a ser utilizados por el Plan en la determinación de la responsabilidad del Patrón al retirarse, podrán cambiar ocasionalmente a intervalos más frecuentes, a discreción de la Junta de Fideicomisarios, cuando sea hecha la opinión de los actuarios del Plan de que dichos cambios son razonables.
- 12.03 La reducción de la suma de la responsabilidad del Patrón al retirarse determinada conforme con la Sección 4211 de ERISA, según enmendada por la Ley, en una cantidad que no sea superior a lo que sea mayor entre:
- 3/4 del 1% de las obligaciones sin fondos del Plan a que se hayan adquirido los Derechos (determinados al final del Año del Plan que termine antes de la fecha del retiro) y
 - \$100,000 reducidas en la cantidad, si la hubiese, mediante la cual la cantidad determinada para el Patrón conforme con la Sección 4211 de ERISA, según enmendada por la Ley, determinada independientemente de esta regla o independientemente de la Sección 4209 de ERISA, exceda los \$150,000, y
- 12.04 La reducción precedente no corresponderá a un Patrón que se retire en un Año del Plan en que substancialmente todos los Patrones se retiran del Plan, ni en ningún caso en que substancialmente todos los Patrones se retiren del Plan durante un periodo de uno o más Años del Plan en conformidad con algún acuerdo o arreglo para retirarse, ni a un Patrón que se retire en conformidad con dicho acuerdo o arreglo; y
- 12.05 Toda acción o procedimiento para determinar o cobrar la responsabilidad al retirarse, en caso de que substancialmente todos los Patrones que se retiran del Plan, ni en ningún caso en que substancialmente todos los Patrones se retiren del Plan durante un periodo de uno o más Años del Plan en conformidad con algún acuerdo o arreglo para retirarse, ni a un Patrón que se retire en conformidad con dicho acuerdo o arreglo; y
- 12.06 Un Patrón que se retire del Plan a modo de retiro completo o parcial no es responsable ante el Plan si el Patrón:
- Tiene primero la obligación de contribuir al Plan después de la fecha de promulgación de la Ley de 1980 de Enmiendas a Planes de Jubilación de Múltiples Patrones y
 - Tenía la obligación de contribuir al Plan durante solamente el periodo que sea menor entre:
 - seis Años del Plan consecutivos antes de la fecha en que se retire el Patrón, o
 - el número de años necesarios para la adquisición de Derechos bajo este Plan y
 - Debía efectuar Contribuciones al Plan por cada uno de esos Años del Plan, en una suma equivalente a menos del 2% de la suma de todas las Contribuciones de Patrón efectuadas al Plan por cada uno de esos Años del Plan, y
 - Nunca evadió la responsabilidad del retiro por razón de la aplicación de esta regla con respecto al Plan.
- 12.07 La reducción conforme con la Sección 21(a)(3)(E) del Código de Rentas Internas de 1954 según enmendado, corresponderá con respecto a los Empleados de todo Patrón que, por razón del ministerio de las disposiciones precedentes no tiene responsabilidad ante el Plan en el momento del retiro completo o parcial.
- 12.08 La parte de los beneficios del Plan con Derechos adquiridos y sin fondos que son asignables a un Patrón que se retire será el producto de:
- Los beneficios del Plan con Derechos adquiridos y sin fondos al final del Año del Plan que precede al Año del Plan en que se retira el Patrón, menos el valor al final de dicho año de todas las reclamaciones pendientes de responsabilidad de retiro que razonablemente se puede anticipar se conrearán del Patrón que se retira antes de dicho año, multiplicados por:
 - Una fracción:
 - Cuyo numerador es la suma total que el Patrón debe contribuir bajo el Plan para los últimos cinco Años del Plan que terminan antes del retiro, y
 - Cuyo denominador es el total de las Contribuciones del Patrón tal como se indica en la Línea 14(c) del Formulario 5500 o en cualquier formulario anterior exigido por el Departamento de Trabajo o por el Servicio de Rentas Internas para los cinco Años del Plan que terminan antes del año del retiro, menos aquellas contribuciones incluidas dentro de ese total y efectuadas por un Patrón substancial que se haya retirado del Plan dentro de ese periodo de cinco años. Para

este fin, “patrón substancial” significa:

- (i) Un Patrón que haya contribuido, durante cualquier de esos cinco Años del Plan, con por lo menos el uno por ciento del total de las Contribuciones de Patrón al Plan declaradas para ese año, o si es inferior, \$250,000, y
- (ii) Cualquier Patrón distinto que haya sido miembro de una asociación de Patrones, un grupo de Patrones cubiertos por un solo Contrato Colectivo o un grupo de Patrones cubiertos por contratos con una sola organización laboral, siempre y cuando las obligaciones de contribución de todos los miembros del grupo terminasen en un solo Año del Plan y el total de las contribuciones del Grupo al Plan durante cualquiera de los cinco Años del Plan se elevó a por lo menos el uno por ciento del total de las Contribuciones de Patrón al Plan declaradas para ese año o, si inferior, \$250,000.

SUSPENSIÓN Y RESTAURACIÓN DEL BENEFICIO DE JUBILACIÓN TEMPRANA**13.01 Suspensión.**

- (a) Si un Empleado comienza a recibir un Beneficio de Pensión de Jubilación Temprana y posteriormente regresa a trabajar en la Industria Hotelera y de Restaurantes antes de alcanzar su Fecha de Jubilación Normal, entonces el beneficio del Empleado se suspenderá permanentemente por un mes, por cada mes durante el cual el Empleado trabaje cuarenta (40) horas o más en la Industria Hotelera y de Restaurantes.
- (b) Para fines de este Artículo XIII solamente, la expresión “Industria Hotelera y de Restaurantes” significará todo trabajo, ya sea o no para un Patrón o en calidad de trabajo por cuenta propia, que está cubierto, o que sea del tipo que estaría cubierto por un Contrato Colectivo. No obstante, todo trabajo que no sea en la misma industria, comercio o arte (inclusive las actividades supervisorias relacionadas con ello), ni en las mismas áreas geográficas cubiertas por el Plan en el momento en que comiencen los pagos de la pensión o en que hubieran comenzado si el Empleado no hubiera permanecido o regresado a trabajar en la Industria Hotelera y de Restaurantes, será tratado bajo este Artículo a modo de empleo deshabilitante.

13.02 Notificación.

- (a) Si un Jubilado regresa a trabajar en la Industria Hotelera y de Restaurantes antes de alcanzar su Fecha de Jubilación Normal, deberá dar un aviso oportuno a la Junta de Fideicomisarios, por escrito, sobre dicho empleo. El Jubilado proporcionará a la Junta de Fideicomisarios la información que ésta le solicite a fin de establecer la índole y duración de todo empleo después de la fecha de iniciación de los beneficios. Además, por lo menos una vez al año, el Jubilado tendrá que certificar, en un modo aceptable para los Fideicomisarios, que no está ni ha estado empleado en un trabajo que ocasionaría la suspensión de los pagos de la pensión. Todos los pagos que distintamente se adeuden serán retenidos hasta que el Jubilado responda de forma adecuada a dicha solicitud.
- (b) Si los Fideicomisarios se enteran de que el Jubilado está empleado en la Industria Hotelera y de Restaurantes, se podrá presumir, que ha estado empleado durante cuarenta (40) horas o más durante ese mes y se podrán suspender los beneficios conforme se dispone en este Artículo a menos y hasta que el Jubilado presente evidencia de lo contrario.
- (c) Un Jubilado cuya pensión haya sido suspendida avisará a los Fideicomisarios, por escrito, cuando se termine el empleo deshabilitante. Se retendrán los pagos de los beneficios hasta que se presente dicho aviso antes los Fideicomisarios.
- (d) Un Jubilado podrá solicitar a los Fideicomisarios, por escrito, que lleguen a una determinación sobre si el empleo que estén considerando constituye empleo deshabilitante, y los Fideicomisarios proporcionarán al Participante su determinación dentro de un plazo razonable.
- (e) **Aviso de Suspensión.** Los Fideicomisarios darán aviso al Jubilado de toda suspensión de beneficios mediante notificación entregada personalmente o enviada por correo de primera clase, durante el primer mes calendario en que se retengan sus beneficios. Dicho aviso contendrá una descripción de las razones específicas para la suspensión, una descripción y copia de las disposiciones pertinentes del Plan, referencia a los reglamentos vigentes del Departamento de Trabajo de EE.UU., una declaración sobre el procedimiento para lograr la revisión de la suspensión y de la descripción de los procedimientos, acompañada por los formularios necesarios que se deben presentar antes de que se puedan reanudar los beneficios.
- (f) **Revisión.** Un Jubilado tendrá derecho a una revisión de la determinación que suspenda sus beneficios o de la determinación de que el empleo contemplado será deshabilitante. Dichas solicitudes de revisión deberán presentarse ante los Fideicomisarios a más tardar a los 60 días después de que el Jubilado reciba el aviso correspondiente y estará regida por los Procedimientos de Apelación estipulados en el Artículo XIV de este Plan.
- (g) **Desistimiento de la Suspensión.** Los Fideicomisarios, por propia iniciativa a petición de un Jubilado, podrán desistir de la suspensión de beneficios, sujeto a las limitaciones que estipulen los Fideicomisarios a su discreción exclusiva, incluyendo toda limitación basada en el historial previo de suspensión de beneficios del Jubilado o en su incumplimiento con los requisitos de notificación de acuerdo con este Artículo.

13.03 Restauración. Un Jubilado cuyos beneficios estén suspendidos tendrá derecho a volver a recibir un beneficio de jubilación:

- (a) Por cualquier mes en el que el Jubilado trabaje menos de 40 horas en la Industria Hotelera y de Restaurantes.
- (b) Se reanudarán los pagos de beneficios a un Jubilado comenzando a más tardar el tercer mes después del último mes calendario desde el que se haya suspendido su beneficio, siempre y cuando el Jubilado haya cumplido con los requisitos de notificación de este Plan. Sujeto a toda retención de haberes bajo esta Sección 13.03, el pago inicial cuando se reanuden los pagos incluirá todas las sumas pagaderas después de la cesación del empleo.
- (c) Un Jubilado que regrese a trabajar en la Industria Hotelera y de Restaurantes y que subsiguientemente se jubila antes de su

Fecha de Jubilación Normal. En la fecha de dicha jubilación tendrá derecho a recibir la misma pensión que recibía antes de su regreso a la Industria Hotelera y de Restaurantes. Dicho Jubilado tendrá derecho a recibir todo beneficio de pensión adicional acumulado durante los periodos de trabajo subsiguientes en Empleo Cubierto a partir del mes siguiente al mes en que alcance su Fecha de Jubilación Normal. Un Jubilado que regrese a un Empleo Cubierto podrá seguir trabajando después de su Fecha de Jubilación Normal y en tal caso seguirá acumulando Crédito para la Jubilación de acuerdo con las disposiciones del Artículo IV de este Plan. Todo Empleado que comience a recibir los beneficios de pensión después de su Fecha de Jubilación Normal no acumulará ningún Crédito para la Jubilación adicional después de su Fecha de Jubilación Normal, los beneficios de pensión de jubilación del Empleado se aumentarán del modo especificado en la Sección 7.03 de este Plan.

- (d) Si un Jubilado recibe algún pago de pensión al cual no tenía derecho conforme con las disposiciones de este Artículo, los Fideicomisarios podrán recuperar la suma de dicho o dichos sobrepago(s) al deducir la suma del o de los sobrepago(s) de los futuros pagos mensuales al empleado hasta que dicho sobrepago se haya recuperado en su totalidad. La suma de dicha retención de haberes se limitará al 100% de la cantidad adeudada al Jubilado por el primer pago al reanudarse los beneficios y, en lo sucesivo, al 25% de la suma mensual del Beneficio de Pensión hasta que todos los sobrepagos se hayan recuperado en su totalidad. Esta disposición no limitará el derecho de los Fideicomisarios a recuperar un sobrepago por medios distintos a la deducción a la pensión.
- (e) En caso de que los Fideicomisarios se propongan recuperar un sobrepago del modo dispuesto en el precedente párrafo (d), el Aviso de Suspensión proporcionado al Jubilado deberá identificar específicamente los periodos de empleo, las sumas de sobrepago que están sujetas a la retención de haberes, y la forma en que el Plan propone compensarse por dicha suma de sobrepago.

PROCEDIMIENTO DE APELACIONES**14.01 (a) Determinación Inicial sobre los Beneficios.**

Toda persona cuya solicitud de beneficios bajo el Plan de Jubilación haya sido denegada en su totalidad o en parte por la Junta de Fideicomisarios, o cuyas reclamaciones de beneficios se deniegue de otro modo o quien de otro modo se vea adversamente afectada por cualquier medida de la Junta de Fideicomisarios, recibirá un pronto aviso sobre dicha determinación adversa sobre los beneficios y podrá solicitar a la Junta de Fideicomisarios que reconsidere su decisión. La determinación adversa sobre los beneficios se dará dentro de un plazo de tiempo razonable, pero no pasará de los 90 días a partir de cuando el Plan recibe el reclamo, a menos que haya circunstancias especiales que requieran una extensión de tiempo para el trámite del reclamo. Si dicha extensión es necesaria, se proporcionará un aviso por escrito al solicitante antes de que se termine el periodo inicial de 90 días. El aviso de extensión indicará las circunstancias especiales que exigen la extensión de tiempo, así como la fecha para la cual se puede esperar una decisión sobre el reclamo.

El plazo de tiempo dentro de lo cual se requiere que se haga una determinación sobre el beneficio comenzará cuando se haya presentado el reclamo conforme los procedimientos razonables del Plan, aun si el reclamo no es acompañado con toda la información necesaria para que se haga una determinación sobre los beneficios.

El aviso de una decisión adversa sobre los beneficios será redactado de una forma en que se estime que el solicitante pueda entender y:

- (1) Indicará la o las razones específicas para la decisión adversa;
- (2) Citará las disposiciones específicas del Plan sobre las cuales se basa la determinación;
- (3) Proporcionará una descripción de la información adicional necesaria para que el solicitante perfeccione su reclamo, con una explicación de por qué dicha información es necesaria;
- (4) Incluirá una explicación del procedimiento de revisión del Plan también como los límites de tiempo que se aplican a dichos procedimientos; y
- (5) Proporcionará una declaración de los derechos que tiene un solicitante a presentar una demanda civil bajo la Sección 502(a) de ERISA después de una determinación adversa sobre el beneficio revisado.

(b) Determinación de Beneficios al Revisarse.

Un solicitante puede tramitar una petición de reconsideración de una determinación adversa sobre el beneficio. Dicha petición debe de ser por escrito y debe indicar en términos claros y concisos la razón o las razones por las cuales no está de acuerdo con la determinación del Plan. La petición del solicitante será presentada ante la Oficina Administrativa a más tardar a los sesenta (60) días después de que el aviso de una determinación adversa sobre el beneficio sea recibido. La Junta podrá considerar una solicitud tardía si concluye que la demora en su presentación fue debida a alguna causa razonable.

Si no presenta la solicitud de reconsideración dentro del plazo de sesenta (60) días, ello constituirá la renuncia del derecho del solicitante a la reconsideración de la determinación. No obstante, el no hacerlo no impedirá que el solicitante establezca su derecho posteriormente basándose en información y evidencia adicionales que no estaban a su disposición en el momento en que entró en vigor la denegación.

Siempre que se reciba una de esas peticiones, el reclamo y la determinación adversa sobre el beneficio serán objeto de un análisis completo y justo por parte de la Junta de Fideicomisarios o de cualquier subcomité al que delegue esta función.

Como parte de este procedimiento de revisión, el solicitante tendrá una oportunidad de entregar comentarios por escrito, documentos, datos, y toda información relacionada al reclamo de beneficios.

Al solicitarse, se le proporcionará gratuitamente al solicitante acceso razonable a copias de todos los documentos, datos, y cualquier otra información relacionada con el reclamo del solicitante de beneficios (documentos, datos, o cualquier otra información se considerará “relacionada” si dicho documento, datos, o cualquier otra información fue (i) usado para hacer la determinación sobre el beneficio; (ii) fue entregado, considerado, o creado durante el proceso de hacer la determinación sobre el beneficio; (iii) demuestra que accede con el proceso administrativo y con las protecciones establecidas para asegurar y verificar que las determinaciones sobre reclamaciones para beneficios sean hechas de acuerdo con los documentos gobernantes del Plan y que, donde sea apropiado, las disposiciones del Plan sean aplicadas sistemáticamente con respecto a los solicitantes similarmente situados. El procedimiento de revisión también tomará en cuenta todo comentario, documento, dato, y cualquier otra información relacionada al reclamo que es proporcionada por el solicitante, aun si dicha información fue proporcionada o considerada en la determinación inicial de beneficios.

El solicitante no tendrá el derecho a comparecer personalmente ante el grupo que haga la revisión, a menos que ese grupo

concluya que dicha comparecencia es valiosa para permitirle desempeñar sus obligaciones conforme con este procedimiento.

Si la determinación del beneficio en el momento de la revisión tiene que ser hecho por la Junta de Fideicomisarios o el subcomité que celebre reuniones regularmente convocadas por lo menos trimestralmente, la determinación de beneficios se tomará, a más tardar, en la fecha de dicha primera reunión trimestral que se lleve a cabo por lo menos a los 30 días después de recibir la solicitud para la revisión; pero si hay circunstancias especiales que requieran una extensión de tiempo para tramites, la determinación de beneficios se tomará, a más tardar, en la tercera reunión después de recibir la solicitud. El solicitante será notificado de la determinación de beneficios en cuanto sea posible, pero no más tarde de cinco (5) días después de que se haga la determinación de beneficios. En todos otros casos, el solicitante será notificado al revisarse de la determinación de beneficios hecha por el Plan, pero no será más tarde de los 60 días después de recibir la solicitud de revisión, a menos que hayan circunstancias especiales que requieran una extensión de tiempo para tramitar el reclamo; en ningún momento pasará la extensión de un periodo de sesenta (60) días del final del periodo inicial.

Siempre que alguna circunstancia especial requiera una extensión de tiempo para tramites, se proporcionará al solicitante un aviso escrito de la extensión antes de que comience dicho plazo. Dicho aviso detallará las circunstancias especiales y la fecha en que se hará la determinación de beneficios.

El plazo de tiempo dentro lo cual se requiere que se haga una determinación de beneficios que se está revisando comenzará cuando una petición es presentada de acuerdo con los procedimientos razonables del Plan, aun si no toda la información necesaria para hacer una determinación de beneficios en revisión acompaña la petición. En el caso de que el plazo de tiempo es extendido debido a que el solicitante no presentó información necesaria para hacer una decisión sobre la revisión, el periodo para hacer la determinación de beneficios que se está revisando será extendido adicionalmente desde la fecha en que la notificación de la extensión es enviada al solicitante hasta la fecha en que el solicitante responde a la petición para información adicional.

Se le proporcionará una notificación por escrito del resultado de la determinación de beneficios. En caso de una determinación adversa de beneficios, la notificación establecerá, y será redactado de una forma en que se estime que el solicitante puede entender, la información descrita en los párrafos (1), (2), y (5), de la Sección 14.01(a). Adicionalmente, la notificación comunicará que el solicitante tiene derecho a recibir, al pedirse y gratuitamente, acceso razonable a copias de todos los documentos, datos, y cualquier otra información relacionada con el reclamo de beneficios del solicitante.

La determinación de la Junta de Fideicomisarios o del Subcomité con respecto a la petición de reconsideración será definitiva y obligatoria para todas las partes interesadas, inclusive el peticionante y toda persona que reclame a nombre del peticionante.

(c) **Varios.**

Este procedimiento estipula el recurso exclusivo para Participantes y beneficiarios en lo referente a perfeccionar cualquier y todo reclamo o derecho afirmado conforme con el Plan o contra el Fondo, independientemente de cuando haya sucedido la acción y omisión en que se basa el reclamo. No se podrá presentar ninguna demanda o acción judicial reclamando beneficios bajo el Fideicomiso o el Plan, a fin de hacer valer cualquier derechos bajo éste, sin antes seguir este procedimiento y, en todo caso, la única acción que se podrá presentar será para hacer valer la decisión de la Junta de Fideicomisarios.

En caso que el Plan no establece o sigue los procedimientos de reclamos consistente con los requisitos del 29 CFR en la Sección 2560.503-1, se considerará que un solicitante haya completado todo recurso administrativo disponible bajo el Plan y tendrá el derecho a seguir cualquier recurso disponible bajo la Sección 502(a) de ERISA basado en que el Plan falló a proveer un procedimiento razonable de reclamos que resultara en una decisión basada en la validez posible del reclamo.

Estos procedimientos no excluyen que un representante autorizado actúe de parte del solicitante en mantener un reclamo de beneficios o apelación a una decisión adversa de beneficios. Sin embargo, el Plan puede establecer procedimientos razonables para determinar si un individuo ha sido autorizado para actuar de parte de un solicitante.

DISPOSICIONES GENERALES

- 15.01 **Disponibilidad de Documentos.** Las copias del Plan y del Contrato Fiduciario, junto con las enmiendas a los mismos, así como los informes anuales y demás información que se debe proporcionar conforme con ERISA, estarán a la disposición de los Participantes en la oficina administrativa del Plan.
- 15.02 **Gastos Administrativos.** Los gastos de administración del Plan serán pagados por el Fondo Fiduciario.
- 15.03 **No se Afecta la Relación Obrero-Patronal.** No se propone que este Plan afecte de ninguna forma la relación entre ningún Empleado y Patrón pertenecientes. Este Plan no limitará ni aumentará los derechos u obligaciones bajo ningún Contrato Colectivo ni demás Contratos que ocasionalmente estén en vigor entre dichas partes.
- 15.04 **El, Su, Suyo, etc.** Siempre que la satisfacción de la intención y el propósito de este Plan lo exija, y si lo permite el contexto, el uso del genero masculino incluye al femenino y el uso del singular incluye al plural.
- 15.05 **Derechos al Traspaso del Activo.** Si hubiera una fusión, consolidación, o traspaso de este Plan o del activo y pasivo del Fondo Fiduciario a otro Plan y Fideicomiso o viceversa, cada Participante tendrá el derecho a recibir un beneficio bajo el plan sucesor o superviviente, inmediatamente después de la fusión, consolidación o traspaso, que no sea menos que el beneficio al que hubiera tenido derecho si este Plan se hubiera terminado inmediatamente antes de tal fusión, consolidación o traspaso.
- 15.06 **Las Determinaciones de la Junta son Definitivas.** La Junta de Fideicomisarios tendrá discreción y autoridad absolutas para determinar asuntos concernientes a las interpretaciones o administración de este Plan, incluyendo sin limitación, a todos los asuntos relativos a los requisitos para recibir los beneficios del Plan, y las determinaciones de la Junta serán definitivas y obligatorias para toda persona y para todo propósito.
- 15.07 **Transferencia Directa de la Distribución Transferible que reúna los requisitos.** Esta sección se aplica a las distribuciones efectuadas en o después del 1º de enero de 1993. No obstante las disposiciones del Plan en sentido contrario que de otra manera limitarían la elección de la persona que recibe la distribución de acuerdo con esta Sección, esta persona puede elegir, en el momento y en la manera prescritos por el administrador del plan, que se pague directamente una parte de una distribución transferible que reúna los requisitos, a un plan de jubilación que reúna los requisitos especificado por la persona que recibe la distribución en una transferencia directa.
- (a) **Distribución Transferible que reúne los requisitos.** La distribución transferible que reúne los requisitos es la distribución de todo o parte del saldo al crédito de la persona que recibe la distribución, salvo que una distribución transferible que reúna los requisitos no incluye: toda distribución que es una de una serie de pagos periódicos substancialmente iguales (no menos que anualmente) efectuados durante la vida (o esperanzas de vida conjunta) de la persona que recibe la distribución y el beneficiario de la misma, o por un periodo especificado de diez años o más; toda distribución hasta donde dicha distribución sea requerida de acuerdo con la Sección 401(a)(9) del Código.
 - (b) **Plan de Jubilación que reúne los requisitos.** Un plan de jubilación que reúne los requisitos es una cuenta de jubilación individual que se describe en la Sección 408(a) del Código, una anualidad de jubilación individual que se describe en la Sección 408(b) del Código, un plan de anualidad que se describe en la Sección 403(a) del Código, o un fideicomiso calificado que se describe en la Sección 401(a) del Código, que acepta la distribución transferible que reúna los requisitos de la persona que recibe la distribución. Sin embargo, en el caso de una distribución transferible que reúna los requisitos al cónyuge sobreviviente, un plan de jubilación que reúne los requisitos es una cuenta de jubilación individual o anualidad de jubilación individual.
 - (c) **Persona que recibe la distribución.** La persona que efectúa la distribución significa un empleado o ex-empleado. Además, al cónyuge sobreviviente del empleado o ex-empleado y al cónyuge o ex-cónyuge del empleado o ex-empleado que es un beneficiario alternativo de acuerdo con un mandato valido de relaciones familiares calificado, como se define en la Sección 414(p) del Código, son personas que reciben una distribución con respecto a los intereses de cónyuge y ex-cónyuge.
 - (d) **Transferencia Directa.** Una transferencia directa en un pago realizado por el plan al plan de jubilación que reúne los requisitos especificado por la persona que recibe la distribución.

**PRIMERA ENMIENDA AL
SOUTHERN NEVADA CULINARY AND BARTENDERS
PENSION PLAN**

(Reestablecido Vigente el 31 de diciembre de 2001)

Esta enmienda del Southern Nevada Culinary and Bartenders Pension Plan (el "Plan") es adoptada para incorporar las tablas de mortalidad relacionadas así como es declarado en la Rev. Rul. 2001-62 y para reflejar ciertas provisiones del Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act of 2001 ("EGTRRA"). La intención de esta enmienda es que acceda de buena fe con los requerimientos de EGTRRA y será construida de acuerdo con EGTRRA y con la guía establecida conforme con ésta. Excepto en casos especificados, esta enmienda entrará en vigencia el 1º de enero de 2002. Esta enmienda suplantarán las provisiones del Plan hasta el punto que esas provisiones sean contradictorias con las provisiones de esta enmienda.

El Plan es enmendado de acuerdo con lo siguiente:

I. La Sección 2.01(c)(3) es enmendada totalmente para que sea conforme con lo siguiente:

"Para pagos de monto global que son hechos bajo las Secciones 7.08, 8.02, o 10.05(c) en o después del 1º de abril de 2002, el valor presente actuarial se calculará para que sea el más alto entre (i) el valor presente actuarial así determinado usando la Tasa de Interés Aplicable establecido en la Sección 2.01(f)(2), y la tabla de mortalidad basada en la tabla estándar imperante descrita bajo la Sección 807(d)(5) del Código de Rentas Internas (o, para Fechas de Inicio del Beneficio de Jubilación en o después del 31 de diciembre de 2002, la tabla de mortalidad establecida en Rev. Rul. 2001-62), o (ii) el valor presente actuarial determinado usando las tasas de mortalidad que son basadas en el promedio de las tasas masculinas y femeninas tomadas de la Tabla de Mortalidad para Anualidades de Grupo de 1971 (Group Annuity Mortality Table) con un avance de un año y un interés de 6.05%."

II. La Sección 4.06 se enmienda al agregar lo siguiente al final de ésta:

"No obstante cualquier otra disposición del Plan a lo contrario, para Fechas de Inicio del Beneficio de Jubilación en o después del 31 de diciembre de 2002, la tabla de mortalidad apropiada que se usa para propósitos de ajustar cualquier beneficio o limitación bajo la Sección 415(b)(2)(B), (C), o (D) del Código de Rentas Internas es la tabla establecida en Rev. Rul. 2002-62."

III. La Sección 15.07 (b) es enmendada totalmente para que sea conforme con lo siguiente:

"Plan de Jubilación Elegible. Para distribuciones hechas antes del 1º de enero de 2002, un plan de jubilación elegible es una cuenta individual de jubilación descrito en la Sección 408(a) del Código, una anualidad de jubilación individual descrito en la Sección 408(b) del Código, o un fideicomiso en un estado del tratamiento impositivo preferencial descrito en la Sección 401(a) del Código, que acepte la distribución elegible para transferencia.

Para distribuciones hechas en o después del 1º de enero de 2002, un plan de jubilación elegible también significará un contrato de anualidad descrito en la Sección 403(b) del Código y un plan elegible bajo la Sección 457(b) del Código lo cual es mantenido por un estado, una subdivisión política del estado, o cualquier agencia o instrumento de un estado o subdivisión política de un estado y lo cual concede a contar por separado las cantidades transferidas desde este Plan a ese plan elegible.

Esta definición expandida de un plan de jubilación elegible también se aplicará en el caso de una distribución a un cónyuge sobreviviente, o a un cónyuge o ex-cónyuge quien es el beneficiario alternativo bajo un mandato válido de relaciones familiares, tal como es definido en la Sección 414(p) del Código."

**SEGUNDA ENMIENDA AL
SOUTHERN NEVADA CULINARY AND BARTENDERS
PENSION PLAN
(Reestablecido Vigente el 31 de diciembre de 2001)**

La Junta de Fideicomisarios del Southern Nevada Culinary and Bartenders Pension Plan (los "Fideicomisarios") previamente proporcionaron una solicitud para determinar al Servicio de Rentas Internas (el "IRS") con respecto al estado del tratamiento impositivo preferencial del Southern Nevada Culinary and Bartenders Pension Plan (el "Plan"), porque ese Plan ha sido enmendado y reestablecido para conformar con una colección de modificaciones de reglamentos y estatutos generalmente conocidas como "GUST".

A resultado de la solicitud proporcionada en referencia al párrafo arriba mencionado, el IRS ha pedido que se hagan ciertas enmiendas para que el Plan, tal como es escrito, pueda mantener su estado del tratamiento impositivo preferencial bajo la Sección 401(a) y para que se mantenga su estatus como un fideicomiso exento de impuestos de acuerdo con la Sección 501(a) del Código de Rentas Internas de 1986, tal como es enmendado (el "Código").

Los Fideicomisarios desean que el Plan mantenga su estado del tratamiento impositivo preferencial y que el fideicomiso se mantenga como un fideicomiso exento de impuestos.

Por consiguiente, el **Southern Nevada Culinary and Bartenders Pension Plan** se enmienda vigente el 31 de diciembre de 2001, excepto en lo que se indique específicamente que es diferente, a lo siguiente:

I. La Sección 4.06 del Plan es aquí enmendado de acuerdo con lo siguiente:

(a) La parte entre paréntesis al final de la Sección es enmendada conforme con lo siguiente:

"(Las disposiciones en el párrafo previo fueron enmendadas por la Segunda Enmienda vigente el 1º de enero de 1989.)"

(b) El párrafo siguiente es agregado inmediatamente después del final de la parte entre paréntesis como un párrafo nuevo que sea totalmente de acuerdo con lo siguiente:

"Para años limitados (los cuales son igual a un Año del Plan) comenzando el 1º de enero de 2001, para poder aplicar las limitaciones bajo la Sección 415 del Código de Rentas Internas de 1986, tal como es enmendado (el "Código"), compensación pagado o hecho disponible durante dicho año de limitación incluirá cantidades electivas que no son incluidas en los ingresos totales del Empleado de acuerdo con la Sección 132(f)(4) del Código."

II. La Sección 11.03 es enmendada para agregar "(o terminación parcial)" inmediatamente siguiente a la palabra "terminación."

III. El Artículo XV es enmendado al agregar la nueva Sección 15.08 para que sea conforme con lo siguiente:

"En vigencia para Años del Plan comenzando en o después del 1º de enero de 1994, la cantidad del salario anual de un Empleador a un Empleado que pueda ser considerado en un Año del Plan no excederá los \$150,000, porque esa cantidad puede ser ajustada ocasionalmente por el Secretario del Tesoro de acuerdo con la Sección 401(a)(17)(b) del Código. Para determinar compensación antes del 1º de enero de 1997, la unidad familiar de un Participante quien es o (i) un dueño del 5% (tal definido en la Sección 414(q) del Código y en las regulaciones establecidas ahí) o (ii) es un empleado de compensación alta (tal definido bajo la Sección 414(q) y en las regulaciones establecidas ahí) y es uno de los diez empleados de compensación más alta de un Empleador será tratado como un empleado individual quien se considera que tenga un nivel de compensación individual. El límite anual de compensación será distribuida entre los miembros de la unidad familiar en proporción con el nivel anual de compensación de cada persona tal proporcionado de cualquier Empleador antes de que sea vigente esta sección. Para este propósito, una unidad familiar es el empleado quien es un dueño del 5% o es uno de los diez empleados de compensación más alta, el cónyuge del empleado, y los descendientes directos del empleado quienes no hayan cumplido los 19 años antes del fin del Año del Plan apropiado.