

## ARTÍCULO VI 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 Empleado en el tipo de empleo citado en la (a) anterior. Al hacer las determinaciones necesarias sobre el Servicio Anterior, la Junta de Síndicos, 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 Síndicos 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:

<b>Horas Trabajadas Durante El Año del Plan</b>	<b>Servicio Futuro Acumulado</b>
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:

<b>Horas de Empleo Cubierto Laboradas durante el Año del Plan (según se defines en la Sección 2.15)</b>	<b>Servicio Futuro Acumulado</b>
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

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 1° de enero de 1987, si un Empleado trabaja menos de 300 horas en un Años 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 años requeridos en un año y para evitar una Interrupción Permanente en Servicio, se contará 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 Síndicos. A fin de lograr los beneficios de esta excepción por incapacidad, el Empleado deberá presentar un aviso por escrito a la Junta de Síndicos, 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 de4terminada a la satisfacción de la Junta de Síndicos. A fin de que se le conceda este periodo de gracia, el Empleado deberá presentar un aviso escrito a la Junta de Síndicos 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 se 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 Síndicos 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 Síndicos 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 autorizada para ausentarse concedido por la Junta de Síndicos, 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 Síndicos, indicando el motive de la petición y la cantidad de tiempo solicitado;
  - (2) Dicha solicitud escrita de permiso para ausentarse se deberá presentar ante la Junta de Síndicos dentro de los treinta (30) días anteriores al comienzo de dicho permiso; y
  - (3) La Junta de Síndicos, a su discreción exclusiva y de forma no discriminatoria, determinara se el motivo para conceder dicho permiso es consecuente con el objetivo del Plan. Nada de

los contenidos en la presente obligará a los Síndicos 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 Años del Plan.
- (i) No obstante cualquier disposición contraria contenida en este Plan, un Empleado que haya comenzado una interrupción en servicio antes del 23 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 máximo 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 Síndicos, indicando el motivo de la petición y la cantidad de tiempo solicitado;
  - (2) Dicho Empleado establezca, a la satisfacción de los Síndicos 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 Síndicos, a su discreción exclusiva y de forma

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 Síndicos 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 1° 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 1° de enero de 1994 y antes de incurrir una Interrupción Permanente en Servicio tal definido en la Sección 6.04. En vigencia el 1° 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 1° de enero de 1997 y antes de incurrir una Interrupción Permanente en Servicio tal definido en la Sección 6.04.

- (b) A partir del 1° 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 1° 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 dimisión, despido ni jubilación entre dichos 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 1° 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.