

**Plan de retiro reformulado
del
FONDO DE RETIRO
DE SINDICATOS Y EMPLEADORES DE HOTELES Y
RESTAURANTES
DE LOS ÁNGELES
actualizado
a partir del 1 de enero de 2010
y
modificado al 31 de diciembre de 2016 inclusive**

DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN



**OFICINA ADMINISTRATIVA
1200 Wilshire Blvd. Fifth Floor
Los Ángeles, California 90017-1906
(562) 463-5020 o (800) 252-9117
www.lahotelretirementfund.org**

UN MENSAJE DE LOS FIDUCIARIOS DEL EMPLEADOR Y DE SU SINDICATO

En esta Descripción Resumida del Plan (SPD), se sintetizan las reglas de elegibilidad y los beneficios del Plan de Jubilación del Fondo de Retiro de Sindicatos y Empleadores de Hoteles y Restaurantes de Los Ángeles actualizado a partir del 1 de enero de 2010 y modificado hasta el 31 de diciembre de 2016 inclusive.

El Plan de Jubilación se estableció en 1955 a través de negociaciones entre UNITE HERE Local 11 y sus predecesores y el Consejo del Sur de California de Empleadores de Hoteles y Restaurantes. El Plan es administrado por una Junta de Fideicomisarios conjunta compuesta por representantes de empleadores y de sindicatos que se encargan de la gestión del Fondo, de conformidad con los términos del Contrato de Fideicomiso, el Contrato Colectivo de Trabajo y el Plan de beneficios descritos en esta SPD.

Tómese el tiempo para leer este folleto y familiarizarse con el plan de beneficios y las reglas de elegibilidad. Usted recibirá periódicamente actualizaciones de la SPD en las que se le informará acerca de los cambios en los beneficios y las reglas de elegibilidad. Mantenga las actualizaciones con este folleto.

Si usted tiene alguna pregunta sobre el Plan, o si desea una copia del documento formal del Plan, póngase en contacto con la Oficina administrativa.

Atentamente,

JUNTA DE FIDEICOMISARIOS

FUENTE DE INFORMACIÓN AUTORIZADA

Las únicas fuentes de información autorizadas son: esta SPD, los avisos de las modificaciones del Plan, si las hubiere, el Contrato de Fideicomiso, el documento del Plan y cualquier informe escrito o divulgación requeridos por ley. Ningún empleador o sindicato local, ni ningún representante de un empleador o sindicato está autorizado para interpretar el Plan en nombre de la Junta, ni tampoco dicha persona puede actuar como un agente de la Junta de Fideicomisarios. Las preguntas en cuanto a la elegibilidad, los beneficios y otros asuntos deben presentarse a la Oficina administrativa.

INTERPRETACIÓN Y MODIFICACIONES DEL PLAN

Solo la Junta de Fideicomisarios está autorizada para interpretar el Plan que se describe en este folleto. La Junta tiene amplia discreción para interpretar el Plan, y su interpretación del Plan será definitiva y vinculante para todas las partes. Todos los derechos a los beneficios se determinarán de acuerdo con el Plan, según la interpretación efectuada por la Junta de Fideicomisarios. Nada en esta SPD está destinado a modificar en modo alguno las disposiciones del Plan.

El Plan descrito en este folleto puede ser modificado por escrito por la Junta de Fideicomisarios. Los fideicomisarios tienen la autoridad para modificar el Plan en cualquier forma que se ajuste a los requisitos y que no esté prohibido por la Ley de Seguridad para el Ingreso de Retiro de Empleados de 1974 con sus modificaciones, el Código de Impuestos Internos o el contrato colectivo de trabajo entre UNITE HERE Local 11 y el Consejo de Empleadores de hoteles-restaurantes. El Plan estará vigente siempre que haya empleadores obligados en virtud de un contrato colectivo de trabajo para hacer aportes.

Este documento se imprime en ambos idiomas, inglés y español. En caso de conflicto entre las versiones en inglés y en español, regirá la versión en idioma inglés.

* * * * *

ASISTENCIA

Este folleto contiene una descripción de sus derechos y prestaciones según el Fondo de Retiro de Sindicatos y Empleadores de Hoteles y Restaurantes de Los Ángeles. Si tiene dificultades para entender cualquier parte de este folleto, o si desea una copia del documento formal del Plan, póngase en contacto con la Oficina administrativa en 1200 Wilshire Blvd., 5th Floor

Los Ángeles, California 90017-1906. También puede solicitar asistencia llamando al (562) 463 a 5020 o al (800) 252-9117.

ÍNDICE

	<u>Página</u>
PARTE I - RESUMEN DE LAS DISPOSICIONES DEL PLAN RELATIVO A PARTICIPACIÓN, ELEGIBILIDAD Y PRESTACIONES	1
Definiciones	1
Participación	3
Servicio acreditado	3
Servicio de adquisición de derechos	4
Adquisición plena de derechos	4
Interrupción de un año en el servicio	5
Cómo evitar una interrupción en el servicio	6
Interrupción en el servicio continuo	6
Recalificación	7
Recuperación del servicio perdido	7
Elegibilidad para prestaciones de retiro normal	8
Elegibilidad para prestaciones de retiro por incapacidad	8
Reducción de prestaciones de retiro por incapacidad	8
Cantidad de prestaciones de retiro normal y por discapacidad	9
Anualidad vitalicia individual	11
Anualidad conjunta y de sobreviviente	11
Retiro diferido	12
Pérdida de prestaciones por trabajo después de los 62 años de edad	12
Pérdida de prestaciones por trabajo después del retiro	12
Pérdida de prestaciones por trabajo antes del retiro	12
Prestaciones del cónyuge sobreviviente antes del retiro	15
Formulario y cantidad de prestaciones del cónyuge sobreviviente antes del retiro	15
Inicio de las prestaciones del cónyuge sobreviviente antes del retiro	15
Elegibilidad para prestaciones en reciprocidad y proporcionales de retiro	16
Cantidad de prestaciones proporcionales de retiro	16
Circunstancias que pueden provocar la pérdida de los créditos de prestaciones	16
Circunstancias que pueden provocar la pérdida de prestaciones	17
Servicio acreditado después del retiro	17
Disolución del matrimonio	18
Servicio militar	18

ÍNDICE (continuación)

	<u>Página</u>
PARTE II - CÓMO SOLICITAR PRESTACIONES Y REVISAR LOS PROCEDIMIENTOS DE LA AUDIENCIA	19
Cómo solicitar las prestaciones de retiro	19
Cómo el cónyuge de un participante fallecido solicita las prestaciones de supervivencia	21
Reclamaciones y Procedimiento de Apelación	21
PARTE III - ALGUNAS PREGUNTAS Y RESPUESTAS	25-30
PARTE IV - INFORMACIÓN REQUERIDA POR ERISA	
Nombre del plan	31
Patrocinador y administrador del Plan	31
Junta de Fideicomisarios	31
Nombres, cargos y direcciones de los fiduciarios	31
Tipo de administración	32
Número de identificación del empleador	32
Número del Plan	32
Tipo de Plan	32
Agente de notificación del proceso legal	32
Plan del ejercicio fiscal	33
Contrato colectivo de trabajo	33
Fuente de aportes	33
Los requisitos del plan relativos a la participación, la elegibilidad y las prestaciones	33
Circunstancias que pueden derivar en la descalificación, inhabilitación o denegación, pérdida, abandono o suspensión de las prestaciones	33
Prestaciones Conjuntas y de Sobrevivientes	33
Descripción de las Disposiciones del Plan con respecto a los años de servicios de adquisición de derechos y Servicio acreditado	33
Seguro por terminación del plan	34
Financiación	34
Reclamaciones y procedimientos de apelación	34
Disponibilidad de documentos y otra información importante	35
Modificación del plan para alterar las prestaciones	37
Terminación del plan	37

PARTE I

RESUMEN DE LAS DISPOSICIONES DEL PLAN RELATIVAS A LA PARTICIPACIÓN, LA ELEGIBILIDAD Y LAS PRESTACIONES

En este folleto, se resumen las disposiciones de participación, elegibilidad y prestaciones del plan actualizado a partir del 1 enero de 2010 y modificado al 31 de diciembre de 2015. Si dejó de trabajar para un empleador que aporta a este Fondo antes del 1 de enero de 1999, si se retiró antes de esa fecha o si no ha sido empleado de forma continua por un empleador contribuyente durante su carrera profesional, sus prestaciones pueden ser diferentes de las señaladas en esta descripción del plan. Si cualquiera de estas circunstancias se aplica a usted, póngase en contacto con la Oficina administrativa para obtener más información sobre su pensión.

Si se convierte en un participante de este Plan de Jubilación y trabaja lo suficiente como para ser elegible, usted podrá retirarse a la edad de 62 años o más y recibir un beneficio de pensión mensual durante toda su vida o una cantidad reducida y, después de su muerte, un beneficio mensual equivalente al 75% o al 50% de su cantidad reducida durante la vida de su cónyuge. Usted puede ser elegible para beneficios antes de los 62 años si está incapacitado. Si usted es una persona elegible y muere antes de retirarse, su cónyuge tendrá derecho a un beneficio mensual. Se ruega que lea las siguientes definiciones y la descripción del Plan para obtener una explicación más detallada de cómo puede obtener prestaciones en virtud de este Plan.

1. Definiciones

Asegúrese de leer las siguientes definiciones importantes para entender mejor esta Descripción Resumida del Plan (SPD). Cada vez que se utilizan estos términos en esta SPD, estos tienen la explicación de su significado en esta sección.

“Empleador”

El término “Empleador” significa una persona, una organización o un grupo elegible para hacer aportes al Fondo de Retiro para sus empleados, incluido cualquier empleador que haya ingresado en un contrato colectivo de trabajo con UNITE HERE Local 11 que requiera que se hagan aportes a este Fondo. Asimismo, un Empleador incluye lo siguiente, siempre y cuando haga aportes al Fondo de Fideicomisarios de conformidad con los procedimientos establecidos por la Junta de Fideicomisarios: UNITE HERE Local 11, en nombre de sus empleados; la Oficina administrativa del Fondo de Formación, Educación e Industria de la Hospitalidad, en nombre de sus empleados; o cualquier otro fondo fiduciario afiliado establecido o mantenido de conformidad con un contrato colectivo de trabajo del que UNITE HERE Local 11 es parte, en nombre de sus empleados.

“Horas trabajadas” u “horas de trabajo”

El término “Horas trabajadas” u “Horas de trabajo” significa todas las horas por las que se le paga en virtud de un contrato colectivo de trabajo que requiere los aportes del empleador a este Fondo en su nombre. Esto incluye tanto el tiempo que usted trabaje como todas las horas no trabajadas pero exigidas a ser pagadas por el contrato colectivo de trabajo, tales como los mínimos de turnos, de acuerdo con las clasificaciones, las vacaciones, los días festivos y el pago retroactivo.

“Hora de servicio”

a. Las horas contadas como horas trabajadas también se cuentan como horas de servicio. Sin embargo, no se contarán más de 501 horas de servicio durante un período en el que usted no lleve a cabo tareas debido a vacaciones, días festivos, enfermedad, incapacidad (incluido el embarazo o la incapacidad), despido, servicio como jurado o una licencia, por lo cual se le paga o tiene derecho al pago.

b. Si falta al trabajo por razones de maternidad o paternidad, y no se le paga por dicho tiempo, a usted se le acreditarán las horas de servicio que no se le hayan acreditado por dicha ausencia. Si estas horas no se pueden determinar, usted recibirá crédito por ocho (8) horas de servicio por día de tal ausencia. Estas horas solo serán contadas para determinar si en un año se ha producido una interrupción de un año en el servicio, como se describe en la Sección 6, para los fines de participación y adquisición de derechos.

Una ausencia al trabajo por razones de maternidad o paternidad incluye una ausencia (1) por el embarazo de la persona, (2) por el nacimiento de un hijo de la persona, (3) por la colocación de un niño en adopción por tal persona, o (4) para propósitos de cuidado de dicho niño durante un período que comienza inmediatamente después de dicho nacimiento o colocación.

NOTA: Asegúrese de notificar inmediatamente a la Oficina Administrativa cuando se ausente al trabajo por razones de maternidad o paternidad.

c. Si se traslada de un puesto de trabajo con su empleador, que debe hacer aportes a este Plan según el contrato colectivo de trabajo, a un puesto de trabajo que no esté cubierto por dicho contrato con el mismo empleador, sin antes renunciar o ser despedido, las horas por las que se le paga y las horas que se describen en la Sección b anterior también deberán contarse como horas de servicio. La misma regla se aplicará si se traslada desde un puesto de trabajo no cubierto por el contrato colectivo de trabajo a otro con el mismo empleador que está cubierto por este contrato.

“Industria de hoteles y restaurantes del sur de California” o “la Industria”

Si usted es empleado en el sur de California por un empleador que contrata a personas de cualquier clasificación normalmente cubiertas por un contrato colectivo de trabajo que requiere aportes a este Fondo, usted es empleado de la Industria de hoteles y restaurantes

del sur de California. La Industria de hoteles y restaurantes del sur de California incluye a los empleadores si tienen un contrato colectivo de trabajo con Local 11 o no.

“Edad de retiro normal”

Según el plan, la edad de retiro normal es a los 62 años de edad.

“Fecha de Inicio de la anualidad”

Si usted cumple con los requisitos para el retiro en virtud del Plan, la fecha de inicio de la anualidad es el primer día del primer mes que comienza después de la fecha en que se produzca la última de las siguientes condiciones: (1) su envío de una solicitud de prestaciones; (2) 35 días después de que el Plan le envíe a usted la explicación de las opciones de prestaciones descritas en la Parte II, Sección A.5; o (3) la satisfacción de todos los requisitos para el pago de prestaciones. Para ver las reglas especiales relativas al Retiro diferido, consulte la Sección 17.

2. Participación

A partir del 1 de enero de 1994, si tiene al menos una hora trabajada para un empleador de conformidad con un contrato colectivo de trabajo con Local 11 que requiera aportes a este Fondo en su nombre, usted se convertirá en un Participante del Plan el primer día del mes inmediatamente siguiente al mes en el que tenga al menos 600 horas de servicio en un año calendario o en dos años naturales consecutivos.

De 1976 a 1993, usted se convirtió en un Participante el primer día del mes inmediatamente siguiente al mes en que obtuvo 1000 horas de servicio durante un Año del Plan o en dos Años del Plan consecutivos.

Nota: Si trabaja para un Empleador que hace los aportes al Fondo de Retiro no conforme al contrato colectivo de trabajo, usted puede convertirse en un Participante en virtud de los términos del acuerdo entre su Empleador y el Fondo de Retiro.

3. Servicio acreditado

Las prestaciones se basan en los años de Servicio Acreditado que usted adquiera como Participante. Usted adquiere Servicio Acreditado cada año natural ya sea sobre la base del **MES CALENDARIO** o sobre la base del **TOTAL DE HORAS**, lo que sea mayor, de la siguiente manera:

a. **SOBRE LA BASE DEL MES CALENDARIO:** Usted adquirirá una doceava (1/12) parte de un año de servicio acreditado por cada mes calendario en un año calendario en el que tenga sesenta (60) o más horas trabajadas; O

b. **SOBRE LA BASE DEL TOTAL DE HORAS:** Si tiene 500 o más horas trabajadas en un año calendario, usted recibirá 1/2000 horas trabajadas de un año de servicio acreditado por cada hora trabajada.

Ejemplo de total de horas: Si tiene 1200 horas de trabajo en un año calendario, usted recibirá 1200/2000 o 0.6 de un año de servicio acreditado. Si tiene 2,000 o más horas trabajadas en un año calendario, usted obtendrá un (1) año de servicio acreditado. Si tiene menos de 500 horas trabajadas, usted no obtendrá ningún Servicio acreditado para ese año, según el Total de horas.

Ejemplo de Servicio acreditado “mayor de”: Si tiene 90 horas trabajadas en cada uno de siete meses en 1997, usted tendrá 7/12 horas trabajadas o 0.583 de un año de servicio acreditado, según el mes calendario. Según el Total de horas, usted tendrá 630/2000 o 0.315 de un año de servicio acreditado. Debido a que 0.583 es mayor, su Servicio Acreditado obtenido en 1997 se basará en el mes calendario. Si tiene 1750 horas trabajadas en 1998 y 60 o más horas trabajadas en 10 meses del año, usted tendrá 10/12 horas trabajadas o 0.833 de un año de servicio acreditado, según el mes calendario. Según el Total de horas, usted tendrá 1750/2000 o 0.875 de un año de servicio acreditado. Debido a que 0.875 es mayor, su Servicio acreditado obtenido en 1998 se basará en el total de horas.

4. Servicio de adquisición de derechos

Usted ganará un año de Servicio de adquisición de derechos por cada año calendario que tenga por lo menos 1,000 horas de servicio, o al menos 60 horas trabajadas en cada mes del año (si usted fuera un participante activo el 31 de diciembre de 1975, la disposición anterior se aplicará con carácter retroactivo al último año calendario en el que sufrió una interrupción en el servicio, si la hubiere, con arreglo al plan vigente antes de 1976).

5. Adquisición plena de derechos

Una vez convertido en una persona con derechos, el Servicio de adquisición de derechos y el Servicio acreditado que usted haya adquirido no pueden quitarse, incluso si deja de trabajar en un empleo cubierto por el Plan.

Usted será una persona con derechos cuando haya cumplido uno de los requisitos siguientes:

- a. a partir del 1 de enero de 1999, obtuvo 5 años de servicio de adquisición de derechos, siempre que tenga por lo menos una hora de servicio a partir de esta fecha;
- b. obtuvo 10 años de servicio de adquisición de derechos, si no tiene una hora de servicio después del 31 de diciembre de 1998;
- c. obtuvo 10 años de Servicio acreditado sin ninguna Interrupción en el servicio continuo, antes de los 62 años de edad;

- d. obtuvo 10 años de Servicio acreditado y es un participante activo a los 60 años;
- e. cumplió los 62 años o más durante su participación activa;
- f. cumplió con los requisitos para obtener los beneficios de retiro por incapacidad (véase la Sección 12); o
- g. en vigor para los retiros a partir del 1 de enero de 1994, usted tenga por lo menos una hora trabajada a partir de la fecha mencionada y también satisfaga las siguientes condiciones:
 - (1) 10,000 o más horas acumuladas trabajadas (no se tendrán en cuenta todas las horas trabajadas con anterioridad a los dos años naturales consecutivos en cada uno de los cuales se acumulen menos de 300 horas de servicio y en cada mes en el que se acumulen menos de 60 horas trabajadas);
 - (2) al menos hayan transcurrido 10 años consecutivos después del primer año calendario en el que tenía horas trabajadas según el Plan;
 - (3) usted adquiera horas trabajadas al final de estos 10 o más años consecutivos, y
 - (4) el último de estos 10 o más años consecutivos se produzca en 1994 o con posterioridad.
- h. Una persona que no es miembro de una unidad de negociación y participa en el Plan se convertirá en una persona con derechos al término de 5 años de servicio de adquisición de derechos, siempre que se acumule al menos una hora de servicio después del 1 de enero de 1989.

6. Interrupción de un año en el servicio

Si no es una persona con derechos, tendrá una interrupción de un año en el Servicio por año calendario en el que tenga menos de 300 horas de servicio Y no tenga 60 o más horas de trabajo en un mes calendario, como mínimo.

De 1976 a 1993, si no era una persona elegible, usted habría tenido una interrupción de un año en el servicio durante un año calendario si hubiera tenido menos de 500 horas de servicio Y no hubiera tenido 60 o más horas trabajadas en, al menos, un mes natural.

Ejemplos:

1. Si, en 2008, usted trabaja para un empleador que debe contribuir al Plan en su nombre en 7 meses durante 40 horas cada mes, tendrá un año de interrupción en el servicio, ya que tendrá menos de 300 horas de servicio ($7 \times 40 = 280$ horas) y no tendrá al menos un mes calendario con 60 horas trabajadas.

2. Si, en 2008, usted trabaja para un empleador que debe contribuir al Plan en su nombre en 4 meses durante 70 horas cada mes, no tendrá un año de Interrupción en el Servicio porque, a pesar de que tendrá menos de 300 horas de servicio ($4 \times 70 = 280$ horas), tendrá por lo menos un mes con 60 horas trabajadas.

Si tiene un año de interrupción en el servicio y no es una persona elegible, usted dejará de ser un Participante y perderá su Servicio de adquisición de derechos y Servicio acreditado. Usted puede obtener nuevamente este Servicio de adquisición de derechos y Servicio acreditado si permanece en el empleo con al menos 300 horas de servicio en un Año del Plan subsiguiente (o con 60 horas trabajadas como mínimo en un mes natural durante un Año del Plan posterior), antes de tener una interrupción en el servicio continuo (Ver Sección 8).

7. **Cómo evitar una interrupción en el servicio**

No sucederá una interrupción de un año en el servicio si usted es:

- a. una persona con derechos;
- b. una persona discapacitada al menos 7 meses en un año, según lo determine la Junta de Fiduciarios; (Si usted está incapacitado durante 7 o más meses en un año, debe notificar a la Oficina administrativa lo antes posible).
- c. una persona que trabaja para un empleador obligado a contribuir a un plan de pensiones afín si, mientras permanece en el empleo, fuera un participante de dicho plan y no incurriera en una Interrupción en el servicio en virtud de dicho plan;
- d. una persona que trabaja para un empleador obligado a contribuir a otro plan de pensiones negociado del cual el Sindicato también es parte, si, mientras permanece en el empleo fuera un participante de dicho plan, no incurriera en una Interrupción en el servicio según este plan, hubiera previamente acumulado al menos dos años de Servicio acreditado en virtud de este plan y hubiera sido transferido antes de una interrupción en el servicio;
- e. una persona que trabaja para un empleador contribuyente en un puesto de trabajo sin contrato durante al menos 300 horas en un año calendario (500 horas en un año calendario, antes de 1994);
- f. una persona ausente en el servicio debido a una licencia por maternidad o paternidad, como se describe en el Plan. Usted debe notificar a la Oficina administrativa cuando esté con licencia por maternidad o paternidad.

8. **Interrupción en el servicio continuo**

Para los participantes que tienen una hora de servicio a partir del 1 de enero de 1999, se produce una interrupción en el servicio continuo al final del año calendario en el cual usted tenga cinco (5) interrupciones consecutivas de un año en el servicio. **Si no es una**

persona con derechos e incurre en una Interrupción en el servicio continuo, usted perderá definitivamente todas sus horas de servicio, el servicio de adquisición de derechos y el servicio acreditado a todos los efectos, salvo lo dispuesto más abajo en la Sección 10.

Si, antes de una Interrupción en el servicio continuo, usted trabaja nuevamente durante al menos 300 horas de servicio en un año calendario (500 horas de servicio como mínimo antes de 1994), o al menos 60 horas trabajadas en un mes calendario, se le devolverán el Servicio de adquisición de derechos y el Servicio acreditado que obtuvo antes de su primera interrupción de un año en el Servicio.

Por ejemplo: Supongamos que deja de trabajar para empleadores contribuyentes en abril de 2008. En ese momento, usted tiene 3 años de servicio de adquisición de derechos, incluidas 300 horas de servicio en 2008 o un mes en 2008 con 60 horas trabajadas. Si no (i) vuelve a trabajar para un empleador contribuyente antes del 31 de diciembre de 2009 y (ii) obtiene 300 horas de servicio en 2009 o 60 horas trabajadas en un mes en 2009, tendrá una Interrupción de un año en el servicio el 31 de diciembre de 2009. Si no vuelve a trabajar para un empleador contribuyente, su próxima Interrupción de un año en el servicio será el 31 de diciembre de 2010. Si usted tiene cinco (5) interrupciones sucesivas de un año en el servicio, tendrá una Interrupción en el servicio continuo el 31 de diciembre de 2013.

De 1976 a 1984, un Participante incurrió en una Interrupción en el servicio continuo al final del año calendario en el que sus Interrupciones consecutivas de un año en el servicio igualaron sus años de servicio de adquisición de derechos antes de la interrupción. De 1985 a 1998, un Participante incurrió en una Interrupción en el Servicio Continuo al final del año calendario en el que sus Interrupciones consecutivas de un año en el servicio igualaron sus años de servicio de adquisición de derechos antes de la interrupción, pero no antes de tener cinco (5) interrupciones consecutivas de un año en el servicio.

Por ejemplo: Si tenía 9 años de servicio de adquisición de derechos cuando renunció y lo hizo antes de 1999, sin ninguna hora de servicio después del 1 de enero de 1999, usted tendrá una Interrupción en el servicio continuo si no vuelve a trabajar para un empleador contribuyente antes de tener 9 Interrupciones consecutivas de un año en el servicio.

9. Recalificación

Si tiene una Interrupción en el servicio continuo, y el trabajo posterior en un puesto cubierto por el Plan, usted se convertirá en un participante cuando satisfaga nuevamente los requisitos de la Parte I, Sección 2.

10. Recuperación del servicio perdido

Si pierde dos o más años de Servicio Acreditado debido a una interrupción en el servicio continuo, es posible que tenga restablecidos todos estos años de servicio perdido después

de convertirse nuevamente en un Participante y obtener cinco años de Servicio acreditado.

11. Elegibilidad para prestaciones de retiro normal

Si usted es una persona con derechos, es posible que reciba una prestación de retiro normal después de haber alcanzado los 62 años y a partir de entonces tuviera al menos un mes natural en el que no trabajó durante 60 o más horas en la Industria de hoteles y restaurantes del sur de California. Generalmente, usted debe presentar una solicitud de prestaciones de retiro antes de que puedan comenzar sus prestaciones de pensión. Si usted es un Participante con Derechos adquiridos, puede recibir una prestación de retiro normal, aunque todavía siga siendo empleado a partir del 1 de abril del año en que cumpla los 70½.

12. Elegibilidad para prestaciones de retiro por incapacidad

Usted puede recibir prestaciones de retiro por incapacidad si cumple con los siguientes requisitos:

- a. Tiene 50 años o más.
- b. Ha obtenido por lo menos 10 años de Servicio acreditado sin ninguna Interrupción en el servicio continuo.
- c. Se ha determinado que es actualmente elegible para recibir pagos de beneficios federales de la Seguridad Social por Incapacidad y, en la actualidad, está recibiendo pagos de prestaciones federales por vejez o Seguridad Social por Incapacidad.
- d. Se ha convertido en un discapacitado de forma permanente mientras es participante activo y ha obtenido 500 o más horas trabajadas en el año natural o en el año calendario inmediatamente anterior al primer día de la discapacidad.

Mientras esté recibiendo prestaciones de retiro por incapacidad, usted es responsable de confirmar periódicamente si continúa con la discapacidad. **La falta de respuesta a las solicitudes de confirmación de la Oficina administrativa puede derivar en la suspensión o cesación de los pagos de las prestaciones de retiro por incapacidad.**

13. Reducción de prestaciones de retiro por incapacidad

Para las solicitudes presentadas después del 1 de enero de 1994, si usted es un participante con derechos adquiridos y reúne todos los demás requisitos para el Retiro por Incapacidad, excepto que no fuera un participante activo cuando se convirtió en un discapacitado permanente, o no hubiera obtenido las 500 o más horas trabajadas en el año natural o en el año calendario inmediatamente anterior al primer día de la discapacidad, usted puede optar por recibir prestaciones reducidas de retiro por incapacidad en un 5% por cada año o fracción de este en el que era menor de 62 años de edad.

14. Cantidad de prestaciones de retiro normal y por discapacidad

Si usted cumple con todas las normas del Plan, su prestación mensual de retiro normal, que se debe pagar a los 62 años, se determinará sobre la base de las tasas de beneficios que se apliquen a los Años del Plan en los que haya acumulado Servicio acreditado en virtud del Plan.

Para el Servicio acreditado durante Años del Plan que comienza a partir del 1 de enero de 2015: su prestación mensual por cada año de Servicio acreditado (o cada año parcial de Servicio acreditado) acumulado a partir del 1 de enero de 2015 se determina sobre la base de (1) su tasa promedio de aporte por hora para el año del Plan; y (2) la fecha en la que se convirtió en un participante del plan. Hay nueve niveles de prestaciones, cada uno asociado con una variedad de tasas promedio de aporte. Para los niveles de prestaciones 1 a 3, la tasa de beneficios para los nuevos participantes que comiencen a partir del 1 de enero de 2015 es diferente de la tasa de beneficios para los participantes existentes al 31 de diciembre de 2014.

Nivel de prestaciones	Tarifas promedio de aporte por hora	Tasa de beneficios para los nuevos participantes (a partir del 1 de enero de 2015)	Tasa de beneficios para los participantes existentes (al 31 de diciembre de 2014)
1	\$0.20 - \$0.29	\$8.00	\$20.00
2	\$0.30 - \$0.39	\$11.00	\$20.00
3	\$0.40 - \$0.49	\$15.00	\$20.00
4	\$0.50 - \$0.59	\$20.00	\$20.00
5	\$0.60 - \$0.69	\$23.00	\$23.00
6	\$0.70 - \$0.79	\$27.00	\$27.00
7	\$0.80 - \$0.89	\$30.00	\$30.00
8	\$0.90 - \$0.99	\$34.00	\$34.00
9	\$1.00 o más	\$38.00	\$38.00

Su tasa de aporte promedio es la cantidad total de aportes del empleador que se deben pagar al fondo de retiro con respecto a sus horas trabajadas en un año del plan, dividido por su número total de horas trabajadas en el mismo año del Plan.

Para Servicio acreditado acumulado entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2014: Su prestación mensual será de \$20.00 por cada año completo de Servicio acreditado, más una fracción de \$20.00 por cualquier fracción de año de Servicio acreditado.

Para Servicio acreditado acumulado entre el 1 de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1999: Su prestación mensual será de \$15.00 por cada año completo de Servicio acreditado, más una fracción de \$15.00 por cualquier fracción de año de Servicio acreditado. (NOTA: Las prestaciones de retiro se incrementaron de \$8.00 a \$15.00 por el Servicio acreditado obtenido del 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1997, vigente con pagos de las prestaciones a partir del 1 de julio de 2000).

Para Servicio acreditado acumulado entre el 1 de enero de 1976 y el 31 de diciembre 1993: Su prestación mensual será de \$4.00 por cada año completo de Servicio acreditado, más una fracción de \$4.00 para cualquier fracción de año de Servicio acreditado.

Ejemplo 1: Si usted obtuvo 6½ años de Servicio acreditado antes del 1 de enero de 1994, 6 años de Servicio acreditado del 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1999, y 6½ años de Servicio acreditado después del 1 de enero de 2000, su prestación mensual en el retiro se calcularía de la siguiente manera:

Para los períodos de trabajo	Servicio acreditado:	Monto de la prestación	Prestación mensual
Antes del 1 de enero de	6.5 años X	\$4.00 por año =	\$26.00
De 1994 a 1999	6 años X	\$15.00 por año =	\$90.00
A partir de 2000	6.5 años X	\$20.00 por año =	<u>\$130.00</u>
Total de anualidad vitalicia			\$246.00

Su prestación mensual total de retiro sería de \$246.00 si recibe una anualidad vitalicia. La prestación mensual se reducirá si recibe una Anualidad conjunta y de sobreviviente.

Ejemplo 2: Prestaciones por niveles. Durante 2016, los participantes A y B tienen 750 horas trabajadas con un Empleador que debe aportar \$0.35 por hora al Fondo de Retiro, y 750 horas trabajadas con otro Empleador que debe aportar \$0.55 por hora al Fondo. Tanto el Participante A como el Participante B trabajaron al menos 60 horas cada mes durante cada mes calendario en el año 2016. El Participante A se convirtió en Participante el 1 de enero de 2016 y el Participante B se convirtió en Participante el 1 de enero de 2014.

La tasa promedio de aporte tanto para el Participante A como para el B es de \$0.45, calculada como sigue: $[(\$0.35 * 750) + (\$0.55 * 750)] = [\$262.50 + \$412.50] = \$675$ aportes totales; dividido por $(750 \text{ horas} + 750 \text{ horas} = 1500 \text{ horas}) = \0.45 .

La tasa promedio de aporte de \$0.45 está dentro del Nivel 3 de prestaciones. Tanto A como B obtuvieron un año de Servicio acreditado durante el año 2016, ya que trabajaron al menos 60 horas cada mes calendario durante el año. Por lo tanto, la prestación acumulada en el año 2016 para A, como nuevo participante que comienza a partir del 1 de enero de 2015, es de \$15.00. La prestación acumulada en el año 2016 para B, como participante existente al 31 de diciembre de 2014, es de \$20.00.

Las prestaciones de retiro por incapacidad que se describen en la Sección 12 se calculan de la misma manera que las prestaciones de retiro normal. Ver la Sección 13 para una explicación de la prestación pagadera según la prestación reducida de retiro por incapacidad.

15. Anualidad vitalicia individual

Si usted no está casado cuando se retira, sus prestaciones de retiro se pagarán como una Anualidad vitalicia individual. Una Anualidad vitalicia individual le proporciona una prestación mensual de retiro durante su vida, sin beneficios pagaderos después de su muerte.

Si está casado, puede recibir sus prestaciones en la modalidad de una Anualidad vitalicia individual si usted y su cónyuge rechazan la Anualidad conjunta y de sobreviviente y optan, en su lugar, por una Anualidad vitalicia individual.

16. Anualidad conjunta y de sobreviviente

Si está casado, las prestaciones de retiro se pagarán como una Anualidad conjunta y de sobreviviente, que proporciona beneficios a su cónyuge sobreviviente después de su muerte, a menos que usted y su cónyuge rechacen la anualidad conjunta y de sobreviviente conforme a lo dispuesto en la Parte II, Sección A.5. El Plan ofrece tres modalidades optativas de prestación de retiro:

(1) El 50% de Anualidad conjunta y de sobreviviente (para retiros que comiencen a partir del 1 de octubre de 2004): Bajo esta modalidad, se le pagará a usted el 86% de la cantidad por pagar como Anualidad vitalicia individual durante toda su vida. Sin embargo, esta cantidad se reducirá aún más de la mitad del 1% para cada año, o parte de este, en el que su cónyuge sea más de 10 años menor que usted. Esta cantidad se incrementará la mitad del 1% para cada año, o parte de este, en el que su cónyuge sea más de 10 años mayor que usted, pero nunca más de lo que se habría pagado como Anualidad vitalicia individual.

Si muere antes que su cónyuge, su cónyuge recibirá durante su vida un beneficio mensual equivalente al 50% de la cantidad mensual pagada a usted antes de su muerte. No se hacen pagos después de la muerte del cónyuge.

(2) El 75% de Anualidad conjunta y de sobreviviente (opción disponible a partir del 1 de enero de 2009): Bajo esta modalidad, se le pagará a usted el 81% de la cantidad por pagar como Anualidad vitalicia individual durante toda su vida. Sin embargo, esta cantidad se reducirá aún más de la mitad del 1% para cada año, o parte de este, en el que su cónyuge sea más de 10 años menor que usted. Esta cantidad se incrementará la mitad del 1% para cada año, o parte de este, en el que su cónyuge sea más de 10 años mayor que usted, pero nunca más de lo que se habría pagado como Anualidad vitalicia individual.

Si muere antes que su cónyuge, este recibirá durante su vida un beneficio mensual equivalente al 75% de la cantidad mensual pagada a usted antes de su muerte. No se hacen pagos después de la muerte del cónyuge.

(3) Anualidad vitalicia individual: Usted y su cónyuge pueden rechazar el 50% de la Anualidad conjunta y de sobreviviente y el 75% de la Anualidad conjunta y de sobreviviente y optar, en su lugar, por la forma de pago de Anualidad vitalicia individual. Esta elección debe hacerse en los formularios proporcionados por la Oficina administrativa cuando usted se retire. Si se rechaza la Anualidad conjunta y de sobreviviente, el 100% de la cantidad por pagar como Anualidad vitalicia individual se le pagará a usted durante toda su vida. No se pagarán beneficios a su cónyuge sobreviviente después de su muerte.

17. Retiro diferido

Si no se retira cuando es elegible por primera vez para hacerlo (ver N.º 11 anterior relativo a requisitos de elegibilidad para retiro normal), usted tendrá derecho a los beneficios de pensión que podría haber recibido entre la fecha más temprana en que usted era elegible para retirarse y su fecha real de retiro. Si su pensión se retrasa 12 meses o más, el valor de estos “beneficios diferidos” se pagará en la forma de un aumento actuarial para su beneficio de pensión mensual. Si su pensión se retrasa menos de 12 meses, usted tendrá la posibilidad de elegir entre un aumento actuarial para su beneficio mensual y una suma global con intereses.

Usted no tiene derecho a un beneficio diferido de ningún mes en el que haya trabajado en el empleo que causara una pérdida de prestaciones por trabajo antes del retiro (Ver N.º 18.b, más abajo). Además, no se puede retrasar el inicio de su retiro después del 1 de abril siguiente al año natural en el que cumpla 70 años y medio. Si no comienza a recibir sus prestaciones de retiro para esa fecha, usted puede estar sujeto a sanciones tributarias considerables.

18. Pérdida de prestaciones por trabajo después de los 62 años de edad

Usted perderá prestaciones de pensión si trabaja en ciertos empleos cuando tenga 62 años o más y tenga derechos adquiridos.

a. Pérdida de prestaciones por trabajo después del retiro

Después de retirarse y comenzar a recibir su prestación de retiro normal, usted no tendrá derecho a un pago de pensión de ningún mes en el que trabaje 60 o más horas para un empleador que deba contribuir a este fondo por su trabajo.

b. Pérdida de prestaciones por trabajo antes del retiro

- (1) Una vez que tenga derechos adquiridos y haya cumplido los 62 años de edad, no puede retirarse ni recibir su prestación de retiro normal si continúa trabajando 60 horas o más cada mes para (i) algún empleador que contribuya a este Fondo en su nombre; (ii) algún empleador que aporte a un plan afín (ver Secciones 22 y 23) en su nombre; o (iii) algún empleador

de la Industria de hoteles y restaurantes del sur de California (ver la definición en la Sección 1).

- (2) Si continúa el trabajo descrito en la Sección 18.b (1) de arriba, durante 60 horas o más al mes, después de que tenga derechos adquiridos y haya cumplido los 62 años de edad, no se le pagará un mes de los beneficios de pensión por cada mes que realice dicho trabajo.
- (3) Si tiene derechos adquiridos, ha cumplido los 62 años de edad y ha tenido al menos un mes en el que no trabajó durante 60 horas o más en el trabajo descrito en la Sección 18.b (1), perderá los beneficios de pensión solo si trabaja 60 horas o más en un mes calendario para un empleador que hace aportes a este Fondo de Retiro por su trabajo.

Estas reglas no se aplican y su pensión no se perderá, a partir del 1 de abril del año siguiente a que cumpla los 70 años y medio, siempre y cuando alcance dicha edad después de 1988.

Si se convierte primero en una persona con derechos adquiridos a una edad superior a 62 años, entonces utilice esa edad en lugar de 62 de la explicación anterior.

Nota: Si tiene derechos adquiridos y va a seguir trabajando después de los 62 años de edad, puede retirarse y comenzar a recibir sus prestaciones de retiro normal una vez que trabaje menos de 60 horas en un mes. Su pensión se perderá sólo por la razón descrita en el Apartado 18.a anterior.

c. Ejemplos

En los siguientes ejemplos, María y José son ambas personas con derechos y continúan trabajando después de cumplir los 62 años. María trabaja para un empleador que aporta a este Fondo por su trabajo (un “empleador aportante”). José trabaja en la Industria de hoteles y restaurantes del sur de California para un empleador que no aporta a este Fondo en su nombre (un “empleador no aportante”).

1. Al cumplir los 62 años, María y José continúan trabajando 60 horas o más cada mes durante los dos años siguientes.

No se pagarán los beneficios de pensión que María y José podrían haber recibido entre las edades de 62 y 64, si se hubieran retirado a los 62 años de edad y trabajado menos de 60 horas por mes a partir de entonces. María acumulará Servicio acreditado adicional los dos años que trabaje para un empleador aportante. Debido a que María obtuvo Servicio acreditado adicional, su prestación de retiro mensual será mayor cuando se retire a los 64 años de lo que hubiera sido a los 62.

2. En el mes después de cumplir los 62 años, José y María trabajan menos de 60 horas cada uno. No se les pagó un beneficio de pensión por ese mes porque ninguno hizo la presentación para el retiro a los 62 años. Después de ese mes, ambos trabajan 60 horas o más cada mes durante los dos años siguientes.

José no perderá el valor de su beneficio de pensión durante los dos años en que trabaje para el empleador no aportante. Cuando José se retire a los 64 años, sus pagos de pensión se incrementarán actuarialmente para que no pierda el valor de los beneficios de pensión que no recibió. Si José hubiera hecho antes la presentación para las prestaciones de retiro, su beneficio de pensión mensual podría haber comenzado en ese momento, y habría continuado mientras estuviera trabajando más de 60 horas al mes para su empleador no aportante. José no obtiene ningún Servicio acreditado adicional durante los dos años porque trabajó para un empleador que no aporta a este Fondo.

María perderá sus beneficios de pensión durante los dos años que trabaje 60 horas o más al mes para un empleador aportante. Cuando se retire a los 64 años, sus pagos se incrementarán actuarialmente para evitar una pérdida de beneficios sólo durante el único mes después de los 62 años en que no trabajó 60 horas. También María habrá obtenido Servicio acreditado adicional durante los dos años que trabajó para un empleador aportante. Por lo tanto, su prestación de retiro mensual será mayor cuando se retire a los 64 años de lo que sería si se hubiera retirado y comenzado a cobrar una prestación a los 62 años.

d. **Información adicional**

Solicitud de determinación de la condición. Usted puede preguntar al Fondo si el empleo particular le hará perder los beneficios. Póngase en contacto con la Oficina administrativa para realizar dicha solicitud. Su solicitud se considerará de acuerdo con las Reclamaciones y los Procedimientos de Apelación del Plan (ver Parte II de Reclamaciones y procedimientos de apelación del Plan).

Divulgación de empleo y presunciones. Si usted tiene 62 años y derechos adquiridos se le puede exigir que informe sobre todo empleo a la Oficina administrativa una vez al año hasta el momento en que el Fondo tenga conocimiento de que usted ha tenido al menos un mes en el que no trabajó 60 horas o más en la Industria de hoteles y restaurantes del Sur de California. Si usted no responde dentro de un tiempo razonable, o si su respuesta es incompleta, se presumirá que está trabajando 60 horas o más al mes en la Industria de hoteles y restaurantes del sur de California y se suspenderá su pensión. Esta presunción se puede revertir si usted proporciona a la Oficina administrativa la prueba adecuada de que ha tenido por lo menos un mes en el

que no trabajó 60 horas o más en la Industria de hoteles y restaurantes del sur de California.

Notificación de la suspensión. Si se suspende su beneficio de pensión, la Oficina del Fondo le avisará de la suspensión.

Crédito de beneficio adicional. Usted puede obtener crédito de beneficio adicional, mientras sus beneficios de pensión estén suspendidos si trabaja las horas suficientes como para obtener el Servicio acreditado adicional.

19. Prestaciones del cónyuge sobreviviente antes del retiro

Si usted está casado y tiene derechos adquiridos, su cónyuge legal sobreviviente tendrá derecho a la Anualidad de sobreviviente antes del retiro si: (1) tiene al menos una hora de servicio después del 22 de agosto de 1984, y muere antes de su fecha de inicio de anualidad, o después de su Fecha de Inicio de anualidad, pero antes de la negociación de un cheque de beneficios, o (2) tiene al menos una hora de servicio a partir del 1 de enero de 1976, ninguna hora de servicio después del 22 de agosto de 1984, pero muere después del 22 de agosto de 1984, antes de la Fecha de Inicio de su Anualidad.

Si usted es el cónyuge sobreviviente de un Participante que tuvo derechos y murió antes de retirarse entre el 1 de enero de 1976 y el 23 de agosto de 1984, a los 62 años o más, comuníquese con la Oficina administrativa para averiguar si usted tiene derecho a una Anualidad de sobreviviente antes del retiro.

20. Formulario y cantidad de prestaciones del cónyuge sobreviviente antes del retiro

La modalidad de sobreviviente antes del retiro será un beneficio mensual pagadero a su cónyuge durante su vida.

La cantidad del beneficio mensual será del 50% del importe de la Anualidad conjunta y de sobreviviente al que hubiese tenido derecho en el momento de su muerte, o si fuera posterior, cuando hubiese tenido 62.

21. Inicio de las prestaciones del cónyuge sobreviviente antes del retiro

Los pagos de beneficios mensuales a su cónyuge sobreviviente comenzarán el primer día del mes siguiente a la última de las siguientes fechas:

- a. la fecha de su muerte: o
- b. la fecha en que hubiera cumplido los 62 años.

Sin embargo, cuando usted muere, si cumplió con todos los requisitos para una Prestación de Retiro por Incapacidad, pero no había solicitado tal beneficio, los pagos a

su cónyuge comenzarán en la última de las siguientes fechas: (a) el primer día del mes posterior a su muerte o (b) el primer día del mes en el que su cónyuge sobreviviente presenta una solicitud de beneficios.

22. Elegibilidad para prestaciones en reciprocidad y proporcionales de retiro

Si usted cumple con todos los requisitos para un Retiro normal o Retiro por incapacidad, excepto que no haya obtenido 10 años de Servicio acreditado en virtud de este Plan debido a que su empleo se dividió entre este Plan y un Plan afín (el fondo de retiro de camareros y trabajadores gastronómicos de la ciudad de Long Beach y el condado de Orange, el Fondo de Retiro de Sindicatos y Empleadores de Hoteles y Restaurantes del Valle de San Gabriel, o el Fondo de Retiro de Gastronómicos de Santa Mónica), usted puede tener derecho a una prestación de retiro proporcional si tiene al menos 10 años de Servicio acreditado en virtud de este plan y uno o más de los planes afines y por lo menos dos (2) años de Servicio acreditado de conformidad con este plan.

23. Cantidad de prestaciones proporcionales de retiro

La prestación proporcional de retiro mensual de un Participante se calcula igual que las prestaciones de retiro normal o por incapacidad, pero se basa únicamente en el Servicio acreditado obtenido según este fondo de retiro. Ninguna prestación proporcional de retiro es pagadera según este Plan, a menos que usted haya obtenido como mínimo dos (2) años de Servicio acreditado en virtud de este Plan.

Este Plan no pagará ninguna prestación proporcional de retiro antes de que el empleado alcance los 65 años, a menos que todos los planes relacionados en los que el empleado acumuló servicio de planes afines proporcionen prestaciones de retiro anticipado o normal entre las edades de 62 y 65 años.

No se pagará ninguna prestación proporcional por incapacidad, a menos que todos los planes relacionados en virtud de los cuales usted haya obtenido servicio del plan afín proporcionen prestaciones proporcionales por incapacidad.

Cada Plan relacionado pagará sus beneficios basados únicamente en los créditos obtenidos en virtud de ese plan.

24. Circunstancias que pueden provocar la pérdida de los créditos de prestaciones

a. Si no es una persona elegible, usted perderá todas las Horas de servicio, el Servicio de adquisición de derechos y el Servicio acreditado obtenidos a todos los efectos, si cuenta con una Interrupción en el Servicio Continuo. Ver Sección 8. Ver también Recalificación (sección 9) y Recuperación del servicio perdido (sección 10).

b. La muerte de un Participante soltero, ya sea con derechos adquiridos o no, y la muerte de cualquier Participante que no sea una persona con derechos adquiridos, ocasionarán la pérdida de todos los créditos obtenidos antes de la muerte.

25. Circunstancias que pueden provocar la pérdida de prestaciones

a. Las prestaciones mensuales de ingresos por retiro terminan con el pago correspondiente al mes calendario en el que muere el retirado, a menos que sea pagadera la Prestación Conjunta y de Sobreviviente.

b. Si se retira y otra vez trabaja 60 horas o más en cualquier mes calendario para un empleador que debe aportar a este Fondo de Retiro en su nombre, usted no tendrá derecho a recibir ningún pago en concepto de prestación de retiro para ese mes calendario. Esta regla no se le aplicará después del 1 de abril del año posterior a que usted cumpla los 70 años y medio.

c. Si tiene 62 años o más, tiene derechos, no ha comenzado a recibir sus prestaciones de retiro y no ha tenido al menos un mes calendario en el que haya trabajado menos de 60 horas en la Industria de hoteles y restaurantes del sur de California, usted está perdiendo las prestaciones de retiro. Ver la Sección 18. Esta regla no se le aplicará después del 1 de abril del año posterior a que usted cumpla los 70 años y medio.

d. Las prestaciones de retiro por incapacidad se darán por terminadas si, antes de los 62 años:

- (1) Usted ya no está permanentemente incapacitado, o no proporciona evidencia de su incapacidad permanente continua.
- (2) El derecho a pagos de Prestación de Retiro por Incapacidad de Seguro Social cesa.
- (3) Usted trabaja 60 horas o más en un mes para un empleador que participa en este fondo, o se involucra en cualquier actividad lucrativa considerable en cualquier industria u ocupación.

e. Si los Fiduciarios determinan que cualquier Servicio acreditado, en virtud del Plan, deriva de registros o informes de horas trabajadas erróneos o fraudulentos, los fiduciarios están obligados a corregir dichos registros. Tal corrección puede generar la pérdida de los beneficios esperados sobre la base de registros o informes de horas trabajadas erróneos o fraudulentos. Además, cualquier pago excesivo de beneficios realizado a un Participante o beneficiario puede ser compensado o recuperado.

26. Servicio acreditado después del retiro

A partir del 1 de enero de 1990, si, después de retirarse usted trabaja para un empleador que está obligado a contribuir a este Fondo en su nombre, es posible que obtenga Servicio acreditado adicional. Todos los años de Servicio acreditado obtenidos por usted (incluidos los anteriores a 1990) se contarán siempre que tenga al menos una Hora de

Servicio a partir del 1 de enero de 1990. Los beneficios adicionales obtenidos después de 1989 se pagarán al 1 de enero del año calendario inmediato posterior al año calendario en el que se obtuvieron.

27. Disolución del matrimonio

Si está divorciado, su ex-cónyuge puede tener derecho a una parte de los beneficios que ha obtenido en virtud del Plan. Si la Oficina administrativa recibe una orden de relaciones domésticas de un tribunal para que se haga el pago a su ex-cónyuge, la Oficina administrativa notificará a cada uno de ustedes y determinará entonces si la orden es una Orden de Relaciones Domésticas Calificada (QDRO), según lo define la ley federal. Los Participantes deben presentar una **copia certificada** de cualquier orden judicial a la Oficina administrativa para su revisión QDRO. Una vez que se haya tomado dicha determinación, la Oficina administrativa pagará los beneficios de acuerdo con la QDRO y la ley federal.

La Oficina administrativa le proporcionará, a petición, una copia gratuita de los procedimientos del Plan que rigen las determinaciones QDRO.

28. Servicio militar

El Plan tendrá en cuenta el servicio militar para determinar sus horas trabajadas y horas de servicio, como lo requiere la ley federal. Si muere mientras realiza el servicio militar y tiene derechos de reemplazo con un empleador en virtud de la Ley de Derecho de Empleo y Reemplazo para el Personal del Servicio Uniformado (USERRA), sus beneficiarios tendrán derecho a beneficios adicionales relacionados con el servicio de adquisición de derechos y la Anualidad de sobreviviente antes del retiro que habrían sido suministrados en virtud del plan si usted se hubiera reincorporado al empleo con un empleador y luego se hubiera terminado el empleo a su muerte. [NOTA: Agregado de la enmienda 2010-1] Notifique a la Oficina administrativa cuando abandone el servicio militar y cuando regrese a trabajar para un empleador que deba aportar a este Plan.

PARTE II

CÓMO SOLICITAR PRESTACIONES Y REVISAR LOS PROCEDIMIENTOS DE LA AUDIENCIA

CÓMO SOLICITAR PRESTACIONES DE RETIRO:

A. Presentación de una solicitud de prestaciones de retiro:

1. Debido a que, generalmente, no se le pueden pagar sus prestaciones hasta que su solicitud haya sido recibida y procesada por la Oficina administrativa, usted debe presentarse al menos sesenta (60) días antes de la fecha de retiro deseada.
2. Pida una solicitud para prestaciones de retiro a la Oficina administrativa. Al mismo tiempo, usted puede obtener información de la Oficina administrativa sobre cómo completar la solicitud.
3. Se considerará que se ha presentado para su retiro cuando haya sido recibida la solicitud para prestaciones de retiro por la Oficina administrativa.

Para completar su solicitud, usted debe proporcionar su certificado de nacimiento u otra evidencia aceptable de su fecha de nacimiento. Si no puede obtener un certificado de nacimiento, se debe proporcionar uno de los tipos de prueba de edad indicados abajo.

- a. certificado de bautismo o declaración en cuanto a la fecha de nacimiento que aparece en el registro de la iglesia certificado por el custodio de tal archivo
- b. registro de nacimiento del hospital certificado por el custodio de tal archivo
- c. registro de ciudadanía o naturalización
- d. certificado de baja del servicio militar
- e. pasaporte
- f. registro de información obtenido del Departamento de Censo de los EE. UU.
- g. Información de seguridad social.

Es posible que se necesite una evidencia adicional de la edad si el documento presentado no es suficiente.

Si está casado en el momento de su retiro, usted también debe proporcionar su licencia de matrimonio, el certificado de nacimiento u otra evidencia de la fecha de nacimiento de su cónyuge.

4. Solicitud de prestaciones de retiro por incapacidad:

Si está solicitando prestaciones de retiro por incapacidad, también debe presentar una adjudicación de la Administración de Seguridad Social que evidencie el derecho a los beneficios por incapacidad del Seguro Social. Debido a que sus prestaciones de retiro no pueden comenzar hasta después de que la Oficina administrativa reciba su solicitud de retiro, usted debe presentar su solicitud de prestaciones por incapacidad sin demora, incluso si todavía no tiene todos sus documentos de apoyo (incluida la carta de adjudicación de la Administración de Seguro Social).

5. Participantes casados que solicitan prestaciones de retiro:

- a. Si un participante está casado a la Fecha de inicio de la anualidad, las prestaciones de retiro deben ser pagadas en la modalidad de una Anualidad conjunta y de sobreviviente, a menos que el participante, con el consentimiento del cónyuge por escrito, rechace la Anualidad conjunta y de sobreviviente y elija, en su lugar, la forma de pago de Anualidad vitalicia individual.

Si sus prestaciones de retiro se pagan como una Anualidad conjunta y de sobreviviente, usted debe proporcionar una copia de su certificado de matrimonio, y una copia del certificado de nacimiento de su cónyuge u otra prueba de edad según se indica anteriormente.

- b. La Oficina administrativa enviará la información de usted y de su cónyuge relacionada con sus beneficios de pensión, incluidos los términos y condiciones de la Anualidad conjunta y de sobreviviente y la Anualidad vitalicia individual así como también la cantidad de su beneficio según cada forma de pago. La carta enviada por la Oficina administrativa le será remitida a usted antes de los 180 días, y después de 30 días, anterior a la Fecha de inicio de su Anualidad. Esta carta contiene una sección para que usted elija la forma de pago. Su elección debe hacerse por escrito y devolverla a la Oficina administrativa. Usted y su cónyuge pueden revocar su elección en cualquier momento durante el período comprendido entre la fecha en que la Oficina administrativa envía la carta y la Fecha de inicio de la Anualidad. La notificación de 180 días y el período de elección de beneficios pueden ampliarse en casos de demora administrativa.

- (1) Si opta por la forma de pago de Anualidad vitalicia individual y rechaza la Anualidad conjunta y de sobreviviente, su

cónyuge debe acceder a su preferencia y el formulario de elección debe ser firmado por usted y su cónyuge. La firma de consentimiento de su cónyuge debe ser certificada o en presencia de un representante del Plan.

- (2) No se demore en devolver el formulario de elección. Si no devuelve su formulario de elección para la fecha límite, se retrasará el inicio de sus beneficios de pensión.

CÓMO SOLICITA LOS BENEFICIOS DE SOBREVIVIENTE EL CÓNYPUGE DE UN PARTICIPANTE FALLECIDO:

A. Usted debe escribir (o acudir a) la Oficina administrativa.

1. Indique el nombre completo del Participante, el número de Seguro Social y la fecha de fallecimiento.
2. Presente una copia certificada del certificado de defunción.
3. Diga su nombre completo (por ejemplo, María Pérez y no Sra. de Juan Pérez), su relación con el fallecido, su dirección y número de teléfono durante el día.
4. En el caso de que el Participante fallecido hubiera estado recibiendo las prestaciones de retiro, todo cheque no cobrado debe ser devuelto a la Oficina administrativa.

Después de que se haya recibido la información anterior, usted será contactado por la Oficina administrativa con respecto al llenado total de dichos formularios que puedan ser solicitados.

RECLAMACIONES Y PROCEDIMIENTO DE APELACIÓN:

A. Presentación de una reclamación (Solicitud) para prestaciones de retiro:

Un Participante o beneficiario, o un representante autorizado de un Participante o beneficiario ("usted"), puede presentar una reclamación de beneficios o apelar una reclamación denegada en la Oficina administrativa ubicada en 1200 Wilshire Blvd., 5th Floor, Los Ángeles, California 90017 -1906. Es posible que deban proporcionar documentación que demuestre que una persona es, de hecho, su representante autorizado. Se considera que una reclamación es presentada cuando es recibida por la Oficina administrativa, independientemente de si contiene toda la información necesaria para emitir una decisión.

Si la Oficina administrativa no cumple con estas reclamaciones y estos procedimientos de apelación y no corrige el error sin perjuicio para usted, entonces se considerará que usted ha agotado los recursos administrativos

disponibles en virtud del Plan y tendrá derecho a obtener algunos recursos disponibles en virtud de la Sección 502 (a) de ERISA.

B. Procesamiento de (Solicitud) reclamaciones:

El Administrador del Plan para el Fondo aprobará o denegará su reclamación dentro de los noventa (90) días después de presentada la reclamación, a menos que circunstancias especiales requieran una prórroga para procesarla. Si se requiere dicha prórroga, se le notificará por escrito dentro del período inicial de 90 días de las circunstancias especiales que requieran la prórroga y la fecha en la que el Administrador del Plan espera emitir una decisión, que no será superior a 180 días a partir de la fecha de presentación de la reclamación.

C. Denegación:

Si se deniega la reclamación, en su totalidad o en parte, se le notificará de la negativa por escrito. Este aviso de denegación por escrito incluirá la siguiente información: 1) la razón o las razones específicas de la denegación; 2) referencia a las disposiciones específicas del Plan en las que se basa la denegación; 3) una descripción de algún material o información adicional necesaria para perfeccionar la reclamación y una explicación de por qué es necesaria; y 4) una descripción de los procedimientos del Plan a seguir para apelar la denegación de la reclamación y los plazos aplicables a dichos procedimientos, incluida una declaración de su derecho de interponer una demanda civil en virtud de la Sección 502 (a) de ERISA después de una denegación de la apelación del reclamo.

D. Procedimiento de Apelación:

Si una reclamación ha sido denegada, usted puede solicitar que la negativa sea analizada en virtud del siguiente Procedimiento de Revisión:

1. Usted debe presentar una solicitud por escrito para una apelación ante la Oficina administrativa dentro de los sesenta (60) días después de recibir el aviso de denegación, o sesenta y cinco (65) días a partir de la fecha de envío de este, la fecha que ocurra antes. La Junta de Fideicomisarios del Fondo (la "Junta") tiene derecho de renunciar al plazo de 60 días para la interposición de una apelación, si usted presenta pruebas que, si hubieran estado disponibles en el momento en que la reclamación fue considerada inicialmente, habrían establecido elegibilidad para las prestaciones de retiro. Una apelación se considerará presentada cuando sea recibida por la Oficina administrativa, independientemente de si contiene toda la información necesaria para emitir una decisión.
2. Tras la presentación de una apelación, el Administrador del Plan fijará una fecha para una audiencia ante el Comité de Apelaciones para Retiros de la Junta (el "Comité") y le informará de la fecha, el lugar y la hora de la audiencia. Como parte del procedimiento de revisión, se le proporcionará, a petición y de forma

gratuita, acceso razonable y copias de todos los documentos, registros y demás información pertinente a su reclamación. Por otra parte, usted puede presentar comentarios, documentos, registros y demás información que se examinará en la audiencia, sin tener en cuenta si tal información fue presentada o considerada en la revisión inicial.

3. En la audiencia, puede presentarse personalmente, con el abogado si lo desea, y puede aportar pruebas y argumentos. Después de la audiencia, el Comité enviará un resumen y una recomendación a la Junta, que a su vez emitirá la decisión final.
4. La Junta, que se reúne al menos cuatro veces al año, debe tomar una decisión a más tardar en la fecha de la primera reunión que se produzca al menos treinta (30) días después de la presentación de una apelación, a menos que circunstancias especiales requieran una prórroga para la revisión. Si se requiere tal prórroga, se le notificará por escrito, antes del inicio de la prórroga, de las circunstancias especiales que requieran la extensión de tiempo y la fecha en la que se emitirá la decisión, que será a más tardar en la tercera reunión ordinaria de la Junta después de la presentación de la apelación. Si la razón para adoptar la prórroga es obtener información adicional de su parte, y en el aviso de la extensión de tiempo se describe específicamente la información requerida, usted tendrá por lo menos noventa (90) días a partir de la recepción de la notificación de la prórroga en los que proporcionará dicha información. La decisión se tomará en la primera reunión ordinaria, que es al menos 30 días después de que usted responda. Si, después de un período razonable, pero no menos de noventa (90) días, usted no ha respondido a la solicitud de información adicional, la Junta podrá decidir la apelación, siempre y cuando le notifique por escrito al menos sesenta (60) días antes de tomar la decisión de que se tomará tal determinación, independientemente de si usted responde. Una vez que la Junta tome su decisión sobre el informe, se le notificará a usted dentro de los 5 días.
5. Las prestaciones según este Plan se pagarán solo si el Administrador del Plan o la Junta decide a su discreción que tiene derecho a ellas. En la apelación, la Junta debe tener plena discreción para resolver todas las cuestiones relativas a la administración, la interpretación y la aplicación de este Plan y el contrato de fideicomiso que establece el Plan, y para decidir sobre cualquier cuestión de elegibilidad y la cantidad de prestaciones. La Junta tiene autoridad discrecional para conceder o denegar los beneficios en virtud de este Plan. Por otra parte, la Junta tiene autoridad discrecional para determinar los hechos en relación con cualquier reclamación. La decisión de la Junta será definitiva.
6. Notificación de la decisión respecto de la revisión: La decisión sobre la revisión se hará por escrito. Si la apelación es rechazada, en su totalidad o en parte, la notificación escrita debe incluir:
 - (a) la razón o las razones específicas de la decisión;

- (b) la referencia a la sección o secciones específicas del documento del fideicomiso o del Plan en el cual se basó la decisión;
 - (c) una declaración de que usted tiene derecho a recibir, previa solicitud y de forma gratuita, acceso razonable, y copias de todos los documentos, registros y demás información pertinente a su reclamo de prestaciones; y
 - (d) una declaración de su derecho a interponer una demanda en virtud de la Sección 502 (a) de ERISA después de una denegación de la apelación de su reclamación.
7. Si usted no presenta una apelación a tiempo e interpone una demanda civil basada en la denegación, el Plan se reserva el derecho de afirmar que su decisión es definitiva y vinculante y no analizable por el tribunal.

PARTE III

ALGUNAS PREGUNTAS Y RESPUESTAS

1. **¿Qué ocurre con mis prestaciones si debería salir de los Estados Unidos?**

Si usted o su beneficiario desearan marcharse de los Estados Unidos, usted puede continuar recibiendo las prestaciones proporcionadas en virtud del Plan. Los arreglos deberían hacerse a través de la Oficina administrativa. En general, los cheques de prestaciones se pueden enviar a cualquier país del mundo al que el Gobierno de los Estados Unidos enviará por correo los cheques del Seguro Social. Los participantes retirados que deseen que los cheques de las prestaciones sean conservados en el banco mientras viajan deben comunicarse con la Oficina administrativa.

NOTA: Los participantes retirados y los cónyuges sobrevivientes que no sean ciudadanos de los Estados Unidos y que opten por residir en determinados países que no tienen tratados fiscales con los EE. UU. estarán sujetos a un impuesto para extranjeros no residentes que actualmente requiere que el Fondo retenga hasta un 30% de su cheque de prestaciones de retiro mensual y pague el importe retenido al Gobierno Federal.

2. **¿Qué debo hacer si me mudo?**

Es fundamental que mantenga su dirección actual ante la Oficina administrativa en todo momento. La Oficina administrativa debe tener su actual dirección postal con el fin de hacerle llegar avisos importantes en relación con el Plan, sus derechos y las prestaciones que haya obtenido. Si deja el empleo cubierto por el Plan antes de alcanzar la edad de retiro normal o anticipada, usted debe continuar actualizando su dirección ante la Oficina administrativa para asegurarse de que puede solicitar y recibir sus prestaciones tan pronto como alcance su edad de retiro.

3. **¿Adónde debo escribir para obtener un certificado de nacimiento o un comprobante de la fecha de nacimiento?**

En el caso de que usted no pueda obtener una copia de su certificado de nacimiento del estado donde nació o cualquier otra prueba de la fecha de su nacimiento, usted puede solicitar al Departamento de Comercio o a la Oficina del Censo una búsqueda de los Registros del Censo. Usted puede obtener una Solicitud de Búsqueda de los Registros del Censo del Departamento de Comercio, de la Oficina del Censo o de la Oficina administrativa.

4. ¿Cuál es la edad mínima en la que las prestaciones pueden ser adquiridas en virtud del Plan?

No hay una edad mínima requerida para la adquisición de derechos. Una vez que haya acumulado 10 años de servicio de adquisición de derechos, o con vigencia el 1 de enero de 1999, haya acumulado 5 años de servicio de adquisición de derechos y tenga al menos 1 hora de servicio a partir del 1 de enero de 1999, usted tiene derechos adquiridos independientemente de su edad. Puede convertirse en una persona con derechos de varias otras maneras (ver la Adquisición Plena de Derechos, Parte I, Sección 5), pero cada una de ellas tiene un requisito de edad.

5. Si, después de mi retiro, mi cónyuge muere antes que yo y me vuelvo a casar, ¿puedo designar a mi nuevo cónyuge bajo la Opción conjunta y de sobreviviente?

No. Las reglas del Plan estipulan que solo su cónyuge en el momento de su retiro (o su cónyuge en el momento de su muerte, si esto ocurre antes del retiro) puede ser designado como su beneficiario de anualidad conjunta. Por lo tanto, es posible que no se designe a un nuevo beneficiario de anualidad conjunta.

6. ¿Cómo se calculan las prestaciones?

La prestación mensual que recibirá cuando usted califique para beneficios será determinada según las reglas de la Parte I, Sección 14.

7. ¿Cómo se pagarán mis beneficios de pensiones?

Los beneficios de pensiones se pagarán según las siguientes modalidades de beneficios:

EJEMPLO 1: MODALIDAD DE ANUALIDAD VITALICIA INDIVIDUAL DEL BENEFICIO DE PENSIÓN

NOTA: Esta es la única modalidad de pago de beneficios disponible para los participantes que están solteros en el momento de su retiro. También está disponible para los participantes casados si el participante casado y su cónyuge rechazan la modalidad de anualidad conjunta y de sobreviviente.

Suponga que usted tiene 32 años de edad en el momento de convertirse en Participante en este Plan y que continúa trabajando de conformidad con el plan hasta que tenga 62 años de edad. Suponga que obtiene 10 años de Servicio acreditado hasta finales de 1993, 6 años de Servicio acreditado desde 1994 hasta 1999 y 14 años de Servicio acreditado a partir del año 2000. Su prestación mensual de retiro a los 62 años se calcula de la siguiente manera:

Para los períodos de trabajo	Servicio acreditado:		Monto de la prestación	Prestación mensual
Antes del 1 de enero de	10 años	X	\$4.00 por año =	\$40.00
De 1994 a 1999	6 años	X	\$15.00 por año =	\$90.00
De 2000 a 2014	14 años	X	\$20.00 por año =	<u>\$280.00</u>
Total de anualidad vitalicia individual:				\$410.00

A su muerte, no se pagaría ningún beneficio adicional a nadie.

EJEMPLO 2: MODALIDAD DEL 50% DE ANUALIDAD CONJUNTA Y DE SOBREVIVIENTE DEL BENEFICIO DE PENSIÓN

NOTA: Esta modalidad de beneficio de pensión solo está disponible para los participantes que estén casados en el momento del retiro. La ley requiere que los beneficios para los participantes casados se paguen según esta modalidad, salvo que sean rechazados por escrito por el participante y su cónyuge antes del inicio de los beneficios.

- a. Debido al costo adicional de proporcionar prestaciones de supervivencia, el beneficio mensual del participante retirado con el 50% de una Anualidad conjunta y de sobreviviente se reduce al 86% del beneficio que usted recibiría de conformidad con la modalidad de pensión de Anualidad vitalicia individual, si su cónyuge es, como máximo, 10 años más joven o más viejo que usted. Por cada año adicional, o parte de un año, que su cónyuge sea más de 10 años más joven o más viejo que usted, el factor del 86% se ajustará aún más (ver Parte I, Sección 16).

Monto de la Anualidad vitalicia individual (Ver Ejemplo n.º 1 anterior)	\$410.00
Factor de ajuste debido a la característica del 50% de Anualidad conjunta y de sobreviviente	<u>x 86%</u>
Beneficio mensual ajustado pagadero al Participante retirado	\$352.60
Cálculo del beneficio de sobreviviente	<u>x 50%</u>
Beneficio mensual del cónyuge sobreviviente posterior a su muerte	\$176.30

EJEMPLO 3: MODALIDAD DEL 75% DE LA ANUALIDAD CONJUNTA Y DE SOBREVIVIENTE DEL BENEFICIO DE PENSIÓN

NOTA: Esta modalidad de beneficio de pensión solo está disponible para los participantes que estén casados en el momento del retiro.

- a. Debido al costo adicional de proporcionar prestaciones de supervivencia, el beneficio mensual del participante retirado con el 75% de una Anualidad conjunta y de sobreviviente se reduce al 81% del beneficio que recibiría bajo la forma de Anualidad vitalicia individual de la pensión, si su cónyuge es, como máximo, 10 años más joven o más viejo que usted. Por cada año adicional, o parte de un año, que su cónyuge sea más de 10 años más joven o más viejo que usted, el factor del 81% se ajustará aún más (ver Parte I, Sección 16).

Monto de la Anualidad vitalicia individual (Ver Ejemplo n.º 1 anterior)	\$410.00
Factor de ajuste debido a la característica del 75% de Anualidad conjunta y de sobreviviente	<u>x 81%</u>
Beneficio mensual ajustado pagadero al Participante retirado	\$332.10
Cálculo del beneficio de sobreviviente	<u>x 75%</u>
Beneficio mensual del cónyuge sobreviviente posterior a su muerte	\$249.08

EJEMPLO 4: MODALIDAD DE BENEFICIO DE PENSIÓN PARA EL CÓNYUGE SOBREVIVIENTE ANTES DEL RETIRO

Si un participante casado con derechos adquiridos muere antes del retiro, el cónyuge sobreviviente tendrá derecho a un beneficio de supervivencia equivalente al 50% (la mitad) de la prestación conjunta y de sobreviviente a la que el participante fallecido hubiera tenido derecho, pagadero en el mes posterior al primer mes después de la muerte del Participante o cuando el Participante hubiera cumplido los 62 años de edad.

El monto del beneficio mensual se calcula de la siguiente manera:

Monto de la Anualidad vitalicia individual (Ver Ejemplo n.º 1 anterior)	\$410.00
Factor de ajuste debido a la característica de sobreviviente	<u>x 86%</u>
Beneficio mensual ajustado	\$352.60
Cálculo del beneficio de sobreviviente	<u>x 50%</u>
Beneficio mensual de la anualidad de sobreviviente antes del retiro	\$176.30

8. ¿Se reducen las prestaciones de mi plan a causa de los beneficios del Seguro Social?

No, las prestaciones del Plan se pagan además de cualquier beneficio del Seguro Social pagadero a usted.

9. ¿Puedo retirar los aportes hechos al Fondo en mi nombre?

No, los aportes hechos en su nombre solo se devuelven en forma de retiro o beneficios de cónyuge sobreviviente proporcionados por el Plan cuando se cumplen las reglas de elegibilidad.

También debe saber que ningún participante, beneficiario u otro tipo de beneficiario tiene derecho a anticipar, enajenar, vender, transferir, ceder, pignorar, gravar o cargar ningún beneficio o pago en virtud de este Plan.

En la medida permitida por la ley, ningún beneficio o pago en virtud de este Plan estará sujeto a ninguna reclamación o proceso legal por parte de algún acreedor de un participante, beneficiario u otro tipo de beneficiario.

10. ¿Qué otros Fondos de Retiro de hotel y restaurante han reconocido los Fiduciarios como Planes afines para la reciprocidad y el pago de las prestaciones proporcionales de retiro?

En la actualidad, los siguientes Fondos de Retiro «afines» tienen acuerdos de reciprocidad con el Fondo de Retiro de Los Ángeles:

Fondo de Retiro de Trabajadores Gastronómicos y Cantineros de la ciudad de Long Beach y del condado de Orange (Sindicato patrocinador: Local 681, Long Beach, CA)

Fondo de Retiro de Sindicatos y Empleadores de Hoteles y Restaurantes de Los Ángeles del Valle de San Gabriel (Sindicato patrocinador: Local 531, Pasadena, CA)

Fondo de Retiro de Trabajadores Gastronómicos de Santa Mónica (Sindicato patrocinador: Local 814, Santa Monica, CA)

Póngase en contacto con la Oficina administrativa para obtener información y asistencia si cree que puede tener derecho a una prestación proporcional de retiro.

11. ¿Hay algo más que debería saber?

Sí, este folleto constituye una Descripción resumida del Plan requerida por la ley federal. Por necesidad, muchas de las disposiciones sustantivas del Plan y

Fideicomiso mencionadas en la Descripción resumida del Plan se han establecido en forma sumaria o encapsulada. Para una descripción completa y detallada, consulte el Acuerdo de Fideicomiso o el Plan de Retiro que están disponibles en la Oficina administrativa.

Todas las preguntas con respecto a la participación en el Plan, la elegibilidad para beneficios o la naturaleza y la cantidad de beneficios, o con respecto a cualquier asunto relativo a la administración del Fondo Fiduciario o del Plan, deben ser remitidas a la Oficina administrativa.

PARTE IV

INFORMACIÓN REQUERIDA POR LA LEY DE GARANTÍA DE INGRESOS POR RETIRO DE LOS EMPLEADOS DE 1974 (ERISA)

A. Nombre del plan

El nombre del Plan es Fondo de Retiro de Sindicatos y Empleadores de Hoteles y Restaurantes de Los Ángeles.

B. Administrador y Patrocinador del Plan

La Junta de Fideicomisarios es el Administrador y Patrocinador del Plan. Esto significa que la Junta de Fideicomisarios es responsable de garantizar que la información sobre el Plan se transmita a las agencias gubernamentales y se dé a conocer a los participantes y beneficiarios del Plan, según lo requerido por la Ley de Garantía de Ingresos por Retiro de los Empleados de 1974 (ERISA).

C. Junta de Fideicomisarios

Esta Junta se compone de hasta siete Fideicomisarios del Empleador y siete Fideicomisarios del Sindicato, según lo previsto en el Contrato de Fideicomiso. El voto es sobre una base unitaria y cada grupo de Fiduciarios tiene un voto. Son necesarios dos votos coincidentes para cualquier medida tomada por la Junta.

Si desea ponerse en contacto con la Junta de Fideicomisarios, puede utilizar la dirección y el número de teléfono que figuran a continuación:

Los Angeles Hotel-Restaurant
Employer-Union Retirement Fund
1200 Wilshire Blvd. 5th Floor
Los Ángeles, California 90017-1906
(562) 463-5020 o (800) 252-9117

D. Nombres, cargos y direcciones de los fiduciarios

Fiduciarios del sindicato

Thomas Walsh
UNITE HERE Union, Local 11
464 S. Lucas Avenue, Suite 201
Los Ángeles, CA 90017

Karine Mansoorian
UNITE HERE Union, Local 11
464 S. Lucas Avenue, Suite 201
Los Ángeles, CA 90017

Fiduciarios del Empleador

Kevin Gleason
West Coast Marriott
585 9th Street, #345
Oakland, CA 94607

Bernice Correa
The Beverly Hilton
9876 Wilshire Blvd.
Beverly Hills, CA 90210

Prudencio Viera
UNITE HERE Union, Local 11
464 S. Lucas Avenue, Suite 201
Los Ángeles, CA 90017

Celsa Zamora
Sheraton Downtown Los Angeles
711 South Hope Street
Los Ángeles, CA 90017

Austin Lynch
UNITE HERE UNION, Local 11
464 S. Lucas Ave., # 201
Los Ángeles, CA 90017

David Schweitzer
InterContinental Hotels Group
18 Pinehurst Circle
Napa, CA 94558

Fiduciarios suplentes del Sindicato

Ignacio Ruiz
UNITE HERE Union, Local 11
464 S. Lucas Avenue, Suite 201
Los Ángeles, CA 90017

Cindy Noble
Levy Restaurantes
980 N. Michigan Ave., # 400
Chicago, IL 60611

E. Tipo de administración

Administración de contratos.

F. Número de identificación del empleador

El número de identificación del empleador asignado al Plan por el Servicio de Impuestos Internos es 95-6098404.

G. Número del Plan

El número del Plan es 001.

H. Tipo de plan

El Plan es un plan de beneficios definidos mantenido para proporcionar prestaciones de retiro y beneficios para el cónyuge sobreviviente antes y después del retiro.

I. Agente de notificación del proceso legal

El nombre y la dirección del agente designado para la notificación del proceso legal son los siguientes:

Administración de Programas de Beneficios
1200 Wilshire Blvd. 5th Floor
Los Ángeles, California 90017-1906

Además, la notificación del proceso legal se puede entregar a la Junta de Fideicomisarios en la Oficina administrativa o a cualquier Fideicomisario en la dirección indicada anteriormente.

J. Plan del ejercicio fiscal

El plan del ejercicio fiscal es el período de 12 meses que comienza el 1 de enero y termina el 31 de diciembre siguiente.

K. Contrato colectivo de trabajo

El Plan se mantiene de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo entre UNITE HERE Local 11 y los empleadores participantes. La Oficina administrativa le proporcionará, previa solicitud por escrito, información de si un empleador en particular está aportando a este Plan en nombre de los participantes que trabajan de conformidad un contrato colectivo de trabajo. Se puede obtener una copia de la lista completa de los empleadores que aportan mediante una solicitud por escrito a la Oficina administrativa, que está disponible para consulta en dicha oficina. Usted puede obtener una copia del acuerdo aplicable mediante el envío de una solicitud por escrito a la Oficina administrativa. Las copias de los contratos colectivos también están disponibles para consulta en dicha Oficina administrativa. Dentro de los 10 días posteriores al envío de una solicitud por escrito a la Oficina administrativa, usted puede inspeccionar el Contrato colectivo en Local 11 o en la oficina de su empleador.

L. Fuente de aportes

Los beneficios se proporcionan a través de los aportes del empleador. La cantidad de aportes del empleador está determinada por las disposiciones de los contratos colectivos de trabajo.

M. Requisitos del Plan relativos a participación, elegibilidad y prestaciones

Los requisitos para la participación, la elegibilidad y las prestaciones se especifican en la Parte I de este folleto.

N. Circunstancias que pueden derivan en la descalificación, la inhabilitación, la denegación, la pérdida, el abandono o las suspensión de las prestaciones

Hay algunas circunstancias en las que un participante puede perder créditos de pensión o beneficios. Estas circunstancias se describen en la Parte I, Secciones 25 y 26 de este folleto.

O. Prestaciones conjuntas y de sobreviviente

El plan proporciona prestaciones conjuntas y de sobreviviente. Un resumen de estas disposiciones se incluye en la Parte I, Sección 16.

P. Descripción de las Disposiciones del Plan sobre años de Servicio para adquisición de derechos y Servicio acreditado

El Plan estipula la adquisición de derechos sobre la base de los años de servicio para la adquisición de derechos, los años de servicio acreditado y el total de horas trabajadas acumuladas. En la Parte I, Sección 5, se incluye un resumen de estas disposiciones.

Q. Seguro por terminación del Plan

Los beneficios proporcionados por este Plan están asegurados por Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), una agencia federal de seguros. La PBGC brinda asistencia financiera a través de préstamos a los planes insolventes. Un plan se considera insolvente si no puede pagar los beneficios (por lo menos igual al límite de beneficios garantizados por la PBGC) cuando se deba.

El beneficio máximo que la PBGC garantiza está fijado por ley. La garantía de la PBGC iguala los años de servicio del participante multiplicado por (1) el 100% de los primeros \$11 de la tasa de acumulación mensual de beneficios y (2) el 75% de los próximos \$33. El límite de garantía máxima de la PBGC es \$35.75 por mes multiplicado por los años de servicio de un participante. Por ejemplo, la garantía máxima anual para un retirado con 30 años de servicio sería de \$12,870.00.

La garantía de PBGC generalmente cubre: (1) prestaciones normales y de retiro anticipado; (2) los beneficios por incapacidad si usted se incapacita antes de que el plan se vuelva insolvente y (3) ciertos beneficios para sus sobrevivientes.

La garantía de PBGC generalmente no cubre: (1) los beneficios que superen la cantidad máxima garantizada establecida por ley; (2) los incrementos en los beneficios y nuevos beneficios basados en las disposiciones del Plan que han estado en vigor durante menos de 5 años a la fecha más temprana de las siguientes: (i) la fecha de terminación del plan o (ii) la fecha en la que el Plan se vuelve insolvente; (3) los beneficios que no son adquiridos porque usted no trabajó el tiempo suficiente; (4) los beneficios para los cuales usted no ha cumplido con todos los requisitos en el momento en el que el Plan se vuelve insolvente; y (5) los beneficios que no son pensiones, como el seguro de salud, el seguro de vida, ciertos beneficios por muerte, el pago de vacaciones y la indemnización por despido.

Para obtener más información sobre la PBGC y los beneficios que garantiza, pregunte al administrador del Plan o comuníquese con la División de Asistencia Técnica del PBGC, 1200 K Street NW, Suite 930, Washington, D.C. 20005-4026 o llame al (202) 326-4000 (no es un número de teléfono gratuito). Los usuarios de TTY/TDD pueden llamar al número del servicio de retransmisión federal gratuito, el 1-800-877-8339, y pedir que se los comunique con el (202) 326-4000. En <http://www.pbgc.gov>, la página web de la PBGC en Internet, hay información adicional disponible sobre el Programa de Seguro de Pensión de PBGC.

R. Financiación

Todos los aportes del empleador se acumulan en el Fondo de Retiro de Sindicatos y Empleadores de Hoteles y Restaurantes de Los Ángeles en el que están depositados y se invierten en espera del pago de las prestaciones y los gastos de administración. No hay aportes de los participantes.

S. Reclamaciones y procedimientos de apelación

Los procedimientos del Fondo para las solicitudes de prestaciones y los recursos disponibles en el Fondo para las reclamaciones que son denegadas se describen en la Sección II: RECLAMACIONES Y PROCEDIMIENTO DE APELACIÓN.

T. Disponibilidad de los documentos y otra información importante

Como participante del Fondo de Retiro de Sindicatos y Empleadores de Hoteles y Restaurantes de Los Ángeles, usted goza de ciertos derechos y protecciones en virtud de la Ley de Garantía de Ingresos por Retiro de los Empleados de 1974 ("ERISA"). Las regulaciones del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos describen estos derechos y protecciones sustancialmente de la siguiente manera:

ERISA establece que todos los participantes del Plan tendrán derecho a lo siguiente:

Recibir información sobre su Plan y beneficios.

1. Examinar, sin costo, en la Oficina administrativa y, previa solicitud por escrito presentada con 10 días de anticipación, en los lugares de trabajo y las oficinas locales sindicales que emplean a 50 o más participantes, todos los documentos que rigen el Plan, incluidos los contratos 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 y disponible en la Sala de Información Pública de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado.
2. Obtener, mediante una solicitud por escrito a la Oficina administrativa, copias de todos los documentos que rigen la operación del Plan, incluidos los contratos colectivos, las copias del último informe anual (Formulario serie 5500) y la descripción resumida del plan actualizada. La Junta de Fideicomisarios establecerá un costo razonable por las copias.
3. Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. La Junta de Fideicomisarios está obligada por ley a entregar a cada participante una copia de este resumen del informe financiero.
4. Obtener una declaración en la que se le indique si usted tiene derecho a recibir una pensión a la edad de retiro normal (62 años) y, si es así, lo que serían sus prestaciones a la edad de retiro normal si deja ahora de trabajar de conformidad con el plan. Si usted no tiene derecho a una pensión, en la declaración se le indicará cuántos años más tiene que trabajar para obtener derecho a una pensión. Esta declaración deberá ser solicitada por escrito y no es obligatorio proporcionarla más de una vez cada doce (12) meses. El Plan debe proporcionar la declaración de forma gratuita.

Actuación prudente por parte de los fiduciarios del Plan

Además de crear derechos para los participantes del Plan, ERISA impone obligaciones a las personas que son responsables de la operación del Plan. Las personas que administran su Plan, llamados "fiduciarios" del Plan, tienen el deber de hacerlo

prudentemente, en beneficio de usted y de los demás participantes y beneficiarios del Plan. Nadie, incluidos su empleador, su sindicato o cualquier otra persona, puede despedirlo o discriminarlo de manera alguna para impedir que obtenga un beneficio de conformidad con el Plan o ejerza sus derechos en virtud de ERISA.

Ejerza sus derechos

Si su solicitud de prestación es rechazada o ignorada, en su totalidad o en parte, usted tiene el derecho a saber por qué se hizo esto, a obtener, sin cargo, copias de los documentos relacionados con la decisión y a que el Plan revise y reconsidere su solicitud, todo dentro de ciertos límites de tiempo.

De conformidad con ERISA, hay medidas que usted puede tomar para hacer valer los derechos mencionados arriba. Por ejemplo, si usted solicita una copia de los documentos del Plan o el último informe anual del Plan y no los recibe dentro de los 30 días, puede presentar una demanda ante un tribunal federal. En tal caso, el tribunal puede exigir al administrador del Plan que le proporcione los documentos y le pague un máximo de \$110 por día hasta que reciba lo solicitado, a menos que los documentos no se hayan enviado por razones ajenas a la voluntad del administrador del Plan. Si tiene una solicitud de prestaciones que es rechazada o ignorada, en su totalidad o en parte, usted puede presentar una demanda ante un tribunal estatal o federal. Además, si está en desacuerdo con la decisión del Plan, o con la falta de ella, respecto del estado calificado de una orden de relaciones domésticas, puede presentar una demanda ante un tribunal federal. Si sucediera que los fiduciarios del Plan hicieran uso indebido del dinero del Plan, o si se le discriminara por hacer valer sus derechos, usted puede solicitar ayuda al Departamento de Trabajo de los EE. UU., o puede presentar una demanda en un tribunal federal. El tribunal decidirá quién debe pagar los costos y honorarios legales. Si tiene éxito, el tribunal puede ordenar a la persona que usted ha demandado que pague estos costos y honorarios. Si pierde, el tribunal puede ordenar que usted pague estos costos y honorarios, por ejemplo, si determina que su reclamación no tiene fundamento.

Ayuda con sus preguntas

Si tiene alguna pregunta sobre su Plan, usted debe comunicarse con el administrador del Plan. Si usted tiene alguna pregunta sobre esta declaración o sobre sus derechos en virtud de ERISA, o si necesita ayuda para obtener documentos del administrador del Plan, debe ponerse en contacto con la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, que figura en la guía telefónica o con la División de Asistencia Técnica y Consultas, Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado, Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, NW, Washington, D.C. 20210. También puede obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades conforme a ERISA llamando a la línea directa de publicaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado.

U. Modificación del Plan para cambiar las prestaciones

Los fiduciarios tienen la autoridad para modificar el Plan de cualquier manera que esté en consonancia con ERISA, la Ley Federal de Relaciones del Trabajo de 1947, y todos los contratos colectivos que requieran efectuar aportes al Plan. Las modificaciones pueden cambiar las características del Plan, incluidas la elegibilidad para los beneficios, la tasa a la que se devengan tales beneficios y las formas de pago de beneficios disponibles en virtud del Plan.

V. Terminación del plan

El Plan estará vigente siempre y cuando exista un empleador que esté obligado, en virtud de cualquier contrato colectivo, a hacer aportes al Fondo. En caso de extinción del Plan, los derechos de todos los Participantes afectados serán irrenunciables en la medida requerida por la ley. A la terminación, el Fondo fiduciario que posee los activos del Plan se asignará a los Participantes y a sus beneficiarios, de acuerdo con los términos del Plan y los requisitos de ERISA.

Modificación del Plan para cambiar las prestaciones