

***RESUMEN DE LA DESCRIPCIÓN DEL PLAN***

***PLAN DEL FONDO FIDUCIARIO DE  
CONTRIBUCIÓN DEFINIDA DE LOS  
TRABAJADORES DE INDIANA***

*1 de mayo de 2014*

Este folleto está  
disponible en español.  
Si desea una versión  
en español,  
comuníquese con la  
Oficina del Fondo.

**Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund Plan  
PO Box 1587  
413 Swan Street  
Terre Haute, IN 47808  
(812) 238-2551  
(800) 962-3158**

# Índice

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>DEFINICIONES .....</b>	<b>2</b>
<b>ELIGIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>CUENTAS PARTICIPANTES.....</b>	<b>6</b>
<b>LÍMITES SOBRE LAS CONTRIBUCIONES .....</b>	<b>7</b>
<b>REPARTOS DESDE EL PLAN .....</b>	<b>8</b>
<b>FORMA DE PAGO DE LOS BENEFICIOS .....</b>	<b>9</b>
<b>ADMINISTRACIÓN DEL PLAN Y RECLAMACIONES .....</b>	<b>10</b>
<b>IMPUESTOS SOBRE PAGOS DE BENEFICIOS .....</b>	<b>13</b>
<b>ÓRDENES CALIFICADAS POR RELACIONES DOMÉSTICAS (QDRO, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS) .....</b>	<b>14</b>
<b>CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN SU BENEFICIO.....</b>	<b>14</b>
<b>SERVICIO MILITAR.....</b>	<b>15</b>
<b>MODIFICACIÓN O TERMINACIÓN DEL PLAN .....</b>	<b>16</b>
<b>BENEFICIOS NO ASEGURADOS POR LA PBGC .....</b>	<b>16</b>
<b>DERECHOS CONFERIDOS POR ERISA.....</b>	<b>18</b>
<b>OTRA INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN .....</b>	<b>20</b>

## ***INTRODUCCIÓN***

Este Resumen de la descripción del Plan del Fondo Fiduciario de Contribución Definida de los Trabajadores de Indiana brinda información acerca de los diversos beneficios que ofrece el Plan, cómo estos se determinan y cuándo se pagan. Los beneficios que se describen en este resumen están disponibles para usted si se jubila, queda discapacitado de manera total y de modo permanente, queda sin trabajo o muere mientras aún es Participante del Plan. Debe mantener informada a la Oficina del Fondo acerca de cualquier cambio que usted realice en su información personal.

El Plan del Fondo Fiduciario de Contribución Definida de los Trabajadores de Indiana obtiene los fondos a través de las contribuciones hechas al Plan por los Empleadores que se encuentran obligados a hacerlo conforme a los términos de los convenios colectivos entre tales Empleadores y el Sindicato Internacional de Trabajadores de Estados Unidos, Estado de Indiana, Consejo de Distrito #57 y sus locales afiliados (el “Sindicato”).

El Plan está regulado por una junta de doce Fideicomisarios, seis de ellos representan a los miembros del Sindicato y seis de ellos representan a los Empleadores. Todos los Fideicomisarios prestan sus servicios sin recibir pago de ninguna clase.

Todos los derechos y beneficios bajo este Plan están regulados por el Convenio y la Declaración de Fideicomiso del Plan del Fondo Fiduciario de Contribución Definida de los Trabajadores de Indiana y cuyo Plan se estableció inicialmente el 1 de mayo de 2014. El Convenio y el resto de los documentos relevantes que regulan el Plan están disponibles para que los pueda consultar en la Oficina del Fondo y podrá también realizar copias del mismo.

Este Resumen de la descripción del Plan es para su uso y tiene como objetivo ayudarlo a comprender el documento del Plan. No tiene como fin servir como los documentos legales subyacentes que regulan el Plan. De vez en cuando los Fideicomisarios hacen correcciones al Plan y por lo tanto, si hay cualquier diferencia entre los textos de este manual del Resumen de la descripción del Plan y los documentos legales subyacentes, el Convenio y la Declaración de Fideicomiso o el documento del Plan, prevalecerá el texto de los documentos legales.

De vez en cuando, el Plan puede ser enmendado y cuando esto sucede, a usted se le enviará un resumen de los cambios materiales efectuados al Plan. Conserve dichos resúmenes junto con este manual para tener disponible fácilmente la información más reciente del Plan.

## ***DEFINICIONES***

Las definiciones incluidas en esta sección son utilizadas a lo largo de todo el Resumen de la descripción del Plan. Los términos comunes aquí definidos están en mayúsculas en el texto del manual. Puede que otros términos estén definidos en otras partes del manual porque se lo consideró necesario. Si no comprende un término específico, o tiene una pregunta acerca de su uso, comuníquese con la Oficina del Fondo para recibir asistencia.

### **Administrador del Fondo y Gerente Administrativo**

“Administrador del Fondo” o “Administrador del Plan” significa la Junta Fiduciaria. “Gerente administrativo” significará la persona nombrada por los Fideicomisarios para actuar en su nombre en los asuntos corrientes y rutinarios de la Oficina del Fondo y para realizar esos otros servicios como lo establece este documento del Plan, el documento de Fideicomiso y bajo la dirección de los Fideicomisarios.

### **Año del Plan**

“Año del Plan” significa el período de 12 meses que comienza el 1 de mayo y finaliza el 30 de abril del año siguiente.

### **Año fiscal**

“Año fiscal” significa el período de 12 meses que comienza el 1 de mayo y finaliza el 30 de abril próximo del año siguiente.

### **Asociaciones**

“Asociaciones” significa las Asociaciones de los Empleadores participantes que han celebrado convenio con el Sindicato para el establecimiento inicial y la implementación del Plan y el Fondo Fiduciario. Para los fines de este Plan, las “Asociaciones” son las siguientes:

- Highway, Heavy, and Utility Division – ICA, Inc.
- Building Division – ICA, Inc.

### **Beneficiario**

“Beneficiario” significa toda persona o personas designadas por un Participante o por los términos del Plan para recibir un beneficio el día de la muerte de un Participante o posteriormente a la misma.

### **Beneficio jubilaro**

“Beneficio jubilaro” significa una pensión o cualquier otro pago o pagos pagaderos bajos los términos del Plan a un Participante, Cónyuge superviviente o Beneficiario.

### **Beneficios acumulados**

“Beneficios acumulados” significa el saldo en la Cuenta de un Participante bajo el Plan, en cualquier fecha.

### **Código de ingresos internos**

“Código de ingresos internos” significa el Código de ingresos internos, y sus enmiendas subsiguientes o cualquier Código de ingresos internos u otro estatuto equivalente a continuación en sustitución de dicho Código de ingresos internos.

### **Compensación**

“Compensación” significa la definición de compensación de puerto seguro especificada en la Regulación del Servicio de Rentas Internas (IRS, por sus siglas en inglés) 1.415(c)-2(d)(2). La compensación pagada o puesta a disposición durante este año de limitación deberá incluir el ingreso obtenido por el Participante pagado en la fecha última de entre: (A) dos meses y medio (2½) después de la indemnización por despido o (B) el final del año de limitación que incluye la fecha de la indemnización por despido laboral.

### **Contribuciones electivas**

Las Contribuciones electivas no están disponibles para ser hechas a este Plan.

### **Convenio de Fideicomiso**

“Convenio de Fideicomiso” significa el Convenio del Fondo Fiduciario de Contribución Definida de los Trabajadores de Indiana y la Declaración de Fideicomiso y sus enmiendas subsiguientes.

### **Cónyuge**

“Cónyuge” significa su cónyuge legal. Un Cónyuge incluye a un cónyuge del mismo sexo donde el Participante y el Cónyuge contrajeron matrimonio legalmente en un estado que reconoce los matrimonios entre parejas del mismo sexo.

### **Cuenta del participante o Cuenta**

“Cuenta del participante” o “Cuenta” significa la cuenta individual mantenida para un Participante por la acumulación de contribuciones y utilidades de inversión asignadas al mismo. La Cuenta del participante deberá incluir dos subcuentas para los fines de registros: (1) la Cuenta de reparto de beneficios (contiene las contribuciones del Empleador atribuibles a empleos y utilidades asignables); y (2) la Cuenta transferida (contiene las contribuciones transferidas del Participante y las utilidades asignables, si las hubiere). Cualquier tarifa por Orden Calificada por Relaciones Domésticas, tarifas de localizador de participante faltante y cualquier otro gasto o tarifa relacionada a una cuenta individual se cargará a esa Cuenta y no se asignará entre los Participantes.

### **Discapacidad de manera total y de modo permanente**

“Discapacidad de manera total y de modo permanente” significa una enfermedad física o mental que impide de manera total y permanente a un Empleado que pueda desempeñarse en su ocupación regular y por la cual la Administración del Seguro Social le otorga beneficios por discapacidad al Empleado. Un Empleado debe cumplir con estas condiciones a continuación para poder ser considerado Discapacitado de manera total y de modo

permanente. Se podrá considerar al Empleado Discapacitado de manera total y de modo permanente a partir de la fecha en que el Seguro Social le realice la asignación de los beneficios por discapacidad al Empleado.

### **Edad de jubilación temprana**

“Edad de jubilación temprana” significa un mínimo de 55 años de edad, hasta los 62 años.

### **Edad para la jubilación normal**

“Edad para la jubilación normal” significa 62 años de edad mínima.

### **Empleado**

“Empleado” significa cualquier persona que tenga un Empleador, o lo haya tenido, esto se exige para realizar contribuciones al Fondo Fiduciario (incluido cualquier representante comercial del Sindicato, cualquier empleado del Sindicato a tiempo completo mientras esté empleado con régimen de remuneración por el Sindicato o sus afiliados, y cualquier empleado de la Junta Fiduciaria a tiempo completo) y cualquier persona en esas categorías de personas que estén designadas por la Junta Fiduciaria como empleadas por un Empleador.

Si los Fideicomisarios determinan que un individuo no tiene derecho a tener cobertura por el Plan, el individuo puede apelar la decisión. Si los Fideicomisarios determinan que el individuo no es apto para recibir cobertura y no se recibe ninguna apelación, o si se recibe una apelación pero la misma es negada, todas las contribuciones hechas en nombre de ese individuo pueden devolverse al Empleador bajo la política de reintegros de contribuciones erróneas del Plan.

### **Empleador**

“Empleador” significa:

1. Un Empleador que está representado por una de las Asociaciones, y que está sujeto por un convenio colectivo con un Sindicato que aporta para el establecimiento y el mantenimiento del Plan y el Fondo Fiduciario y para el pago de las contribuciones al Fondo Fiduciario.
2. Un Empleador que no está representado por una de las Asociaciones, pero que es representado para los fines de la negociación por otra asociación de negociación de empleadores múltiples y que está sujeto por un convenio colectivo con el Sindicato que aporta para la participación al Plan y para el Fondo Fiduciario y para el pago de las contribuciones al Fondo.
3. Un Empleador que no está representado por una de las Asociaciones o cualquier otra asociación de negociación de empleador múltiple, pero cuyos Empleados son representados por el Sindicato y que cumple con los requisitos para la participación en el Plan como lo establece la Junta Fiduciaria. Dicho Empleador deberá, mediante el pago al Fondo Fiduciario

en nombre de un Empleado, ser sometido a consideración para convertirse en una de las partes de cualquier convenio entre el Sindicato y las Asociaciones.

4. El Sindicato, el mismo deberá ser considerado como el Empleador de los Empleados del Sindicato para el que contribuye el Sindicato al Fondo Fiduciario.
5. La Junta Fiduciaria, la cual debe considerarse como el Empleador de los Empleados del Fondo de Contribución Definida para los que contribuye la Junta Fiduciaria al Fondo Fiduciario.

### **ERISA**

“ERISA” significa la Ley de Garantía de Ingresos de Jubilación para los Empleados de 1974 y enmiendas subsiguientes. Las referencias a cualquier Sección de ERISA deberán incluir cualquier disposición subsiguiente y todas las regulaciones correspondientes.

### **Fecha de valoración**

“Fecha de valoración” significa la fecha anual en la cual el Fondo Fiduciario deberá ser valorado y donde se les acreditan los ingresos netos a las Cuentas de los Participantes. La Fecha de valoración es el último día de cada Año del Plan (30 de abril).

### **Fideicomisarios**

“Fideicomisarios” significa cualquier y todos los individuos nombrados como fideicomisarios para mantener los fondos fiduciarios bajo el Convenio de Fideicomiso.

### **Fondo Fiduciario o Fondo**

“Fondo Fiduciario” o “Fondo” significan el fondo establecido conforme al Convenio de Fideicomiso para los fines de proporcionar los fondos al Plan y al cual se realizan contribuciones y a partir del cual los beneficios y los gastos son pagados de acuerdo con las disposiciones de este Plan.

### **Jubilarse o Jubilado**

“Jubilado” significa que el Participante ha dejado de trabajar en la jurisdicción del Sindicato para el cual se requiere que se realicen contribuciones al Plan en su nombre por un período de 30 días consecutivos.

### **Participante**

“Participante” significa cualquier persona que se haya vuelto elegible para participar en el Plan y que no haya dejado de tener derechos para un beneficio en el Plan.

### **Plan**

“Plan” significa el Plan del Fondo Fiduciario de Contribución Definida de los Trabajadores de Indiana como se establece aquí y en sus enmiendas subsiguientes. Este Plan es un plan de reparto de beneficios.

### **Servicio militar**

“Servicio militar” significa cualquier rama de los servicios uniformados de los Estados Unidos de América para los que se recibe una baja honorable, la Guardia Nacional del Ejército y la Guardia Nacional Aérea cuando participa en servicio activo para entrenamiento o para servicio de la Guardia Nacional a tiempo completo, el Cuerpo Comisionado de los Servicios de Salud Pública, y cualquier otra categoría de personas designadas por el Presidente de los Estados Unidos en época de guerra o emergencia, incluidos desastres naturales y disturbios civiles. El Servicio Militar deberá ser acreditado como se estipula comenzando en la página 15.

### **Sindicato**

“Sindicato” significa el Sindicato Internacional de Trabajadores de los Estados Unidos, Estado de Indiana, Consejo de Distrito #57 y sus sindicatos locales afiliados en vigencia con las Asociaciones, o con otras asociaciones de negociaciones de empleador múltiple o Empleadores, acuerdos de pensiones o convenios colectivos que aportan para el establecimiento de un Fondo de Contribución Definida y para el pago de las contribuciones para tal Fondo Fiduciario.

### **Valor de la Cuenta del Participante**

El “Valor de la Cuenta del Participante” se determina de la siguiente manera:  
Las cuentas serán valoradas según cada Fecha de valoración. La asignación al final del Año del Plan se basa según el saldo inicial menos cualquier reparto parcial. No se incluyen contribuciones actuales en el cálculo. Los gastos, utilidades, ganancias y pérdidas del Plan (realizadas o no realizadas) para el Fondo Fiduciario serán asignados a la Cuenta del Participante en la misma proporción que el valor de su Cuenta (determinado hasta la Fecha de valoración) que corresponde a la suma de los valores de todas las Cuentas de los Participantes.

## ***ELEGIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN***

Usted se convertirá automáticamente en un Participante **del Plan** el primer día, el 1 de mayo de 2014 por lo cual se requiere que el Empleador contribuya a este Plan por una hora de trabajo cubierto realizado bajo el convenio colectivo u otro acuerdo escrito, y tal contribución haya sido recibida por la Oficina del Fondo, en su nombre. En caso de que usted deje de ser un Empleado, finalizará su participación activa y se convertirá en un Participante inactivo. Se mantendrá como Participante inactivo hasta que su Cuenta en el Fondo haya sido distribuida completamente o hasta que vuelva a ser un Empleado y se convierta inmediatamente en un Participante activo. Comuníquese con la Oficina del Fondo si tiene preguntas concernientes a si es apto o no para participar.

## ***CUENTAS PARTICIPANTES***

Los Fideicomisarios mantendrán una Cuenta separada para cada Participante del Plan a la cual se le realizará cualquier contribución hecha en su nombre, las ganancias de la inversión y otros ingresos y se descontarán los beneficios pagados, gastos y pérdidas de inversión. La Cuenta del Participante incluirá dos subcuentas para los fines de registros: (1) la Cuenta de reparto de beneficios (contiene las contribuciones al Empleador atribuibles al empleo y a las ganancias asignables); y (2) la Cuenta transferida (contiene las contribuciones transferidas del Participante y las ganancias asignables, si las hubiere). Cualquier tarifa por Orden Calificada por Relaciones Domésticas, tarifas de localizador de Participante faltante y cualquier otro gasto o tarifa relacionada a una Cuenta individual se cargará a esa Cuenta y no se asignará entre todos los Participantes.

Hasta la Fecha de valoración, su Cuenta de Participante aumentará debido a: (1) las contribuciones hechas por los Empleadores en su nombre desde la Fecha de valoración precedente, y (2) las Contribuciones transferidas recibidas desde la última Fecha de valoración precedente. Su Cuenta de Participante se entremezclará con otras Cuentas de Participantes para fines de inversión. El valor de su Cuenta de Participante será establecido al final del día del Año del Plan, el cual es el 30 de abril. La asignación al final del Año del Plan se basa en el saldo inicial menos cualquier reparto parcial aprobado bajo el Plan. No se incluyen contribuciones actuales en el cálculo. Los gastos, utilidades, ganancias y pérdidas del Plan (realizadas o no realizadas) para el Fondo serán asignados a su Cuenta de Participante en la misma proporción que el valor de su Cuenta (determinada hasta la Fecha de valoración) que corresponde a la suma de los valores de todas las Cuentas de los Participantes.

## ***LÍMITES SOBRE LAS CONTRIBUCIONES***

Sus Empleadores pagan el costo total del Plan basándose en las tarifas por hora negociadas por su Sindicato. Mientras que las contribuciones del Empleador se consideran “discrecionales” bajo el Plan, se requiere que sus Empleadores realicen contribuciones en su nombre de acuerdo con los términos del convenio colectivo. Está 100% protegido en las contribuciones que realiza en su nombre.

El Código de Ingresos Internos define los límites anuales en el monto de contribuciones que pueden acreditarse a su Cuenta de Participante. En términos generales, el monto acreditado a su Cuenta de Participante para cualquier Año del Plan no puede exceder el menor entre:

- \$40000 (indexado por la inflación), o
- 100% de su paga anual.

Además, se pueden aplicar otros límites si también es un participante de uno o más de los planes de contribución definidos o de beneficios definidos que no sean de empleador múltiple.

## ***REPARTOS DESDE EL PLAN***

Hay cinco tipos de repartos disponibles desde el Plan. Estos son:

- beneficio de jubilación normal
- reparto parcial
- beneficio de terminación
- beneficio por muerte y discapacidad
- beneficio pequeño

### ***Beneficio de jubilación normal***

Si usted ha dejado de ser un Empleado y ha alcanzado su Edad de jubilación temprana (55 años de edad) o la Edad de jubilación normal (62 años de edad), se considerará que se ha jubilado y puede elegir, mediante solicitud a los Fideicomisarios y según aprobación realizada por los mismos, recibir los intereses totales en su Cuenta de Participante. El monto al que tendrá derecho a percibir será generalmente equivalente al estado de cuenta en su Cuenta de Participante. El reparto se pagará como recurso práctico administrativo tras la solicitud a los Fideicomisarios y la aprobación realizada por los mismos.

### ***Repartos parciales***

Si usted ha dejado de ser un Empleado y ha alcanzado su Edad de jubilación temprana (55 años de edad) o la Edad de jubilación normal (62 años de edad), se considerará que se ha Jubilado y puede elegir, mediante solicitud a los Fideicomisarios y según aprobación realizada por los mismos, recibir los intereses totales en su Cuenta de Participante. El reparto parcial mínimo será de \$5000 o el Valor de su Cuenta, si fuera inferior. Se permitirá realizar un aporte parcial por una vez en un período de 12 meses. La opción de Reparto parcial no está disponible una vez que comienza a recibir su reparto mínimo obligatorio a los 70½ años de edad. El reparto se pagará tan pronto como sea posible administrativamente tras la solicitud a los Fideicomisarios y luego de que los mismos realicen la aprobación.

### ***Beneficio de terminación***

Tras pasar cero horas sin trabajar durante un período de treinta y seis (36) meses consecutivos, se considerará que se ha jubilado y puede elegir, mediante solicitud a los Fideicomisarios y luego de que los mismos realicen la aprobación, recibir el Valor de su Cuenta de Participante. El reparto se pagará tan pronto como sea posible administrativamente tras la solicitud a los Fideicomisarios y luego de que los mismos realicen la aprobación.

### ***Beneficios por muerte y discapacidad***

En caso de que muera o quede Discapacitado de manera total o de modo permanente antes del reparto de su Cuenta de Participante, usted, su Cónyuge superviviente u otro Beneficiario puede solicitar a los Fideicomisarios recibir los intereses totales de su Cuenta de Participante, según la determinación para Beneficios de jubilación normal mencionada anteriormente. Se necesita una carta de beneficio del Seguro Social por Discapacidad para los Fideicomisarios para establecer que usted está Discapacitado de manera total y de modo permanente.

### ***Beneficios pequeños***

Recibirá el pago total de sus intereses totales en su Cuenta de Participante si no ha tenido contribuciones al Plan en su nombre por un período de 12 meses consecutivos y se considerará que se ha Jubilado, siempre que el valor de su Cuenta no supere los \$1000. No tiene que cumplir con un requisito de edad mínima para ser elegible para un reparto de Beneficio pequeño. El reparto se efectuará tan pronto como sea posible administrativamente de acuerdo con el último de entre:

1. la terminación de un (1) Año de Plan mencionado completo, o
2. la determinación de que el Participante se ha jubilado.

### ***Repartos de Dificultad Financiera y Préstamos a Participantes***

El Plan no proporciona repartos de dificultad financiera ni préstamos a participantes.

## ***FORMA DE PAGO DE LOS BENEFICIOS***

Tras cumplir con los requisitos para un Beneficio jubilatorio para jubilación temprana o normal, puede solicitarles a los Fideicomisarios que le realicen el pago a su Cuenta de Participante. Se le realizará el pago de su Cuenta en una sola suma global tan pronto como sea posible administrativamente.

### ***Repartos para transferencia***

Al recibir el saldo de la Cuenta en un pago de una suma global, es posible que usted desee considerar “transferir” todo o una parte de su reparto a otro plan fiscal calificado o a una Cuenta de Jubilación Individual (IRA, por sus siglas en inglés). Una “transferencia” es una transferencia fiduciaria directa de fondos. La mayoría de los repartos de suma global, aunque no todos, son elegibles para el tratamiento favorable de transferencia impositiva. Si ha recibido un reparto que estaba sujeto a una retención fiscal, aún puede transferirlo a otro plan o a una IRA al hacer que el monto sea retenido de sus bienes personales. Debe consultar a un asesor fiscal profesional para obtener información sobre cómo las regulaciones de transferencia se aplican a su situación específica.

Tiene también la opción de solicitar que el valor de su Cuenta sea transferido directamente a su Cuenta de Jubilación Individual que usted ha establecido para este fin o a otro plan de jubilación elegible.

### ***Reglas de transferencia para beneficiarios que no son cónyuges***

Un individuo que es un Beneficiario designado de un Empleado y que no es el cónyuge superviviente del Empleado (“Beneficiario que no es cónyuge”) puede recibir el beneficio por muerto en la forma de una transferencia directa a un plan de jubilación individual si se cumplen ciertas condiciones. La Oficina del Fondo puede proporcionarle a dicho Beneficiario que no es cónyuge la información necesaria para afectar dicha transferencia en el momento en que el Beneficiario que no es cónyuge solicita el beneficio.

### ***Transferencias entrantes***

Si recibe un reparto de una pensión calificada o de un plan de reparto de beneficios, usted podrá hacer que el total o parte de dicho reparto se “transfiera” a este Plan. Realice su consulta en la Oficina del Fondo con suficiente tiempo de antelación y antes de recibir dicho reparto para poder darle tiempo al Administrador del Plan para que determine si dicho reparto puede ser “transferido” a este Plan. Debe consultar a un asesor fiscal profesional para obtener información sobre cómo las regulaciones de transferencia se aplican a su situación específica.

### ***Repartos obligatorios***

El Plan exige que su beneficio sea distribuido antes de los 60 días posteriores al cierre del Año del Plan que contiene la fecha que sea última de entre:

1. Su Fecha de jubilación normal, o
2. El último día del Año del Plan durante el cual no se le hicieron contribuciones al Plan en su nombre durante ese Año del Plan, y el valor de su Cuenta de participante es inferior a los \$1000.

Usted puede, sin embargo, elegir demorar su reparto para después de esta fecha obligatoria. Ya sea que continúe o no trabajando luego de su Fecha de jubilación normal, se le exigirá que comience a recibir el reparto de su beneficio en una fecha no posterior al 1 de abril luego del cierre del año calendario en que cumpla los 70½ años de edad.

## ***ADMINISTRACIÓN DEL PLAN Y RECLAMACIONES***

### ***Administrador del Plan***

Bajo la ley federal, el Administrador del Plan es un grupo de 12 Fideicomisarios, seis nombrados por el Sindicato y seis nombrados por la Asociación. Los Fideicomisarios son responsables de la administración y de la interpretación del Plan de una manera uniforme y no discriminatoria. Los Fideicomisarios han nombrado a un Gerente administrativo para que lleve a cabo la mayoría de las tareas administrativas.

Los Fideicomisarios del Plan tienen la autoridad y el criterio para modificar, interpretar y aplicar las disposiciones del Plan del Fondo Fiduciario de Contribución Definida de los Trabajadores de Indiana incluidas, pero sin limitación a, las disposiciones con relación a la elegibilidad para, el derecho a o la naturaleza, el monto y la duración de los beneficios.

### ***Presentar una reclamación***

Para poder recibir los pagos de los beneficios, usted o su Beneficiario deben completar una solicitud obligatoria y presentarla a los Fideicomisarios, junto con la documentación necesaria. Puede presentar una solicitud para Beneficios de Discapacidad total y permanente en cualquier momento después de la fecha en que se originó la discapacidad. Su Beneficiario o el estado pueden solicitar Beneficios por muerte en cualquier momento luego de que se haya producido el deceso.

### ***Decisiones sobre reclamaciones y apelaciones***

#### Otras reclamaciones que no sean por discapacidad total o permanente:

Si su reclamación es negada, total o parcialmente, y no es una reclamación de Beneficios por discapacidad total y permanente, se le notificará por escrito en un plazo de 90 días de la recepción de su reclamación. La notificación brindará las razones específicas de la negación, las referencias a las disposiciones específicas del Plan en las que se basó la negación, describirá todos los materiales adicionales necesarios para volver a presentar la reclamación, y explicará los procedimientos de revisión de reclamaciones del Plan.

En circunstancias específicas, una respuesta a una reclamación puede tomar 90 días. Si el Plan necesita dicha extensión, recibirá una notificación por escrito antes de finalizar el período de 90 días. La notificación de prórroga indicará las circunstancias especiales que exigen una prórroga y la fecha en la que el Plan espera poder tomar la determinación de los beneficios.

La extensión no podrá superar los 90 días en ningún caso.

#### Reclamaciones por discapacidad total y permanente:

Si su reclamación de *Beneficios por discapacidad* total y permanente es negada, total o parcialmente, se le notificará por escrito en un plazo de 45 días posteriores a la recepción de su reclamación por el Plan. En circunstancias específicas, una respuesta a una reclamación puede tomar más de 45 días. Si el Plan necesita dicha prórroga, usted recibirá una notificación por escrito antes de que finalice el período de 45 días.

La notificación de prórroga indicará las circunstancias especiales que exigen una prórroga y la fecha en la que el Plan espera poder tomar la determinación de los beneficios. El período para efectuar una determinación de beneficios podrá ser extendido por el Plan por hasta 30 días. Si, antes de finalizar el período de prórroga de 30 días, el Plan determina, que a causa de asuntos que están fuera de las capacidades de control del Plan, no podrá tomar una decisión durante ese período de prórroga, el período para tomar la

determinación puede ser extendido por hasta 30 días adicionales, siempre y cuando el Plan lo notifique a usted, antes del vencimiento del primer período de prórroga de 30 días, acerca de las circunstancias que exigen la prórroga y la fecha en la que el Plan espera poder tomar una decisión.

En el caso de cualquier extensión bajo este párrafo, la notificación de la prórroga brindará una explicación de manera específica acerca de las normas en las que se basa el derecho a un beneficio, los asuntos sin resolución que impiden que se tome una decisión sobre la reclamación, y la información adicional necesaria para resolver esos asuntos, y que se le otorgarán a usted como mínimo 45 días dentro de los que se proporcionará información específica.

Si su reclamación para Beneficios por discapacidad total y permanente es negada y si se utilizó una regulación interna, pauta, un protocolo, u otro criterio similar para determinar la negación, o la regulación específica, la pauta, el protocolo u otro criterio similar; o una declaración indicando que se utilizó dicha regulación, dicho protocolo u otro criterio similar para determinar la negación y que se le proporcionará a usted una copia de esa regulación, pauta, protocolo, u otro criterio sin cargo alguno para usted.

#### Procedimientos de apelación

Dentro de los 60 días de recibir la notificación escrita de la negación de la reclamación, usted o el representante autorizado por usted pueden enviar una solicitud escrita para reconsideración. Esta solicitud de revisión debe ser enviada a:

Board of Trustees  
Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund Plan  
PO Box 1587  
Terre Haute, IN 47808

**No se realizarán consideraciones para apelación después del período límite de 60 días.**

Antes de la determinación sobre su apelación, usted puede revisar y hacer copias de todos los documentos relevantes, enviar por escrito todos los problemas y comentarios o solicitar una audiencia ante la Junta o el Comité de Apelaciones. La revisión que el Plan hace de su reclamación de apelación tendrá en cuenta todos los comentarios, registros y otra información enviada por el reclamante con relación a la reclamación, independientemente de si dicha información fue enviada o considerada en la determinación inicial de beneficios.

Los Fideicomisarios harán una determinación de beneficios antes de la próxima reunión de Fideicomisarios que sigue inmediatamente a la recepción del Plan de su solicitud de apelación, a menos que la solicitud de apelación sea presentada en un plazo de 30 días de

la próxima reunión de Fideicomisarios. En tal caso, se podrá hacer una determinación de beneficios antes de la fecha de la segunda reunión de Fideicomisarios luego de la recepción de la solicitud de apelación por el Plan. Si las circunstancias especiales (como por ej., necesidad de realizar una audiencia) requieren una mayor extensión de tiempo para su procesamiento, una determinación de beneficios se llevará a cabo antes de la tercera reunión de Fideicomisarios tras la recepción de su solicitud de apelación por el Plan.

Si se requiere tal extensión de tiempo para que los Fideicomisarios revisen su apelación debido a circunstancias especiales, el Plan le notificará por escrito acerca de la prórroga, donde le describirá las circunstancias especiales y la fecha en la que se hará la determinación de beneficios, antes del inicio de la prórroga. El Plan lo notificará antes de los cinco días posteriores a que se haya realizado la determinación de beneficios.

En el caso de la negación de su reclamación de beneficios en apelación, la notificación indicará:

1. La razón o las razones específicas de la negación;
2. La referencia a las disposiciones específicas del Plan en la que se basa la determinación de los beneficios;
3. Una declaración en la que se indica que usted tiene derecho a recibir, a pedido y sin cargo, acceso razonable a, y copias de, todos los documentos, registros y otra información relevante a su reclamación de beneficios;
4. Una declaración de su derecho a llevar a cabo acciones legales bajo la Sección 502(a) de ERISA; y
5. En el caso de una reclamación de Beneficios por discapacidad total y permanente, si se usó una regulación interna, pauta, un protocolo, u otro criterio similar para la determinación de la negación, o si se usó una regulación específica, pauta, protocolo, u otro criterio similar o, si se usó una declaración de que se usó dicha regulación, pauta, protocolo, u otro criterio similar para la determinación de la negación y que una copia de la regulación, pauta, protocolo, u otro criterio similar se le proporcionará a usted sin cargo alguno bajo su solicitud.

La decisión por escrito de la Junta o Comité es definitiva y vinculante. Usted debe seguir y agotar todo los procesos de revisión descritos arriba antes de que pueda entablar acciones legales de cualquier tipo.

## ***IMPUESTOS SOBRE PAGOS DE BENEFICIOS***

Cuando recibe un pago de suma global que no es transferido a otro plan fiscal calificado o a una cuenta de jubilación individual (IRA), dicho pago estará sujeto a una retención obligatoria del 20%. Una transferencia es una transferencia fiduciaria directa. Comuníquese con un asesor fiscal profesional para obtener más detalles.

## ***ÓRDENES CALIFICADAS POR RELACIONES DOMÉSTICAS (QDRO, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)***

Generalmente, sus pagos de pensiones no pueden ser asignados, transferidos, prendados, o embargados por acreedores. Sin embargo, el Plan debe cumplir con los términos de cualquier Orden por Relación Doméstica emitida por un tribunal, siempre y cuando los términos de la Orden cumplan con los requisitos y las definiciones del Plan del Fondo Fiduciario de Contribución Definida de los Trabajadores de Indiana. Para los propósitos del Plan, una Orden por Relaciones Domésticas es cualquier juicio, orden, decreto o acuerdo de distribución de bienes hecha sobre la base de una ley de relaciones domésticas. La orden puede estar relacionada con la manutención de niños, el pago de una pensión compensatoria o derechos de propiedad para con un Cónyuge, ex cónyuge, hijo u otro dependiente y puede ordenar el pago de todo el beneficio de pensión o una parte del mismo a otra persona.

Tenga en cuenta que una QDRO no puede asignar un monto superior al 100% de su saldo de Cuenta de participante a otra persona.

Los Participantes y Beneficiarios pueden obtener, sin cargo, una copia de los procedimientos del Plan que rigen la determinación de las QDRO del Administrador del Plan al escribir a la Oficina del Fondo. El costo de la “cualificación” de una “orden por relaciones domésticas” se cargará a la Cuenta del individuo a quien se refiere la orden. Comuníquese con la Oficina del Fondo por el costo de dicha “cualificación”.

Una Orden por Relaciones Domésticas deberá ser enviada a la Oficina del Fondo para que pueda ser revisada para determinar si es una orden ‘calificada’. Cualquier beneficio asignado por una orden ‘calificada’ será transferido a una Cuenta separada para el beneficiario alterno. Esta Cuenta será distribuida de acuerdo con los términos de la QDRO, siempre y cuando la QDRO no exija al Plan proporcionar cualquier tipo o forma de beneficio, o cualquier opción, que no esté provista por el Plan; no exija que el Plan proporcione beneficios aumentados y no exija el pago de los beneficios a un beneficiario alterno que deben ser pagados obligatoriamente a otro beneficiario alterno bajo una QDRO previa.

## ***CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN SU BENEFICIO***

Los siguientes eventos pueden ocasionar la pérdida de sus beneficios:

1. Las utilidades de inversión para los fondos en los que su Cuenta de participante es conferida pueden ser negativos.
2. Los gastos del Plan son deducidos de su Cuenta de manera proporcional o individual. A consecuencia de esto, el valor de su Cuenta puede bajar.
3. Si se divorcia, todo el saldo de su Cuenta de Participante o parte del mismo puede ser asignado a su ex cónyuge a través de una orden judicial llamada Orden Calificada por Relaciones Domésticas (QDRO). Los gastos relacionados a su QDRO serán deducidos de manera individual, lo cual afectará el valor de su cuenta.
4. Los Fideicomisarios pueden ejecutar acuerdos de reciprocidad con otros fondos de pensión sindicales. Las contribuciones que el Empleador hizo en nombre suyo pueden ser transferidas a otro plan conforme dicho acuerdo.

## ***SERVICIO MILITAR***

SI DEJA UN EMPLEO CON COBERTURA PARA ENTRAR AL SERVICIO MILITAR, ES CRUCIAL QUE USTED SE COMUNIQUE CON LA OFICINA DEL FONDO TAN PRONTO COMO SEA POSIBLE PARA PODER CONSERVAR SUS DERECHOS BAJO LA LEY FEDERAL. Si tiene preguntas acerca del Servicio Militar, contáctese con la Oficina del Fondo.

“Servicio militar” significa cualquier rama de los servicios uniformados de los Estados Unidos de América para los que se recibe un licenciamiento honorable, la Guardia Nacional del Ejército y la Guardia Nacional Aérea cuando participa en servicio activo para entrenamiento o para servicio de la Guardia Nacional a tiempo completo, el Cuerpo Comisionado de los Servicios de Salud Pública, y cualquier otra categoría de personas designadas por el Presidente de los Estados Unidos en tiempos de guerra o en una emergencia, entre los que se incluyen desastres naturales y disturbios civiles.

Para el Servicio Militar, recibirá un crédito de mayor cuantía de 50 horas de trabajo, o una doceava parte (1/12) de las horas de trabajo por Año del Plan calculado actuarialmente para cada Participante para cada mes del Servicio Militar si:

1. Trabajó en un empleo con cobertura durante 12 meses desde el inicio del Servicio Militar (incluido empleos con cobertura bajo acuerdos de reciprocidad); y
2. Trabajó en un empleo con cobertura o envió una solicitud de trabajo para un empleo con cobertura de acuerdo con el siguiente programa (incluido empleos con cobertura bajo acuerdos de reciprocidad):

- i. Si el Servicio Militar fuera de menos de 31 días, comenzando con el primer período de trabajo con horario regular completo en el primer día calendario tras la baja del Servicio Militar, más el vencimiento de ocho horas después de un tiempo real y razonable para transportar al Participante de regreso a su residencia,
- ii. Si el Servicio Militar es de más de 31 días, pero de menos de 181 días, comenzando no después de los 14 días tras el licenciamiento del Servicio Militar,
- iii. Si el Servicio Militar es de más de 180 días comenzando en el día y no luego de los 90 días después del licenciamiento del Servicio Militar.

El crédito para el Servicio Militar no deberá exceder los cinco años de servicio acreditado. La acumulación de beneficios para el Servicio Militar deberá acreditarse como si las contribuciones fueran hechas a una tasa que fuera el índice de contribución promedio del Fondo al momento del Servicio Militar.

Los Fideicomisarios pueden exigir documentación que establezca: los tiempos de empleos con cobertura antes del Servicio Militar, de las solicitudes para volver a trabajar en un empleo con cobertura, y el tiempo trabajado y el carácter de cualquier Servicio Militar.

## ***MODIFICACIÓN O TERMINACIÓN DEL PLAN***

Mientras que el Sindicato y los Empleadores esperan seguir con el Plan de manera indefinida, ellos tienen el derecho conjunto de enmendar o terminar el Plan en cualquier momento. Sin embargo, ninguna enmienda puede reducir el saldo de la Cuenta.

En el caso de la terminación del Plan, o en el caso de la discontinuación de las Contribuciones del Empleador, cada Participante tendrá derechos inalienables, y los bienes que queden restantes, luego de haber pagado los gastos del Plan, y el pago de cualquier Participación acumulada será distribuido entre los Empleados. Cada Participante deberá recibir esa parte del total de los bienes restantes en la misma proporción que la Participación acumulada que se hace a cuenta del monto acumulado de las Participaciones acumuladas de todos los Empleados. Ninguna parte de los bienes deberá ser devuelta a ningún Empleador o beneficiar a ningún Empleador o Sindicato.

## ***BENEFICIOS NO ASEGURADOS POR LA PBGC***

Ciertos tipos de planes de pensión, conocidos como planes de beneficios definidos, están asegurados por la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), una agencia gubernamental, si termina el Plan. Debido a que nuestro Plan está clasificado como un plan de contribución definida, sus beneficios no están asegurados por PBGC.

Para más información sobre las garantías y restricciones de los beneficios de PBGC contáctese con PBGC en:

PBGC Technical Assistance Division  
1200 K Street N.W., Suite 930  
Washington, D.C. 20005-4026

También puede llamar al 202-326-4000 (no es un número de teléfono gratuito). Los usuarios de TTY/TDD pueden llamar al servicio de retransmisión federal al 1-800-877-8339 y solicitar que los conecten con el 202-326-4000. Encontrará información adicional disponible sobre el programa de seguros de pensión de PBGC en Internet, en el sitio web de PBGC en <http://www.pbgc.gov>.

## ***DERECHOS CONFERIDOS POR ERISA***

Como Participante del Plan del Fondo Fiduciario de Contribución Definida de los Trabajadores de Indiana, usted tiene derecho a ciertos derechos y protecciones bajo la Ley de Garantía de Ingresos de Jubilación para los Empleados de 1974 (ERISA).

ERISA establece que usted tiene derecho a:

### **Recibir información acerca de su plan y sus beneficios**

Consulte, sin cargo alguno, en la oficina del Administrador del Plan y en otras ubicaciones especificadas, tales como sitios de trabajo y oficinas sindicales, todos los documentos que regulan el Plan, incluidos los contratos de seguros y los convenios colectivos, y una copia del último informe anual (Formulario Serie 5500) presentado por el Plan ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos disponible en la Sala de Información Pública de la Administración de Seguridad de Beneficios a Empleados.

Obtenga, mediante solicitud escrita al Administrador del Plan, copias de los documentos que regulan la operación del Plan, incluidos contratos de seguros y convenios colectivos, y copias del último informe anual (Formulario Serie 5500) y un Resumen actualizado de la descripción del Plan. El Administrador del Plan puede cobrar un cargo razonable por las copias.

Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. El Administrador del Plan es obligado por ley a proporcionarle a cada Participante una copia de este resumen del informe anual.

Obtenga una declaración indicando si tiene derecho a recibir una pensión en la Edad de jubilación normal (62 años de edad) y si es así, cuáles de sus beneficios tendría a la Edad de jubilación normal si deja de trabajar ahora, según el Plan. Si no tiene derecho a una pensión, la declaración le indicará cuántos más años tiene que trabajar para tener derecho a una pensión. Esta declaración debe ser solicitada por escrito y no se exige proporcionarla más de una vez cada 12 meses. El Plan debe proporcionar la declaración sin costo alguno.

### **Acciones prudentes por fiduciarios del Plan**

Además de crear derechos para los Participantes del Plan, ERISA impone tareas a las personas responsables de la operación del plan de beneficios para empleados. Las personas que operan su Plan, llamadas “fiduciarios” del Plan, tienen la tarea de hacerlo de manera prudente, y para el beneficio de usted y otros Participantes y Beneficiarios del Plan. Nadie, incluidos su Empleador, su Sindicato, o cualquier otra persona, puede despedirlo o discriminarlo de forma alguna para impedir que usted obtenga un beneficio de pensión o ejerza sus derechos bajo ERISA.

### **Haga cumplir sus derechos**

Si su reclamación para un beneficio de pensión es negada o ignorada, total o parcialmente, tiene derecho a: conocer el porqué de ello, a obtener copias de los documentos en relación con la decisión sin cargo, y a apelar cualquier negación, todo dentro de ciertos plazos programados.

Bajo ERISA, hay pasos que puede seguir para hacer cumplir los derechos mencionados. Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del Plan o el último informe anual del Plan y no los recibe en 30 días, puede presentar una demanda en un tribunal federal. En tal caso, el tribunal puede exigirle al Administrador del Plan que le proporcione materiales y le pague a usted un monto de hasta \$110 por día hasta que usted reciba los materiales, salvo que los materiales no se hayan enviado debido a razones que excedan el control del Administrador. Si tiene una reclamación de beneficios que ha sido negada o ignorada, total o parcialmente, puede presentar una demanda en un tribunal estatal o federal. Además, si no está de acuerdo con la decisión del Plan, o con la falta de la misma con relación al estado calificado de una orden por relaciones domésticas, puede presentar una demanda en un tribunal federal. Si sucediera que los fiduciarios del Plan hicieran un mal uso del dinero del Plan, o si resulta discriminado por hacer valer sus derechos, puede buscar asistencia en el Departamento de Trabajo de los EE.UU., o puede presentar una demanda en un tribunal federal. El tribunal decidirá quién deberá pagar los costos y los honorarios legales del tribunal. Si tiene éxito el tribunal puede ordenarle a la persona a la que usted está demandando, que pague estos costos y honorarios. Si pierde, el tribunal puede ordenarle a usted pagar estos costos y honorarios, por ejemplo, si el tribunal considera que su reclamación es frívola. Antes de presentar una demanda, primero debe usar los procedimientos de apelación de reclamaciones del Plan. No utilizar estos procedimientos puede llevar a que su caso sea desestimado y se le prohíba realizar futuras demandas.

### **Ayuda con sus preguntas**

Si tiene preguntas acerca de su Plan, deberá contactar al Administrador del Plan. Si tiene preguntas acerca de esta declaración o acerca de sus derechos bajo ERISA, o si necesita ayuda para obtener documentos de parte del Administrador del Plan, debe contactarse con la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios al Empleado, Departamento de Trabajo de los EE.UU., que aparece en su directorio telefónico, o bien a: Division of Technical Assistance and Inquiries, Employee Benefit Security Administration, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210. También puede obtener ciertas publicaciones acerca de sus derechos y responsabilidades bajo ERISA llamando a la línea abierta de publicaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios a Empleados.

## ***OTRA INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN***

### ***Nombre del Plan***

Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund Plan

### ***Junta Fiduciaria***

#### **Fideicomisarios sindicales**

**David Frye**, Secretario-Tesorero  
LIUNA Comité de Distrito, Estado de  
Indiana  
425 South 4th Street  
Terre Haute, IN 47807

**Stephen Folz**  
LIUNA Región Medio Oeste  
3528 Koring Road  
Evansville, IN 47720

**Bobby Minton**  
LIUNA Local - Sindicato #741  
7745 South Fairfax Road  
Bloomington, IN 47401

**Robert Norrington**  
LIUNA Local - Sindicato #795  
1213 State Street  
New Albany, IN 47150

**Barry Russell**  
LIUNA Local - Sindicato #561  
951 North Park Drive  
Evansville, IN 47710

**Kelly Watson**  
LIUNA Local - Sindicato #1112  
115 W. 20th Street  
Muncie, IN 47302

#### **Fideicomisarios empleadores**

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

**Mark Andrews**  
Milestone Contractors, L.P.  
12 Prairie Court  
Lafayette, IN 47904

**Adam Day**  
Fox Contractors Corp.  
5430 W Ferguson Road  
Fort Wayne, IN 46809

**Francis (Fritz) Gantner**  
F.A. Wilhelm Construction Co.  
7620 Killarney Drive  
Indianapolis, IN 46217

**Donald L. Johnson**  
Wink Construction, Inc.  
4007 E Eichel Ave  
Evansville, IN 47715

**Mike McCann**  
Pepper Construction Co. of Indiana,  
LLC  
1850 West 15th Street  
Indianapolis, IN 46202

***Número de identificación de empleador/Número de Plan***

EIN: 46-5396452

Número de Plan: 001

***Año del Plan***

1 de mayo hasta el 30 de abril del año siguiente.

***Tipo de Plan***

Este Plan es un plan de reparto de beneficios de contribución definida. Bajo este tipo de plan, las contribuciones del Empleador le son acreditadas a usted, bajo su nombre, a su Cuenta en su nombre. Su beneficio es la combinación de los saldos de Cuenta incluidas las contribuciones y transferencias del Empleador, si los hubiere, junto con las utilidades netas, las ganancias y pérdidas al respecto, menos la participación prorrata de cualquier gasto asociado con la administración del Plan. Los Fideicomisarios dirigen la inversión de los Activos del Plan.

***Tipo de Administración del Plan***

El Plan es administrado por una Junta de 12 Fideicomisarios conformada por seis Fideicomisarios sindicales y seis Fideicomisarios empleadores. La Junta de Fideicomisarios es el Administrador legal del Plan; sin embargo, ellos han contratado a un Gerente Administrativo para realizar las tareas diarias administrativas del Plan.

El Gerente Administrativo lleva los registros de elegibilidad, las cuentas para las contribuciones, aplicaciones de procesos, informa los cambios a los Participantes del Plan y realiza las funciones administrativas de rutina de acuerdo con las decisiones de los Fideicomisarios.

***Administrador del Plan***

Junta Fiduciaria

Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund Plan

PO Box 1587

Terre Haute, IN 47808

***Oficina del Fondo***

Janetta England

Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund Plan

PO Box 1587

Terre Haute, IN 47808

812-238-2551

***Agente para servicios de procesos legales***

Junta Fiduciaria

Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund Plan

PO Box 1587

Terre Haute, IN 47808

Además, los procesos legales pueden ser hechos a cualquier Fideicomisarios del Plan.

***Asesor legal del Fondo***

Sr. Richard J. Shagley

Wright, Shagley & Lowery, P.C., Inc.

500 Ohio Street

P.O. Box 9849

Terre Haute, IN 47807-3517

812-232-3388

***Empresa consultora del Fondo***

United Actuarial Services, Inc.

11590 North Meridian Street, Suite 610

Carmel, Indiana 46032-4529

***Estado de las negociaciones colectivas***

El Plan es considerado un plan de negociación colectiva. Los Participantes y Beneficiarios pueden obtener una copia del convenio de negociación colectiva mediante la solicitud por escrito a la Junta Fiduciaria, y esta está disponible para su consulta en la Oficina del Fondo. Además, los Participantes y los Beneficiarios pueden recibir información del Administrador del Plan sobre si un empleador u organización de empleados específicos son patrocinadores del Plan y, si el empleador o la organización de empleados es un patrocinador del Plan, la dirección del patrocinador.

***Sede***

Si después de seguir los procedimientos de reclamación y apelaciones descritos en este manual, usted decide presentar una demanda contra el Plan, la Junta Fiduciaria, o cualquier administrador conectado con el Plan, usted debe presentar su demanda en el Condado de Vigo, Indiana.

***Fondos medianos para la acumulación de activos del plan***

Todas las contribuciones y utilidades de inversión se acumulan en un Fondo fiduciario. Los beneficios de jubilación se pagan directamente desde este Fideicomiso.

---

**Se han realizado todos los esfuerzos necesarios para que la información contenida en este manual sea veraz y precisa al momento de su impresión. Sin embargo, en caso de haber algún conflicto entre este manual y los documentos legales que regulan el Plan, los documentos legales prevalecerán en todos los casos.**

---

