

# Contenido

INTRODUCCIÓN A SU PLAN DE PENSIONES .....	1
RESUMEN DE LOS BENEFICIOS DE LAS PENSIONES .....	2
PARTICIPACIÓN .....	2
SERVICIO .....	2
BENEFICIOS POR JUBILACIÓN NORMAL .....	2
BENEFICIOS POR JUBILACIÓN TEMPRANA.....	2
BENEFICIOS DE SUPERVIVIENTE CONJUNTOS Y AL 50%, 75% O 100%.....	2
BENEFICIOS POR DISCAPACIDAD .....	3
BENEFICIOS POR MUERTE PREVIA A LA JUBILACIÓN.....	3
BENEFICIOS POR MUERTE DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN .....	3
ALGUNOS TÉRMINOS IMPORTANTES .....	3
PARTICIPACIÓN Y COSTO .....	4
CÓMO PARTICIPAR EN EL PLAN .....	4
PAGO DEL PLAN .....	4
BENEFICIOS POR JUBILACIÓN NORMAL .....	4
BENEFICIO MÍNIMO.....	6
BENEFICIOS POR JUBILACIÓN TEMPRANA .....	6
BENEFICIOS DE SUPERVIVIENTE CONJUNTOS Y AL 50%, 75% Y 100% .....	7
¿QUÉ OCURRIRÁ CON MI BENEFICIO SI MÍ CÓNYUGE FALLECE ANTES QUE YO? .....	8
BENEFICIO POR DISCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE.....	8
BENEFICIO POR DISCAPACIDAD LABORAL.....	10
BENEFICIOS POR MUERTE .....	13
BENEFICIOS POR MUERTE PREVIA A LA JUBILACIÓN.....	13
Beneficio por muerte previa a la jubilación de tipo 1.....	13
Beneficio por muerte previa a la jubilación de tipo 2.....	13
BENEFICIOS POR MUERTE DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN .....	14
OPCIÓN DE SUMA GLOBAL .....	14
ORDEN DE RELACIONES FAMILIARES CALIFICADA □(QUALIFIED DOMESTIC RELATIONS ORDERS - QDRO).....	15
EMPLEO DESPUÉS DE LA EDAD DE JUBILACIÓN NORMAL O REEMPLERO.....	15
SUS RESPONSABILIDADES .....	16
NOTIFICACIONES DE LA JUNTA DE FIDUCIARIOS .....	16
CÓMO SE CALCULAN LOS BENEFICIOS .....	16
CIRCUNSTANCIAS QUE PUDIERAN AFECTAR SUS BENEFICIOS DE JUBILACIÓN .....	17
PROMESAS IMPLÍCITAS.....	18
INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA.....	18
PATROCINADOR Y ADMINISTRADOR DEL PLAN .....	18
FIDUCIARIOS DEL EMPLEADOR.....	18

FIDUCIARIOS DE LOS EMPLEADOS.....	19
OFICINA ADMINISTRATIVA.....	19
ABOGADO.....	19
ASESORES DE BENEFICIOS Y ACTUARIOS.....	19
NOMBRES Y NÚMEROS RELACIONADOS CON EL PLAN.....	19
TIPO DE PLAN.....	19
AÑO FISCAL.....	19
AGENTE DE RECEPCIÓN DE NOTIFICACIONES LEGALES.....	20
CONVENIOS COLECTIVOS.....	20
RECIPROCIDAD.....	20
ADMINISTRACIÓN.....	20
MÉTODO DE FINANCIAMIENTO PARA LA ACUMULACIÓN DE ACTIVOS EN EL PLAN.....	20
JURISDICCIÓN.....	20
ENMIENDAS AL PLAN Y SEGURO POR TERMINACIÓN.....	21
ENMIENDAS AL PLAN Y TERMINACIÓN.....	21
FUSIONES, CONSOLIDACIONES Y TRANSFERENCIAS.....	21
SEGURO DE PENSIONES.....	21
CÓMO SOLICITAR BENEFICIOS.....	22
VERIFICACIÓN DE SOLICITUDES DENEGADAS (EXCEPTO PARA BENEFICIOS POR DISCAPACIDAD	
<input type="checkbox"/> TOTAL Y PERMANENTE Y DISCAPACIDAD LABORAL).....	22
REVISIÓN DE SOLICITUDES DENEGADAS PARA BENEFICIOS POR DISCAPACIDAD TOTAL Y	
PERMANENTE <input type="checkbox"/> Y DISCAPACIDAD LABORAL.....	23
SUS DERECHOS SEGÚN LA LEY ERISA.....	24

## Introducción a su Plan de Pensiones

Este folleto describe el Plan de Pensiones que ofrece Indiana State District Council of Laborers and Hod Carriers Pension Fund.

Usted, como participante en el Plan, establece beneficios de pensión durante su carrera laboral. El Plan es financiado por las contribuciones de los Empleadores que participan. Cuando usted se jubila, recibe un beneficio mensual de por vida basado en la fórmula del Plan que aplique. El Plan estipula beneficios de jubilación normal y temprana. También contiene disposiciones sobre beneficios por muerte y discapacidad si usted cumple ciertos requisitos.

El Plan cubre a personas que trabajan para un Empleador que participa bajo un convenio  colectivo negociado por el Laborers International Union of North America, State of Indiana District Council.

El Plan es dirigido y administrado por una Junta de Fiduciarios en la cual están representados equitativamente los trabajadores y la administración. La sección "Información administrativa" en la parte posterior de este folleto contiene una lista de los fiduciarios.

Este folleto describe y resume, en términos sencillos, la documentación legal que reglamenta el Plan. La documentación legal tendrá precedencia sobre cualquier aspecto que accidentalmente haya sido omitido o declarado erróneamente.

Si tiene preguntas relacionadas con este folleto, puede llamar a la oficina del Fondo de Pensiones al teléfono (812) 238-2551 o a la línea telefónica gratuita (800) 962-3158 o puede dirigirse al sitio web del Fondo en [www.indianalaborers.org](http://www.indianalaborers.org).

## Resumen de los beneficios de las Pensiones

### Participación

Su participación comienza el día en que sus contribuciones al Fondo del Plan se acreditan por primera vez a su nombre.

### Servicio

Su derecho a recibir un beneficio se basa en sus años de Servicio bajo el Fondo. Usted generalmente adquiere un año de Servicio por cada año en el que trabaja 300 horas o más. Sin embargo, existen normas especiales para calcular el Servicio. Por ejemplo, usted generalmente no adquiere ningún Servicio durante períodos en los que no trabaja. Además, si no trabaja por un período de tiempo prolongado, podría perder el Servicio que ha adquirido anteriormente. Asegúrese de leer las definiciones de Servicio, Interrupciones de Servicio y Servicio Perdido a partir de la página 3.

### Beneficios por jubilación normal

Usted podrá jubilarse y comenzar a recibir un Beneficio de Jubilación Normal mensual, pagadero durante el resto de su vida, una vez que haya cumplido 60 años de edad o haya participado en el Plan durante 5 años, lo que ocurra primero.

### Beneficios de jubilación temprana

Usted podrá jubilarse y comenzar a recibir un Beneficio de Jubilación Temprana mensual, pagadero durante el resto de su vida, una vez que haya cumplido 55 años de edad y haya participado en el Plan durante 5 años o una vez que haya completado 30 años de Servicio o más.

### Beneficios de Superviviente Conjuntos y al 50%, 75% o 100%

Si usted está casado(a) y se jubila o deja de trabajar por cualquier razón que no sea una discapacidad, debe elegir una de las siguientes formas de pago opcionales, a menos que su cónyuge firme un formulario de renuncia en presencia de un notario público o un representante del plan:

- Beneficio de Superviviente Conjunto y al 50%; o bien
- Beneficio de Superviviente Conjunto y al 75%; o bien
- Beneficio de Superviviente Conjunto y al 100%.

Cada uno de estas formas de pago de beneficios ofrecen un beneficio mensual reducido durante el resto de su vida. Al fallecer usted, el Beneficio de Superviviente Conjunto y al 50% realizará pagos a su cónyuge durante el resto de su vida a un 50% de su beneficio reducido.

Asimismo, al fallecer usted, el Beneficio de Superviviente Conjunto y al 75% y el Beneficio de Superviviente Conjunto y al 100% realizará pagos a su cónyuge durante el resto de su vida a un 75% y 100%, respectivamente, de su beneficio reducido.

En la página 7 se ofrecen ejemplos que ilustran los beneficios que se pagan bajo estas formas de pago opcionales.

En el caso de que su cónyuge fallezca antes que usted (o renuncie a sus derechos de superviviente en una Orden de Relaciones Familiares Calificada), entonces su beneficio mensual reducido aumentará hasta la cantidad original de su Beneficio de Jubilación Normal o Temprana. A esto se le llama una característica “pop-up” del Plan.

#### **Beneficios por discapacidad**

Usted puede recibir un beneficio mensual por discapacidad bajo las disposiciones del Plan si sufre una Discapacidad Total y Permanente o una Discapacidad Laboral.

#### **Beneficios por muerte previa a la jubilación**

Su cónyuge u otro beneficiario elegible puede calificar para recibir un beneficio si usted fallece antes de recibir cualquier pago de Beneficio por Jubilación Normal o Temprana bajo el Plan. Existen 2 tipos de beneficios: un retorno de contribuciones o, si está casado(a), pagos mensuales para su cónyuge.

#### **Beneficios por muerte después de la jubilación**

Si usted se jubila bajo la opción de Beneficio de Superviviente Conjunto y al 50%, 75% o 100%, su cónyuge superviviente recibirá beneficios mensuales equivalentes al 50%, 75% o 100% respectivamente del beneficio que usted recibía antes de fallecer. De lo contrario, su cónyuge u otro beneficiario elegible recibirá un beneficio por muerte que consiste en una suma global equivalente a las contribuciones que fueron pagadas en su nombre, menos cualquier pago de Beneficio por Jubilación Normal o Temprana que usted recibió antes de fallecer.

## **Algunos términos importantes**

Existen algunos términos importantes que usted debe conocer para comprender el Plan de Pensiones. Esta sección los define y se escriben con mayúsculas a lo largo de este folleto.

**Junta de Fiduciarios o la Junta** – Se refiere a la Junta de Fiduciarios del Indiana State District Council of Laborers y el Hod Carriers Pension Fund, cuya finalidad es dirigir y administrar el Plan en base a los documentos legales que lo rigen. Esta Junta está integrada por una cantidad equivalente de empleados y fiduciarios del empleador, cuyos nombre aparecen en la sección “Información administrativa” de este folleto.

**Interrupción de Servicio** – Usted incurre en una Interrupción de Servicio de un año por cada año del Plan posterior al 1° de junio de 1976 en el que no haya trabajado para un Empleador y no se haya realizado contribuciones al Plan en su nombre. Se exceptúan los años en los que usted haya prestado servicio en las fuerzas armadas o los años inmediatamente anteriores o posteriores al Servicio Cubierto en el cual usted trabajaba para un Empleador participante, pero realizando un trabajo en el que no se le exigía realizar contribuciones bajo el Plan con la condición de que no se interponga una renuncia, un despido o un retiro. Usted no incurre en una Interrupción de Servicio cuando no trabaja debido a un accidente o una enfermedad. Asimismo, si usted está disfrutando de un permiso de ausencia por maternidad o paternidad, no incurrirá en una Interrupción de Servicio a menos que el permiso se extienda más allá del final del año del Plan posterior al año en que comenzó el permiso. (Un permiso de ausencia por maternidad o paternidad es aquél que se otorga por embarazo,

nacimiento de su hijo(a), adopción de un menor o para cuidar de un niño inmediatamente después de su nacimiento o adopción).

Servicio Perdido – Si usted termina su Servicio sin haber adquirido beneficios bajo el Plan e incurre en 5 interrupciones de Servicio consecutivas de un año, perderá crédito por los años que había acumulado cuando terminó su empleo bajo el Plan.

Servicio Cubierto – Es el servicio para el cual un Empleador debe realizar contribuciones al Plan en su nombre.

Empleador – Un Empleador que satisface las exigencias para participar en el Plan y que realiza pagos al Plan en nombre de los empleados que están cubiertos.

Año del Plan – Cada período de 12 meses que comienza el 1º de junio y termina el siguiente 31 de mayo.

Servicio – El Servicio se utiliza para determinar su elegibilidad para recibir un beneficio bajo el Plan. El Servicio se calcula en diferente forma para los diferentes períodos:

Si usted ya participaba el 1º de junio de 1976 y estaba cubierto bajo el Plan de 1962, su Servicio incluye un año de Servicio por cada período de 12 meses consecutivos del 1º de junio de 1962 al 31 de mayo de 1976, durante el cual había que realizar contribuciones en su nombre; un período de 12 meses comenzó el primer día del mes en el cual se realizaron contribuciones en su nombre por primera vez.

Si usted trabajó en cualquier momento durante el período de 12 meses del 1º de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976 y había que realizar contribuciones en su nombre durante dicho período, el año de Servicio se le acreditó a partir del 1º de junio de 1976.

Si usted trabaja para un Empleador que participa el 1º de junio de 1976, o posteriormente, al 31 de mayo de 2003, recibe un año de Servicio por cada Año del Plan en el cual haya trabajado durante por lo menos una hora y se deba realizar contribuciones en su nombre. Su Servicio también incluye sus empleos con un Empleador participante (después del 1º de junio de 1976) inmediatamente antes o después del Servicio Cubierto (mientras no se interponga una renuncia, un despido o un retiro).

Si usted trabaja para un Empleador que participa el 1º de junio de 2003, o posteriormente, y ha acumulado menos de 3 años de Servicio a esta fecha, recibe un año de Servicio por cada Año del Plan posterior a la fecha en la cual haya realizado por lo menos 300 horas de Servicio. Si trabaja para un Empleador que participa el 1º de junio de 2003, o posteriormente, y ha acumulado 3 o más años de Servicio a esta fecha, recibe un año de Servicio por cada Año del Plan posterior a dicha fecha en el cual haya trabajado por lo menos una hora y haya que realizar contribuciones en su nombre. Su Servicio también incluye sus empleos con un Empleador participante inmediatamente antes o después del Servicio Cubierto (mientras no se interponga una renuncia, un despido o un retiro).

## Participación y costo

### Cómo participar en el plan

Usted calificará para participar en el Plan si trabaja para un Empleador participante que contribuye bajo un convenio colectivo negociado por el Laborers International Union of North America, State of Indiana District Council.

Su participación comienza el día en que las contribuciones de su Empleador al Plan se acreditan por primera vez en su nombre.

### Pago del plan

Su Empleador contribuye una cantidad específica basada en las horas que usted trabaja. La tasa de contribuciones por horas se define en un convenio colectivo firmado entre su gremio y los Empleadores que participan.

Las contribuciones del Empleador se depositan en el Fondo Fiduciario de Pensiones. Las contribuciones, junto con las ganancias sobre las inversiones, del Fondo se utilizan para pagar los beneficios del Plan.

A usted no se le permite ni se le exige contribuir con el Fondo Fiduciario de Pensiones.

## Beneficios por jubilación normal

Usted podría recibir un Beneficio de Jubilación Normal si se jubila después de haber cumplido 60 años de edad o cuando haya participado en el Plan durante 5 años, lo que ocurra primero. Su Beneficio de Jubilación Normal comenzará el primer día del mes que sigue a la fecha en que la Junta de Fiduciarios reciba y apruebe su solicitud para recibir beneficios y otros documentos requeridos.

El monto de su beneficio de Jubilación Normal se basa en la siguiente fórmula:

5.2% de todas las contribuciones acumuladas antes del 1° de junio de 2001; MÁS

4.5% de las contribuciones acumuladas al 1° de junio de 2001, y después, al 31 de mayo de 2003; MÁS

3.5% de las contribuciones acumuladas al 1° de junio de 2003, o después, al 31 de diciembre de 2004; MÁS

Para el período de 5 meses que comienza el 1° de enero de 2005 y termina el 31 de mayo de 2005, \$12.50, pero solamente si usted trabajó 500 horas o más durante este período; si trabajó por lo menos 125 horas pero menos de 500 horas, acumulará un beneficio equivalente a sus horas, dividido por 500 y multiplicado por \$12.50; MÁS

Para las horas que trabajó al 1 de junio de 2005, o posteriormente, \$30.00 por Año del Plan (Los Años del Plan transcurren del 1° de junio al siguiente 31 de mayo), pero solamente si usted trabajó 1,200 horas o más durante el Año del Plan; si trabajó por lo menos 300 horas pero menos de 1,200 horas, acumulará un beneficio equivalente a sus horas, dividido por 1,200 y multiplicado por \$30.00.

A continuación ofrecemos un ejemplo de cómo un Beneficio de Jubilación Normal se podría calcular para un retiro el 31 de mayo de 2006 asumiendo las condiciones estipuladas (en este ejemplo, se asume que el participante ha trabajado 500 horas entre el 1/1/05 y el 5/31/05 y por lo menos 1,200 horas del 6/1/05 al 5/31/06.)

Fechas del Servicio Empleador	Contribuciones de beneficios		Multiplicador <input type="checkbox"/> cubierto	del
			Pensión mensual	
6/1/1962–5/31/2001 (por vida)	\$ 30,000	x	5.2%	= \$ 1,560.00 (cada mes de por vida)
6/1/2001–5/31/2003 (por vida)	\$ 4,000	x	4.5%	=180.00 (cada mes de por vida)
6/1/2003 – 12/31/2004 (por vida)	\$ 3,000	x	3.5%	=105.00 (cada mes de por vida)
1/1/2005 – 5/31/2005 (por vida)	n/a		\$12.50	=12.50 (cada mes de por vida)
6/1/2005 – 5/31/2006 (por vida)	n/a		\$30.00	=30.00 (cada mes de por vida)

Según este ejemplo, se pagaría un beneficio de \$1,560 + \$180 + \$105 + \$12.50 + \$30 = \$1,887.50 cada mes de por vida. Si usted estuviera casado(a), podría recibir su pensión como un Beneficio de Superviviente Conjunto y al 50%, 75% o 100% – en cuyo caso su monto mensual sería diferente. Los Beneficios Conjuntos y de Superviviente se explican más adelante en este folleto, a partir de la página 7. Recuerde que esto es sólo un ejemplo que indica cómo se podría calcular su Beneficio de Jubilación Normal. Su beneficio personal dependerá de las contribuciones que usted haya hecho en su nombre y en su edad, su Servicio y el multiplicador de beneficios que corresponda.

Cada mes se le pagará su beneficio durante el resto de su vida, mientras permanezca jubilado. Si se vuelve a emplear y trabaja 40 horas o más al mes, dejará de percibir beneficios hasta que se vuelva a jubilar. Si se vuelve a emplear por menos de 40 horas al mes, seguirá percibiendo sus beneficios mientras trabaja. Estas normas se explican mejor en la sección “Empleo después de la edad de jubilación normal o reemplazo” en la página 15.

## Beneficio mínimo

El Beneficio de Jubilación Normal es de \$300 al mes, solamente si usted satisface cada uno de los siguientes requisitos de elegibilidad:

- Usted se jubila el día que cumple 60 años de edad, o posteriormente, después de haber trabajado por lo menos 10 años en Indiana State District Council of Laborers and Hod Carriers Pension Fund Service;
- Ha trabajado por lo menos 480 horas en 5 de los 10 años descritos anteriormente en (1); y
- Es elegible para recibir un Beneficio de Jubilación Normal o un Beneficio de Superviviente Conjunto y al 50% bajo el Plan.

Si su Beneficio de Jubilación Normal se le paga como un Beneficio de Superviviente Conjunto y al 50%, entonces el beneficio mensual mínimo que se pagará a su cónyuge superviviente cuando usted fallezca será de \$150 al mes (50% del mínimo de \$300).

Este beneficio mínimo no aplica a ningún otro beneficio de jubilación, discapacidad o muerte, incluyendo:

- Beneficio de Jubilación Temprana;
- Beneficio de Jubilación “30 & Out”;
- Beneficio por Discapacidad Total y Permanente;
- Beneficio por Discapacidad Laboral;
- Beneficio de Superviviente Conjunto y al 75%;
- Beneficio de Superviviente Conjunto y al 100%.

## Beneficios de jubilación temprana

Usted califica para un Beneficio de Jubilación Temprana si se jubila en cualquier momento después de:

- Haber cumplido por lo menos 55 años de edad y haber acumulado por lo menos 5 años de Servicio bajo el Plan, o bien
- Haber acumulado por lo menos 30 años de Servicio.

Su Beneficio de Jubilación Temprana comenzará el primer día del mes que sigue a la fecha en la que la Junta de Fiduciarios reciba y apruebe su solicitud para recibir beneficios y otros documentos requeridos.

El monto de su Beneficio de Jubilación Temprana, pagadero mensualmente por el resto de su vida, se calcula de la misma forma que un Beneficio de Jubilación Normal. Pero si usted se jubila con menos de 30 años de Servicio, la cantidad se reduce por pago temprano. La reducción es de 1/4 de 1% multiplicado por el número de meses que faltan para su cumpleaños número 60. Por ejemplo, si usted se jubila a la edad de 58, su beneficio disminuye en un 6%—1/4 de 1% por cada 24 meses de jubilación temprana.

No hay ninguna reducción si usted tiene 30 años de Servicio o más cuando se jubila.

Si usted no ha acumulado por lo menos 30 años de Servicio pero ya participaba en el Plan antes del 1° de junio de 2003 y ha trabajado por lo menos una hora durante 30 Años del Plan o más, podría ser elegible para jubilarse bajo una regla de transición especial. Comuníquese con la Oficina del Fondo para obtener información adicional.

Si se vuelve a emplear en un trabajo similar después haber comenzado el beneficio y trabaja 40 horas o más al mes, dejará de percibir beneficios hasta que se vuelva a jubilar o trabaje

menos de 40 horas al mes. Consulte la sección “Empleo después de la edad de jubilación normal o reemplazo” en la página 15 para obtener una explicación adicional de estas reglas.

## Beneficios de Superviviente Conjuntos y al 50%, 75% y 100%

Si usted estuviera casado(a) al jubilarse, su beneficio mensual se pagará automáticamente como un Beneficio de Superviviente Conjunto y al 50%. Usted podrá, sin embargo, elegir que su beneficio mensual se pague como un Beneficio de Superviviente Conjunto y al 75% o un Beneficio de Superviviente Conjunto y al 100%. Estas formas de pago le ofrecen un beneficio mensual reducido de por vida. Adicionalmente, si usted fallece antes que su cónyuge, se seguirá pagando uno de los siguientes Beneficios de Superviviente a su cónyuge superviviente:

- 50% del beneficio mensual reducido si usted eligió un Beneficio de Superviviente Conjunto y al 50%;
- 75% del beneficio mensual reducido si usted eligió un Beneficio de Superviviente Conjunto y al 75%; o bien
- 100% del beneficio mensual reducido si usted eligió un Beneficio de Superviviente Conjunto y al 100%.

Si su Beneficio de Jubilación Conjunto y al 50%, 75% y 100% comenzará el primer día del mes que sigue a la fecha en que la Junta de Fiduciarios reciba y apruebe su solicitud para recibir beneficios y otros documentos requeridos. Recuerde que usted no recibirá ninguna de estas formas de pago si recibe beneficios por discapacidad del Plan.

El monto del beneficio mensual de un Beneficio de Jubilación Conjunto y al 50%, 75% y 100% es menor que el monto del beneficio mensual bajo un Beneficio de Jubilación Normal o Temprana debido a que los beneficios continúan por el resto de la vida de su cónyuge después de su muerte. El monto de su beneficio mensual reducido depende de su edad y la edad de su cónyuge.

Por ejemplo, si usted tuviera 60 años de edad y su cónyuge 57, el siguiente cuadro ilustra los montos mensuales del beneficio que serían pagaderos bajo cada una de las opciones de pago que se estipularon anteriormente.

	Factor de	Beneficio mensual	Beneficio mensual <input type="checkbox"/>
Beneficio por Jubilación Normal	No aplica	\$ 1,000.00	\$ 0.00
			(Beneficio basado en el resto de su vida solamente)
Beneficio de Superviviente Conjunto y al 50%	0.88	\$ 880.00 (\$1,000 x 0.88)	\$ 440.00 (50% de \$880.00)
Beneficio de Superviviente Conjunto y al 75%	0.81	\$ 810.00 (\$1,000 x 0.81)	\$ 607.50 (75% de \$810.00)
Beneficio de Superviviente Conjunto y al 100%	0.76	\$ 760.00 (\$1,000 x 0.76)	\$ 760.00 (100% de \$760.00)

Cada mes se le pagará su Beneficio durante el resto de su vida, mientras permanezca jubilado. Si se vuelve a emplear y trabaja 40 horas o más al mes, dejará de percibir su Beneficio hasta que se vuelva a jubilar. Si se vuelve a emplear por menos de 40 horas al mes, seguirá percibiendo su Beneficio mientras trabaja. Estas normas se explican mejor en la sección “Empleo después de la edad de jubilación normal o reemplazo” en la página 15.

Si usted estuviera casado y decidiera elegir un Beneficio de Superviviente Conjunto y al 50%, 75% y 100%, podrá elegir que se le pague su beneficio como un Beneficio de Jubilación Normal o Temprana—pagadero durante el resto de su vida solamente. Para ello, su cónyuge debe firmar voluntariamente un formulario de renuncia en presencia de un notario público o un representante del Plan.

## ¿Qué ocurrirá con mi beneficio si mi cónyuge fallece antes que yo?

Si su cónyuge fallece antes que usted (o renuncia a sus derechos de superviviente en una Orden de Relaciones Familiares Calificada), entonces la característica “pop-up” del Plan restaurará su beneficio mensual reducido a la cantidad original de su Beneficio de Jubilación Normal o Temprana.

## Beneficio por Discapacidad Total y Permanente

Si usted sufriera una Discapacidad Total y Permanente, podría tener derecho a recibir un Beneficio por Discapacidad Total y Permanente si cumple todas las siguientes condiciones:

- Ha acumulado por lo menos 10 años de Servicio en el Indiana State District Council of Laborers and Hod Carriers Pension Fund al momento de quedar discapacitado;
- Ha trabajado por lo menos 480 horas en 5 de los 10 años de Servicio del Indiana State District Council of Laborers and Hod Carriers Pension Fund;
- Ha solicitado un Beneficio por Discapacidad Total y Permanente en una planilla autorizada por la Junta de Fiduciarios;
- El análisis de la Junta de Fiduciarios de la evidencia médica demuestra que su discapacidad cumple con la definición de “Discapacidad Total y Permanente” bajo el Plan;
- Usted estaba cubierto bajo el Plan al momento de quedar discapacitado;
- No ha cumplido 55 años de edad ni ha sido acreditado 30 años de Servicio;
- Solicita el beneficio en los siguientes 6 meses después de que su Empleador reportó sus últimas horas de Servicio en su nombre; y
- Debe ser elegible para recibir beneficios de discapacidad del Seguro Social.

Es necesario que para que le consideren discapacitado bajo el Plan, usted presente evidencia médica aceptable, según determine la Junta de Fiduciarios, de que una condición mental o

física evita, total y permanentemente, que usted se emplee o realice ningún trabajo a cambio de un salario o remuneración. Esta discapacidad debe considerarse permanente y continua por el resto de su vida. No se le considerará elegible bajo este Beneficio por Discapacidad Total y Permanente si su discapacidad se debe a adicción a narcóticos u ocurrió durante la participación en actividades criminales o debido a una lesión causada voluntariamente por usted mismo o durante su participación en el servicio militar o durante un estado de guerra declarado.

El Beneficio por Discapacidad Total y Permanente equivaldrá a un beneficio mensual de 85% de su beneficio acumulado. El beneficio mínimo será de \$150 al mes.

Sus Beneficios comenzarán el primer día del mes que sigue a la fecha en que la Junta de Fiduciarios reciba y apruebe su solicitud para recibir beneficios y otros documentos requeridos.

No se pagará ningún Beneficio por Discapacidad Total y Permanente por ningún período que sea anterior a la fecha en que la Junta reciba la solicitud, indiferentemente de la razón del retraso y de si la solicitud fue o no presentada por un participante cuyo Beneficio por Discapacidad Total y Permanente haya cesado. Usted debe solicitar un Beneficio por Discapacidad Total y Permanente mientras perciba Beneficios por Discapacidad Laboral a fin de que le aprueben para un Beneficio por Discapacidad Total y Permanente después de haber recibido el máximo Beneficio por Discapacidad Laboral. Si no completa el proceso de solicitud de Beneficios por Discapacidad Total y Permanente mientras percibe un Beneficio por Discapacidad Laboral, no se aprobará su Beneficio por Discapacidad Total y Permanente.

Para seguir percibiendo su Beneficio por Discapacidad Total y Permanente, debe presentar a la Junta de Fiduciarios una copia de cualquier formulario de impuestos federales que declare ingresos laborales percibidos o actividades lucrativas pagadas. Debe presentar este formulario al último día de febrero posterior al año calendario en que percibió un Beneficio por Discapacidad Total y Permanente.

Por ejemplo, si recibió cualquier Beneficio por Discapacidad Total y Permanente entre el 1° de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2005, debe enviar una copia de su Formulario W-2 de 2005, el Formulario 1099, u otro formulario de impuestos federales a la Junta de Fiduciarios al 28 de febrero de 2006 para seguir percibiendo sus Beneficios por Discapacidad Total y Permanente.

Usted seguirá percibiendo su Beneficio por Discapacidad Total y Permanente hasta que usted cumpla 55 años de edad mientras su discapacidad cumpla con la definición de "Discapacidad Total y Permanente" bajo el Plan.

Cuando usted cumpla 55 años de edad, su Beneficio por Discapacidad Total y Permanente cesará, pero a la presentación de su solicitud y la aprobación de la Junta, comenzará a percibir su Beneficio de Jubilación Normal o Temprana, no disminuido debido a los Beneficios por Discapacidad Total y Permanente que haya percibido. Si estuviera casado(a), su Beneficio por Jubilación Temprana o Normal se pagará como un Beneficio de Superviviente Conjunto y al 50%, a menos que usted decida lo contrario.

Su Beneficio por Discapacidad Total y Permanente cesará en cualquiera de los siguientes casos:

- Usted realiza cualquier trabajo a cambio de remuneración o salario en cualquier ocupación o empleo. (Si rea-liza su trabajo para fines de rehabilitación, sus beneficios podrían continuar si lo aprueba la Junta de Fiduciarios.);
- Los Fiduciarios del Plan determinan que la evidencia médica indica que usted se ha recuperado lo suficientemente de su discapacidad como para reanudar una labor o un empleo regular;
- Usted se niega a someterse a algún examen médico que soliciten los Fiduciarios (no se puede exigir más de 2 exámenes al año);
- Usted no presenta a los Fiduciarios del Plan una copia de ningún formulario de declaración de impuestos federales que declare ingresos laborales percibidos o actividades lucrativas pagadas;
- Usted cumple 55 años de edad; o bien
- Usted fallece.

Si usted fue elegible para percibir un Beneficio por Discapacidad Laboral pero ha cesado el pago del beneficio, usted será elegible para percibir un Beneficio por Discapacidad Total y Permanente solamente si se cumplen todas las condiciones de elegibilidad para el Beneficio por Discapacidad Total y Permanente.

Usted podrá volver a solicitar un Beneficio por Discapacidad Total y Permanente una vez que haya transcurrido un mínimo de 12 meses, pero no más de 24 meses, de la fecha de su solicitud inicial. Si han transcurrido más de 24 meses desde su solicitud inicial, podrá volver a solicitar un Beneficio por Discapacidad Total y Permanente solamente si la solicitud es por una Discapacidad Total y Permanente que no esté relacionada. Usted será responsable por los sobrepagos que realice el Fondo una vez que haya cesado el Beneficio por Discapacidad Total y Permanente.

## Beneficio por Discapacidad Laboral

Si usted sufriera una discapacidad laboral, podría tener derecho a recibir un Beneficio por Discapacidad Laboral si cumple todas las siguientes condiciones:

- Ha acumulado por lo menos 10 años de Servicio en el Indiana State District Council of Laborers and Hod Carriers Pension Fund al momento de quedar discapacitado;
- Ha trabajado por lo menos 480 horas en 5 de los 10 años de Servicio del Indiana State District Council of Laborers and Hod Carriers Pension Fund;
- Ha solicitado un Beneficio por Discapacidad Laboral en una planilla autorizada por la Junta de Fiduciarios;

- El análisis de la Junta de Fiduciarios de la evidencia médica demuestra que su discapacidad cumple con la definición de “Discapacidad Laboral” bajo el Plan;
- Usted estaba cubierto bajo el Plan al momento de quedar discapacitado;
- No ha cumplido 55 años de edad ni ha sido acreditado 30 años de Servicio; y
- Solicita el beneficio en los siguientes 6 meses después de que su Empleador reportó sus últimas horas de Servicio en su nombre.

Es necesario que para que le consideren laboralmente discapacitado bajo el Plan, usted presente evidencia médica aceptable, según determine la Junta de Fiduciarios, de que una condición mental o física evita, total y permanentemente, que usted se emplee o realice ningún trabajo a cambio de salario o remuneración en la industria de la construcción. Esta discapacidad debe considerarse permanente y continua por el resto de su vida. No se le considerará elegible bajo este Beneficio por Discapacidad Laboral si su discapacidad se debe a adicción a narcóticos u ocurrió durante la participación en actividades criminales o debido a una lesión causada voluntariamente por usted mismo o durante su participación en el servicio militar o durante un estado de guerra declarado.

El Beneficio por Discapacidad Laboral equivaldrá a un beneficio mensual de 65% de su beneficio acumulado.

Sus Beneficios comenzarán el primer día del mes que sigue a la fecha en que la Junta de Fiduciarios reciba y apruebe su solicitud para recibir beneficios y otros documentos requeridos.

No se pagarán Beneficios por Discapacidad Laboral por ningún período anterior a la fecha en que los Fiduciarios reciban la solicitud, indiferentemente de la razón para el rechazo.

Usted seguirá percibiendo su Beneficio por Discapacidad Laboral hasta que se haya pagado durante un período no superior a 2 años a partir del primer pago (o, si antes, hasta la fecha en que usted cumpla la edad necesaria para una jubilación temprana) mientras que su discapacidad cumpla con la definición de “Beneficios por Discapacidad Laboral” bajo el Plan. Usted debe solicitar un Beneficio por Discapacidad Total y Permanente mientras perciba Beneficios por Discapacidad Laboral a fin de que le aprueben para un Beneficio por Discapacidad Total y Permanente después de haber recibido el máximo Beneficio por Discapacidad Laboral. Si no completa el proceso de solicitud de Beneficios por Discapacidad Total y Permanente mientras percibe un Beneficio por Discapacidad Laboral, no se aprobará su Beneficio por Discapacidad Total y Permanente.

Usted debe suministrar a la Junta de Fiduciarios una copia de cualquier formulario de declaración de impuestos federales que declare ingresos laborales percibidos o actividades lucrativas pagadas, como el Formulario W-2 o el Formulario 1099, para seguir percibiendo su Beneficio por Discapacidad Laboral. Usted perderá su elegibilidad para percibir beneficios por Discapacidad Laboral del Plan el día en que los ingresos anualizados que reciba por cualquier ingreso suplementario, excluyendo cualquier salario recibido antes de

que haya comenzado o de terminado de percibir su Beneficio por Discapacidad Laboral, supere 1 1/2 veces su Beneficio por Discapacidad Laboral.

Por ejemplo, si usted percibió un Beneficio por Discapacidad Laboral equivalente a \$250 al mes entre septiembre y diciembre de 2005, habría recibido \$1,000 en beneficios por Discapacidad Laboral para el año calendario 2005. Su Beneficio por Discapacidad Laboral anualizado será igual a 12 x \$250 al mes (\$3,000). Si usted devengó más de 1.5 x \$3,000 (\$4,500) por empleos suplementales durante el año calendario 2005, no será elegible para percibir Beneficios por Discapacidad Laboral adicionales durante el 2006.

Si usted tiene 55 años de edad al momento de cesar los Beneficios por Discapacidad Laboral, usted podría ser elegible para percibir un Beneficio por Jubilación Temprana si se aprueba su solicitud. No se reducirá su Beneficio por Jubilación Temprana por ningún Beneficio por Discapacidad Laboral que ya haya percibido. Si estuviera casado(a), su Beneficio por Jubilación Temprana se pagará como un Beneficio de Superviviente Conjunto y al 50%, a menos que usted decida lo contrario.

Su Beneficio por Discapacidad Laboral cesará en cualquiera de los siguientes casos:

- Usted realiza cualquier trabajo a cambio de remuneración o salario dentro de la industria de la construcción;
- Los Fiduciarios del Plan determinan que la evidencia médica indica que usted se ha recuperado lo suficientemente de su discapacidad como para reanudar cualquier labor o empleo dentro de la industria de la construcción;
- Usted se niega a someterse a algún examen médico que soliciten los Fiduciarios (no se puede exigir más de 2 exámenes al año);
- Su ingreso anual bruto de empleos suplementarios superan 1 1/2 veces su Beneficio por Discapacidad Laboral anualizado;
- Usted no presenta a los Fiduciarios del Plan una copia de ningún formulario de declaración de impuestos federales que declare ingresos laborales percibidos o actividades lucrativas pagadas;
- El beneficio ha sido pagado durante el período máximo de 2 años;
- Usted cumple la edad para jubilación temprana; o bien
- Usted fallece.

Usted será responsable por los sobrepagos que realice el Fondo una vez que haya cesado el Beneficio por Discapacidad Laboral. Si usted fue elegible para percibir un Beneficio por Discapacidad Laboral pero ha cesado el pago del beneficio, podría ser elegible para percibir un Beneficio por Discapacidad Total y Permanente si se cumplen todas las condiciones de elegibilidad para el Beneficio por Discapacidad Total y Permanente.

Usted podrá volver a solicitar un Beneficio por Discapacidad Laboral una vez que haya transcurrido un mínimo de 12 meses, pero no más de 24 meses, de la fecha de su solicitud inicial. Si han transcurrido más de 24 meses desde su solicitud inicial, podrá volver a solicitar un Beneficio por Discapacidad Laboral solamente si la solicitud es por una Discapacidad Laboral que no esté relacionada.

## Beneficios por muerte

### Beneficios por muerte previa a la jubilación

Su cónyuge u otro beneficiario elegible podría calificar para un beneficio si usted fallece antes de jubilarse, y

Usted es un participante activo; o bien

Usted ha terminado su Servicio pero aún no ha recibido beneficios de jubilación; o bien

Usted recibe beneficios por discapacidad.

### Beneficio por muerte previa a la jubilación de tipo 1

#### Beneficio de Superviviente al 50%

Si usted falleciera antes de jubilarse y estuviera casado(a) al momento de fallecer, su cónyuge podría solicitar que se le pague la mitad del monto mensual que usted hubiera recibido si hubiera comenzado a percibir beneficios el día antes de su muerte y hubiera elegido la forma de pago del Beneficio de Superviviente Conjunto y al 50%.

Si usted fallece después de cumplir 55 años de edad o después de haber acumulado 30 años de Servicio, los pagos se calcularán como si se hubiera jubilado el día antes de fallecer. Este Beneficio se pagará mensualmente durante el resto de la vida de su cónyuge, a partir del primer día del mes posterior a su muerte.

Si usted fallece antes de cumplir 55 años de edad o antes de haber acumulado 30 años de Servicio, los pagos se calcularán como si se hubiera jubilado el día de su fallecimiento y hubiera vivido hasta su fecha de jubilación temprana y hubiera solicitado que los pagos comenzaran en dicha fecha. Este Beneficio se pagará mensualmente durante el resto de la vida de su cónyuge, a partir del primer día en que usted hubiera sido elegible para su jubilación temprana, sujeto a la aprobación de la Junta de Fiduciarios.

En el caso de fallecimientos ocurridos el 1º de junio de 2003 o posteriormente, si usted fallece antes de jubilarse, está casado(a) al momento de fallecer y hubiera tenido 60 años de edad o fuera elegible para recibir el Beneficio 30 & Out, su cónyuge podría solicitar que se le pague el 100% del monto mensual que usted hubiera recibido si se hubiera jubilado el día antes de fallecer y hubiera elegido la forma de pago del Beneficio de Jubilación Conjunto y al 100%.

### Beneficio por muerte previa a la jubilación de tipo 2

#### Pago de una suma global del porcentaje de las contribuciones del empleador

Si usted fallece antes de jubilarse y no tiene ninguna Interrupción de Servicio en 5 años, su beneficiario elegible recibirá el monto global de todas las contribuciones no perdidas que se pagaron al Plan en su nombre después del 1º de junio de 1962. Si usted estuviera casado al momento de fallecer, su cónyuge podría ser elegible para solicitar que se le pague este monto global en lugar del Beneficio de Superviviente al 50% que se describe anteriormente; comuníquese con la Oficina del Fondo.

Si usted fallece después de una Interrupción de Servicio de 5 años, su beneficiario elegible recibirá un porcentaje de las contribuciones no perdidas que se pagaron en su nombre

después del 1° de junio de 1962. El porcentaje que recibe su beneficiario se basa en sus años de Servicio.

Años de servicio	Porcentaje adquirido
Menos de 5 años	0%
5 años o más	100%

Este monto se paga como una cantidad global a partir del primer día del mes posterior a la fecha en que la Junta de Fiduciarios recibe y aprueba la solicitud del beneficio y cualquier otro documento requerido.

### Beneficios por muerte después de la jubilación

Si usted estuviera recibiendo beneficios de jubilación al momento de fallecer, su cónyuge u otro beneficiario elegible podría calificar para recibir un beneficio por muerte después de la jubilación.

El monto del beneficio equivale a todas las contribuciones adquiridas o acreditadas que se pagaron al Plan en su nombre después del 1° de junio de 1962, menos el monto total de los beneficios de jubilación que ya percibió del Plan. Este monto se paga como una cantidad global a partir del primer día del mes posterior a la fecha en que la Junta de Fiduciarios recibe y aprueba la solicitud del beneficio y cualquier otro documento requerido.

Si usted hubiera solicitado un Beneficio de Superviviente Conjunto y al 50%, 75% o 100% y estuviera percibiendo beneficios bajo una de estas formas de pago al momento de fallecer, no calificará para el beneficio por muerte después de la jubilación porque su cónyuge recibirá la anualidad de superviviente de 50%, 75% o 100%, de acuerdo a lo estipulado al momento de su jubilación.

### Pago de Beneficios por muerte

Para percibir los pagos, su cónyuge u otro beneficiario debe solicitar los beneficios y entregar a la Junta de Fiduciarios una prueba certificada de fallecimiento y una notificación de obituario.

Existen limitaciones para las personas que pueden ser nombradas beneficiarios bajo el Plan. Si usted estuviera casado(a), su cónyuge será automáticamente su beneficiario – a menos que usted solicite lo contrario y su cónyuge firme voluntariamente un formulario de renuncia en presencia de un notario público o un representante del Plan. Si usted fuera soltero(a) o su cónyuge aceptara un beneficiario alterno, usted podrá nombrar a sus hijos, padres, hermanos o hermanas (cualquier combinación de ellos) – o su patrimonio. Si usted no nombra un beneficiario o nombra un beneficiario que no es elegible, el beneficio se pagará a su patrimonio o se pagará como lo estipule la ley.

Su cónyuge debe decidir si desea recibir el beneficio por muerte en forma de una suma global del Fondo de Pensiones o solicitar al Fondo que haga una transferencia completa o parcial directamente a una cuenta IRA u otro plan de jubilación calificado. Si el Fondo de Pensiones paga el beneficio a su cónyuge, la ley exige que se retenga automáticamente 20% para fines impositivos. Si el beneficio se transfiere, los impuestos se diferirán hasta que su cónyuge comience a recibir pagos de la cuenta IRA o de otro plan. El Fondo le enviará más información sobre estas opciones cuando su cónyuge solicite los beneficios. La opción de transferencia no está disponible para ningún beneficiario que no sea el cónyuge.

Su beneficiario podrá consultar con un asesor de impuestos profesional antes de que el Plan realice ningún pago de beneficio por muerte.

## Opción de suma global

Si el beneficio mensual pagadero en cualquier forma a su nombre fuera igual o menos de \$50 al mes, usted podrá solicitar que se le pague en forma de una suma global. Si usted estuviera casado(a), su cónyuge también debe aceptar esta opción de pago y firmar una renuncia en presencia de un notario público o un representante del plan.

## Orden de Relaciones Familiares Calificada (Qualified Domestic Relations Orders - QDRO)

Generalmente, sus pagos de pensión no pueden ser cedidos, transferidos, pignorados o embargados por acreedores. Sin embargo, el Plan debe honrar los términos de cualquier Orden de Relaciones Familiares Calificada (QDRO) emitida por un tribunal. Para los fines del Plan, una orden QDRO es cualquier sentencia, orden, decreto o aprobación de un acuerdo sobre bienes basado en una ley de relaciones domésticas. La orden podría relacionarse con el mantenimiento de menores, pago de pensión compensatoria o derechos de propiedad conyugal a un cónyuge, cónyuge previo, menor u otro dependiente y podría estipular el pago de toda o parte de su beneficio de pensión a otra persona.

Nótese que una orden QDRO no puede ceder más de 100% de su beneficio acumulado a otra persona.

Los participantes y beneficiarios pueden obtener, sin costo alguno, una copia de los procedimientos del Plan que rigen las ordenes QDRO del administrador del Plan enviando una solicitud escrita a la Oficina del Fondo.

La orden de Relaciones Familiares se debe presentar ante la Oficina del Fondo para que sea revisada y se decida si se trata de una orden “calificada”. Si se decide que se trata de una orden calificada, el beneficio se distribuirá de acuerdo a los términos de la misma, con la condición de que no requiera que el Plan pague ningún tipo o forma de beneficio o de opción que no se estipule en el Plan; que no requiera que el Plan pague mayores beneficios; y que no requiera el pago de los beneficios a terceros cuando se deban pagar a otro tercero de acuerdo a una orden QDRO previa.

## Empleo después de la edad de jubilación normal o reemplazo

Sus beneficios podrían cambiar si trabaja más allá de su edad de jubilación normal o si se vuelve a emplear después de que hayan comenzado sus beneficios. Esta sección describe estas normas y las responsabilidades que tienen tanto usted como la Junta de Fiduciarios. Es muy importante que lea y comprenda esta sección porque las siguientes normas pueden afectar cómo y cuando se le pagarán sus beneficios.

En general, si trabaja más allá de su edad de jubilación normal o se vuelve a emplear después de que hayan comenzado los beneficios, éstos podrían ser suspendidos durante estas fechas. La Junta de Fiduciarios observará la Sección de Regulaciones 2530.203-3 del Departamento del Trabajo sobre la cancelación de pagos de sus beneficios.

Si usted trabaja más allá de su edad de jubilación normal durante por lo menos 40 horas al mes en un Empleo Relacionado, no se le pagarán sus beneficios hasta que se jubile realmente o trabaje menos de 40 horas al mes y solicite beneficios de pensión.

Si usted percibe algún beneficio de jubilación y ha sido reemplado para trabajar por lo menos 40 horas al mes en un Empleo Relacionado, se discontinuará su pago de beneficios hasta que vuelva a jubilarse o trabaje menos de 40 horas al mes y vuelva a solicitar beneficios de pensión.

“Empleo Relacionado” se refiere a empleo:

- En la misma industria o actividad comercial en la cual participa cualquier Empleador; y
- En el mismo ramo o especialidad en el cual trabajó en el Servicio cubierto (ramo o especialidad se refiere a una destreza para el cual requirió un período de capacitación prolongado o un cargo de supervisión, ventas o profesional relacionado con dicha destreza; y
- En la misma área geográfica que está cubierta por el Plan (incluye el estado de Indiana y los condados de Henderson, Webster, Union y Crittenden en Kentucky).

“Hora” se refiere a cada hora para la cual a usted se le paga por un empleo relacionado.

### Sus responsabilidades

Usted tiene la responsabilidad de notificar lo siguiente a la Junta de Fiduciarios:

- Las veces que trabaje después de haber cumplido la edad de jubilación normal;
- Las veces que trabaje menos de 40 horas al mes (cuando aplique lo anterior).

A veces la Junta de Fiduciarios podría exigirle que suministre más información sobre su empleo.

Es muy importante que lo comunique a la Junta de Fiduciarios porque afecta cuándo se pagarán sus beneficios y cuánto será el monto de los beneficios.

Si no comunica esta información a la Junta de Fiduciarios, ésta asumirá que usted trabaja por lo menos 40 horas al mes y suspenderá sus beneficios.

Si no comunica esta información a la Junta de Fiduciarios, no se reanudará sus beneficios o comenzarán nuevamente en la primera fecha posible (el primer día del tercer mes posterior al mes en que trabaje menos de 40 horas). En lugar de ello, los beneficios comenzarán o se reanudarán el primer día del mes posterior a la fecha en que presente su notificación a la Junta de Fiduciarios y solicite sus beneficios.

Cuando se pregunte si sus beneficios cesarán o no se le pagarán por regresar al trabajo o seguir trabajando, siga el mismo procedimiento que se utiliza para aprobar una solicitud a fin de obtener una decisión de la Junta de Fiduciarios. Estos procedimientos se explican en la sección “Cómo solicitar beneficios” en la página 22.

## Notificaciones de la Junta de Fiduciarios

Si sus beneficios cesan o no se le pagan, usted recibirá una notificación de la Junta de Fiduciarios por correo de primera clase o entrega personal que explica el motivo. Si usted no estuviera de acuerdo con dichas razones, deberá seguir los mismos procedimientos que se utilizan para que se verifique una reclamación. Estos procedimientos se explican en la sección “Cómo solicitar beneficios” en la página 22.

## Cómo se calculan los beneficios

Cuando los beneficios comiencen o se reanuden, el primer pago incluirá el pago mensual regular, más los beneficios correspondientes a cualquier mes que no se pagó porque usted trabajó menos de 40 horas. Sin embargo, el primer pago podría ser menor (hasta en 100%) debido a pagos realizados los meses en que trabajó 40 horas o más. Los pagos posteriores podrían ser menores (hasta en 25%) por la misma razón. El cálculo de sus beneficios también depende de sus notificaciones a la Junta de Fiduciarios, tal como se estipuló anteriormente; sin embargo, usted no comenzará a recibir cheques hasta el primer día del tercer mes posterior a su presentación de la solicitud de Beneficios. Su primer cheque incluirá el monto de su Beneficio mensual y cualquier pago retroactivo desde la fecha en que presentó su solicitud inicial. En adelante, usted recibirá un cheque el primer día de cada mes por el monto de su Beneficio mensual.

Si trabaja más allá de su edad de jubilación normal durante menos 40 horas al mes, pero no recibe sus beneficios durante ese tiempo, su Beneficio de Jubilación Normal se basará en la fórmula del Beneficio de Jubilación Normal que se describe en la página 5. Sus beneficios comenzarán el primer día del mes posterior a la fecha en que presente su notificación a la Junta de Fiduciarios y una solicitud para recibir beneficios.

Si usted se vuelve a emplear después de haber comenzado a percibir beneficios de jubilación, sus beneficios serán por el total de lo siguiente cuando vuelva a terminar su Servicio:

El beneficio que percibía antes de haberse reemplazado; más

El beneficio que recibió cuando estaba empleado.

Además, si trabajaba menos de 40 horas al mes y no percibió beneficios por dicho período, debe notificarlo a la Junta de Fiduciarios y presentar otra solicitud de beneficios para que comience a recibirlos.

## Circunstancias que pudieran afectar sus beneficios de jubilación

Bajo ciertas circunstancias, sus beneficios bajo el Plan podrían ser negados, reducidos o suspendidos:

- Si usted se transfiere a un empleo que no está cubierto bajo el Plan, podría dejar de ser elegible para realizar contribuciones bajo el Plan, lo cual podría afectar parte o todo su beneficio bajo el Plan;

- Si usted sufre una discapacidad, no acumula ningún Servicio adicional ni contribuciones bajo el Plan;
- Si sigue trabajando más allá de su edad de jubilación normal, sus beneficios no comenzarán hasta que se haya jubilado realmente y presente una solicitud para recibir beneficios. Si regresa a un empleo relacionado después de haber comenzado a percibir beneficios del Plan, el pago de beneficios cesará;
- Si usted termina su Servicio antes de haber acumulado por lo menos 5 años de Servicio, no disfrutará de beneficios adquiridos del Plan;
- Si el Plan se cancelara o se volviera insolvente y su beneficio fuera mayor que la cantidad que garantiza la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), usted podría perder parte de su beneficio;
- Si usted estuviera cubierto bajo el plan de pensión de Laborers', sus beneficios bajo este Plan podrían alterarse debido a un acuerdo mutuo entre este Plan y el otro plan;
- Los beneficios de su Plan le pertenecen a usted, por lo que, en la mayoría de las circunstancias, no se pueden ceder, transferir, pignorar o embargar. Sin embargo, si usted se divorcia o separa, ciertas órdenes judiciales podrían requerir que parte de su beneficio se pague a otra persona—su cónyuge, sus hijos, etc. A esto se le llama una Orden de Relaciones Familiares Calificada (Qualified Domestic Relations Order). Comuníquese inmediatamente con la Oficina del Fondo si se entera de la existencia de algún procedimiento judicial que pudiera afectar su beneficio de jubilación;
- Posiblemente desee consultar con un asesor de impuestos profesional antes de comenzar a recibir pagos de beneficios del Plan;
- Si usted no está capacitado para ocuparse de sus asuntos personales, los pagos podrían enviarse a una persona que esté autorizada para hacerlo. Dicha persona podría ser alguien con un Poder Legal o un representante legal nombrado por un tribunal. La Oficina del Fondo necesitará copias notariadas de todos los documentos de solicitud para comenzar a realizar los pagos.
- La ley estipula los niveles máximos de los beneficios que puede pagar el Plan.

## Promesas implícitas

Nada de lo que contiene este folleto estipula o implica que la participación en este Plan sea una garantía de empleo continuo con su Empleador, ni una garantía de que los niveles de beneficios se mantendrán inalterables en años venideros.

## Información administrativa

### Patrocinador y administrador del plan

El Plan es patrocinado y administrado por una Junta de Fiduciarios. La Junta de Fiduciarios está integrada por representantes de los empleados y la administración. La Junta es el fiduciario del Plan y administra sus activos. La Junta también tiene la responsabilidad de

interpretar las Disposiciones del Plan y decidir asuntos como elegibilidad, tipos de beneficios y políticas administrativas.

Usted puede comunicarse con la Junta de Fiduciarios por escrito a: Indiana State District Council of Laborers and Hod Carriers Pension Fund, P. O. Box 1587, 413 Swan Street, Terre Haute, IN 47808, o llamando a (812) 238-2551, o al teléfono gratuito (800) 962-3158.

La Junta ha contratado a un gerente asalariado para que se ocupe de la administración diaria del Plan en la Oficina del Fondo. Estas actividades incluyen: procesar reclamaciones, efectuar pagos de beneficios, responder a preguntas de los participantes y mantener los expedientes de los planes.

## Fiduciarios del empleador

Robert W. Hargate, Presidente  
Associated General Contractors of Indiana  
1 N. Capital, Suite 300  
Indianapolis, IN 46204

Eric Cook  
Garmong Design / Build Construction  
3050 Poplar Street  
Terre Haute, IN 47803-2663

Herman "Buddy" White, Jr.  
White Construction, Inc.

P. O. Box 249  
Clinton, IN 47842

Donald L. Johnson  
Wink Construction, Inc.  
P. O. Box 8066  
Evansville, IN 47716

John Waechter  
Milestone Contractors LP  
P. O. Box 3004  
Columbus, IN 47203

Richard Gardner  
Rieth-Riley Construction  
Co., Inc.  
P. O. Box 477  
Goshen, IN 46527-0477

## Fiduciarios de los empleados

Michael J. Short, Secretario y Tesorero  
425 South 4th Street

Terre Haute, IN 47807

Barry Russell  
951 North Park Drive  
Evansville, IN 47710

Charles Toth  
401 Poplar Street  
Terre Haute, IN 47807

Leroy Jackson, Jr.  
5700 South Anthony  
Boulevard  
Fort Wayne, IN 46806

Rudy Rudisill  
115 West 20th Street  
Muncie, IN 47302

Roger Kent  
7745 S. Fairfax Road  
Bloomington, IN 47401

## Oficina administrativa

Janetta England  
Gerente Administrativo

Indiana State District Council of Laborers and Hod Carriers Pension Fund  
413 Swan Street  
Terre Haute, IN 47807  
(812) 238-2551  
Teléfono gratuito: (800) 962-3158

### Abogado

Richard J. Shagley, Esq.  
Wright, Shagley & Lowery  
500 West Ohio Street  
Terre Haute, IN 47807

### Asesores de beneficios y actuarios

United Actuarial Services, Inc.  
11590 N. Meridian St. Suite 610  
Carmel, IN 46032

### Nombres y números relacionados con el plan

El nombre oficial del Plan es: “Indiana State District Council of Laborers and Hod Carriers Pension Fund”. El número del Plan es 001. El número de Identificación de Empleador, asignado por el Servicio de Rentas Internas (IRS), es 35-6027150. El nombre y número del Plan, conjuntamente con el Número de Identificación del Empleador identifican al Plan ante las agencias federales que regulan el funcionamiento del plan de beneficios para los empleados.

### Tipo de Plan

El Plan se clasifica como un Plan de Pensiones de “beneficios definidos”. En general, esto significa que los beneficios se calculan con una fórmula evidente.

### Año fiscal

Para fines administrativos, el año del Plan y el año fiscal comienzan el 1º de junio y termina el 31 de mayo.

### Agente de recepción de notificaciones legales

Cualquier proceso legal que se relacione con el Plan se debe presentar a: Board of Trustees, Indiana State District Council of Laborers and Hod Carriers Pension Fund, 413 Swan Street, Terre Haute, IN 47807. Las notificaciones se pueden presentar ante la Junta de Fiduciarios colectivamente o ante cualquier fiduciario individual.

### Convenios colectivos

El Plan se administra en base a convenios colectivos firmados entre el Laborers International Union of North America, State of Indiana District Council y las asociaciones de contratistas que participan. Usted puede solicitar por escrito su propia copia de un convenio colectivo a la Oficina del Fondo de Pensiones. También puede solicitar una lista de los Empleadores participantes. Puede revisar o solicitar los acuerdos colectivos y una lista de los Empleadores que participan en la sede de su gremio local.

## Reciprocidad

El Fondo tiene reciprocidad con otros fondos a través del Laborers International Union of North America Reciprocal Agreement. Si usted trabaja bajo más de un Fondo, su servicio podría ser reconocido a través de la reciprocidad. La Oficina del Fondo de Pensiones puede informarle cómo se afecta su servicio.

## Administración

La Junta de Fiduciarios tiene el derecho exclusivo y la discreción para decretar cualquier descubrimiento de hechos probados necesario y apropiado para cualquier fine bajo el Plan, incluyendo:

- Determinar la elegibilidad para cualquier beneficio que sea pagadero bajo el Plan; y/o
- Determinar el monto de cualquier beneficio que sea pagadero bajo el Plan.

La Junta de Fiduciarios también tiene el derecho exclusivo y la discreción para:

- Interpretar los términos y disposiciones del Plan;
- Determinar cualquiera y todas las pregunta que surjan bajo el Plan o en conexión con la administración del Plan; y
- Remediar o resolver posibles ambigüedades, inconsistencias u omisiones.

Las interpretaciones y determinaciones de la Junta de Fiduciarios será final y vinculante a menos que un tribunal con jurisdicción competente decida que alguna de las decisiones de la Junta sea arbitraria y caprichosa.

## Método de financiamiento para la acumulación de activos en el Plan

Todas las contribuciones y rendimientos por inversiones se acumulan en un Fondo de Inversión. Los beneficios de jubilación se pagan directamente de este Fideicomiso.

## Jurisdicción

Si después de seguir los procedimientos de reclamaciones y apelaciones descritos al comienzo de la página 22 usted decide presentar una demanda contra el Plan, la Junta de Fiduciarios o cualquier otro administrador comercial relacionado con el Plan, deberá presentar su demanda en e condado de Vigo, Indiana.

## Enmiendas al Plan y seguro por terminación

### Enmiendas al Plan y terminación

La Junta de Fiduciarios tiene derecho a enmendar el Plan o terminar el Plan, total o parcialmente, si el Plan se volviera insolvente. A usted se le informará de las enmiendas que se realicen.

En caso de terminación del Plan, los beneficios devengados a dicha fecha de terminación serán inembargables hasta el límite en que se encuentren en el Fondo. Los activos en el Fondo, una vez pagados los gastos del Plan, se utilizarían para pagar los beneficios del Plan hasta el límite en que sean suficientes. Cada Empleado recibirá dicha parte del total de

activos remanentes a la misma tasa que las contribuciones de su Empleador al monto agregado de las Contribuciones Acumuladas del Empleador de todos los Empleados. Ninguna parte de los activos se devolverá a ningún Empleador ni beneficiará a ningún Empleador o Gremio.

### Fusiones, consolidaciones y transferencias

Si el Plan se fusiona o consolida con, o los activos del Plan se transfieren a, otro Plan, su beneficio estará protegido. Inmediatamente después de la fusión, consolidación o transferencia su beneficio no será inferior al beneficio acumulado inmediatamente antes de la fusión, consolidación o transferencia.

### Seguro de pensiones

Los beneficios de su pensión bajo este Plan están asegurados por la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), una agencia federal de seguros. Un plan de múltiples empleadores es un acuerdo colectivo sobre pensiones que involucra a 2 o más empleadores no relacionados entre sí, generalmente en una industria común.

Bajo el programa de planes de multiempleadores, la PBGC provee asistencia financiera a través de préstamos a planes que están insolventes. Un plan de multiempleadores se considera insolvente cuando es incapaz de pagar beneficios (por lo menos equivalentes al límite de beneficios garantizados por la PBGC) cuando son adeudados.

La ley determina el beneficio máximo que garantiza la PBGC. Bajo el programa de multiempleadores, la garantía de la PBGC equivale a los años de Servicio de un participante multiplicados por (1) 100% de los primeros \$11 de la tasa de acumulación de beneficios mensuales y (2) 75% de los siguientes \$33. La garantía máxima de la PBGC se limita a \$35.75 por mes multiplicados por los años de Servicio de un participante. Por ejemplo, la garantía anual máxima para una persona jubilada con 30 años de Servicio sería de \$12,870.

La garantía de la PBGC generalmente cubre lo siguiente: (1) beneficios de jubilación normal y temprana; (2) be-neficios por discapacidad si usted sufre una discapacidad antes de que el plan pierda solvencia; y (3) ciertos be-neficios para sus supervivientes.

La garantía de la PBGC generalmente no cubre lo siguiente: (1) beneficios superiores al monto máximo garantizado que estipula la ley; (2) aumentos de beneficios y nuevos beneficios basados en disposiciones de planes que tienen menos de 5 años en base a lo primero que ocurra entre (i) la fecha en que termina el plan o (ii) el momento en que el plan pierde su solvencia; (3) beneficios no adquiridos porque no ha trabajado el tiempo necesario; (4) beneficios para los cuales no ha satisfecho todos los requisitos cuando el plan pierde su solvencia; y (5) beneficios no pensionados, como seguros médicos, seguros de vida, ciertos beneficios por muerte, paga vacacional e indemnización por despido.

Si desea obtener información adicional sobre la PBGC y los beneficios que garantiza, comuníquese con el administrador de su plan o con la División de Asistencia Técnica de PBGC a: PBGC's Technical Assistance Division, 1200 K Street N.W., Suite 930, Washington D.C. 20005-4026, o llame al 202-326-4000 (teléfono no gratuito). Los usuarios con problemas auditivos (TTY/TDD) pueden llamar sin costo alguno al servicio federal de transmisiones al 1-800-877-8339 y solicitar la comunicación con el 202-326-4000. El sitio web de PBGC en Internet ofrece información adicional sobre su programa de seguro de pensiones en: <http://www.pbgc.gov>.

## Cómo solicitar beneficios

Los beneficios se solicitan mediante formularios que están disponibles en la oficina local del gremio o la Oficina del Fondo de Pensiones. La Junta de Fiduciarios debe recibir las solicitudes por lo menos 60 días antes de que usted desee que comiencen los pagos.

### Verificación de solicitudes denegadas (excepto para beneficios por discapacidad total y permanente y discapacidad laboral)

Si se rechaza una reclamación, total o parcialmente, usted tiene derecho a una revisión completa y justa. Los pasos a seguir para el proceso de revisión se describen a continuación.

Cuando se niega una solicitud, generalmente se recibe una notificación escrita del rechazo en los siguientes  60 días de la presentación de la solicitud. Si la solicitud fue para recibir Beneficios por Discapacidad Total y Permanente y/o Beneficios Laborales, generalmente se recibe una notificación escrita del rechazo en los siguientes 45 días de la presentación de la solicitud. La notificación explicará lo siguiente:

- Las razones que justifican el rechazo;
- Las disposiciones del Plan en las cuales se basa;
- Cualquier material o información adicional que se requiera para que la reclamación sea aceptable y la razón por la cual se solicita; y
- El procedimiento para solicitar una revisión.

Si la Junta de Beneficiarios determinara que existen circunstancias especiales debido a las cuales se requiere una extensión de tiempo para que actúe la Junta, se le notificará del hecho, por escrito, en los siguientes 60 días de la presentación de la solicitud. La notificación que usted reciba explicará cuáles son las circunstancias especiales por las cuales se requiere una extensión e indicará la fecha en que se estima que se tomará una decisión final. La Junta podrá decretar una extensión por reclamación. Sin embargo, si la reclamación se refiere a Beneficios por Discapacidad Total y Permanente y/o Beneficios Laborales, y la Junta de Beneficiarios determinara que existen circunstancias especiales debido a las cuales se requiere una extensión de tiempo para que actúe la Junta, se le notificará del hecho, por escrito, en los siguientes 45 días de la presentación de la solicitud. En dicho caso, la junta podrá decretar dos extensiones de 30 días cuando se trate de reclamaciones para Beneficios por Discapacidad Total y Permanente y/o Beneficios Laborales.

En un plazo de 60 días después de recibir la notificación de la decisión de rechazo, si desea apelar el rechazo, usted o su representante autorizado debe:

- Enviar una solicitud escrita a: Pension Fund Office, P. O. Box 1587, Terre Haute, IN 47808 para que se estudien las razones del rechazo;
- Leer documentos relevantes; y
- Presentar los asuntos y comentarios.

En un plazo de 60 días después de recibir la notificación de la Junta, si siguiera insatisfecho por la decisión sobre los beneficios y deseara una revisión adicional, podrá apelar su solicitud a través de arbitraje voluntario mediante la presentación oportuna de una apelación escrita al Gerente Administrativo. Existen disposiciones detalladas sobre el nombramiento de un árbitro que sea mutuamente aceptable por usted y el Fondo de Pensiones. Los gastos de arbitraje serán compartidos equitativamente por usted y el Fondo de Pensiones.

El agotamiento de una revisión ante la Junta, sin incluir el arbitraje voluntario, es una condición previa para presentar una demanda ante un tribunal.

### Revisión de solicitudes denegadas para beneficios por discapacidad total y permanente y discapacidad laboral

Usted cuenta con 180 días a partir de la fecha del rechazo de beneficios que desea apelar el rechazo se refiere a Beneficios por Discapacidad Total y Permanente y/o Beneficios Laborales. Si desea apelar dicho rechazo, entonces, al igual que con otras apelaciones de beneficios, usted o su representante autorizado debe:

- Enviar una solicitud escrita a: Pension Fund Office, P. O. Box 1587, Terre Haute, IN 47808 para que se estudien las razones del rechazo;
- Leer documentos relevantes; y
- Presentar los asuntos y comentarios.

Un comité de por lo menos 2 fiduciarios realizarán una audiencia basada en su solicitud de revisión. Usted será notificado de la audiencia y tendrá derecho a estar presente y presentar cualquier evidencia o argumento en su nombre. Se le enviará una decisión escrita del comité. Si la Junta de Beneficiarios determinara que existen circunstancias especiales debido a las cuales se requiere una extensión de tiempo para que actúe la Junta, lo notificará al demandante en los siguientes 60 días de la presentación de la apelación. La Junta podrá decretar una extensión de 60 días por apelación. Sin embargo, si la apelación se refiere a Beneficios por Discapacidad Total y Permanente y/o Beneficios Laborales, y la Junta de Beneficiarios determinara que existen circunstancias especiales debido a las cuales se requiere una extensión de tiempo para que actúe la Junta, lo notificará al demandante en los siguientes 45 días de la presentación de la apelación. La Junta podrá decretar una extensión de 45 días por dicha apelación.

Usted recibirá una notificación del comité si éste no pudiera tomar una decisión. En dicho caso, la reclamación será transferida a la Junta en pleno para que sea revisada. La Junta de Fiduciarios en pleno realizará una audiencia especial. Nuevamente, usted será notificado de la audiencia y tendrá derecho a estar presente y presentar cualquier evidencia o argumento. Se le enviará la decisión escrita de la Junta en un lapso de 45 días en el caso de apelaciones de Beneficios por Discapacidad Total y Permanente y/o Beneficios Laborales y en un lapso de 60 días en el caso de cualquier otra apelación.

Usted recibirá una notificación de la Junta si ésta no pudiera tomar una decisión.

En un plazo de 60 días después de recibir la notificación de la Junta, si siguiera insatisfecho por la decisión sobre los beneficios y deseara una revisión adicional, podrá apelar su solicitud a través de arbitraje voluntario mediante la presentación oportuna de una apelación escrita al Gerente Administrativo. Existen disposiciones detalladas sobre el nombramiento de un árbitro que sea mutuamente aceptable por usted y el Fondo de Pensiones. Los gastos de arbitraje serán compartidos equitativamente por usted y el Fondo de Pensiones.

El agotamiento de una revisión ante la Junta, sin incluir el arbitraje voluntario, es una condición previa para  presentar una demanda ante un tribunal

## Sus derechos bajo la ley ERISA

Como participante en el Indiana State District Council of Laborers and Hod Carriers Pension Fund usted tiene ciertos derechos y está protegido bajo la Ley de seguridad de ingresos de jubilación de empleados de 1974 (Employee Retirement Income Security Act of 1974 - ERISA). ERISA estipula que todos los participantes de planes tienen derecho a lo siguiente:

### Recibir información sobre su plan y sus beneficios

Examine, sin costo alguno, en la oficina del administrador del plan y en otras localidades específicas, como sitios de trabajo y oficinas gremiales, todos los documentos que rigen el plan, incluyendo contratos de seguros y acuerdos colectivos, y una copia del más reciente informe anual (formularios 5500) presentados por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos y disponibles en la sala de divulgación pública de la Administración de Seguridad de Beneficios de Empleados (Employee Benefits Security Administration).

Obtenga, mediante solicitud escrita al administrador del plan, copias de los documentos que rigen las operaciones del plan, incluyendo contratos de seguros y acuerdos colectivos, y copias del más reciente informe anual (formularios 5500) y descripciones del resumen del plan actualizado. El administrador podría cobrar una suma razonable por las copias.

Reciba un resumen del informe financiero anual del plan. La ley exige que el administrador del plan presente a cada participante una copia de este resumen del informe anual.

Obtenga una declaración que le informe si usted tiene derecho a recibir una pensión a la edad de jubilación normal (60 años) y en dicho caso, cuáles serían sus beneficios a dicha edad si dejara de trabajar actualmente bajo el plan. Si usted no tiene derecho a recibir una pensión, la declaración le indicará cuántos años adicionales tendrá que trabajar para adquirir dicho derecho. Esta declaración se debe solicitar por escrito y no hay ninguna obligación de darla más de una vez cada 12 meses. El plan debe suministrar la declaración sin costo alguno.

### Acciones prudentes por parte de los fiduciarios de planes

Además de crear leyes para participantes de planes, ERISA impone obligaciones a las personas responsables de operar el plan de beneficios de los empleados. Las personas que operan su plan, denominadas “fiduciarios” del plan, tienen el deber de hacerlo prudentemente y velando por su bienestar y los demás participantes y beneficiarios del plan. Ninguna persona, incluyendo su Empleador, su gremio, o cualquier otra persona podrá

despedirle ni discriminar contra usted en ninguna forma para evitar que reciba los beneficios de una pensión o disfrute de sus derechos bajo ERISA.

### Exija sus derechos

Si se niega o ignora alguno de sus beneficios de pensión, total o parcialmente, usted tiene derecho a saber la razón de ello, a obtener copias de los documentos pertinentes a la discusión sin cargo alguno y a apelar cualquier re-chazo, todo dentro de determinados períodos de tiempo.

Usted puede tomar medidas para exigir sus derechos mencionados anteriormente bajo ERISA. Por ejemplo, si solicita una copia de documentos del plan o el informe anual más reciente del plan y no los recibe en un lapso de 30 días, puede presentar una demanda ante un tribunal federal. En dicho caso, el tribunal podría exigirle al administrador del plan que suministre los materiales y le pague a usted una sanción de hasta \$200 diarios hasta que usted reciba los materiales, a menos que el administrador no los hubiera enviado debido a razones fuera de su control. Si a usted se le niega o ignora, total o parcialmente, una reclamación de beneficios, puede presentar una demanda ante un tribunal estatal o federal. Además, si no estuviera de acuerdo con la decisión, o falta de decisión, del plan sobre la condición calificada de una orden de relaciones familiares o una orden médica de mantenimiento de un menor, podrá presentar una demanda ante un tribunal federal. Si los fiduciarios de un plan utilizan el dinero del plan en forma indebida o se discrimina contra usted por afirmar sus derechos, podrá solicitar asistencia al Departamento del Trabajo de los Estados Unidos o presentar una demanda ante un tribunal federal. El tribunal decidirá quién debe pagar los costos de tribunales y honorarios legales. Si usted gana el caso, el tribunal podría exigir que la persona a quien usted ha demandado pague estos costos y honorarios. Si usted pierde, el tribunal podría exigir que usted pague los costos y honorarios, por ejemplo, si decide que su demanda carecía de fundamento.

### Asistencia con sus preguntas

Si usted tiene cualquier pregunta sobre su plan, debe comunicarse con el administrador del plan. Si usted tiene preguntas sobre esta declaración o sobre sus derechos bajo ERISA, o necesita asistencia para obtener documentos del administrador del plan, comuníquese con la oficina más cercana a usted de la Administración de Seguridad de Beneficios de Empleados del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor), que aparece en su directorio telefónico, o con la División de Asistencia Técnica e Indagaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios de Empleados a la siguiente dirección: Division of Technical Assistance and Inquiries, Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210. También puede obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades bajo ERISA llamando al teléfono de información sobre publicaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios de Empleados.

### Prevalecen los documentos del plan

Este folleto es una explicación en términos sencillos de su Plan de Pensiones. Se ha realizado todo esfuerzo posible para que la información que contiene sea precisa y actualizada el 1º de enero de 2006. Sin embargo, si hubiera alguna diferencia entre la información que contiene este folleto, o la información sobre este folleto de la Oficina del

Fondo, y la información que contienen los documentos oficiales del Plan, estos últimos tendrán precedencia.