

Hollow Metal  
Pension Fund  
LOCAL 3127  
BENEFITS

395 Hudson Street  
New York, NY 10014  
As of April 1, 2015

# SUMMARY PLAN DESCRIPTION

**HOLLOW METAL PENSION FUND**

**LOCAL 3127 BENEFITS**

**395 Hudson Street  
New York, NY 10014**

**Summary Plan Description**

**As of April 1, 2015**

# **Hollow Metal Pension Fund**

**395 Hudson Street  
New York, NY 10014  
(212) 366-7881**

## **BOARD OF TRUSTEES**

### **Union Trustees**

Joseph Geiger  
Michael Cavanaugh  
Robert Villalta  
Christopher Wallace

395 Hudson Street  
New York, NY 10014

### **Employer Trustees**

Vincent Gallo  
L.I.F. Industries, Inc.  
5 Harbor Park Drive  
Port Washington, NY 11050

Edmund Greco  
Yonkers Plywood  
P.O. Box 152  
Old Bridge, NJ 00857

Catherine Condon  
Manufacturing Woodworkers  
Association (MWA)  
1311 Mamaroneck Avenue  
Suite 170  
White Plains, NY 10605

### **ACTUARIAL CONSULTANT**

First Actuarial Consulting, Inc.

### **ACCOUNTANT**

Novak/Francella LLC

To All Participants:

On January 1, 2008, the Local 3127 Pension Fund was merged into the Hollow Metal Pension Fund, with the Hollow Metal Pension Fund as the surviving entity upon merger. This Summary Plan Description (“SPD”) describes the benefits for Participants in Covered Employment as of April 1, 2015 with Employers who have collective bargaining agreements requiring contributions to the Fund.

This booklet describes the main features of the Plan. As you look through it, you will learn how you become a Plan participant, what your benefits are and how they are calculated. You’ll also learn when you are entitled to a pension and the different ways your pension may be paid.

We encourage you to read this booklet carefully and share it with your family. It has been written in everyday language whenever possible. However, some of the language may still seem technical. If you have any questions, please contact the Fund Office.

Since this is a summary, not all Plan provisions are included. If there is a conflict between the Plan documents and this summary, the Plan documents rule.

This booklet is based on the Plan provisions in effect on April 1, 2015. If you left Covered Employment prior to that date, some of the provisions of the Plan described in this booklet may not apply to you. In this case, please contact the Fund Office.

Your Pension Plan is designed to provide you with financial security during your retirement years. We hope you will take some time to learn about the Plan and what it will mean to you during retirement.

Sincerely,

The Board of Trustees

# TABLE OF CONTENTS

<b>Communications</b> .....	1
<b>Plan Interpretations and Determination</b> .....	1
<b>Benefit Application Filing Instructions</b> .....	2
<b>How Does Your Working Time Count?</b> .....	2
Becoming A Participant .....	2
Earning Hours of Service .....	3
Earning Pension Credit .....	3
Earning Vesting Credit .....	4
Normal Retirement Age .....	5
One-Year Break-in-Service .....	5
Permanent Break-in-Service .....	5
Maternity/Paternity Leave .....	6
<b>When Are You Eligible For A Pension?</b> .....	7
Types of Pension .....	7
<b>How Much Will Your Pension Benefits Be?</b> .....	8
Normal Pension .....	8
Reduced Pension .....	9
Early Retirement Pension .....	9
Vested Pension .....	10
Disability Pension .....	10
<b>What Are The Forms Of Payment?</b> .....	11
Who Is A Spouse? .....	11
Participant-And-Spouse Pension .....	11
Limited One-Year Pop Up Benefit .....	12
60-Month Guarantee Pension .....	12
Retiree Death Benefit .....	12
Beneficiary Designation .....	12

- What Are The Plan’s Survivor Benefits Before Retirement? .....** 13
  - Pre-Retirement Surviving Spouse Benefit .....
  - Pre-Retirement 60-Month Death Benefit.....
- What If You Return To Work After Retirement? .....** 14
  - Disqualifying Employment Before Normal Retirement Age .....
  - Disqualifying Employment After Normal Retirement Age .....
  - Suspension Of Benefits.....
  - Providing Notice Of Employment .....
  - If You Were Paid Pension Benefits While You Were
    - Working In Disqualifying Employment .....
    - Required Beginning Date .....
- Claims And Appeals Procedures.....** 16
  - Filing Of Claims .....
  - Appeal Procedure .....
  - Decisions On Appeal.....
- Other Important Information .....** 18
  - Non-Assignment Of Benefits.....
  - What is a Qualified Domestic Relations Order?.....
  - Keeping Your Address Current .....
  - What if I Or My Surviving Spouse or Designated Beneficiary
    - Receives an Overpayment? .....
  - Incapacity .....
  - Social Security Benefits .....
  - Withholding Of Federal Income Tax .....
  - What About Military Service? .....
  - Rollovers .....
- What Happens If The Plan Terminates? .....** 21
- Plan Facts .....** 23
- Your Rights Under ERISA .....** 25

## **COMMUNICATIONS**

No officer, agent, representative or employee of the Union or of any employer shall be deemed to be an agent or representative of the Board of Trustees of the Hollow Metal Pension Plan or shall be deemed as authorized to make any oral or written representation or give any form of commitment which may be relied upon by any employer, employee, spouse, beneficiary or dependent. Any such representations or commitments may only be made by the Board of Trustees in its official capacity.

## **PLAN INTERPRETATIONS AND DETERMINATION**

This booklet describes the main features of the Local 3127 Pension Plan. If there is a conflict between the description of any Plan provisions in this booklet and the official Plan documents, the Plan documents govern.

The Board of Trustees is responsible for interpreting the Plan and for making determinations under the Plan. In order to carry out its responsibility, the Board of Trustees shall have exclusive authority and full discretion to: determine whether an individual is eligible for any benefits under the Plan; determine the amount of benefits, if any, an individual is entitled to from the Plan; and interpret all of the provisions and terms of the Plan.

All such determinations and interpretations made by the Trustees, or their designee, in good faith shall be final and binding upon any individual claiming benefits under the Plan; be given deference in all courts of law, to the greatest extent allowed by applicable law; and not be overturned or set aside by any court of law unless found to be arbitrary and capricious, or made in bad faith.

The material contained in this booklet is for general description and illustration only. The Agreement and Declaration of Trust (and the amendments thereto) which established the Plan, and the Plan Restatement adopted by the Board of Trustees govern all aspects of administration, coverage, eligibility, termination and all other related matters. These documents are available for examination at the Fund Office. In the event there appears to be a conflict between the material and information in this SPD and the documents described above, the official Plan documents shall govern and apply.

## **BENEFIT APPLICATION FILING INSTRUCTIONS**

**Important:** No pension benefits will be paid for any period in the absence of your completed application. Failure to file a timely application may result in a delay in receiving benefits and possible loss of monthly payments to which you may otherwise have been entitled.

Submit your application 90 days prior to the date you want your pension to start.

For Disability Retirements, submit your application as soon as possible. Do **not** wait until you receive your Social Security Disability Award.

Benefit application forms can be obtained from the Fund Office at:

395 Hudson Street  
New York, NY 10014  
Telephone: (212) 366-7881

All application forms must be completed and returned to the Fund Office in order for the Board of Trustees to determine entitlement to a benefit.

If you submit an incomplete application or an application which lacks required supporting documents, you will be notified of what is necessary to complete your application. Your application shall be considered "filed" as soon as it is sufficiently complete to permit processing.

### **HOW DOES YOUR WORKING TIME COUNT?**

The time you work in Covered Employment counts in several important ways. It counts toward becoming a participant in the Plan and determining whether you're eligible for a benefit. Under this Plan, you earn hours of service, pension credits and vesting credit for the time you work.

#### **Becoming A Participant**

You are eligible to participate in the Plan starting on the January 1 or July 1 after you complete at least 1,000 *hours of service* with a Contributing Employer during a consecutive 12-month period.



## Earning Hours Of Service

You earn one *hour of service* for each hour you are paid or entitled to be paid by your employer for duties performed in *Covered Employment*. This includes time for paid holidays, paid vacation and disability as determined by the State Disability Benefits Law and Workers' Compensation (only up to 501 hours can be counted for any one continuous period in which no duties are performed). Overtime hours are counted as straight time.

*Covered Employment* is work in a job classification under a collective bargaining agreement between Local 2790 (formerly Local 3127) of the New York City and Vicinity District Council of the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, and a Contributing Employer which requires the Contributing Employer to contribute to the Plan.

## Earning Pension Credit

Your years of pension credit determine the type of pension you are eligible for when you retire. There are two types of pension credits you may earn: *future service credit* and *past service credit*.

You earn:

- *future service credit* from the date your employer began making contributions to the Plan on your behalf.
- *past service credit* for the period of time you worked for your employer immediately before your employer began contributing to the Plan.

***Pension Credit (Future Service Credit)***. Your pension credit is determined in accordance with the following schedule:

HOURS OF SERVICE IN COVERED EMPLOYMENT IN A CALENDAR YEAR	EARNED PENSION CREDIT
Less than 350	0
350 but less than 700	1/4
700 but less than 1,000	1/2
1,000 but less than 1,400	3/4
1,400 hours or more	1

For example:

Martha began work in Covered Employment on January 1, 2009. As of December 31, 2013, she earned the following pension credits based on her hours of service in each calendar year:

Calendar Year Employment Dates	Hours of Service	Earned Pension Credit
2009	750	1/2
2010	650	1/4
2011	1,000	3/4
2012	1,450	1
2013	1,401	1

Martha earned a total of 3-1/2 years of pension credit for her hours of service in Covered Employment between 2009 and 2013.

**Pension Credit (Past Service Credit) for Employment Before Your Employer Contributed to the Plan.** You earn one year of past service credit for each year you worked at least 1,000 hours at jobs covered under a collective bargaining agreement between the Union and an employer provided that you earn five years of future service credit. Credit is given only for *continuous employment* – the period of time immediately before your employer contributed to the Plan with no termination or break-in-service. If you had a break of one calendar year, you will not be credited for your years before that break. Again please be aware that your past service credit will count only after you earn five years of future service credit.

Since it may be difficult to prove past employment, a presumption by the Trustees may be made if you cannot provide any proof. You will be considered eligible for past service credit if you were a member of the Union on the day your employer was initially required to make contributions to the Plan through the period of your *continuous membership* in the Union. The rules for *continuous membership* are the same as those for continuous employment as described above.

### **Earning Vesting Credit**

When you are vested in the Plan, you become entitled to a pension benefit from this Plan at retirement. You are fully vested in the Plan – that is, you have a non-forfeitable right to a pension – after you earn five years of vesting credit.

You earn vesting credit at the same time you earn pension credit, but the number of hours of service you need to earn vesting credit is different from the number of hours you need to earn pension credit.

You earn one year of vesting credit for each calendar year in which you complete 1,000 hours of service.

### **Normal Retirement Age**

*Normal retirement age* is 65 or your fifth anniversary of Plan participation, whichever is later.

### **One-Year Break-in-Service**

A *break-in-service* is a calendar year in which you work less than 350 hours of service.

A one-year break-in-service can be repaired by earning one year of vesting credit before incurring a permanent break-in-service. In other words, if you have a one-year break-in-service, then in the next calendar year you earn one year of vesting service, the one-year break-in-service doesn't count.

*For example:*

Between January 1, 2009 and December 31, 2011, Dan earned two years of vesting credit for his hours of service in Covered Employment. During 2012, Dan had a one-year break-in-service because he worked only 300 hours. During 2013, he worked 1,000 hours in Covered Employment. Since Dan earned one year of vesting credit before a permanent break-in-service, his one-year break-in-service doesn't count.

### **Permanent Break-in-Service**

It is possible to permanently lose all your accumulated years of pension credit and vesting credit before you have less than five years of vesting credit and if you have too many one-year breaks-in-service in a row. This is called a *permanent break-in-service*.

If this happens, you must again meet eligibility requirements before you may earn pension credit as a new participant. The rules determining whether you have a permanent break-in-service depend on when the break-in-service years occur.

You have a permanent break-in-service and lose all previous years of pension credit and vesting credit if you have five consecutive one-year breaks-in-service and less than five years of vesting credit.

*For example:*

Terry earned four years of pension credit and four years of vesting credit from 2002 to 2005. He left Covered Employment for two years. When Terry returned to Covered Employment in 2008, he worked a total of 550 hours. Since Terry was away from work for less than five years, he did not have a permanent break-in-service. His four years of pension credit and four years of vesting credit were restored after he worked 1000 hours in a calendar year in Covered Employment.

### **Maternity/Paternity Leave**

For the following situations, you will be granted a maximum of 350 hours of service for vesting purposes to prevent a one-year break-in-service because of your absence for:

- pregnancy;
- the birth of your child;
- placement of a child with you for adoption; or
- care for your child immediately following his or her birth or placement.

## WHEN ARE YOU ELIGIBLE FOR A PENSION?

The types of pensions offered by the Plan and eligibility requirements for each are described below. If you meet these eligibility requirements, you may begin to receive a pension benefit when you retire.

You are entitled to only one type of pension. Use the following chart to determine which benefit applies to you, and then review the section entitled “How Much Will Your Pension Benefit Be?”

TYPE OF PENSION	ELIGIBILITY REQUIREMENTS
<b>Normal Pension</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• you are at least age 65; and</li> <li>• you have at least 25 years of pension credit of which at least five are future service credit.</li> </ul>
<b>Reduced Pension</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• you are at least age 65; and</li> <li>• you have at least 10 but less than 25 years of pension credit of which at least five are future service credit.</li> </ul>
<b>Early Retirement Pension</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• you are at least age 55; and</li> <li>• you have at least 15 years of pension credit of which at least five years are future service credit.</li> </ul>
<b>Vested Pension* (to commence at normal retirement age)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• you have at least 5 years of vesting credit; or</li> <li>• you are at least age 65 or, if later, fifth anniversary of your participation.</li> </ul>
<b>Disability Pension</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• you have at least 15 years of pension credit of which at least five are future service credit; and</li> <li>• you worked in Covered Employment for at least 350 hours during the combined calendar years in which you became disabled and the calendar year immediately before you became disabled.</li> <li>• you are totally and permanently disabled for at least five continuous months;</li> <li>• you submit a completed application; and</li> <li>• you submit the Social Security Disability Award Letter.</li> </ul>

## HOW MUCH WILL YOUR PENSION BENEFITS BE?

### Normal Pension

The amount of the Normal Pension is calculated based on the highest hourly contribution rate under which you earn at least  $\frac{1}{4}$  Pension Credit.

The monthly amount of your Normal Pension is listed on Table 1 below. If your rate is not shown, then the monthly amount of your Normal Pension will be calculated so that it is in proportion to the other contribution rates. If you're not sure about the hourly contribution rate your employers make or have made on your behalf or if you retired prior to January 1, 1995, contact the Fund Office.

***If You Retire After January 1, 1995 and Contributions were Made to the Plan on Your Behalf After January 1, 1995***, your Normal Pension will be determined as shown on Table 1.

**Table 1**

HIGHEST HOURLY CONTRIBUTION RATE	MONTHLY AMOUNT OF NORMAL PENSION
15¢ X 100 X 16 =	240.00
20¢ X 100 X 16 =	320.00
25¢ X 100 X 16 =	400.00
30¢ X 100 X 16 =	480.00
60¢ X 100 X 16 =	960.00
75¢ X 100 X 16 =	1200.00
85¢ X 100 X 16 =	1360.00
\$1.30 X 100 X 16 =	2080.00

For each .05¢ increase in contributions, the monthly amount of your Normal Pension increases by \$80.00.

*For example:*

Al retired from Covered Employment on February 1, 2012 at age 65 after earning 25 years of pension credit. His highest hourly contribution rate is 85¢.

Because contributions were made on Al's behalf after January 1, 1995, his monthly Normal Pension benefit is \$1,360.

### **Reduced Pension**

The Reduced Pension is adjusted downward from the Normal Pension amount to account for your years of pension credit which are less than 25, as follows:

$$\begin{array}{r} \text{Years of Pension Credit} \div 25 \\ \\ \times \\ \\ \text{Monthly Amount of Normal Pension} \end{array}$$

Your pension benefit will be rounded up to the next highest whole dollar amount. The minimum monthly amount of the Reduced Pension is \$100.

*For example:*

When Frank retired from Covered Employment on March 1, 2012, he had 20 years of pension credit (of which at least 5 were from future service credit) and his hourly contribution rate was 85¢ per hour. His Normal Pension monthly benefit would be \$1,360 if he had 25 years of pension credit.

$$\begin{array}{r} (20 \text{ Years of Pension Credit} \div 25) \times \$1,360 \\ .8 \times \$1,360 = \$1,088 \end{array}$$

Frank's monthly Reduced pension benefit is \$1,088.

Your actual calculation depends upon when you retire, when you last earned an hour of service, your number of Pension Credits and when contributions were made on your behalf.

### **Early Retirement Pension**

The Early Retirement Pension is adjusted downward from the Normal or Reduced Pension amount, whichever is applicable. The reduction is ½% (.005) for each month you are younger than age 65 when your pension starts. The adjustment is made to account for the longer period of time you are expected to receive a pension benefit from the Plan. The monthly amount is rounded up to the next higher whole dollar amount.

*For example:*

When Ted retired on February 1, 2008 at age 63, he had earned 25 years of pension credit of which at least five were future service credit. His highest hourly contribution rate was .30¢. Using Table 1, his Normal Pension benefit would be \$480 at age 65. His Early Retirement Pension benefit was determined as follows:

Normal Pension amount at age 65 = \$480  
24 (months younger than age 65) x .005 = .12  
Reduction Factor: .12 x \$480 = \$57.60  
Early Retirement Pension: \$480 - \$57.60 = \$422.40/month

### **Vested Pension**

The amount of the Vested Pension benefit is based on your years of pension credit. It is calculated in the same way as a Reduced Pension.

### **Disability Pension**

The monthly amount of the Disability Pension is equal to the Normal or Reduced Pension you would be eligible to receive at age 65.

Payment of disability benefits shall begin after the first six months of your disability. It will continue for as long as you remain permanently and totally disabled. If you are no longer permanently and totally disabled, your Disability Pension will end on the first month following the end of the disability.

You must notify the Fund if you return to work in this or a related industry while you are collecting a Disability Pension. If you don't provide the required notification, the Trustees, at their discretion, may stop your Disability Pension benefit for up to 12 months. This suspension is in addition to suspension during the period of time you return to work.

The Disability Pension benefit will continue on a month-to-month basis until you are no longer disabled or reach age 65. If you return to work, you will earn new pension credit from that day forward and the pension credit and vesting credit you earned before your disability will be reinstated. At age 65, even if you are still disabled, your pension will be considered to be a Normal Pension or Reduced Pension.



## WHAT ARE THE FORMS OF PAYMENT?

Your pension is intended to be paid to you on a monthly basis for the remainder of your life and your spouse's life, if you are married. The forms of payment are described below. All forms of benefit are actuarially equivalent in value to each other.

### Who Is A Spouse?

Your Spouse is the individual to whom you are legally married under applicable law. In the event of a same sex marriage, you are considered legally married to your spouse if you were lawfully married in a state or other foreign or domestic jurisdiction whose laws authorize the marriage of two individuals of the same sex, even if you now live in a jurisdiction that does *not* recognize same sex marriages

### Participant-And-Spouse Pension

If you and your spouse are married when you retire, your pension will automatically be paid to you as a Participant-and-Spouse Pension. Under this form of payment, you will receive a reduced monthly benefit payable during your life. Upon your death, your spouse will receive a monthly benefit equal to 50% or 75% of your monthly benefit amount for the remainder of his/her lifetime if he/she survives you and was married to you for at least one year at your death.

To provide this coverage for your spouse, the amount of your pension is reduced. The exact amount of the reduction depends on your age and your spouse's age when you retire. Since the reductions vary from one case to another, the Fund Office will provide you with the actual amounts based on your situation before you retire.

*For example:*

When Chris retired at age 65, his spouse was age 60. His Normal Pension benefit of \$480 per month was reduced to \$422 per month during his lifetime to account for the Participant-and-Spouse Pension. When he died, his spouse received 50% of this benefit, or \$211 per month, for the remainder of her life.

If you are married, the Fund Office will provide you with a written explanation of the terms of the Participant-and-Spouse benefit and its financial effect on your monthly payment. You *and* your spouse may reject the Participant-and-Spouse Pension and choose the 60-Month Guarantee Pension described below.

Once payment begins, the amount of your benefit will not change even if your spouse dies or you divorce, subject to the Limited One-Year Pop Up Benefit described below. However, if your spouse dies or you are divorced **before** your pension payments begin, the Participant-and-Spouse Pension is canceled, and your pension is paid to you as a 60-Month Guarantee as described in the next section.

### **Limited One-Year Pop Up Benefit**

The following exception applies to the otherwise applicable rule that you cannot change your form of pension after your benefits commence. If your spouse dies before you during the first year of receiving your pension benefit, the Participant-and-Spouse Pension is canceled. Your pension will then continue in the unadjusted amount for the remainder of your life.

### **60-Month Guarantee Pension**

If you are single (or married and properly reject the Participant-and-Spouse Pension), your pension will automatically be paid in the full amount throughout your lifetime. The Plan guarantees that it will pay at least 60 monthly payments. If you die before you have received 60 monthly payments, your designated beneficiary will continue to receive the monthly payments until a total of 60 monthly payments have been made. This includes payments to both you and your beneficiary.

### **Retiree Death Benefit**

A death benefit of \$5,000 will be paid to your designated beneficiary if you die after you retire. This benefit will be in addition to any benefits paid under the Participant-and-Spouse Pension or the 60-Month Guarantee Pension. (If the benefit is unclaimed after five years, it will be forfeited.)

### **Beneficiary Designation**

You must notify the Fund Office, in writing, of the person you would like to designate as your beneficiary on a form provided to you by the Fund Office. You may change your beneficiary designation at any time before you retire and receive a benefit payment. If you are married, your spouse's notarized consent must be provided if you designate a beneficiary other than your spouse. If you are single, you may designate anyone you wish as your beneficiary. The Beneficiary Designation only applies if you choose the 60-Month Guarantee Pension and in the event that the \$5,000 Retiree Death Benefit becomes payable.

## WHAT ARE THE PLAN'S SURVIVOR BENEFITS BEFORE RETIREMENT?

In addition to providing protection to survivors of retired participants, the Plan also provides financial protection to survivors of participants who die before retirement.

### **Pre-Retirement Surviving Spouse Benefit**

Your surviving spouse may be eligible to receive a monthly pension if you die before you retire. Your spouse is eligible for a benefit at the time of your death, if you:

- did not file a written rejection of the Participant-and-Spouse Pension;
- are married to your surviving spouse for at least twelve full months immediately before your death; and
- are eligible for a Normal, Reduced, Early Retirement or Vested Pension benefit.

If you are entitled to a Normal, Reduced or Early Retirement Pension benefit, or a Vested Pension and you have earned at least 15 Pension Credits, the Pre-Retirement Surviving Spouse benefit will be equal to 100% of the benefit you would have been entitled to had you retired on the day before your death if reduced for a 50% Participant-and-Spouse Pension. The monthly pension benefit to your surviving spouse will begin on the first day of the month following the month in which you die.

If you are entitled to a Vested Pension and you have earned less than 15 Pension Credits at the time of your death, the Pre-Retirement Surviving Spouse benefit will be equal to 100% of the 50% Participant-and-Spouse Pension to which you would have been entitled if you retired on the day before your death. The monthly pension benefit to your spouse will begin on the first day of the month following the month you would have reached normal retirement age.

### **Pre-Retirement 60-Month Death Benefit**

If you are single at the time of your death or you have rejected the Participant-and-Spouse Pension, and meet the eligibility requirements for a Normal, Reduced, or Early Retirement Pension, but die before you apply for your pension, your beneficiary will receive 60 guaranteed monthly benefit payments. The amount of your survivor's pension will be calculated as if you retired on the day before your death.

This pre-retirement death benefit will also apply if you are eligible for a Vested Pension. Your survivor's pension starts when you would have reached Normal Retirement Age.

## **WHAT IF YOU RETURN TO WORK AFTER RETIREMENT?**

The Pension Plan provides you with a benefit after you retire. You are considered to be in retirement when you stop working for a Contributing Employer and begin receiving a pension benefit from the Plan.

While you are retired, you will receive monthly pension checks from the Plan unless you return to work in Disqualifying Employment. The Plan's definition of Disqualifying Employment depends on whether you work before or after you reach normal retirement age.

### **Disqualifying Employment Before Normal Retirement Age**

Disqualifying Employment is any work in which you are:

- employed by any Contributing Employer in a job classification covered by a collective bargaining agreement; OR
- employed or self-employed in the same or related business of a Contributing Employer; OR
- employed or self-employed in any capacity which is under the jurisdiction of the Union, regardless of whether the employer has a collective bargaining agreement with the Union.

### **Disqualifying Employment After Normal Retirement Age**

Disqualifying Employment is any work:

- in which you are employed or self-employed in a job category covered by the collective bargaining agreement(s), regardless of whether the employer has a collective bargaining agreement with the Union, AND
- in which you work 40 or more hours per month, AND
- which is located in New York, New Jersey, Connecticut or Susquehanna, Pennsylvania

### **Suspension of Benefits**

Your pension will be suspended for each calendar month you are employed in Disqualifying Employment. If you need assistance in determining whether a job is considered to be Disqualifying Employment, please contact the Fund Office.

## **Providing Notice of Employment**

It's your responsibility to inform the Fund Office if you work in any employment, regardless of the nature of the employment or the number of hours of employment you may work in a month. You must notify the Fund Office, in writing, within 21 days after you begin work.

The notice to reinstate pension payments after a suspension must include your name, Social Security number, and the date on which you stopped working in Disqualifying Employment and the date you wish to have your pension reinstated. The Trustees may request written verification from your employer that your Disqualifying Employment has ended.

If timely notice is not given or if you misrepresent a fact, the Trustees have the right to presume that you worked in Disqualifying Employment. It's then your responsibility to submit proper evidence, as requested by the Trustees, to prove that the work is not Disqualifying Employment. The Trustees will determine if benefit payments will be suspended.

## **If You Were Paid Pension Benefits While You Were Working In Disqualifying Employment**

If you were paid a benefit during any month in which it should have been suspended for work in Disqualifying Employment, the Plan will recover that amount from your future benefit payments once your payments from the Plan resume. If you die before the Plan can recover the entire amount of those payments, then the pension payments to your surviving spouse or designated beneficiary will be reduced.

More specifically, overpayments attributable to payments made for any month(s) in which you had Disqualifying Employment shall be deducted from pension payments otherwise paid or payable subsequent to the period of suspension. A deduction shall not exceed 25% of the pension amount (before deduction), except that the Plan may withhold up to 100% of the first pension payment made upon resumption after a suspension. If you die before recoupment of overpayments has been completed, deductions shall be made from the benefits payable to your spouse or beneficiary subject to the 25% limitation on the rate of deduction.

## **Required Beginning Date**

All pensions must commence as of the later of the April 1 of the year following the year you attain age 70 ½, or the first day of the month you retire.

## **CLAIMS AND APPEALS PROCEDURES**

### **Filing of Claims**

All claims for benefits must be submitted on the application forms made available by the Fund Office. Applications submitted must be accompanied by any information or proof requested to process such claim for benefit.

If your application is denied (other than an application for a Disability Pension), in whole or in part, you will receive a written notice of the denial within 90 days after receipt of your application (unless special circumstances require up to an additional 90 days, in which case you will be notified of the delay and the expected date of a decision). In the case of Disability Pension applications, the decision will be made within 45 days (with the possibility of two 30-day extensions, in which case you would receive notice of a delay).

If your claim is denied, the notice of denial will describe (1) the specific reason for the denial; (2) specific reference to the pertinent Plan provisions on which the denial is based; (3) a description of any additional material or information necessary to perfect the claim and an explanation as to why such material and information is necessary; and (4) information regarding appeal procedures. If your Disability Pension application is denied, the denial notice will also include any internal rule, guideline, protocol or similar criterion relied upon in denying the claim, or a statement that such a rule, guideline protocol or criteria was relied upon and that a copy will be provided free of charge to the claimant upon request.

### **Appeal Procedure**

If your claim for a benefit has been denied, you may request a review of the denied claim within 60 days of receipt of notice of denial (180 days in the case of a denial of an application for a Disability Pension). If you or your authorized representative requests review, you will have the opportunity to review pertinent documents and submit issues and comments in writing.

An appeal must be made in writing and sent to: the Board of Trustees, Hollow Metal Pension Fund, 395 Hudson Street, New York, NY 10014.

## Decisions on Appeal

The Board of Trustees shall make its decision on your appeal within 60 days after receipt of the appeal unless special circumstances require a 60-day extension of time in which case you will be notified in advance of such extension. A decision shall then be rendered as soon as possible, but not later than 120 days after the receipt of the appeal.

The Board's decision shall be provided to you in writing. The notice of decision shall include specific reasons for the decision, and specific references to the particular Plan provisions on which the decision is based. In the case of Disability Pensions, the notice of denial shall also set forth any internal rule, guideline, protocol or similar criterion relied upon in denying the appeal or a statement that such a rule, guideline protocol or criteria was relied upon and that a copy will be provided to you free of charge upon request.

The decision of the Board of Trustees with respect to its review of your claim shall be final and binding upon you and all other persons and parties since the Trustees have exclusive authority and discretion to determine all questions of eligibility and entitlement under the Plan.

You may not file a lawsuit against the Plan unless all claims and appeals procedures have been exhausted. This includes claims for the recovery of benefits under the Plan, claims involving the enforcement of a Participant's rights under the Plan including the rights to future benefits. Lawsuits may only be brought in the Southern District of New York, and must be filed within 365 days from the date of the notice of denial of the appeal.

In addition, any legal or equitable action related to any other claims you may have against the Plan, the Board of Trustees, or any employee, fiduciary or representative of the Plan must be commenced within 365 days from the date that such claim arose and must be filed in the United States District Court for the Southern District of New York in New York County, New York. Such claims include, but are not limited to, claims for penalties for an alleged failure to provide requested documents, claims to clarify your rights to future benefits under the Plan, and any other claim to which the statute of limitations set forth in ERISA Section 413 does not apply.

## **OTHER IMPORTANT INFORMATION**

### **Non-Assignment Of Benefits**

In accordance with Federal law, the Plan does not allow a Pensioner or Participant to transfer his or her benefit by sale, assignment, or in any other way. Nor are benefits subject to claim based on any debt or contract the Participant or beneficiary may have, subject to three exceptions. This provision shall not apply to a Qualified Domestic Relations Order, a Federal tax levy, or in certain other circumstances where a fiduciary of the Fund defrauded the Fund as explained in more detail in the Plan Restatement.

### **What is a Qualified Domestic Relations Order?**

The Plan is required to comply with certain state court orders requiring distribution of a Participant's benefit under the Plan to his or her spouse or dependent in satisfaction of the Participant's alimony, marital property rights or dependent support obligations. A Qualified Domestic Relations Order ("QDRO") cannot change or alter the benefit provisions of the Plan. You may obtain, without charge, a copy of the Plan's procedures governing QDROs by contacting the Fund Office.

### **Keeping Your Address Current**

It is your responsibility to let the Fund Office know of any change to your address, especially if you have left Covered Employment and have a right to a vested pension benefit.

The Fund Office will make every reasonable effort to contact you, but if it can't locate you, your benefits may be delayed or forfeited.

### **What if I Or My Surviving Spouse or Designated Beneficiary Receives an Overpayment?**

If for any reason benefit payments are made to you in excess of the amount which is due to you, the Trustees are authorized to recover the amount of any overpayment (plus interest and costs). The Trustees have the (i) the right to reduce benefits payable in the future to the person who received the overpayment, (ii) the right to reduce benefits payable to a Surviving Spouse or other beneficiary who is, or may become entitled to receive benefits under the Plan following the death of that person, and /or (iii) the right to initiate a lawsuit or take such other legal action as may be necessary to recover any overpayment (plus interest and costs). If the overpayment is due to your Disqualifying Employment, the recovery of the overpayments shall be determined in accordance with the applicable rules described above in the section entitled "What If You Return to Work After Retirement?"



## **Incapacity**

If it's determined that you, your spouse, or beneficiary have a mental or physical incapacity and are unable to care for his/her financial affairs, the Trustees may in their discretion have benefit payments redirected to a legal guardian, or representative. If there is none, any benefits which are due may be used to care for his/her welfare in a manner as determined by the Trustees in their discretion.

## **Social Security Benefits**

In addition to the Pension Fund, Social Security provides you with another source of retirement income. During your career, you and your employer contribute to the cost of providing Social Security benefits.

You should contact your local Social Security Administration office within the three months before you plan to retire. That way your benefit from this Plan and your Social Security benefit can begin at the same time.

## **Withholding of Federal Income Tax**

When you begin to receive your pension, it must be reported as taxable income. Tax will be withheld depending on the amount of your monthly pension benefit unless you reject withholding on a written form filed with the Fund Office. Information will be given to you concerning withholding of income tax when you apply for your pension benefit.

## **What About Military Service?**

If you were actively employed in Covered Employment and had to leave for service in the armed forces of the United States, you will be granted Service Credit to the extent required by law. To protect your full rights after leaving military service, you must apply for re-employment with your employer within the time prescribed by law. Furthermore, you must bring your claim for Service Credit for required military service to the attention of the Trustees, and supply the evidence that the Trustees will need in order to determine your rights.

## Rollovers

The Internal Revenue Code permits you to avoid current taxation on any portion of the taxable amount of an eligible distribution by rolling over that portion into another qualified employer retirement plan that accepts rollover contributions, or into an Individual Retirement Account ("IRA"), a 403(b) annuity, or a government sponsored 457(b) plan. A Single Sum Benefit is an eligible distribution.

If the vested value of your accrued benefit is \$200 or more and you make a roll over election and provide the required information, the Plan will directly roll over all or a portion of the vested value of your accrued benefit either to:

1. the trustee of an IRA, or
2. the trustee of another employer's qualified plan (including a 403(b) or 457(b) plan) that accepts such rollovers) and if applicable, distribute the remaining amount directly to you, or
3. the trustee of a Roth IRA.

Amounts rolled over directly to the trustees mentioned in 1. or 2. above will not be subject to federal income tax in the year of distribution nor to federal income tax withholding. Amounts transferred to a Roth IRA are taxable in the year of transfer. If you choose to receive a portion of the vested value of your accrued benefit in cash while requesting the Plan to directly roll over the remainder, the amount you elect to have rolled over must equal not less than \$500.

Federal law requires that the Plan withhold for federal income tax 20% of the amount of a distribution which is actually received by you. This is not necessarily the tax you owe, but the amount of the required tax withholding. The amount which is not rolled over into an IRA or another qualified plan is subject to federal income tax in the year in which the distribution is received.

There are specific and technical qualifications and requirements set forth in the Internal Revenue Code that must be satisfied in order for your plan distribution to be eligible to be rolled over. If interested, you may obtain additional information on the establishment and maintenance of an IRA from the nearest Internal Revenue Service District Director's office. You will also receive a tax notice at the time you are paid a Single Sum Benefit. In addition, Single Sum Benefits distributed upon termination before age 55 are generally subject to a 10% penalty tax.

## WHAT HAPPENS IF THE PLAN TERMINATES?

It is anticipated that the Plan will remain in effect indefinitely. However, the Board of Trustees reserves the right to terminate, amend or modify the Plan.

Under Federal law, termination of this multi-employer defined benefit plan will occur as the result of:

- (1) cessation of the contractual obligation of all Contributing Employers to contribute to the Plan; or
- (2) the withdrawal of every Contributing Employer from the Plan; or
- (3) a Plan amendment, which provides that Participants will receive no credit for any purpose under the Plan for service with any Contributing Employer.

If it ever becomes necessary to terminate the Plan, the assets then held must be used on behalf of the Participants. In no event will any of the assets revert to any Employer or the Union. Upon termination of the Plan, the pension accrued under the Plan for each Participant who has vested as of the date of such termination shall be non-forfeitable.

Your pension benefits under this multi-employer plan are insured by the Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), a federal insurance agency. A multi-employer plan is a collectively bargained pension arrangement involving two or more unrelated employers, usually in a common industry.

Under the multi-employer plan program, the PBGC provides financial assistance through loans to plans that are insolvent. A multi-employer plan is considered insolvent if the plan is unable to pay benefits (at least equal to the PBGC's guaranteed benefit limit) when due.

The maximum benefit that the PBGC guarantees is set by law. Under the multi-employer program, the PBGC guarantee equals a participant's years of service multiplied by (1) 100% of the first \$11 of the monthly benefit accrual rate and (2) 75% of the next \$33. The PBGC's maximum guarantee limit is \$33.75 per month times a participant's years of service. For example, the maximum monthly guarantee for a retiree with 30 years of service would be \$1,072.50.

The PBGC guarantee generally covers: (1) normal and early retirement benefits; (2) disability benefits if you become disabled before the plan becomes insolvent; and (3) certain benefits for your survivors.

The PBGC guarantee generally does not cover: (1) benefits greater than the maximum guaranteed amount set by law; (2) benefit increases and new benefits based on plan provisions that have been in place for fewer than 5 years at the earlier of: (i) the date the plan terminates or (ii) the time the plan becomes insolvent; (3) benefits that are not vested because you have not worked long enough; (4) benefits for which you have not met all of the requirements at the time the Plan becomes insolvent; and (5) non-pension benefits, such as health insurance, life insurance, certain death benefits, vacation pay, and severance pay.

For more information about the PBGC and the benefits it guarantees, ask your plan administrator or contact the PBGC's Technical Assistance Division, 1200 K Street, N.W., Suite 930, Washington, D.C. 20005-4026 or call 202-326-4000 (not a toll-free number). TTY/TDD users may call the federal relay service toll-free at 1-800-877-8339 and ask to be connected to 1-800-736-2444. Additional information about the PBGC's website on the Internet at <http://www.pbtc.gov>.

## PLAN FACTS

<b>Official Plan Name</b>	Hollow Metal Pension Fund
<b>Employer Identification Number</b>	11-2758544
<b>Plan Number</b>	001
<b>Plan Year</b>	January 1 through December 31
<b>Type of Plan</b>	Defined Benefit Pension Plan
<b>Effective Date</b>	December 23, 1963
<b>Funding of Benefits</b>	Benefits are paid for entirely by Contributing Employers based on negotiated contribution rates.
<b>Trust</b>	Assets of the Plan are held in a trust fund established for the purpose of providing benefits to Participants and beneficiaries and paying reasonable administrative expenses of the Plan.
<b>Plan Sponsor, Administrator and Board of Trustees</b>	<p>The Fund is sponsored and administered by a Board of Trustees composed of Employer Trustees and Union Trustees, whose names appear in the beginning of this booklet. The business office address and telephone number of the Board of Trustees are:</p> <p style="text-align: center;">Board of Trustees Hollow Metal Pension Fund 395 Hudson Street New York, NY 10014 Telephone: 212-366-7881</p>
<b>Collective Bargaining Agreements and Contributing Employers</b>	<p>Employers make contributions to the Pension Plan in order to enable employees to participate in this Plan, as required by the Collective Bargaining Agreement between such Employers and the Union. A copy of the Agreement under which you work is available for inspection at the Fund Office.</p> <p>The names and addresses of Contributing Employers are also available at the Fund Office. Copies of the applicable Collective Bargaining Agreement, and the names and addresses of Contributing Employers are also available to Participants upon written request.</p>

**Agent for Service of Legal Process**

The agent for purposes of accepting service of legal process on behalf of the Plan is:

Board of Trustees  
Hollow Metal Pension Fund  
395 Hudson Street  
New York, NY 10014

## **YOUR RIGHTS UNDER ERISA**

As a participant of this Plan, you are entitled to certain rights and protections under the Employee Retirement Income Security Act of 1974 (ERISA). ERISA provides that all participants shall be entitled to:

### **Receive Information About Your Plan and Benefits**

- Examine, without charge, at the office of the Trustees and at other specified locations, such as worksites and union halls, all Plan documents, including your own collective bargaining agreements and a copy of the latest annual report (Form 5500 Series) filed by the Plan with the U.S. Department of Labor available at the Public Disclosure Room of the Employee Benefits Security Administration.
- Obtain, upon written request to the Trustees, copies of all documents governing the operation of the Plan including collective bargaining agreements, the latest annual report (Form 5500 Series) and updated summary plan description. The Trustees may make a reasonable charge for the copies.
- Receive a copy of the Annual Funding Notice.
- Obtain a statement telling you whether you have a right to receive a pension at normal retirement age and if so, what your benefits would be at normal retirement age if you stop working under the Plan now.
- If you do not have a right to a pension, the statement will tell you how many more years you have to work to get a right to a pension. This statement must be requested in writing and is not required to be given more than once every twelve months. The Plan must provide the statement free of charge.

### **Prudent Actions by Plan Fiduciaries**

In addition to creating rights for plan participants, ERISA imposes duties upon the people who are responsible for the operation of the employee benefit plan. The people who operate your Plan, called “fiduciaries” of the Plan, have a duty to do so prudently and in the interest of you and other Plan participants and beneficiaries.

No one, including your employer, your union, or any other person, may fire you or otherwise discriminate against you in any way to prevent you from obtaining your pension benefits or exercising your rights under ERISA.

## **Enforce Your Rights**

If your claim for a pension benefit is denied or ignored in whole or in part, you have a right to know why this was done, to obtain copies of documents relating to the decision without charge, and to appeal any denial, all within certain time schedules.

Under ERISA, there are steps you can take to enforce the above rights.

For instance, if you request a copy of Plan documents or the latest annual report from the Plan and do not receive them within 30 days, you may file suit in a Federal court in Manhattan (Southern District of New York) after exhausting claims procedures under the Plan. In such a case, the court may require the Trustees to provide the materials and pay you up to \$110 per day until you receive the materials, unless the materials were not sent because of reasons beyond the control of the Trustees.

If you have a claim for benefits, which is denied or ignored, in whole or in part, you may file suit in Federal court in Manhattan (Southern District of New York). In addition, if you disagree with the Plan's decision or lack thereof concerning the qualified status of a domestic relations order, you may file suit in a Federal court in Manhattan (Southern District of New York).

If it should happen that Plan fiduciaries misuse the Plan's money, or if you are discriminated against for asserting your rights, you may seek assistance from the U.S. Department of Labor, or you may file suit in a Federal court. The court will decide who should pay court costs and legal fees. If you are successful, the court may order the person you have sued to pay these costs and fees. If you lose, the court may order you to pay these costs and fees, for example, if it finds your claim is frivolous.

## **Assistance with Your Questions**

If you have any questions about your Plan, you should contact the Trustees. If you have any questions about this statement or about your rights under ERISA, you should contact the nearest office of the Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor, listed in your telephone directory or the Division of Technical Assistance and Inquiries. Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, D.C. 20210. You may also obtain certain publications about your rights and responsibilities under ERISA by calling the publications hotline of the Employee Benefits Security Administration.



Hollow Metal  
Pension Fund  
BENEFICIOS DE  
LOCAL 3127

395 Hudson Street  
New York, NY 10014  
Al 1 de abril de 2015

# DESCRIPCIÓN ABREVIADA DEL PLAN

**HOLLOW METAL PENSION FUND**

**BENEFICIOS DE LOCAL 3127**

**395 Hudson Street  
New York, NY 10014**

**Descripción abreviada del Plan**

**Al 1 de abril de 2015**

# **Hollow Metal Pension Fund**

**395 Hudson Street  
New York, NY 10014  
(212) 366-7881**

## **JUNTA DE FIDEICOMISO**

### **Agentes fiduciarios del Sindicato**

Joseph Geiger  
Michael Cavanaugh  
Robert Villalta  
Christopher Wallace

395 Hudson Street  
New York, NY 10014

### **Agentes fiduciarios del Empleador**

Vincent Gallo  
L.I.F. Industries, Inc.  
5 Harbor Park Drive  
Port Washington, NY 11050

Edmund Greco  
Yonkers Plywood  
P.O. Box 152  
Old Bridge, NJ 00857

Catherine Condon  
Manufacturing Woodworkers  
Association (MWA)  
1311 Mamaroneck Avenue  
Suite 170  
White Plains, NY 10605

## **CONSULTORÍA ACTUARIAL**

First Actuarial Consulting, Inc.

## **CONTABILIDAD**

Novak/Francella LLC

A todos los participantes:

El 1 de enero de 2008, el Fondo de pensión Local 3127 se fusionó con el Fondo de pensión Hollow Metal Pension Fund; tras la fusión, la entidad que se mantuvo fue Hollow Metal Pension Fund. La presente Descripción Abreviada del Plan (“SPD”, por sus siglas en inglés) describe los beneficios para los participantes cuyo empleo tiene cobertura a partir del 1 de abril de 2015 con Empleadores que tienen convenios colectivos de trabajo que requieren aportes al Fondo.

En este folleto, se describen las características principales del Plan. A medida que lo examine, aprenderá cómo se convierte en un participante del Plan, cuáles son sus beneficios y cómo se calculan. Asimismo, aprenderá cuándo tiene derecho a recibir una pensión y las diferentes maneras en que esta puede pagarse.

Lo instamos a leer este folleto atentamente y a compartirlo con su familia. Siempre que fue posible, se ha usado lenguaje cotidiano en su redacción. No obstante, es posible que determinado lenguaje le resulte técnico. Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con la oficina del Fondo.

Debido a que este es un resumen, no se incluyen todas las disposiciones del Plan. Ante cualquier tipo de conflicto entre los documentos del Plan y este resumen, regirán los documentos del Plan.

Este folleto se basa en las disposiciones del Plan vigentes el 1 de abril de 2015. Si usted abandonó el empleo con cobertura antes de esa fecha, es posible que algunas de las disposiciones del Plan que se describen en este folleto no se apliquen a su caso. En este caso, póngase en contacto con la oficina del Fondo.

Su Plan de pensión está diseñado para brindarle seguridad financiera durante sus años de jubilación. Esperamos que dedique cierto tiempo a obtener información sobre el Plan y el significado que tiene para usted durante la jubilación.

Atentamente.

La Junta de fideicomiso

# ÍNDICE

<b>Comunicaciones</b> .....	1
<b>Determinaciones e interpretaciones del Plan</b> .....	1
<b>Instrucciones para completar la solicitud de beneficios</b> .....	2
<b>¿De qué manera cuenta el tiempo en que usted trabaja?</b> .....	2
Cómo convertirse en participante.....	2
Cómo obtener horas de servicio .....	3
Cómo obtener crédito de pensión .....	3
Cómo obtener crédito por derechos adquiridos .....	4
Edad de jubilación normal .....	5
Interrupción de la continuidad del servicio de un año .....	5
Interrupción permanente de la continuidad del servicio.....	5
Licencia por maternidad/paternidad .....	6
<b>¿Cuándo es elegible para recibir una pensión?</b> .....	7
Tipos de pensiones .....	7
<b>¿Qué valor recibirá como beneficio de pensión?</b> .....	8
Pensión normal.....	8
Pensión reducida.....	9
Pensión por jubilación anticipada.....	9
Pensión por derechos adquiridos.....	10
Pensión por discapacidad .....	10
<b>¿Cuáles son las formas de pago?</b> .....	11
¿Quién se considera cónyuge?.....	11
Pensión para el participante y el cónyuge .....	11
Beneficio de aumento limitado a un año .....	12
Pensión de 60 meses garantizados .....	12
Beneficio por fallecimiento del jubilado .....	12
Designación del beneficiario .....	12

<b>¿Cuáles son los beneficios de sobreviviente del Plan antes de la jubilación?</b> .....	13
Beneficio para el cónyuge sobreviviente antes de la jubilación...	13
Beneficio por fallecimiento de 60 meses antes de la jubilación...	13
<b>¿Qué ocurre si regresa a trabajar luego de jubilarse?</b> .....	14
Empleo descalificante antes de la edad de jubilación normal .....	14
Empleo descalificante después de la edad de jubilación normal.	14
Suspensión de los beneficios .....	14
Cómo presentar un aviso de empleo .....	15
Si se le pagaron beneficios de pensión mientras estaba trabajando en un empleo descalificante .....	15
Fecha de inicio requerida .....	15
<b>Procedimientos de reclamaciones y apelaciones</b> .....	16
Presentación de reclamaciones .....	16
Procedimiento de apelación .....	16
Decisiones sobre la apelación.....	17
<b>Otra información importante</b> .....	18
Falta de asignación de beneficios .....	18
¿En qué consisten las órdenes de relaciones domésticas calificadas? .....	18
Cómo mantener el domicilio actualizado .....	18
¿Qué ocurre si yo, mi cónyuge sobreviviente o el beneficiario designado recibimos un pago en exceso? .....	18
Incapacidad .....	19
Beneficios del Seguro Social.....	19
Retención del impuesto federal sobre el ingreso .....	19
¿Qué ocurre con el servicio militar? .....	19
Reinversiones .....	20
<b>¿Qué ocurre si el Plan termina?</b> .....	21
<b>Información del Plan</b> .....	23
<b>Sus derechos en virtud de ERISA</b> .....	25

## **COMUNICACIONES**

Ningún funcionario, agente, representante ni empleado del Sindicato ni de ningún empleador será considerado agente o representante de la Junta de fideicomiso de Hollow Metal Pension Plan ni tampoco será considerado autorizado para realizar declaraciones verbales o escritas ni para asumir ninguna forma de compromiso que pueda depender de un empleador, empleado, cónyuge, beneficiario o dependiente. Tales declaraciones o compromisos solamente pueden estar a cargo de la Junta de fideicomiso en su capacidad oficial.

## **DETERMINACIONES E INTERPRETACIONES DEL PLAN**

En este folleto, se describen las características principales del Plan de pensión Local 3127. Ante cualquier tipo de conflicto entre la descripción de las disposiciones del Plan que figuran en este folleto y los documentos oficiales del Plan, regirán los documentos del Plan.

La Junta de fideicomiso es responsable de interpretar el Plan y tomar determinaciones en virtud de este. A fin de llevar adelante su responsabilidad, la Junta de fideicomiso tendrá autoridad exclusiva y pleno criterio para: determinar si una persona es elegible para recibir beneficios en virtud del Plan; determinar la cantidad de beneficios, si hubiere, del Plan a los que tiene derecho una persona; e interpretar todas las disposiciones y condiciones del Plan.

Todas las determinaciones e interpretaciones realizadas por los Agentes fiduciarios, o las personas que estos designen, de buena fe serán finales y vinculantes para toda persona que reclame beneficios en virtud del Plan; se las tratará con deferencia en todos los tribunales de justicia en la mayor medida en que lo permita la ley vigente; y ningún tribunal podrá rechazarlas ni anularlas, salvo que se determine que son arbitrarias y variables, o que se redactaron de mala fe.

El material incluido en este folleto solamente tiene la finalidad de brindar una descripción general e ilustraciones. El Acuerdo y la declaración de fideicomiso (y sus enmiendas) que estableció el Plan y la Reformulación del Plan adoptada por la Junta de fideicomiso rigen todos los aspectos de la administración, la cobertura, la elegibilidad, la finalización y todos los demás asuntos relacionados. Estos documentos están disponibles para su análisis en la oficina del Fondo. Ante la presencia de un conflicto entre el material y la información que figuran en la presente SPD y los documentos antes descritos, regirán y se aplicarán los documentos oficiales del Plan.

## INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA SOLICITUD DE BENEFICIOS

**Importante:** no se pagarán beneficios de pensión por ningún período si no se cuenta con la solicitud completa. La falta de presentación de una solicitud oportuna puede derivar en una demora en la recepción de los beneficios y la posible pérdida de los pagos mensuales a los cuales, de otro modo, usted podría tener derecho.

Presente su solicitud 90 días antes de la fecha en que desea que comience su pensión.

Para las jubilaciones por discapacidad, presente su solicitud lo antes posible. **No** espere hasta recibir la concesión de discapacidad del Seguro Social.

Los formularios de solicitud de beneficios pueden obtenerse en la oficina del Fondo en la siguiente dirección:

395 Hudson Street  
New York, NY 10014  
Teléfono: (212) 366-7881

Todos los formularios de solicitud deben completarse y devolverse a la oficina del Fondo para que la Junta de fideicomiso determine el derecho a recibir los beneficios.

Si presenta una solicitud incompleta o una solicitud que carece de los documentos de respaldo requeridos, se le notificará respecto de los requisitos necesarios para completar su solicitud. Su solicitud se considerará “presentada” tan pronto como esté lo suficientemente completa como para permitir su procesamiento.

### ¿DE QUÉ MANERA CUENTA EL TIEMPO EN QUE USTED TRABAJA?

El tiempo en que usted trabaja en un empleo con cobertura cuenta de varias maneras importantes. Cuenta al momento de convertirse en participante del Plan y de determinar si es elegible para obtener un beneficio. En virtud de este Plan, usted obtiene horas de servicio, créditos de pensión y crédito por derechos adquiridos por el tiempo en que trabaja.

#### **Cómo convertirse en participante**

Usted es elegible para participar en el Plan a partir del 1 de enero o el 1 de julio una vez que completa al menos 1,000 *horas de servicio* con un Empleador contribuyente durante un período de 12 meses consecutivos.



## Cómo obtener horas de servicio

Usted obtiene una *hora de servicio* por cada hora que le pagan o por la que tiene derecho a recibir un pago del empleador por las tareas realizadas en el *empleo con cobertura*. Esto incluye el tiempo por feriados pagos, vacaciones pagas y discapacidad según lo determinan la Ley Estatal de Beneficios por Discapacidad y la Indemnización por accidentes y enfermedades laborales (se pueden tener en cuenta solo hasta 501 horas por cada período continuo en el cual no se realizan tareas). Las horas extraordinarias se cuentan como horas ordinarias.

Se denomina *empleo con cobertura* al trabajo que se encuentra en una clasificación de trabajos en virtud de un convenio colectivo de trabajo entre Local 2790 (anteriormente, Local 3127) del Consejo de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de Estados Unidos correspondiente al distrito de la ciudad de Nueva York e inmediaciones y un Empleador contribuyente, lo que requiere que este aporte al Plan.

## Cómo obtener crédito de pensión

Sus años de crédito de pensión determinan el tipo de pensión a la que tendrá derecho cuando se jubile. Existen dos tipos de créditos de pensión que puede obtener: *crédito por servicios futuros* y *crédito por servicios pasados*.

Usted obtiene:

- *Crédito por servicios futuros* a partir de la fecha en que el empleador comenzó a realizar aportes al Plan en su nombre.
- *Crédito por servicios pasados* por el período en el que trabajó para el empleador inmediatamente antes de que este comenzara a aportar al Plan.

**Crédito de pensión (*crédito por servicios futuros*)**. Su crédito de pensión se determina de conformidad con el siguiente programa:

<b>HORAS DE SERVICIO EN UN EMPLEO CON COBERTURA EN UN AÑO CALENDARIO</b>	<b>CRÉDITO DE PENSIÓN OBTENIDO</b>
Menos de 350	0
350, pero menos de 700	1/4
700, pero menos de 1,000	1/2
1,000, pero menos de 1,400	3/4
1,400 horas o más	1

Por ejemplo:

Martha comenzó a trabajar en un empleo con cobertura el 1 de enero de 2009. Al 31 de diciembre de 2013, obtuvo los siguientes créditos de pensión sobre la base de sus horas de servicio en cada año calendario:

Fechas de empleo por año calendario	Horas de servicio	Crédito de pensión obtenido
2009	750	1/2
2010	650	1/4
2011	1,000	3/4
2012	1,450	1
2013	1,401	1

Martha obtuvo un total de 3 años y 1/2 de crédito de pensión por sus horas de servicio en un empleo con cobertura entre los años 2009 y 2013.

**Crédito de pensión (crédito por servicios pasados) por el empleo antes de que el Empleador realice los aportes al Plan.** Usted obtiene un año de crédito por servicios pasados por cada año en el que trabajó al menos 1,000 horas en trabajos cubiertos por un convenio colectivo de trabajo entre el Sindicato y un empleador, siempre que usted obtenga cinco años de crédito por servicios futuros. El crédito se otorga solamente por el *empleo continuo*, es decir, el período inmediatamente previo al de los aportes del empleador al Plan sin despido ni interrupción de la continuidad del servicio. Si realizó una interrupción de un año calendario, no se le otorgarán créditos por los años anteriores a tal interrupción. Una vez más, tenga en cuenta que el crédito por servicios pasados solamente contará una vez que obtenga cinco años de crédito por servicios futuros.

Debido a que puede resultar difícil comprobar un empleo pasado, es posible que los Agentes fiduciarios realicen una presunción en caso de que usted no pueda brindar evidencia. Se lo considerará elegible para recibir crédito por servicios pasados si era miembro del Sindicato el día en que se exigió inicialmente a su empleador que realizara los aportes al Plan correspondientes a todo el período de su *membresía continua* en el Sindicato. Las normas para la *membresía continua* son las mismas que se describieron anteriormente para el empleo continuo.

### **Cómo obtener crédito por derechos adquiridos**

Cuando usted tiene derechos adquiridos en el Plan, tiene derecho a recibir un beneficio de pensión de este Plan en el momento de la jubilación. Usted tiene derechos adquiridos plenos en el Plan (es decir, que tiene el derecho irrevocable a recibir una pensión) una vez que obtiene cinco años de crédito por derechos adquiridos.

Obtiene crédito por derechos adquiridos al mismo tiempo que obtiene crédito de pensión, pero la cantidad de horas de servicio que necesita para obtener crédito por derechos adquiridos es diferente de la necesaria para obtener crédito de pensión.

Obtiene un año de crédito por derechos adquiridos por cada año calendario en el que completa 1,000 horas de servicio.

### **Edad de jubilación normal**

La *edad de jubilación normal* es a los 65 o en su quinto aniversario de la participación en el Plan, la fecha posterior.

### **Interrupción de la continuidad del servicio de un año**

Se denomina *interrupción de la continuidad del servicio* al año calendario en el que usted trabaja menos de 350 horas de servicio.

La interrupción de la continuidad del servicio de un año puede resolverse obteniendo un año de crédito por derechos adquiridos antes de incurrir en una interrupción permanente de la continuidad del servicio. Es decir que si tiene una interrupción de la continuidad del servicio de un año y en el siguiente año calendario obtiene un año de servicio por derechos adquiridos, la interrupción de la continuidad del servicio de un año no se tiene en cuenta.

*Por ejemplo:*

Entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2011, Dan obtuvo dos años de crédito por derechos adquiridos por las horas de servicio en un empleo con cobertura. Durante 2012, Dan tuvo una interrupción de la continuidad del servicio de un año porque trabajó solamente 300 horas. Durante 2013, trabajó 1,000 horas en un empleo con cobertura. Debido a que Dan obtuvo un año de crédito por derechos adquiridos antes de realizar una interrupción permanente de la continuidad del servicio, la interrupción de la continuidad del servicio de un año no se tiene en cuenta.

### **Interrupción permanente de la continuidad del servicio**

Es posible perder de manera permanente todos los años acumulados de crédito de pensión y crédito por derechos adquiridos antes de que tenga menos de cinco años de crédito por derechos adquiridos y si tiene demasiadas interrupciones consecutivas de la continuidad del servicio de un año. Esto se denomina *interrupción permanente de la continuidad del servicio*.

Si esto ocurre, una vez más debe cumplir con los requisitos de elegibilidad antes de poder obtener crédito de pensión como nuevo participante. Las normas que determinan si tiene una interrupción permanente de la continuidad del servicio dependen de los años en los que se producen las interrupciones de la continuidad del servicio.

Tiene una interrupción permanente de la continuidad del servicio y pierde todos los años previos de crédito de pensión y crédito por derechos adquiridos si presenta cinco interrupciones consecutivas de la continuidad del servicio de un año y tiene menos de cinco años de crédito por derechos adquiridos.

*Por ejemplo:*

Terry obtuvo cuatro años de crédito de pensión y cuatro años de crédito por derechos adquiridos entre 2002 y 2005. Abandonó el empleo con cobertura durante dos años. Cuando Terry retomó el empleo con cobertura en 2008, trabajó un total de 550 horas. Debido a que Terry se ausentó del trabajo durante menos de cinco años, no tuvo una interrupción permanente de la continuidad del servicio. Recuperó los cuatro años de crédito de pensión y los cuatro años de crédito por derechos adquiridos después de trabajar 1,000 horas en un año calendario en un empleo con cobertura.

### **Licencia por maternidad/paternidad**

En las siguientes situaciones, se le otorgará un máximo de 350 horas de servicio con fines relacionados con el crédito por derechos adquiridos a fin de evitar una interrupción de la continuidad del servicio de un año debido a la ausencia por lo siguiente:

- Embarazo
- El nacimiento de un hijo
- La colocación de un menor en adopción.
- El cuidado de un menor inmediatamente después del nacimiento o la colocación en adopción.

## ¿CUÁNDO ES ELEGIBLE PARA RECIBIR UNA PENSIÓN?

A continuación, se describen los tipos de pensiones que ofrece el Plan y los requisitos de elegibilidad para cada uno. Si cumple con estos requisitos de elegibilidad, podrá comenzar a recibir un beneficio de pensión cuando se jubile.

Solamente tiene derecho a recibir un tipo de pensión. Use el siguiente cuadro para determinar qué beneficio se aplica a su caso y luego revise la sección titulada “¿Qué valor recibirá como beneficio de pensión?”

<b>TIPO DE PENSIÓN</b>	<b>REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD</b>
<b>Pensión normal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• tiene, al menos, 65 años; y</li><li>• tiene, al menos, 25 años de crédito de pensión de los cuales al menos cinco corresponden a crédito por servicios futuros.</li></ul>
<b>Pensión reducida</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• tiene, al menos, 65 años; y</li><li>• tiene, al menos, entre 10 y 25 años de crédito de pensión de los cuales al menos cinco corresponden a crédito por servicios futuros.</li></ul>
<b>Pensión por jubilación anticipada</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• tiene, al menos, 55 años; y</li><li>• tiene, al menos, 15 años de crédito de pensión de los cuales al menos cinco corresponden a crédito por servicios futuros.</li></ul>
<b>Pensión por derechos adquiridos* (para iniciar en la edad de jubilación normal)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• tiene, al menos, 5 años de crédito por derechos adquiridos; o</li><li>• tiene, al menos, 65 años de edad o bien, si es mayor, es el quinto aniversario de su participación.</li></ul>
<b>Pensión por discapacidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• tiene, al menos, 15 años de crédito de pensión de los cuales al menos cinco corresponden a crédito por servicios futuros; y</li><li>• trabajó en un empleo con cobertura durante, al menos, 350 horas durante los años calendario combinados en los que quedó discapacitado y el año calendario inmediatamente anterior al año del inicio de su discapacidad;</li><li>• tiene una discapacidad total y permanente durante, al menos, cinco meses continuos;</li><li>• presenta una solicitud completa; y</li><li>• presenta la Carta de concesión de discapacidad del Seguro Social.</li></ul>

## ¿QUÉ VALOR RECIBIRÁ COMO BENEFICIO DE PENSIÓN?

### Pensión normal

El monto de la pensión normal se calcula sobre la base de la tasa de aporte por hora más alta por la cual obtenga, al menos,  $\frac{1}{4}$  de crédito de pensión.

El monto mensual de su pensión normal figura en la Tabla 1 a continuación. Si no se muestra su tasa, entonces el monto mensual de su pensión normal se calculará de manera que sea proporcional a las demás tasas de aporte. Si no está seguro sobre la tasa de aporte por hora que realiza o ha realizado su empleador en su nombre, o bien si se jubiló antes del 1 de enero de 1995, póngase en contacto con la oficina del Fondo.

**Si se jubila después del 1 de enero de 1995 y se realizaron aportes al Plan en su nombre después del 1 de enero de 1995**, su pensión normal se determinará tal como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1

TASA DE APORTE POR HORA MÁS ALTA	MONTO MENSUAL DE LA PENSIÓN NORMAL
15 ¢ X 100 X 16 =	240.00
20 ¢ X 100 X 16 =	320.00
25 ¢ X 100 X 16 =	400.00
30 ¢ X 100 X 16 =	480.00
60 ¢ X 100 X 16 =	960.00
75 ¢ X 100 X 16 =	1200.00
85 ¢ X 100 X 16 =	1360.00
\$1.30 X 100 X 16 =	2080.00

Por cada aumento de 0.05 ¢ en los aportes, el monto mensual de su pensión normal aumenta \$80.00.

*Por ejemplo:*

Al se jubiló de un empleo con cobertura el 1 de febrero de 2012 a los 65 años de edad después de obtener 25 años de crédito de pensión. Su tasa de aporte por hora más alta es de 85 ¢. Debido a que los aportes en nombre de Al se

realizaron después del 1 de enero de 1995, su beneficio de pensión normal mensual es de \$1,360.

### **Pensión reducida**

La pensión reducida se ajusta de manera descendente a partir del monto de la pensión normal para dar cuenta de sus años de crédito de pensión que son menos de 25, de la siguiente manera:

$$\begin{array}{r} \text{Años de crédito de pensión} \div 25 \\ \times \\ \text{Monto mensual de la pensión normal} \end{array}$$

Su beneficio de pensión se redondeará al siguiente monto en dólares entero más alto. El monto mensual mínimo de la pensión reducida es de \$100.

*Por ejemplo:*

Cuando Frank se jubiló de un empleo con cobertura el 1 de marzo de 2012, tenía 20 años de crédito de pensión (de los cuales al menos 5 correspondían a crédito por servicios futuros) y su tasa de aporte era de 85 ¢ por hora. Su beneficio mensual de pensión normal sería de \$1,360 si este contara con 25 años de crédito de pensión.

$$\begin{array}{l} (20 \text{ años de crédito de pensión} \div 25) \times \$1,360 \\ 0.8 \times \$1,360 = \$1,088 \end{array}$$

El beneficio mensual de pensión reducida de Frank es de \$1,088.

Su cálculo real depende de la fecha de la jubilación, la fecha en que obtuvo por última vez una hora de servicio, la cantidad de créditos de pensión que tiene y las fechas en las que se realizaron los aportes en su nombre.

### **Pensión por jubilación anticipada**

La pensión por jubilación anticipada se ajusta de manera descendente a partir del monto de la pensión normal o reducida, el que corresponda. La reducción es de ½ % (0.005) por cada mes que le falte para cumplir 65 años en el momento del inicio de la pensión. El ajuste se realiza para dar cuenta del período más prolongado en que se espera que reciba un beneficio de pensión del Plan. El monto mensual se redondea al siguiente monto en dólares entero más alto.

*Por ejemplo:*

Cuando Ted se jubiló el 1 de febrero de 2008 a los 63 años, había obtenido 25 años de crédito de pensión de los cuales al menos cinco correspondían a crédito por servicios futuros. Su tasa de aporte por hora más alta era de 30 ¢. Si se usa la Tabla 1, su beneficio de pensión normal sería de \$480 a la edad de 65. Su beneficio de pensión por jubilación anticipada se determinó de la siguiente manera:

Monto de la pensión normal a los 65 años = \$480

24 (meses faltantes para cumplir 65 años) x 0.005 = 0.12

Factor de reducción: 0.12 x \$480 = \$57.60

Pensión por jubilación anticipada: \$480 - \$57.60 = \$422.40/mes

### **Pensión por derechos adquiridos**

El monto del beneficio de pensión por derechos adquiridos se basa en sus años de crédito de pensión. Se calcula del mismo modo que la pensión reducida.

### **Pensión por discapacidad**

El monto mensual de la pensión por discapacidad es equivalente al de la pensión normal o reducida que tendría derecho a recibir a los 65 años.

El pago de los beneficios por discapacidad comenzará después de los primeros seis meses de su discapacidad. Continuará siempre que continúe teniendo una discapacidad permanente y total. Si ya no presenta una discapacidad permanente y total, la pensión por discapacidad finalizará el primer mes posterior a la finalización de la discapacidad.

Debe notificar al Fondo si reanuda el trabajo en este sector o en un sector relacionado mientras cobra una pensión por discapacidad. Si no proporciona la notificación requerida, los Agentes fiduciarios, a su exclusivo criterio, pueden interrumpir su beneficio de pensión por discapacidad durante hasta 12 meses. Esta suspensión se agrega a la suspensión durante el período en el que reanuda el trabajo.

El beneficio de pensión por discapacidad continuará todos los meses hasta que ya no presente la discapacidad o cumpla 65 años. Si reanuda el trabajo, obtendrá nuevo crédito de pensión desde ese día en adelante y se restituirá el crédito de pensión y el crédito por derechos adquiridos que obtuvo antes de la discapacidad. A los 65 años, incluso si continúa con la discapacidad, la pensión se considerará normal o reducida.



## ¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE PAGO?

Está previsto que la pensión se le pague mensualmente por el resto de su vida y la de su cónyuge, en caso de que haya contraído matrimonio. A continuación, se describen las formas de pago. Desde el punto de vista actuarial, todas las formas de beneficio son equivalentes entre sí.

### ¿Quién se considera cónyuge?

Su cónyuge es la persona con quien usted está legalmente casado en virtud de la ley vigente. En el caso de un matrimonio del mismo sexo, se lo considera legalmente casado con su cónyuge si contrajo matrimonio legalmente en un estado u otra jurisdicción nacional o extranjera cuyas leyes autorizan el matrimonio entre dos personas del mismo sexo, incluso si ahora reside en una jurisdicción que *no* reconoce los matrimonios del mismo sexo.

### Pensión para el participante y el cónyuge

Si, en el momento de su jubilación, usted y su cónyuge están casados, su pensión se le pagará automáticamente como una pensión para el participante y el cónyuge. Con esta forma de pago, recibirá un beneficio mensual reducido pagadero durante su vida. En el momento de su muerte, su cónyuge recibirá un beneficio mensual igual al 50 % o el 75 % del monto de su beneficio mensual por el resto de su vida en caso de que este le sobreviva y hayan estado casados al menos un año antes de que usted muera.

A fin de proporcionar esta cobertura para su cónyuge, se reduce el monto de su pensión. El monto exacto de la reducción depende de su edad y de la de su cónyuge en el momento de la jubilación. Debido a que las reducciones varían de un caso al otro, la oficina del Fondo le proporcionará los montos reales sobre la base de su situación antes de la jubilación.

#### *Por ejemplo:*

Quando Chris se jubiló a los 65 años, su cónyuge tenía 60. Su beneficio de pensión normal de \$480 por mes se redujo a \$422 por mes de por vida a fin de brindar una pensión para el participante y el cónyuge. Cuando él murió, su cónyuge recibió un 50 % de este beneficio, o \$211 por mes, por el resto de su vida.

Si usted está casado, la oficina del Fondo le proporcionará una explicación por escrito de las condiciones del beneficio para el participante y el cónyuge, y su efecto financiero en el pago mensual. Usted y su cónyuge pueden rechazar la pensión para el participante y el cónyuge y optar por la pensión de 60 meses garantizados que se describe a continuación.

Una vez que comienza el pago, el monto de su beneficio no cambiará incluso si su cónyuge muere o se divorcian, de conformidad con el beneficio de aumento limitado a un año que se describe a continuación. No obstante, si su cónyuge muere o se divorcian **antes** del inicio de los pagos de la pensión, se cancela la pensión para el participante y el cónyuge, y esta se le comenzará a pagar como una pensión de 60 meses garantizados tal como se describe en la próxima sección.

### **Beneficio de aumento limitado a un año**

La siguiente excepción se aplica a la norma vigente de otro modo que establece que no puede cambiar su forma de pensión luego del inicio de los beneficios. Si su cónyuge muere antes de usted durante el primer año en el que está recibiendo el beneficio de pensión, se cancela la pensión para el participante y el cónyuge. Entonces, su pensión continuará con el monto no ajustado por el resto de su vida.

### **Pensión de 60 meses garantizados**

Si usted es soltero (o está casado y rechaza adecuadamente la pensión para el participante y el cónyuge), su pensión se pagará automáticamente según el monto total durante toda su vida. El Plan garantiza que realizará, al menos, 60 pagos mensuales. Si usted muere antes de haber recibido los 60 pagos mensuales, el beneficiario designado continuará recibiendo los pagos mensuales hasta alcanzar el total de 60. Esto incluye los pagos que se le realicen tanto a usted como a su beneficiario.

### **Beneficio por fallecimiento del jubilado**

Si usted muere después de jubilarse, se le pagará un beneficio por fallecimiento de \$5,000 al beneficiario designado. Este beneficio se agregará a los beneficios pagados en virtud de la pensión para el participante y el cónyuge o de la pensión de 60 meses garantizados. (Si el beneficio no se reclama después de cinco años, se pierde el derecho).

### **Designación del beneficiario**

Debe notificar a la oficina del Fondo, por escrito, respecto de la persona a la que le gustaría designar como beneficiario en el formulario que se le proporcione allí. Puede cambiar la designación de su beneficiario en cualquier momento antes de jubilarse y recibir el pago de beneficios. Si está casado, debe proporcionar el consentimiento legalizado de su cónyuge si designa a un beneficiario que no sea este. Si es soltero, puede designar a cualquier persona que desee como beneficiario. La designación del beneficiario solamente se aplica si opta por la pensión de 60 meses garantizados y en caso de que el beneficio por fallecimiento del jubilado de \$5,000 sea pagadero.

## **¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE SOBREVIVIENTE DEL PLAN ANTES DE LA JUBILACIÓN?**

Además de brindar protección a los sobrevivientes de los participantes jubilados, el Plan también ofrece protección financiera a los sobrevivientes de los participantes que mueren antes de jubilarse.

### **Beneficio para el cónyuge sobreviviente antes de la jubilación**

Es posible que su cónyuge sobreviviente sea elegible para recibir una pensión mensual si usted muere antes de jubilarse. Su cónyuge es elegible para recibir un beneficio en el momento de su muerte en los siguientes casos:

- Si usted no presentó un rechazo por escrito de la pensión para el participante y el cónyuge
- Si usted está casado con el cónyuge sobreviviente durante, al menos, doce meses completos inmediatamente antes de la muerte.
- Si usted es elegible para recibir un beneficio de pensión normal, reducida, por jubilación anticipada o por derechos adquiridos.

Si usted tiene derecho a recibir un beneficio de pensión normal, reducida o por jubilación anticipada, o bien una pensión por derechos adquiridos y ha obtenido al menos 15 créditos de pensión, el beneficio para el cónyuge sobreviviente antes de la jubilación será igual al 100 % del beneficio al que usted tendría derecho si se hubiera jubilado el día antes de su muerte y si este estuviera reducido por una pensión para el participante y el cónyuge del 50 %. El beneficio de pensión mensual para su cónyuge sobreviviente comenzará el primer día del mes posterior al de su muerte.

Si usted tiene derecho a recibir una pensión por derechos adquiridos y ha obtenido menos de 15 créditos de pensión en el momento de su muerte, el beneficio para el cónyuge sobreviviente antes de la jubilación será igual al 100 % del 50 % de la pensión para el participante y el cónyuge, al cual usted habría tenido derecho si se hubiera jubilado el día antes de su muerte. El beneficio de pensión mensual para su cónyuge sobreviviente comenzará el primer día del mes posterior al mes en que usted habría alcanzado la edad de jubilación normal.

### **Beneficio por fallecimiento de 60 meses antes de la jubilación**

Si está soltero en el momento de su muerte o ha rechazado la pensión para el participante y el cónyuge, y cumple con los requisitos de elegibilidad para recibir una pensión normal, reducida o por jubilación anticipada, pero fallece antes de solicitar la pensión, su beneficiario recibirá 60 pagos de beneficio mensual garantizados. El monto de la pensión de su sobreviviente se calculará como si usted se hubiese retirado el día antes de su muerte.

Este beneficio por fallecimiento antes de la jubilación también se aplicará si usted es elegible para recibir una pensión por derechos adquiridos. La pensión del sobreviviente comenzará cuando usted habría alcanzado la edad de jubilación normal.

## **¿QUÉ OCURRE SI REGRESA A TRABAJAR LUEGO DE JUBILARSE?**

El Plan de pensión le ofrece un beneficio una vez que se jubila. Se considera que se ha jubilado cuando deja de trabajar para un Empleador contribuyente y comienza a recibir un beneficio de pensión del Plan.

Durante la jubilación, recibirá cheques de pensión mensuales por parte del Plan a menos que regrese a trabajar a un empleo descalificante. La definición de empleo descalificante del Plan depende de si usted trabaja antes o después de haber alcanzado la edad de jubilación normal.

### **Empleo descalificante antes de la edad de jubilación normal**

Se denomina empleo descalificante a cualquier trabajo en el que usted:

- Está empleado por un Empleador contribuyente en una clasificación de trabajo cubierta por un convenio colectivo de trabajo.
- Está empleado o es trabajador independiente en el mismo negocio que el Empleador contribuyente, o bien en un negocio relacionado.
- Está empleado o es trabajador independiente en cualquier condición bajo la jurisdicción del Sindicato, independientemente de que el empleador haya celebrado un convenio colectivo de trabajo con el Sindicato.

### **Empleo descalificante después de la edad de jubilación normal**

Se denomina empleo descalificante a todo trabajo:

- En el cual está empleado o es trabajador independiente en una categoría de trabajo cubierta por los convenios colectivos de trabajo, independientemente de que el empleador haya celebrado un convenio colectivo de trabajo con el Sindicato.
- En el cual usted trabaja 40 horas o más por mes.
- Que se encuentra en Nueva York, Nueva Jersey, Connecticut o Susquehanna, Pensilvania.

### **Suspensión de beneficios**

Su pensión se suspenderá por cada mes calendario en el que esté empleado en un empleo descalificante. Si necesita asistencia para determinar si un trabajo se considera empleo descalificante, póngase en contacto con la oficina del Fondo.

## **Cómo presentar un aviso de empleo**

Es su responsabilidad informar a la oficina del Fondo si trabaja en algún empleo, independientemente de la naturaleza del empleo o de la cantidad de horas de empleo que puede trabajar en un mes. Debe notificar a la oficina del Fondo, por escrito, en el plazo de los 21 días del inicio del trabajo.

El aviso para restituir los pagos de la pensión después de una suspensión debe incluir su nombre, número del Seguro Social, la fecha en la que dejó de trabajar en un empleo descalificante y la fecha en la que desea que se restituya la pensión. Los Agentes fiduciarios pueden solicitar una verificación por escrito del empleador que indique la finalización del empleo descalificante.

Si no se envía un aviso oportuno o si usted tergiversa la información, los Agentes fiduciarios tienen el derecho a suponer que trabajaba en un empleo descalificante. Luego, es su responsabilidad enviar evidencia adecuada, según lo soliciten los Agentes fiduciarios, para demostrar que el trabajo no es un empleo descalificante. Los Agentes fiduciarios determinarán si se suspenderán los pagos del beneficio.

## **Si se le pagaron beneficios de pensión mientras estaba trabajando en un empleo descalificante**

Si se le pagó un beneficio durante algún mes en el cual este debería haberse suspendido por un trabajo en un empleo descalificante, el Plan recuperará ese monto de sus pagos de beneficios futuros una vez que se reanuden los pagos del Plan. Si muere antes de que el Plan pueda recuperar la totalidad de esos pagos, entonces se reducirán los pagos de pensión a su cónyuge sobreviviente o beneficiario designado.

Más específicamente, los pagos en exceso atribuibles a los pagos realizados por cualquier mes en el cual estuvo en un empleo descalificante se deducirán de los pagos de la pensión pagados de otro modo o pagaderos luego del período de suspensión. Una deducción no debe superar el 25 % del monto de la pensión (antes de la deducción), salvo que el Plan pueda retener hasta el 100 % del primer pago de la pensión realizado luego de la reanudación posterior a una suspensión. Si muere antes de que haya finalizado la recuperación de los pagos en exceso, las deducciones se realizarán de los beneficios pagaderos a su cónyuge o beneficiario, y estarán sujetas al límite del 25 % en la tasa de deducción.

## **Fecha de inicio requerida**

Todas las pensiones deben comenzar el 1 de abril del año posterior al que usted cumple 70 años y  $\frac{1}{2}$  o el primer día del mes de su jubilación, la fecha que sea posterior.

## PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIONES Y APELACIONES

### Presentación de reclamaciones

Todas las reclamaciones por beneficios deben presentarse en los formularios de solicitud disponibles en la oficina del Fondo. Las solicitudes presentadas deben estar acompañadas por cualquier información o evidencia solicitada para procesar dicha reclamación para su beneficio.

Si se rechaza su solicitud (que no sea una solicitud para una pensión por discapacidad), en totalidad o en parte, recibirá un aviso por escrito del rechazo en el plazo de los 90 días posteriores a la recepción de su solicitud (a menos que circunstancias especiales requieran hasta 90 días adicionales, en cuyo caso se le notificará respecto de la demora y la fecha prevista de la decisión). En el caso de las solicitudes de pensión por discapacidad, la decisión se tomará en el plazo de 45 días (con la posibilidad de dos extensiones de 30 días, en cuyo caso recibirá un aviso de demora).

Si se rechaza su reclamación, el aviso de rechazo describirá (1) el motivo específico del rechazo; (2) referencia específica a las disposiciones pertinentes del Plan sobre las que se basa el rechazo; (3) una descripción del material o la información adicionales necesarios para perfeccionar el reclamo y una explicación sobre por qué se necesitan el material y la información; y (4) información sobre los procedimientos de apelación. Si se rechaza su solicitud de pensión por discapacidad, el aviso de rechazo también incluirá toda norma, pauta, protocolo o criterio similar interno sobre el que se base el rechazo de la reclamación, o bien una declaración que indique que dicha norma, pauta, protocolo o criterio se usó como base y que se entregará una copia sin cargo al solicitante según lo demande.

### Procedimiento de apelación

Si su reclamo por un beneficio se rechazó, puede solicitar una revisión de la reclamación rechazada en el plazo de los 60 días de la recepción del aviso de rechazo (180 días en caso de un rechazo de una solicitud de pensión por discapacidad). Si usted o su representante autorizado solicita una revisión, tendrá la oportunidad de revisar los documentos pertinentes, y de presentar los problemas y comentarios por escrito.

Las apelaciones deben realizarse por escrito y enviarse a: Board of Trustees, Hollow Metal Pension Fund, 395 Hudson Street, New York, NY 10014.

## **Decisiones sobre la apelación**

La Junta de fideicomiso tomará su decisión respecto de la apelación en el plazo de los 60 días de haberla recibido, a menos que debido a ciertas circunstancias especiales se requiera una extensión de 60 días, en cuyo caso se le notificará de manera anticipada al respecto. Se deberá presentar una decisión lo antes posible, pero no más de 120 días después de la recepción de la apelación.

La decisión de la Junta se le entregará por escrito. El aviso de la decisión deberá incluir los motivos específicos de la decisión y referencias específicas a las disposiciones particulares del Plan sobre las cuales se basa la decisión. En el caso de las pensiones por discapacidad, el aviso de rechazo también deberá indicar toda norma, pauta, protocolo o criterio similar interno sobre el que se base el rechazo de la apelación, o bien una declaración que indique que dicha norma, pauta, protocolo o criterio se usó como base y que se le entregará una copia sin cargo según lo demande.

La decisión de la Junta de fideicomiso respecto de su revisión de la reclamación será final y vinculante para usted y todas las demás personas y partes, debido a que los Agentes fiduciarios cuentan con la autoridad y el criterio exclusivos para determinar todas las cuestiones de elegibilidad y adquisición de derechos en virtud del Plan.

No podrá presentar una demanda en contra el Plan, a menos que haya agotado todas las vías de reclamación y apelación. Esto incluye las reclamaciones para la recuperación de los beneficios en virtud del Plan, reclamaciones que implican la aplicación de los derechos de un participante en virtud del Plan, lo que incluye los derechos a beneficios futuros. Las demandas solamente podrán presentarse en el Distrito Sur de Nueva York y esto debe hacerse en el plazo de los 365 días posteriores a la fecha del aviso de rechazo de la apelación.

Además, toda acción legal o equitativa relacionada con cualquier otra reclamación que pueda tener en contra del Plan, la Junta de fideicomiso o cualquier empleado, agente fiduciario o representante del Plan debe iniciarse en el plazo de los 365 días posteriores al surgimiento de tal reclamación y debe presentarse ante el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Sur de Nueva York en el condado de Nueva York, Nueva York. Dichas reclamaciones incluyen, entre otras, las reclamaciones por sanciones debido a la presunta incapacidad de proporcionar los documentos solicitados, las reclamaciones para aclarar sus derechos de recibir beneficios futuros en virtud del Plan y cualquier otra reclamación para la cual no se aplique el estatuto de limitaciones establecido en la Sección 413 de la Ley para la Seguridad del Ingreso de Jubilación del Empleado (ERISA, por sus siglas en inglés).

## **OTRA INFORMACIÓN IMPORTANTE**

### **Falta de asignación de beneficios**

De conformidad con la ley federal, el Plan no permite que un pensionado o participante transfiera su beneficio a través de una venta, cesión o de algún otro modo. Los beneficios tampoco están sujetos a reclamación sobre la base de una deuda o contrato que pueda tener el participante o beneficiario, excepto por tres excepciones. Esta disposición no se aplicará a una orden de relaciones domésticas calificadas, el gravado de un impuesto federal ni a otras circunstancias determinadas en las que un agente fiduciario del Fondo estafe al Fondo tal como se explica en más detalle en la Reformulación del Plan.

### **¿En qué consisten las órdenes de relaciones domésticas calificadas?**

El Plan tiene la obligación de cumplir con determinadas órdenes del tribunal estatal que requieren la distribución del beneficio de un participante en virtud del Plan a su cónyuge o dependiente como medio de cancelación de la cuota alimenticia del participante, sus derechos de propiedad marital o las obligaciones de manutención de los dependientes. Una Orden de Relaciones Domésticas Calificadas (“QDRO”, por sus siglas en inglés) no puede cambiar ni modificar las disposiciones de beneficios del Plan. Puede obtener, sin cargo alguno, una copia de los procedimientos del Plan que rigen las QDRO; para ello, póngase en contacto con la oficina del Fondo.

### **Cómo mantener el domicilio actualizado**

Es su responsabilidad informar a la oficina del Fondo sobre cualquier cambio en su dirección, en especial si ha abandonado un empleo con cobertura y tiene derecho a recibir un beneficio de pensión por derechos adquiridos.

La oficina del Fondo hará todo lo que sea razonablemente posible por comunicarse con usted; no obstante, si no puede hacerlo, es posible que sus beneficios se demoren o anulen.

### **¿Qué ocurre si yo, mi cónyuge sobreviviente o el beneficiario designado recibimos un pago en exceso?**

Si, por algún motivo, se le pagan montos de beneficios que exceden aquellos que se le deben, los Agentes fiduciarios están autorizados a recuperar el monto de cualquier pago en exceso (más intereses y costos). Los Agentes fiduciarios tienen (i) el derecho a reducir los beneficios pagaderos en el futuro a la persona que recibió el pago en exceso, (ii) el derecho a reducir los beneficios pagaderos al cónyuge sobreviviente u otro beneficiario que tenga o pueda tener el derecho a recibir beneficios en virtud del Plan tras la muerte de esa persona, y/o (iii) el derecho a iniciar una demanda o adoptar cualquier otra acción legal según sea necesario para recuperar un pago en exceso (más intereses y costos). Si el pago en exceso se relaciona con un empleo descalificante, su recuperación se determinará de conformidad con las normas vigentes descritas



anteriormente en la sección titulada “¿Qué ocurre si regresa a trabajar luego de jubilarse?”

## **Incapacidad**

Si se determina que usted, su cónyuge o el beneficiario tienen una incapacidad mental o física y no pueden ocuparse de sus asuntos financieros, los Agentes fiduciarios pueden, a su exclusivo criterio, redirigir la entrega de los pagos de beneficios a un tutor legal o representante. En caso de que no hubiere, todo beneficio que se adeude podrá usarse para cuidar de su bienestar en la manera en que lo determinen los Agentes fiduciarios a su exclusivo criterio.

## **Beneficios del Seguro Social**

Además del Fondo de pensión, el Seguro Social le ofrece otro ingreso por jubilación. Durante su carrera profesional, usted y su empleador aportan al costo de la proporción de beneficios del Seguro Social.

Debe ponerse en contacto con la oficina local de la Administración del Seguro Social en el plazo de los tres meses previos al momento en que planea jubilarse. De ese modo, su beneficio de este Plan y su beneficio del Seguro Social podrán iniciarse al mismo tiempo.

## **Retención del impuesto federal sobre el ingreso**

Cuando comienza a recibir su pensión, esta debe informarse como ingreso imponible. Los impuestos se retendrán según el monto de su beneficio de pensión mensual, a menos que usted rechace la retención mediante la presentación de un formulario por escrito ante la oficina del Fondo. Se le brindará información sobre la retención del impuesto sobre el ingreso cuando solicite el beneficio de pensión.

## **¿Qué ocurre con el servicio militar?**

Si tiene un empleo activo en un empleo con cobertura y tuvo que abandonarlo para prestar sus servicios a las Fuerzas Armadas de Estados Unidos, se le otorgará crédito por servicio en la medida en que lo exija la ley. A fin de proteger todos sus derechos luego abandonar el servicio militar, debe solicitar la renovación del empleo a su empleador dentro del tiempo determinado por ley. Además, debe presentar su reclamación de créditos por servicio para el servicio militar requerido ante los Agentes fiduciarios, y suministrar la evidencia que estos necesitan para determinar sus derechos.

## Reinversiones

El Código de Impuestos Internos le permite evitar los impuestos actuales sobre cualquier parte del monto imponible de una distribución elegible mediante la reinversión de esa parte a un plan de jubilación de otro empleador calificado que acepte aportes para reinversión o a una Cuenta de Jubilación Individual (“IRA”, por sus siglas en inglés), una anualidad de tipo 403(b) o un plan 457(b) patrocinado por el gobierno. Los beneficios de suma única constituyen una distribución elegible.

Si el valor por derechos adquiridos de su beneficio acumulado es de \$200 o más, y usted realiza una elección de reinversión y brinda la información requerida, el Plan reinvertirá directamente la totalidad o una parte del valor por derechos adquiridos de su beneficio acumulado a:

1. El agente fiduciario de una IRA.
2. El agente fiduciario del plan calificado de otro empleador (incluso un plan 403(b) o 457(b) que acepte dichas reinversiones) y, si corresponde, le distribuirá el monto restante directamente a usted.
3. El agente fiduciario de una IRA Roth.

Los montos reinvertidos directamente a los agentes fiduciarios mencionados en los puntos 1 o 2 anteriores no estarán sujetos al impuesto federal sobre el ingreso en el año de distribución ni a la retención de este impuesto. Los montos reinvertidos a la IRA Roth son imponibles en el año de transferencia. Si elige recibir una parte del valor por derechos adquiridos de su beneficio acumulado en efectivo al mismo tiempo que le solicita al Plan que transfiera el resto directamente, el monto que opte por reinvertir no debe ser inferior a \$500.

La ley federal exige que el Plan retenga, en concepto de impuesto federal sobre el ingreso, un 20 % del monto de la distribución real que usted recibe. Este no es necesariamente el impuesto que usted debe, pero el monto de la retención impositiva requerida. El monto que no se transfiere a una IRA o a otro plan calificado está sujeto al impuesto federal sobre el ingreso en el año de recepción de la distribución.

Hay requisitos específicos y técnicos establecidos en el Código de Impuestos Internos que deben cumplirse para que la distribución del plan sea elegible para la reinversión. Si está interesado, puede obtener información adicional sobre el establecimiento y el mantenimiento de una IRA en la oficina del director del distrito del Servicio de Impuestos Internos más cercana. Asimismo, recibirá un aviso impositivo en el momento en el que se le pague un beneficio de suma única. Además, los beneficios de suma única distribuidos en el momento de la finalización antes de los 55 años suelen estar sujetos a un impuesto de sanción del 10 %.

## ¿QUÉ OCURRE SI EL PLAN TERMINA?

Si prevé que el Plan permanecerá vigente por tiempo indefinido. No obstante, la Junta de fideicomiso se reserva el derecho a terminar, enmendar o modificar el Plan.

En virtud de la ley federal, la terminación de este plan de beneficios definido de varios empleadores será consecuencia de lo siguiente:

- (1) La cesación de la obligación contractual de todos los Empleadores contribuyentes de realizar aportes al Plan.
- (2) El retiro de cada Empleadore contribuyente del Plan.
- (3) Una enmienda del Plan, que estipula que los participantes no recibirán crédito por ningún motivo en virtud del Plan por los servicios para un Empleador contribuyente.

Si alguna vez resulta necesario terminar con el Plan, los activos presentes en ese momento deberán usarse en nombre de los participantes. En ningún caso, los activos se devolverán a un Empleador o al Sindicato. En el momento de la terminación del Plan, la pensión acumulada en virtud del Plan para cada participante que la haya adquirido a la fecha de dicha terminación no podrá anularse.

Sus beneficios de pensión en virtud de este plan de varios empleadores están asegurados por la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), una agencia de seguros federal. Se denomina plan de varios empleadores al acuerdo de pensión de negociación colectiva que implica a dos o más empleadores relacionados, por lo general de un mismo sector.

En virtud del programa del plan de varios empleadores, la PBGC brinda asistencia financiera mediante préstamos a los planes insolventes. Un plan de varios empleadores se considera insolvente si no puede pagar los beneficios (al menos, equivalentes al límite de beneficios garantizados de la PBGC) cuando los debe.

La ley establece el beneficio máximo que garantiza la PBGC. En virtud del programa de varios empleadores, la garantía de la PBGC equivale a los años de servicio de un participante multiplicados por (1) el 100 % de los primeros \$11 de la tasa de acumulación de beneficio mensual y (2) el 75 % de los siguientes \$33. El límite de garantía máximo de la PBGC es de \$33.75 por mes multiplicado por los años de servicio de un participante. Por ejemplo, la garantía mensual máxima para un jubilado con 30 años de servicio sería de \$1,072.50.

Por lo general, la garantía de la PBGC cubre: (1) los beneficios de jubilación normal y anticipada; (2) los beneficios por discapacidad en caso de que quede discapacitado antes de que el plan se vuelva insolvente; y (3) determinados beneficios para sus sobrevivientes.

Por lo general, la garantía de la PBGC no cubre: (1) beneficios que superen el monto máximo garantizado establecido por ley; (2) aumentos de beneficios y nuevos beneficios basados en las disposiciones del plan implementadas durante menos de 5 años en una de las siguientes fechas, la que sea anterior: (i) la fecha de terminación del plan o (ii) el momento en el que el plan se vuelve insolvente; (3) beneficios que no son adquiridos por no haber trabajado lo suficiente; (4) beneficios para los cuales no ha cumplido con todos los requisitos en el momento en el que el Plan se vuelve insolvente; y (5) beneficios no relacionados con la pensión, como seguro de salud, seguro de vida, determinados beneficios por fallecimiento, vacaciones remuneradas y cesantía remunerada.

Para obtener más información sobre la PBGC y los beneficios que esta garantiza, consulte al administrador del plan o póngase en contacto con la División de Asistencia Técnica de la PBGC en Technical Assistance Division, 1200 K Street, N.W., Suite 930, Washington, D.C. 20005-4026 o llame al 202-326-4000 (no es un número gratuito). Los usuarios de TTY/TDD pueden llamar al Servicio de Retransmisión Federal sin cargo al 1-800-877-8339 y pedir que los comuniquen con el 1-800-736-2444. Podrá encontrar información adicional en el sitio web de la PBGC en Internet en <http://www.pbgc.gov>.

## INFORMACIÓN DEL PLAN

<b>Nombre oficial del plan</b>	Hollow Metal Pension Fund
<b>Número de identificación del empleador</b>	11-2758544
<b>Número del plan</b>	001
<b>Año del plan</b>	Del 1 de enero al 31 de diciembre
<b>Tipo de plan</b>	Plan de pensión de beneficios definidos
<b>Fecha de entrada en vigencia</b>	23 de diciembre de 1963
<b>Financiación de los beneficios</b>	El pago completo de los beneficios está a cargo de los Empleadores contribuyentes sobre la base de tasas de aporte negociadas.
<b>Fideicomiso</b>	Los activos del Plan se conservan en un fondo fiduciario establecido con la finalidad de brindar beneficios a los participantes y los beneficiarios y pagar los gastos administrativos razonables del Plan.
<b>Patrocinador, Administrador y Junta de fideicomiso del plan</b>	<p>El Fondo está patrocinado y administrado por una Junta de fideicomiso compuesta por Agentes fiduciarios del Empleador y del Sindicato, cuyos nombres figuran al inicio de este folleto. La dirección y el número de teléfono de la oficina comercial de la Junta de fideicomiso son los siguientes:</p> <p style="text-align: center;">Board of Trustees Hollow Metal Pension Fund 395 Hudson Street New York, NY 10014 Teléfono: 212-366-7881</p>
<b>Convenios colectivos de trabajo y Empleadores contribuyentes</b>	<p>Los Empleadores realizan aportes al Plan de pensión a fin de permitir que los empleados participen en este Plan, tal como lo exige el convenio colectivo de trabajo entre tales Empleadores y el Sindicato. En la oficina del Fondo, podrá encontrar una copia del convenio que regula su trabajo para examinarla.</p> <p>Los nombres y las direcciones de los Empleadores contribuyentes también se encuentran en la oficina del Fondo. Las copias del convenio colectivo de trabajo correspondiente, y los nombres y las direcciones de los Empleadores contribuyentes también se entregan a los participantes según estos lo soliciten.</p>

<b>Agente encargado de la notificación del proceso legal</b>	El agente encargado de aceptar el servicio de proceso legal en nombre del Plan es el siguiente:  Board of Trustees Hollow Metal Pension Fund 395 Hudson Street New York, NY 10014
--	--

## **SUS DERECHOS EN VIRTUD DE ERISA**

Como participante de este Plan, tiene ciertos derechos y protecciones según la Ley para la Seguridad del Ingreso de Jubilación del Empleado (ERISA, por sus siglas en inglés) de 1974. ERISA establece que todos los participantes tendrán derecho a:

### **Recibir información sobre el Plan y los beneficios**

- Examinar, sin cargo alguno, en la oficina de los Agentes fiduciarios y en otras ubicaciones especificadas, como lugares de trabajo y dependencias de sindicatos, todos los documentos del Plan, incluso sus propios convenios colectivos de trabajo y una copia del último informe anual (Formulario serie 5500) presentado por el Plan ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos disponible en el salón de información de la Administración para la Seguridad de los Beneficios del Trabajador.
- Obtener, mediante solicitud por escrito a los Agentes fiduciarios, copias de todos los documentos que rigen la operación del Plan, incluidos los convenios colectivos de trabajo, el último informe anual (Formulario serie 5500) y la Descripción abreviada del Plan actualizada. Los Agentes fiduciarios pueden establecer un costo razonable por las copias.
- Recibir una copia del Aviso anual de financiamiento.
- Obtener una declaración en la que se le informe si tiene derecho a recibir una pensión en la edad de jubilación normal y, de ser así, cuáles serían sus beneficios a esa edad si deja de trabajar en virtud del Plan en este momento.
- Si no tiene derecho a recibir una pensión, en la declaración se le indicará cuántos años más debe trabajar para obtener tal derecho. Esta declaración debe solicitarse por escrito y no hay obligación de entregarla más de una vez por año. El Plan debe proporcionar la declaración sin cargo.

### **Acciones prudentes de los Agentes fiduciarios del Plan**

Además de establecer los derechos que tienen los participantes del plan, ERISA impone obligaciones a las personas responsables de la operación del plan de beneficios para empleados. Las personas que administran su Plan, denominados “agentes fiduciarios” del Plan, tienen el deber de actuar prudentemente cuidando sus intereses y los intereses de los demás participantes y beneficiarios del Plan.

Ninguna persona, incluso su empleador, su sindicato ni ninguna otra persona, puede despedirlo o discriminarlo de algún otro modo para impedir que obtenga sus beneficios de pensión o ejerza sus derechos según ERISA.

## **Haga cumplir sus derechos**

Si se rechaza o se ignora su reclamación de un beneficio de pensión, de forma total o parcial, tiene derecho a conocer el motivo, a obtener sin costo copias de los documentos relacionados con la decisión y a apelar cualquier rechazo dentro de ciertos plazos.

Según ERISA, puede hacer valer los derechos mencionados anteriormente tomando ciertas medidas.

Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del Plan o del último informe anual de este y no los recibe dentro de 30 días, puede presentar una demanda ante un tribunal federal de Manhattan (Distrito Sur de Nueva York) una vez que haya agotado las vías de reclamación en virtud del Plan. En dicho caso, el tribunal puede exigirles a los Agentes fiduciarios que le proporcionen los materiales y le paguen un máximo de \$110 diarios hasta que los reciba, a menos que estos no se hayan enviado por razones ajenas a los Agentes fiduciarios.

Si se rechaza o se ignora su reclamación de beneficios, ya sea en forma total o parcial, puede presentar una demanda ante un tribunal federal de Manhattan (Distrito Sur de Nueva York). Además, si no está de acuerdo con la decisión del Plan o carece de la decisión del Plan respecto del estado calificado de una orden de relaciones domésticas, puede presentar una demanda ante un tribunal federal de Manhattan (Distrito Sur de Nueva York).

Si los fiduciarios del Plan hacen uso indebido del dinero del Plan o si sufre algún tipo de discriminación por ejercer sus derechos, puede pedir ayuda al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o presentar una demanda ante un tribunal federal. El tribunal decidirá quién deberá pagar los costos judiciales y los honorarios legales. Si obtiene un fallo favorable, el tribunal puede ordenarle a la parte demandada que pague dichos costos y honorarios. Si el fallo es desfavorable, el tribunal puede ordenarle a usted que pague estos costos y honorarios si, por ejemplo, se considera que su reclamo no es serio.

## **Ayuda con sus preguntas**

Si tiene alguna pregunta sobre su Plan, debe ponerse en contacto con los Agentes fiduciarios. Si tiene preguntas sobre esta declaración o acerca de sus derechos en virtud de ERISA, debe ponerse en contacto con la oficina de la Administración para la Seguridad de los Beneficios del Trabajador del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos más cercana, que figura en el directorio telefónico o con la División de Consultas y Asistencia Técnica. Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, D.C. 20210. También puede obtener algunas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de ERISA llamando a la línea directa de publicaciones de la Administración para la Seguridad de los Beneficios del Trabajador.