

**NEW YORK HOTEL TRADES COUNCIL
&
HOTEL ASSOCIATION OF NEW YORK CITY, INC.
PENSION FUND**

DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN

Diciembre, 2005

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

Guía Rápida para su Pensión

Esta Guía Rápida presenta una breve introducción a su Plan de Pensión. Para términos y condiciones más detalladas, tendrá que leer esta Descripción Resumida del Plan o el texto completo del Plan.

1.) Elegibilidad: (Ver Página 6)	Por lo general, usted puede ser elegido para este Plan de Pensión si usted: <input checked="" type="checkbox"/> trabaja en la Industria Hotelera de la Ciudad de Nueva York como miembro de un Sindicato afiliado al Consejo de Trabajadores de Hoteles de Nueva York. <input checked="" type="checkbox"/> y trabaja para un empleador y en una categoría de trabajo, que contribuya a su Fondo de Pensión.
2.) Llegar a Ser un Participante Activo: (Ver Página 7)	Antes de que usted pueda ganar Créditos para Pensión y Años de Antigüedad Acumulada, debe completar 1,000 horas de Empleo bajo Cobertura dentro de un periodo de 12 meses consecutivos. <i>(Ver los requisitos relacionados a camareros de banquetes (banquet waiters) y encargados de guardarropa y de los servicios higiénicos [checkroom o washroom attendants] en la página 10).</i>
3.) Obtener Créditos para Pensión: (Ver Página 8)	El monto de su Pensión estará basado en el número de Créditos para Pensión que haya ganado durante su carrera. Estos créditos son otorgados en base a sus horas de Empleo bajo Cobertura, hasta 1 Crédito para Pensión por año calendario.
4.) Acumular Años de Servicio: (Ver Página 9)	Usted logra acumular Antigüedad, una vez que ha ganado cinco Créditos para pensión (si abandona el Empleo con Cobertura en o después del 1ro de Enero de 1999). Una vez que usted acumula años de servicio, tiene derecho permanente a su Pensión al llegar a su edad de jubilación.
5.) Discontinuidad laboral: (Ver Página 11)	Si usted abandona el Empleo bajo Cobertura por un año calendario o más antes de acumular la cantidad mínima de años de servicio, puede perder los Créditos para Pensión que haya ganado previamente, sus años de servicio y el estatus de Participante Activo. <i>Ver detalles en la página 15.</i>
6.) Solicitar su Pensión: (Ver Página 12)	Usted debiera presentar una Solicitud de Pensión tan pronto como decida su fecha de jubilación. Las pensiones no se pagan automáticamente a menos que usted notifique a la Oficina del Fondo de su intención de retirar o cobrar su pensión.

Cobertura de Salud después de la Jubilación

Para continuar cualquier forma de cobertura de salud con el New York Hotel Trades Council & Hotel Association of New York City, Inc. Pension Fund, se requiere inmediata acción de su parte al abandonar el Empleo bajo Cobertura. Insistimos en nuestra recomendación de contactarse con la Oficina de Fondos de Beneficio para el Empleado en el (212) 586-6400 para más información.

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

Tipos de Beneficios de la Pensión

Para detalles completos sobre elegibilidad para beneficios, lea la sección Tipos de Pensión de este folleto o las secciones correspondientes del texto completo del Plan.

Tipos de Pensión	Requisitos de Elegibilidad	Resumen de Beneficios
Para todos los tipos de Pensión, usted debe tener la cantidad mínima de años de servicio y ser un Participante Activo.		
1.) Pensión Regular (Ver Página 13)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 65 años o mayor 	La Pensión Regular se determina multiplicando los Créditos para Pensión por la tarifa en efectivo del último día de Empleo bajo Cobertura.
2.) Pensión Anticipada (Ver Página 15)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 62 años o mayor 	Pensión Regular reducida en 5/9 de 1% por cada mes que usted sea menor de 65 años.
3.) Pensión por Incapacidad (Ver Página 16)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener Incapacidad Total ▪ Ser menor de 65 años ▪ <u>Tener por lo menos 10 años de servicio acumulados</u> ▪ Tener por lo menos 500 horas de Empleo bajo Cobertura entre el año calendario en que quedó con Incapacidad Total y el año calendario previo. 	Se calcula de la misma manera que la Pensión Regular, basándose en el número de Créditos para Pensión que haya ganado hasta el momento en que quedó con Incapacidad Total. No se hace una reducción de acuerdo a su edad.
4.) Pensión basada en la Edad y en los Años de Servicio (Ver Página 17)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajar por lo menos hasta los 55 años. ▪ Tener por lo menos 25 Créditos para Pensión. ▪ Tener 1,000 horas de Empleo bajo Cobertura en el Año Calendario inmediatamente anterior al año de su Fecha Efectiva de Pensión. 	El monto de la Pensión se calcula sobre la base de 25 Créditos para Pensión, incluso si usted ha ganado más.
5.) Pensión Obligatoria para personas de 70 ½ (Distribución Mínima Requerida) (Ver Página 18)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 70 ½ años o mayor 	El plan requiere que usted comience a recibir el beneficio de pensión al 1 de abril siguiente al año calendario en que cumpla 70½ de edad.
6.) Pensión Diferida con Suficientes Años de Servicio Acumulados (Ver Página 19)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abandonar el Empleo bajo Cobertura, sin llegar aún a una edad en que puede optar a jubilación. 	Debe esperar por lo menos hasta los 62 años para recibir pensión. No tendrá opciones para acceder a beneficios de salud a través del Fondo de Salud.
7.) Pensión Recíproca (Ver Página 20)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sólo disponible si no calificara para una Pensión sin combinar los Créditos para Pensión de trabajo cubierto por un Plan Relacionado. 	Ayuda a un miembro a recibir una Pensión si sus diferentes empleos estaban divididos entre los Planes Relacionados.

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

TABLA DE CONTENIDOS

Obtener Su Pensión	Elegibilidad.....	6
	Participación Activa	7
	Créditos para Pensión.....	8
	Acumular Años de Servicio.....	9
	Discontinuidad Laboral.....	11
Cobrar su Pensión	Solicitar su Pensión	12
	Tipos de Pensión:	
	Pensión Regular.....	13
	Pensión Anticipada	15
	Pensión por Incapacidad	16
	Pensión en base a Edad y Años de Servicio.....	17
	Pensión Obligatoria para Personas de 70 1/2.....	18
	Pensión Diferida con Años de Servicio Acumulados.....	19
	Pensión Recíproca.....	20
	Opción de Pago Marido y Mujer	21
	Beneficio Especial por Muerte.....	22
	Revisión de Solicitud.....	23
	Información Adicional	Cobertura de Salud Después de la Jubilación.....
Trabajo después de la Jubilación.....		25
Preguntas Frecuentes.....		27
Seguro de Término de Plan.....		29
Sus Derechos según ERISA.....		30
Información Adicional al Plan.....		31
Información Administrativa		32
Junta Directiva		33
Apéndice A: Créditos para Pensión anteriores a 1976.....		35
Apéndice B: Reglas sobre Años de Servicio anteriores a 1976.....		36
Apéndice C: Discontinuidad extendida en el Servicio antes de 1976... 36		36
Apéndice D: Valor de las Pensiones antes del 1 de julio de 1995	37	

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

Para: Todos los Miembros Elegibles y Sus Familias

Nos complace presentarle este resumen revisado de su Plan de Pensión. Este folleto le entrega una visión general de los beneficios de su Pensión y también le informa sobre todos los derechos garantizados por la ley y las normas federales.

Lea este folleto con mucha atención. Si ha completado 5 años de servicio o más en Empleo bajo Cobertura, puede tener derecho a una Pensión, pagadera cuando llegue a su edad de retiro. Comprender su Plan de Pensión le ayudará a obtener beneficios cuando se jubile.

Comparta este folleto con los miembros de su familia, especialmente con su cónyuge, pues puede que estén involucrados en el Plan. Además, asegúrese de que su familia sepa dónde está guardado el folleto; algunos beneficios de la Pensión pueden ser pagaderos después de su muerte.

Apreciamos los años de servicio que ha entregado a la industria hotelera y nos gustaría ver que reciba la pensión que se ha ganado a través de los años. Póngase en contacto con la Oficina del Fondo si tiene alguna pregunta. Podemos brindarle una declaración de sus derechos de beneficios y un texto completo sobre las reglas y reglamentos de la Pensión.

Sinceramente,

LA JUNTA DIRECTIVA

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

PROPÓSITO DE ESTE RESUMEN

Esta Descripción Resumida del Plan está destinada para ser una guía de referencia conveniente y fácil de leer para su Plan de Pensión. Sin embargo, no proporciona todos los detalles del Plan completo y no cambia, amplía ni interpreta de otra manera los términos del Plan. En caso de cualquier conflicto entre esta Descripción Resumida del Plan y los documentos oficiales del Plan, los documentos oficiales del Plan tendrán prioridad en todos los casos. La traducción del inglés al español de este folleto o los documentos oficiales del Plan puede tener diferencias, las cuales no son intencionales, la versión en inglés siempre será la que tendrá validez.

Sus derechos a beneficios sólo pueden ser determinados refiriéndose al texto completo del Plan, el cual se encuentra disponible en la Oficina del Fondo previa solicitud o en línea en www.hotelfunds.org. Las copias del **Convenio de Fideicomiso (Trust Agreement)**, **Convenios de Negociación Colectiva** y otros documentos oficiales del Plan también se encuentran disponibles para usted a través de la Oficina del Fondo (aunque se puede solicitar un pago razonable por las copias impresas). Además, previa solicitud escrita, usted puede recibir una lista completa de las organizaciones de Empleados y Empleadores que patrocinan el Plan e información sobre si un Empleador o sindicato en particular es patrocinador del Plan.

VISIÓN GENERAL DEL FONDO DE PENSIÓN

El Plan de Pensión y el Fondo de Pensión fueron creados por los **Empleadores** (La Asociación Hotelera de la Ciudad de Nueva York, Inc.) y el **Sindicato*** (Consejo de Trabajadores de Hoteles y Moteles de Nueva York, AFL-CIO) con el Convenio de Negociación Colectiva Extensivo a la Industria. El Plan fue creado para el propósito exclusivo de proporcionar una pensión al momento de jubilar a los empleados y sus beneficiarios que cumplan los requisitos.

Usted no tiene que pagar al Fondo de Pensión. Los beneficios son financiados solamente por los Empleadores que contribuyen. Además, usted no puede aportar dinero extra para su Pensión; no hay cuentas individuales establecidas para cada empleado que cumple los requisitos.

El Fondo de Pensión es un fondo fiduciario separado, cuyo único propósito es pagar los beneficios de la Pensión y los costos de administración del Plan. El Plan tiene la intención de calificar y satisfacer los requisitos especiales de la Sección 401(a) del Código de Ingreso Interno de 1986, así enmendado. Además, el Plan es un plan de beneficio de pensión para el empleado conforme a la Ley de 1974 sobre Seguridad de Ingresos de Jubilación para el Empleado, así enmendado (ERISA). Los beneficios que brinda el Plan están asegurados por las disposiciones de seguros de término del Plan (Título IV) de ERISA. Este Plan de Pensión es un Plan Definido de Beneficios, lo que significa que usted puede calcular el monto de los beneficios de su pensión usando una fórmula determinada. El Plan es administrado por una Junta Directiva que consta de igual número de representantes del Sindicato y de los Empleadores que contribuyen. **Ningún individuo, que no sea miembro de la Junta Directiva o representante de ella, tiene autoridad para interpretar el Plan o hacerle cualquier promesa a usted acerca del Plan o de los beneficios que usted recibe en el Plan.**

Si tiene alguna pregunta sobre su Pensión, contáctenos en:	New York Hotel Trades Council & Hotel Association of NYC, Inc. Pension Fund 305 West 44th Street New York, NY 10036 Teléfono: (212) 586-6400 ext. 4125 Fax: (212) 586-6117
---	--

* El término "Sindicato" también incluye los sindicatos locales afiliados que son miembros del Consejo de Trabajadores de Hoteles y Moteles de Nueva York, AFL-CIO.

Obtener Su Pensión

ELEGIBILIDAD

Los Empleados de la Industria Hotelera de la Ciudad de Nueva York (que incluye a los concesionarios de hotel y a ciertos clubes privados) que pueden llegar a ser cubiertos por el Plan son aquellos que son miembros del Sindicato y cuyo empleador ha ingresado al Convenio de Negociación Colectiva con el Sindicato, el cual le pide hacer aportes al Fondo. Los Empleados del Sindicato y los empleados de la negociación colectiva de Fondos de Beneficio para el Empleado del Consejo de Trabajadores de Hotel de Nueva York y la Asociación Hotelera de la Ciudad de Nueva York, Inc. también pueden llegar a ser cubiertos por el Plan.

Por lo general, usted participará automáticamente en el plan después de satisfacer los requisitos. No obstante, ciertos Empleadores Contribuyentes tienen convenios con el Sindicato que les permiten a sus empleados elegir entre participar en este Plan o en otro plan de pensión o de retiro del Empleador Contribuyente. Si su Empleador tiene su propio plan de pensión o de retiro en el cual usted eligió participar en lugar de este Plan, usted no obtendrá ningún Crédito para Pensión durante el periodo de tiempo que elija estar en el plan de su Empleador.

Empleo bajo Cobertura: A los empleadores de la Industria Hotelera de la Ciudad de Nueva York que están obligados por un Convenio de Negociación Colectiva con el Sindicato se les requiere hacer aportes al Fondo para ciertas categorías de trabajo. A otros Empleadores, que incluyen los Fondos de Beneficios para el Empleado del Sindicato y del Consejo de Trabajadores de Hotel de Nueva York y de la Asociación Hotelera de la Ciudad de Nueva York, Inc., se les requiere hacer contribuciones para ciertas categorías de trabajo. El Empleo bajo Cobertura es el periodo de tiempo en el cual usted está empleado por cualquiera de estos empleadores en una categoría de trabajo que requiera hacer contribuciones al Fondo. El Empleo bajo Cobertura puede incluir el tiempo en que fue empleado por un Empleador Contribuyente previo al tiempo en que comenzó a hacer contribuciones al Plan. Además, las contribuciones, los beneficios y los créditos de servicio se proporcionarán durante épocas de licencia militar según lo requerido por la Ley de los Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados ("USERRA").

PARTICIPACIÓN ACTIVA

Se requiere estatus de Participación Activa antes de que pueda obtener Créditos para Pensión o los Años de Servicio necesarios.

Usted se convierte en Participante Activo el 1 de enero o el 1 de julio inmediatamente después de completar un periodo de 12 meses consecutivos durante el cual trabajó por lo menos 1,000 horas en Empleo bajo Cobertura. (Si usted es encargado de guardarropa o de los servicios higiénicos [checkroom o washroom attendant], debe acreditar por lo menos 700 horas de servicio en Empleo bajo Cobertura o ser empleado en 100 funciones si se trata de un camarero de banquetes [banquet waiter], dentro de un periodo consecutivo de 12 meses para alcanzar el estatus de Participación Activa).

Durante el periodo consecutivo de 12 meses en el cual usted alcanza el estatus de Participación Activa, puede obtener Créditos para Pensión y Años de Servicio para el año calendario *actual* y el año calendario *previo* de acuerdo a la división de sus horas de Empleo bajo Cobertura durante aquellos años.

→ **Ejemplo:** Si usted fuera contratado en junio de 2005 y trabajara 1,000 horas en Empleo bajo Cobertura para junio de 2006, se convertiría en Participante Activo el 1 de julio de 2006. Si entre junio de 2005 y el 31 de diciembre de 2005 trabajara al menos 1,000 horas en Empleo bajo Cobertura, recibiría un Crédito completo para Pensión por el 2005 más Crédito para Pensión de acuerdo con las horas trabajadas en el año calendario 2006.

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

CRÉDITOS PARA PENSIÓN

Los Créditos para Pensión ayudan a determinar el monto de Pensión que recibirá al momento de su jubilación. Usted puede recibir hasta un Crédito de Pensión por Año Calendario, pero nunca más de eso. Por lo general, una vez que usted empieza a trabajar en Empleo bajo Cobertura, las horas que usted trabaja (o por las cuales se le paga – tales como tiempo de vacaciones) en el periodo de 12 meses consecutivos, usted alcanza estatus de Participación Activa y cada Año Calendario que sigue contará para obtener Crédito para Pensión. Estos créditos se obtienen de diferente manera dependiendo del periodo de tiempo en que fueron obtenidos y también de acuerdo a su tipo de trabajo.

Por Cada Año Calendario: (Comenzando del 1 de enero de 1976 en adelante)*	
Los miembros que trabajaron por lo menos:	Obtienen estos Créditos para Pensión:
1,000 horas o más (un promedio de 20 horas a la semana en un año)	1 Crédito
750 horas (un promedio de 15 horas a la semana en un año)	¾ Crédito
500 horas (un promedio de 10 horas a la semana en un año)	½ Crédito
Camareros de Banquetes (Banquet Waiters) que trabajaron por lo menos:	Obtienen estos Créditos para Pensión:
100 funciones	1 Crédito
75 funciones	¾ Crédito
50 funciones	½ Crédito
Encargados de Guardarropía y de Servicios Higiénicos (Checkroom/Washroom Attendants) que trabajaron por lo menos:	Obtienen estos Créditos para Pensión:
700 horas (un promedio de 14 horas a la semana en un año)	1 Crédito
525 horas (un promedio de 10,25 horas a la semana en un año)	¾ Crédito
350 horas (un promedio de 7 horas a la semana en un año)	½ Crédito

Obtener Créditos para Pensión Sin Trabajar Activamente en Empleo bajo Cobertura

Usted puede recibir Crédito para Pensión por ausencias debido a incapacidad resultante de una enfermedad o accidente o debido al embarazo, hasta un máximo de 12 meses consecutivos por incapacidad o por embarazo. Además, la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados estipula que usted obtenga Créditos para Pensión si usted deja su trabajo para prestar servicio en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos. A usted se le atribuirá un monto según lo requiere esa ley si solicita la rehabilitación dentro de los plazos de esa ley.

*Para años anteriores a 1976, ver Apéndice A página 35.

Obtener Su Pensión

ACUMULAR AÑOS DE SERVICIO

Una vez que usted ha acumulado los años de servicio necesarios, tiene derecho permanente a su pensión. Si abandona el Empleo bajo Cobertura *antes* de acumular la cantidad suficiente de años de servicio, incluso si ha obtenido Créditos para Pensión, puede que nunca tenga la oportunidad de cobrar su pensión a menos que posteriormente vuelva al Empleo bajo Cobertura. (Ver la sección de *Discontinuidad Laboral* en la página 11).

Además de las reglas que se encuentran más abajo, usted debe ser un Participante Activo en el Plan antes de acumular los años de servicio necesarios. (Ver el Pasaje sobre Participación Activa en la página 7.)

Usted recibe un (1) Año de Servicio por cada Crédito completo para Pensión que usted recibe.

Determinando Cuando ha Acumulado los Años de Servicio Necesarios:

(A partir del 1 de enero de 1976 en adelante)*

Si su última hora de Empleo bajo Cobertura fue *en o después* del 1 de enero de 1999:

Usted acumula los años de servicio necesarios una vez que ha completado cinco (5) Años de Servicio.

0

Usted acumula los años de servicio necesarios una vez que llega a la "Edad Normal de Retiro" mientras tiene un Empleo bajo Cobertura.

Si usted llega a los 65 años de edad mientras trabaja en un Empleo bajo Cobertura antes de obtener cinco (5) Años de Servicio, adquirirá el derecho al alcanzar la "Edad Normal de Retiro", la cual es el quinto aniversario de su Participación en el Plan.

(Participación anterior al 1 de enero de 1988 no cuenta en la regla anterior de "Edad Normal de Retiro".)

Si su última hora de Empleo bajo Cobertura fue *antes* del 1 de enero de 1999*:

Usted habrá acumulado la cantidad necesaria de años de servicio cuando haya completado diez (10) Años de Servicio.

0

Usted acumula los años de servicio necesarios una vez que llega a la "Edad Normal de Retiro" mientras tiene un Empleo bajo Cobertura.

Si usted llega a los 65 años de edad mientras todavía trabaja en un Empleo bajo Cobertura antes de obtener diez (10) Años de Servicio, adquirirá el derecho al alcanzar la "Edad Normal de Retiro", la cual es el décimo aniversario de su Participación en el Plan.

Excepciones al Reconocimiento de los Años de Servicio y Calificaciones:

Participación Inicial: Si usted ha completado por lo menos nueve (9) meses consecutivos de Empleo bajo Cobertura durante el Año Calendario en el cual se convirtió en un Participante Activo, recibirá un (1) Año de Servicio por este Año Calendario, incluso si no obtiene un Crédito completo para Pensión. Esto se aplica sólo en caso de participación inicial o después de una vuelta al Empleo bajo Cobertura después de una discontinuidad laboral.

*Para los requisitos de los años de servicio necesarios para los miembros que se jubilaron antes de 1976, ver Apéndice B página 36.

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

Empleo No Cubierto con un Empleador Contribuyente:

Si usted trabaja para un Empleador que contribuye al Plan, pero en un trabajo que no es cubierto por el Plan, y su trabajo viene antes o inmediatamente después de un periodo de Empleo bajo Cobertura con ese mismo Empleador, sus horas de Empleo No Cubierto continuo se incluirán en sus Años de Servicio. Esto también se aplica si usted trabaja en un departamento del Empleador no cubierto por el Fondo de Pensión que posteriormente llega a ser cubierto.

Esta regla *no* cuenta para la obtención de Créditos para Pensión ni se aplica para el Empleo bajo Cobertura anterior al 1 de enero de 1976. Para los propósitos de esta regla, el empleo en un "trabajo no cubierto por el Plan" incluye un periodo de empleo durante el cual usted ha elegido no participar en el Plan, según lo permite el Convenio de Negociación Colectiva.

Acumular Años de Servicio

Obtener Su Pensión

DISCONTINUIDAD LABORAL

Si usted no ha acumulado la cantidad necesaria de años de servicio, abandonar el Empleo bajo Cobertura durante ciertos periodos de tiempo podría resultar en la cancelación de sus Créditos para Pensión y Años de Servicio obtenidos previamente.

Se produce una **Discontinuidad Laboral de Un Año** si usted no logra obtener al menos un Crédito parcial para Pensión en cualquier Año Calendario. No hay otra penalidad para la Discontinuidad Laboral de Un Año que no obtener ningún Crédito para Pensión ese año.

Sin embargo, si usted incurre en una **Discontinuidad Laboral Extendida** (ver las reglas más adelante) usted perderá sus Créditos para Pensión y Años de Servicio obtenidos previamente, así como también su estatus de Participación Activa.

Discontinuidad Laboral Extendida*:

Si su última hora de Empleo bajo Cobertura fue en o después del 1 de enero de 1976:

Se produce una Discontinuidad Laboral Extendida si usted tiene Discontinuidades Laborales de Años Consecutivos que igualen o superen su número de Años de Servicio.

Si su última hora de Empleo bajo Cobertura fue en o después del 1 de enero de 1985:

Se produce una Discontinuidad Laboral Extendida si usted:

- 1.) Ha obtenido menos de cinco (5) Años de Servicio y tiene por lo menos cinco (5) Discontinuidades Laborales de Años Consecutivos.
- 2.) Tiene Discontinuidades Laborales de Años consecutivos que igualen o superen su Número de Años de Servicio.

Si su última hora de Empleo bajo Cobertura fue en o después del 1 de enero de 1999:

Se produce una Discontinuidad Laboral Extendida si ha obtenido menos de cinco (5) Años de Servicio y tiene por lo menos cinco (5) Discontinuidades Laborales de Años Consecutivos.

Una vez que ha incurrido en Discontinuidad Laboral Extendida, sin importar los años en los cuales ocurrió, la única manera de restaurar sus Créditos para Pensión y Años de Servicio cancelados es si usted vuelve posteriormente al Empleo bajo Cobertura y obtiene Créditos para Pensión en diez (10) Años Calendario consecutivos. Usted también necesitará volver a obtener su estatus de Participación Activa.

Ausencias Que No Cuentan Como Discontinuidad Laboral:

- 1.) Las ausencias de hasta un (1) año debido a embarazo, parto, cuidado o adopción de un infante no se contarán como Discontinuidad Laboral.
- 2.) Al servicio activo en las Fuerzas Armadas se le dará un periodo de gracia para prevenir una Discontinuidad Laboral, siempre que usted se ponga a disposición para Empleo bajo Cobertura dentro del periodo de tiempo requerido por la Ley de Derechos de Reempleo y Servicios Uniformados. Los Créditos para Pensión y los Años de Servicio también pueden ser reconocidos durante este tiempo, si la ley lo ordena.
- 3.) El tiempo trabajado para un empleador que contribuye a un Plan Relacionado con el cual este Plan ha establecido un Convenio Recíproco.
- 4.) Las ausencias de hasta doce (12) semanas que califiquen en la Ley sobre Licencia Médica y Familiar no cuentan como Discontinuidad Laboral de Un Año.

* Para las reglas anteriores a 1976 sobre Discontinuidad Laboral Extendida, ver Apéndice C, página 36.

Cobrar Su Pensión

SOLICITAR SU PENSIÓN

Usted debe llenar una Solicitud de Pensión en la Oficina del Fondo si tiene derecho y desea recibir una pensión. Las pensiones no se pagan de manera automática a menos que el participante notifique a la Oficina del Fondo de su intención de retirar o cobrar su pensión.

Le instamos a que presente su solicitud en cuanto decida cuál va a ser la fecha de su retiro. Por lo demás una solicitud debiera ser presentada por escrito por lo menos un mes antes de que desee comenzar a recibir los cheques mensuales de pensión. El hecho de presentar la solicitud a tiempo evitará la demora en el procesamiento de sus beneficios, ya que en muchos casos se requiere verificar los ingresos anuales con la Administración de Seguridad Social.

Una solicitud totalmente completa constituye una **Solicitud de Beneficios** y consta de:

- **Solicitud Completa**
- **Informe de Seguro Social**
- **Informe del Empleador** (que incluya confirmación del último día trabajado)
- **Prueba de Edad** (un certificado de nacimiento, pasaporte, licencia de conducir o Documentos de Naturalización de USA - y, si se aplica, su certificado de matrimonio, certificado de nacimiento del cónyuge, documentos de divorcio o de defunción)

Pagos del Beneficio de Pensión: Si usted cumple con los requisitos para una Pensión bajo este Plan, incluyendo la presentación adelantada de una Solicitud Completa de Pensión, su primer cheque de pensión será emitido a partir del primer día del mes siguiente a su Fecha Efectiva de Pensión. Su **Fecha Efectiva de Pensión** es la fecha a partir de la cual se ha aprobado que comience su beneficio de Pensión.

En el primer ejemplo que aparece abajo, si su Pensión es aprobada en cualquier momento de julio, su Fecha Efectiva de Pensión será el 1 de agosto. Así que usted cumple con los requisitos para un beneficio de Pensión de agosto y recibirá un cheque con fecha del 1 de septiembre que cubre su beneficio de agosto.

Ejemplos de Primera Fecha de Pago

(En los ejemplos que vienen a continuación se supone que usted entregó una solicitud completa a tiempo y que su Pensión fue aprobada.)

Si Su Último Día de Empleo bajo Cobertura Es:	Usted Tendrá Derecho a Recibir Beneficios por Primera Vez en el Mes de:	Su Primer Cheque de Pensión Será Emitido para el:
15 de julio	agosto	1 de septiembre
31 de julio	agosto	1 de septiembre
1 de agosto	septiembre	1 de octubre

Solicitar un Cálculo Estimado de la Pensión: Le animamos a solicitar un cálculo estimado a la Oficina del Fondo llenando y firmando un formulario de "solicitud de cálculo estimado de pensión". *Por favor recuerde que una solicitud de un cálculo estimado de pensión no es una solicitud o reclamación de beneficios.*

New York Hotel Trades Council
& Hotel Association of New York City, Inc. Pension Fund
305 West 44th Street
New York, NY 10036
Teléfono: (212) 586-6400 ext. 4125

Cobrar Su Pensión

TIPOS DE PENSIÓN

En este Plan hay siete tipos de pensiones disponibles. Los participantes pueden elegir el tipo de pensión que se les va a pagar, si califican para más de un tipo de pensión.

1.) Pensión Regular

Para recibir una Pensión Regular usted debe: Trabajar en Empleo bajo Cobertura por lo menos hasta los 65 años

Tener los años de servicio necesarios

Su beneficio de Pensión Regular será calculado usando la tarifa de beneficio mensual vigente a la fecha en que usted se separó del Empleo bajo Cobertura. Se considerará que usted se ha separado del Empleo bajo Cobertura en su último día de Empleo bajo Cobertura que sea seguido por:

1.) Una Discontinuidad Laboral de un Año o

2.) el primer día del mes a partir del cual su pensión se hace pagadera, lo que ocurra primero.

Los participantes que reciben una Pensión Regular recibirán el siguiente monto mensual por cada Crédito completo para Pensión que hayan obtenido, hasta un máximo de 25 Créditos para Pensión:

Si su último Día de Empleo bajo Cobertura fue entre:	Su Monto Básico por Crédito para Pensión será:	Su Monto Mensual Básico Máximo será:
1/7/1995 y 30/6/2003	\$30.00	\$750.00
1/7/2003 y 30/6/2004	\$34.00	\$850.00
1/7/2004 y 30/6/2005	\$38.00	\$950.00
El o después del 1/7/2005	\$40.00	\$1,000.00

↪ **Ejemplo:** Si usted tiene 65 años y ha obtenido 22 Créditos para Pensión y desea jubilarse con una Pensión Regular en el 2006, su beneficio por mes sería:

\$40 x 22 = \$880 al mes

Para una lista completa de tarifas de Pensión y sus fechas efectivas, ver Apéndice D, página 37.

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

Montos Suplementarios a la Pensión:

Los participantes que abandonaron el Empleo bajo Cobertura después del 1 de julio de 2001, que no se jubilaron antes de esa fecha, obtienen un beneficio de Pensión adicional igual a \$20 por cada Crédito completo para Pensión que supere los 25, hasta un máximo de 40 créditos para pensión.

↳ **Ejemplo:** Si usted tiene 65 años y ha obtenido 40 Créditos para Pensión y desea jubilarse con una Pensión Regular en el 2006, su beneficio por mes sería:

Monto Básico de Pensión: $40 \times 25 = \$1,000$

-más -

Monto Suplementario a la Pensión: $20 \times 15 = \$300$

= \$1,300 total por mes

Los Montos Suplementarios a la Pensión están disponibles para todos los tipos de pensión excepto para la Pensión basada en la Edad y en los Años de Servicio.

Cobrar Su Pensión

2.) Pensión Anticipada

- Para recibir una Pensión Anticipada, en una cantidad reducida, usted debe:
- tener por lo menos 62 años (pero menos de 65)
 - Tener los suficientes años de servicio

Una Pensión Anticipada se basa en su monto de Pensión Regular, pero es reducido con el fin de permitirle aprovechar su pensión anticipadamente. Esta reducción es 5/9 de 1% (aproximadamente 0.0056) por cada mes que usted sea menor de 65 años a su Fecha Efectiva de Pensión.

→ **Ejemplo:** Si usted tiene exactamente 62 años y tiene 22 Créditos para Pensión y desea jubilarse con una Pensión Anticipada en el 2006, su Pensión Anticipada por mes sería:

Monto Básico de Pensión:	$\$40 \times 22 = \mathbf{\$880}$
Restar Ajuste por Jubilación Anticipada:	$65 \text{ Años} - 62 \text{ Años} = \mathbf{36 \text{ meses}}$
	$36 \text{ meses} \times 0.0056 \text{ (5/9 de 1\%)} = \mathbf{0.20}$
	$0.20 \times \$880 = \mathbf{\$176}$
Pensión Anticipada A Pagar:	$\$880 - \176
	<u>= \$704 por mes</u>

Una vez que usted elige una Pensión Anticipada, su monto mensual se determina en base a la fórmula que aparece anteriormente y no aumentará al cumplir 65 años.

Si usted toma una Pensión Anticipada con más de 25 Créditos para Pensión, también calificará para Montos Suplementarios a la Pensión. Su Monto Suplementario a la Pensión será reducido de acuerdo al mismo Ajuste por Jubilación Anticipada.

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

3.) Pensión por Incapacidad

- Para recibir una Pensión por Incapacidad, usted tener menos de 65 años
debe: tener por lo menos 10 Años de Servicio
 tener "Incapacidad Total" (ver definición a continuación)
 tener por lo menos 500 horas de Empleo bajo Cobertura entre el año calendario en el cual quedó con Incapacidad Total y el año calendario anterior

Su beneficio en el caso de la Pensión por Incapacidad se calcula de la misma manera que su Pensión Regular. No hay reducción basada en su edad.

"Incapacidad Total" Se define en base a si usted cumple con los requisitos para y está recibiendo una Indemnización de Ingresos por Incapacidad del Seguro Social (Social Security Disability Income Award). Se le puede exigir que presente pruebas de su elegibilidad para recibir una Indemnización mensual de Ingresos por Incapacidad del Seguro Social. Si se le pide entregar esta prueba y no consigue hacerlo, su elegibilidad para recibir una Pensión por Incapacidad terminará.

Usted no cumple con los requisitos para recibir una Pensión por Incapacidad si recibe los beneficios de la Ley de Beneficios por Incapacidad del Estado de Nueva York (New York State Disability Benefits Law) o se encuentra bajo un plan de beneficios relacionados a un trabajo en la Industria Hotelera de la Ciudad de Nueva York.

Cobrar Su Pensión

4.) Pensión basada en la Edad y en los Años de Servicio

Para jubilarse con una Pensión basada en la Edad y en los Años de Servicio, usted debe cumplir los siguientes requisitos para el último día de Empleo bajo Cobertura:

- tener por lo menos 55 años
- tener por lo menos 25 Créditos para Pensión (con este Plan)
- tener los Años de Servicio necesarios
- estar acreditado por lo menos con 1,000 horas de servicio en Empleo bajo Cobertura en el Año Calendario inmediatamente anterior al año de su Fecha Efectiva de Pensión.

El monto mensual de una Pensión basada en la Edad y en los Años de Servicio es una cantidad "fija" de dólares que depende de su último día de Empleo bajo Cobertura:

Si su Último Día de Empleo bajo Cobertura fue entre:	Su Pensión basada en Edad y Años de Servicio será:
1/7/2001 y 30/6/2003	\$750.00
1/7/2003 y 30/6/2004	\$800.00
1/7/2004 y 30/6/2005	\$850.00
El o después del 1/7/2005	\$875.00

El monto de la Pensión basada en la Edad y en los Años de Servicio se basa en 25 Créditos para Pensión. Si usted tiene más de 25 Créditos para Pensión, estos no serán considerados en el monto de su Pensión.

↳ **Consejos:** Considere que las tarifas para una Pensión basada en la Edad y en los Años de Servicio son diferentes de las tarifas de la Pensión Regular para las fechas posteriores al 30/6/2003.

Si usted califica para la Pensión Anticipada y para la Pensión basada en la Edad y en los Años de Servicio, tiene derecho a la pensión cuyo beneficio sea más alto. Para cumplir con los requisitos para hacer esta elección, usted debe haber estado en Empleo bajo Cobertura en o después del 1 de julio de 2001 y no jubilado antes de esa fecha.

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

5.) Pensión Obligatoria para Personas de 70 ½ Años

(Distribución Mínima Requerida)

Si usted tiene los suficientes Años de Servicio, el Plan requiere que comience a recibir su beneficio de pensión al 1 de abril siguiente al año calendario en que cumplió 70 ½ años*, incluso si aún se encuentra trabajando en Empleo bajo Cobertura y todavía no ha solicitado su pensión.

Si usted cumple 70 ½ años entre el:	Su primera fecha de pago requerido sería:
1 de enero y el 31 de diciembre de 2006	El 1 de abril de 2007
Entonces recibiría un cheque con fecha 1 de abril de 2007, en base al beneficio obtenido al 31 de diciembre de 2006.	

Su beneficio de Pensión Obligatoria para Personas de 70 ½ Años se determina usando la tarifa de Pensión Regular.

Si continúa trabajando en Empleo bajo Cobertura después de los 70 ½ Años, seguirá acumulando Créditos para Pensión mientras recibe los pagos de su beneficio. Los Créditos adicionales para Pensión que obtenga serán considerados en su beneficio mensual cada año. El primer pago del monto adicional obtenido en cada año calendario, comenzando con el año calendario que incluye su primera fecha de pago requerido, comenzará en su cheque del 1 de febrero, el cual también incluirá un monto igual al aumento que se adeudaba para enero y febrero.

* Si usted todavía no tiene la suficiente cantidad de Años de Servicio al cumplir los 70 ½ años, la fecha de su primer pago requerido será el 1 de enero del año calendario posterior a la fecha en que acumule los Años de Servicio necesarios.

Cobrar Su Pensión

6.) Pensión Diferida con Suficientes Años de Servicio Acumulados

Una Pensión Diferida con Suficientes Años tiene la suficiente cantidad de Años de Servicio de Servicio Acumulados es un estatus ha abandonado el Empleo bajo Cobertura otorgado a un miembro que: pero todavía no ha llegado a una edad en que puede optar a jubilación

Un Jubilado Diferido con Suficientes Años de Servicio Acumulados debe esperar hasta que cumpla el requisito de edad para una Pensión Anticipada o una Pensión Regular (62 o 65 años respectivamente). Entonces recibirá la tarifa de pensión vigente al último día de su Empleo bajo Cobertura.

→ Otro tipo de beneficios de los Fondos Hoteleros, incluyendo cobertura de salud, no se encuentran disponibles para un Jubilado Diferido con Suficientes Años de Servicio Acumulados, debido a que abandonó la Industria Hotelera antes de su edad de retiro. Un Jubilado Diferido con Suficientes Años de Servicio Acumulados *tampoco cumple los requisitos* para la Pensión basada en los 55 años de edad y en los años de servicio porque debe haber cumplido los 55 años de edad al último día de Empleo bajo Cobertura para calificar para esta pensión.

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

7.) Pensión Recíproca

Los Empleadores Contribuyentes y el Sindicato reconocen que puede ocurrir que los empleados no puedan obtener suficientes Años de Servicio que sean reconocidos en un solo Plan de Pensión si sus años de trabajo están divididos entre empleadores que contribuyen a Planes diferentes. Los planes de pensión relacionados han establecido un Convenio Recíproco con este Fondo de Pensión para beneficiar a los empleados que se encuentran en las siguientes situaciones:

- 1.) empleados que no cumplen los requisitos para ningún beneficio de jubilación debido a que no tienen la cantidad de años de servicio suficiente en cada Plan;
- 2.) empleados que cumplen los requisitos para un beneficio de pensión de otro Plan Relacionado, pero que no tienen la suficiente cantidad de Años de Servicio para recibir un beneficio de este Plan y
- 3.) empleados que cumplen con los requisitos para obtener pensiones bajo este Plan y un Plan Relacionado, pero uno o ambos beneficios será menor que el monto completo debido a las divisiones por haber trabajado bajo cobertura en diferentes Planes.

Planes Relacionados que tienen Convenio Recíproco con este Plan:

- Fondo de Pensión para el Empleado del Club Local 6 (Local 6 Club Employee Pension Fund)
- Fondo de Pensión Local 144/758 (Local 144/758 Pension Fund)
- Fondo de Pensión del Sindicato Internacional de Empleados de Restaurante, Empleados de Hoteles (Hotel Employees, Restaurant Employees International Union Pension Fund) (H.E.R.E.I.U. – sólo Local 1/89)
- El Fondo de Pensión Central del Sindicato Internacional de Ingenieros de Operación y Empleadores Participantes (The Central Pension Fund of the International Union of Operating Engineers and Participating Employers) (Local 94)
- Fondo de Pensión de la Asociación Hotelera de la Ciudad de Nueva York (Hotel Association of New York City, Inc. Pension Fund)

Para cumplir con los cumplir con los requisitos para recibir una pensión (aparte de una Pensión Recíproca) bajo este Plan si su combinación de Años de Servicio o Créditos para Pensión Recíproca bajo este Plan, usted debe: si cumple con los requisitos para una Pensión Recíproca bajo un Plan Relacionado

Su Pensión Recíproca para *este* Plan (Fondo de Pensión del Consejo de Trabajadores de Hoteles de Nueva York y de la Asociación Hotelera de la Ciudad de Nueva York, Inc.) se calcula usando la tarifa de la pensión vigente al final de (a) la última vez que trabajó en Empleo bajo Cobertura de este Plan o (b) la última vez que trabajó en empleo cubierto por el Plan Relacionado, multiplicado por la parte del total de sus Créditos para Pensión “combinados” que obtuvo bajo este Plan. Cualquier descuento aplicable será factorizado, según se describe en este folleto.

Considere que su pensión bajo este Plan Relacionado se calculará usando los propios términos y condiciones del plan. En ningún caso, usted puede ser acreditado con más de un Año de Servicio o más de Crédito para Pensión entre ambos Planes combinados en cualquier Año Calendario. Sus Créditos para Pensión combinados no superarán el menor de los créditos máximos permitidos en cualquiera de los dos planes. Esto es típicamente un máximo de 25 créditos (actualmente, H.E.R.E.I.U. Local 89 sólo permite 20 créditos). Si usted cree que puede tener derecho a una Pensión Recíproca, por favor contacte a la oficina del Fondo de Pensión.

Cobrar Su Pensión

OPCIÓN DE PAGO MARIDO Y MUJER*

Si usted se encuentra casado legalmente, su pensión será pagada automáticamente en la forma de Pago Marido y Mujer. A cambio de una reducción de su beneficio mensual, 50% del beneficio que usted estuvo recibiendo durante su tiempo de jubilación continuará para su cónyuge sobreviviente después de su muerte, durante toda la vida de éste.

Formula de Pago Marido y Mujer:	
<i>Durante su tiempo de vida, su beneficio reducido equivale:</i>	Al 90% del monto completo de su beneficio (según lo determine el Tipo de Pensión para el cual usted califique o que haya elegido) Menos 0,4% por cada año completo que su cónyuge sea menor que usted (redondeado al mes más cercano) - 0 - Más 0,4% por cada año que su cónyuge sea mayor que usted (redondeado al mes más cercano)
<i>Después de su muerte, el monto a pagar a su cónyuge sobreviviente equivale:</i>	Al 50% del beneficio reducido anterior a pagar durante toda la vida de su cónyuge

Si usted es soltero(a) o si usted y su cónyuge rechazan la opción de Pago Marido y Mujer, no se harán pagos adicionales después de su muerte. Su Pensión será pagada durante toda su vida sólo bajo la forma de Pago en Vida sin el descuento de la opción Marido y Mujer.

La Oficina del Fondo le suministrará las cifras reales que se apliquen a su caso, incluyendo el beneficio mensual que se pagaría bajo la forma de Pago en Vida y el que se pagaría bajo la opción de Pago Marido y Mujer.

Si su cónyuge muere o si usted se divorcia de su cónyuge antes de que comiencen los pagos de la pensión, la Opción de Pago Marido y Mujer se cancela y se aplica la Opción de Pago en Vida (a menos que un tribunal estipule otra cosa). En tal caso, su pensión se le pagará durante toda su vida sin el descuento Marido y Mujer. Sin embargo, una vez que comienza el pago en la forma Marido y Mujer, la forma de pago no puede cambiar a una forma de Pago en Vida y el monto mensual no se aumentará a causa de la muerte de su cónyuge o como resultado de divorciarse de su cónyuge.

* Usted debe estar casado con su cónyuge en o antes de la Fecha Efectiva de Su Pensión con el fin de recibir Pago Marido y Mujer. Además, debe presentar una copia de su certificado de matrimonio a la Oficina del Fondo como prueba de que está legalmente casado con su cónyuge. Con el fin de que su cónyuge reciba un beneficio de cónyuge sobreviviente, usted debe haber estado casado(a) por lo menos un año a partir de la primera Fecha Efectiva de Pensión o su fecha de muerte.

Los Pagos descontados de la opción Marido y Mujer no superarán el 99% del monto completo del beneficio determinado bajo la formula de beneficios del Plan. El descuento si usted se jubila con una Pensión de Incapacidad antes de la Edad Normal de Retiro es de 78% más 0,4% por cada año que su cónyuge sea menor que usted o menos 0,4% por cada año completo que su cónyuge sea mayor que usted.

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

Rechazar la Opción de Pago Marido y Mujer

Si usted está legalmente casado(a) y desea recibir su beneficio de Pensión completa durante su vida *solamente* sin la opción de Pago Marido y Mujer, usted y su cónyuge deben presentar un rechazo notarial por escrito no más de 90 días y no menos de 30 días antes del primer día del mes a partir del cual van a comenzar los pagos de su beneficio. Su cónyuge debe reconocer por escrito que comprende que el rechazo de la opción de Pago Marido y Mujer significa que usted recibirá una pensión mayor durante su vida *solamente* y que no se le seguirá pagando ningún beneficio a su cónyuge después de la muerte de usted.

En general, usted tiene un periodo de por lo menos 30 días después de haber recibido una explicación escrita de sus opciones de pago para rechazar la forma de pago Marido y Mujer. No obstante, puede elegir rechazar, con el consentimiento de su cónyuge, el requerimiento de que esta explicación se le haya presentado dentro de los 30 días de su Fecha Efectiva de Pensión siempre que reciba la explicación más de 7 días antes de esa fecha.

Cónyuge Sobreviviente Antes de la Jubilación (Pre-Retirement Surviving Spouse)*

Si usted muere después de acumular los suficientes Años de Servicio y *después* de llegar a una edad en que puede optar a una Pensión, su cónyuge aún tendrá derecho a los pagos del 50% para el cónyuge sobreviviente durante toda su vida, como si usted se hubiera jubilado el día antes de su propia muerte. Su cónyuge cumplirá con el requisito para recibir este pago a partir del primer día del mes siguiente al mes en que usted murió.

Si usted muere después de acumular los suficientes Años de Servicio, pero *antes* de llegar a una edad en que puede optar a una Pensión, su cónyuge aún tendrá derecho a los pagos del 50% para el cónyuge sobreviviente durante toda su vida como si usted hubiera vivido hasta que hubiera solicitado una pensión y luego muerto al día siguiente. La tarifa de la Pensión será la que se encuentre vigente a partir de su último día de Empleo bajo Cobertura. El pago para su cónyuge será retrasado hasta por lo menos la fecha más próxima en que usted hubiera podido recibir una pensión de haber vivido.

En cualquier caso, su cónyuge tendrá el derecho de posponer los pagos para el cónyuge sobreviviente hasta el tiempo en que usted hubiera cumplido 70 ½ años.

Pago Global por Muerte (“Lump Sum Cash Payment”): Como alternativa, su cónyuge sobreviviente puede elegir recibir sus pagos como cónyuge sobreviviente en la forma de un pago global por muerte tan pronto como sea posible administrativamente después de que la Oficina del Fondo acuse recibo de esta elección. El monto de este pago será igual al valor actuario presente de los pagos de por vida a los cuales su cónyuge sobreviviente hubiera tenido derecho. (*Ver “¿Puede mi Pensión ser Transferida Directamente Desde Este Plan?”, página 27).*

Beneficio Especial por Muerte: Se pagará un Beneficio Especial por Muerte de \$1,000 a un beneficiario designado por escrito por usted, si usted muere después de haber abandonado el Empleo bajo Cobertura después de los 62 años de edad con al menos 20 años de servicio, siempre que usted hubiera trabajado en Empleo bajo Cobertura en o después del 1 de diciembre de 1978. Sin embargo, este beneficio no se pagará si usted estuviera cubierto por los beneficios del seguro de vida del Fondo de Beneficios de Salud del Consejo de Trabajadores de Hoteles de Nueva York y de la Asociación Hotelera de la Ciudad de Nueva York, Inc. (antiguamente el “Fondo de Seguros”) o del Fondo de Seguros del Consejo de Trabajadores de Hoteles de Nueva York y del Personal de los Locales Afiliados.

* Usted debe haber trabajado en Empleo bajo Cobertura después del 22 de agosto de 1984 para calificar para los pagos para el Cónyuge Sobreviviente Antes de la Jubilación. Además, debe estar casado con su cónyuge por al menos un año a su fecha de muerte. Adicionalmente, debe presentar una copia de su certificado de matrimonio a la Oficina del Fondo como prueba de que usted está legalmente casado con su cónyuge.

Cobrar Su Pensión

REVISIÓN DE SOLICITUD

La Oficina del Fondo tomará una decisión respecto del estatus de su solicitud o de la Reclamación de Beneficios dentro de 90 días a partir de la fecha en que la Oficina del Fondo recibió la Reclamación. Sin embargo, si la Oficina del Fondo determina que circunstancias especiales exigen una extensión del tiempo para procesar su Reclamación, este periodo se puede extender. No obstante, la extensión del tiempo en ningún caso excederá un periodo adicional de 90 días después de la expiración del periodo inicial. Si se requiere una extensión, se le entregará a usted, el "reclamante", un aviso por escrito de la extensión, junto con un cálculo aproximado de la fecha en la cual el Fondo espera tomar su decisión final, antes del final del periodo inicial de 90 días. Si la extensión se requiere porque usted no presentó la información necesaria para decidir la Reclamación, el periodo para tomar la decisión se extenderá por el tiempo que pase entre la fecha en la cual se le envió el aviso de extensión y la fecha en la cual usted respondió a la solicitud de información de la Oficina del Fondo.

Por favor recuerde que una solicitud de cálculo estimado de pensión no es una solicitud o Reclamación de Beneficios sujeta a los plazos anteriores.

Si su solicitud de beneficios bajo el Plan ha sido denegada, del todo o en parte, se le entregará un aviso adecuado de la determinación por escrito exponiendo:

- 1.) la(s) razón(es) específica(s) para tal negación de beneficios, con referencias a las disposiciones específicas del Plan sobre las cuales se basó la determinación;
- 2.) una descripción de cualquier material o información adicional necesaria para que perfeccione la Reclamación (incluyendo una explicación en cuanto a por qué se necesita tal material o información) y
- 3.) una descripción de los procedimientos de Revisión de las Reclamaciones del Plan y los plazos que se aplican, incluyendo una declaración de su derecho, que sigue a una denegación de su Reclamación en revisión, para entablar un juicio bajo la Sección 502(a) de la Ley de 1974 sobre Seguro de Ingresos de Jubilación para el Empleado, así enmendada ("ERISA").

Derecho a Apelar una Denegación de Solicitud

Si la Oficina del Fondo ha denegado, del todo o en parte, su Reclamación de Beneficios, usted (o su representante autorizado) puede apelar la denegación de beneficios mediante una solicitud escrita a la Junta Directiva del Plan (o a un comité designado por la Junta Directiva) dentro de 180 días después de recibir el aviso de denegación.

Con respecto a la solicitud de revisión, usted (o su representante autorizado) puede presentar comentarios, documentos, registros y otra información escrita relacionada con la Reclamación a los miembros de la Junta Directiva. También se le proporcionará, previa solicitud escrita y libre de cargo, acceso razonable a (y/o copias de) todos los documentos, registros y otra información relevante para la Reclamación. La revisión que hagan los miembros de la Junta Directiva tomará en cuenta todos los comentarios, documentos, registros y otra información presentada por usted en relación con la Reclamación, sin importar si tal información fue presentada o considerada en la determinación del beneficio inicial.

La Junta Directiva (o un comité designado por la Junta Directiva, el cual no puede incluir a ninguna persona que haya participado en la decisión de denegar la Reclamación de beneficios) tomará una decisión sobre la

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

revisión dentro de 60 días. Circunstancias especiales pueden exigir una extensión del plazo de hasta un periodo adicional de 60 días para procesar la solicitud de revisión. En este caso, usted recibirá un aviso que describirá las circunstancias especiales que exigen la extensión y que incluirá la fecha a partir de la cual se tomará la decisión. Si se requiere alguna extensión bajo este párrafo debido a no presentar la información necesaria para decidir la Reclamación, el periodo para tomar la decisión se extenderá por el plazo de tiempo entre la fecha en la que se le envió el aviso de extensión y la fecha en la cual usted responda a la solicitud de información de los miembros de la Junta Directiva. Se le dará un periodo de tiempo razonable para proporcionar la información solicitada.

La decisión sobre la revisión será por escrito y se le enviará a usted. La decisión incluirá:

- 1.) La(s) razón(es) específica(s) de la decisión, escritas de una manera comprensible;
- 2.) referencias específicas a las disposiciones del plan sobre las cuales se basa;
- 3.) un informe que usted tiene derecho a recibir, previa solicitud y libre de cargo, acceso razonable a (y copias de) todos los documentos, registros y otra información relevante para la Reclamación y
- 4.) un informe que describa sus derechos a obtener información adicional con respecto al proceso de apelaciones al Plan, que incluya una declaración de su derecho a entablar una acción civil bajo la Sección 502(a) de ERISA.

La Junta Directiva, como “fiduciario nombrado” del Plan bajo ERISA, es la única autorizada para aplicar e interpretar los términos del Plan. La decisión de la Junta Directiva respecto de una apelación es final y vinculante. Si un participante del Plan no está de acuerdo con la decisión de los miembros de la Junta Directiva sobre una apelación y entabla un juicio, el juez que vea el caso debe respetar esa decisión y fallar a favor de los miembros de la Junta, a menos que determine que la decisión de los miembros de la Junta Directiva fue claramente poco razonable.

Información Adicional

COBERTURA DE SALUD DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN

Para continuar cualquier forma de cobertura de salud con el New York Hotel Trades Council & Hotel Association of New York City, Inc. Pension Fund, se requiere una acción inmediata de su parte al abandonar el Empleo bajo Cobertura. Le recomendamos encarecidamente que se contacte con la Oficina de Fondos de Beneficio para el Empleado en el (212) 586-6400 para mayor información.

TRABAJO DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN

Cuando usted deja de trabajar en Empleo bajo Cobertura y comienza a recibir los beneficios de pensión del Plan, se considera que está jubilado. Mientras se encuentra jubilado puede recibir cheques mensuales de pensión a menos que vuelva a trabajos que son considerados "descalificadores". El tipo de trabajo que se considera "descalificador" dependerá de su edad.

- (1) **Antes de la Edad Normal de Retiro:** Usted no recibirá su beneficio de pensión por cada mes en que fue empleado en cualquier trabajo cubierto por un Convenio de Negociación Colectiva del cual el Sindicato es una parte o cualquier otro empleo cubierto por el Plan. Esta regla se aplica a "trabajo en unidad de negociación", sin importar si las contribuciones son pagadas al Fondo por el Empleador o si usted trabaja para un empleador sindicalizado o no sindicalizado.
- (2) **Después de la Edad Normal de Retiro:** Usted no recibirá su beneficio de pensión por cada mes en que fue empleado, auto empleado o recibió pago por 40 horas o más (o diez [10] funciones de banquetes) al mes en la Industria Hotelera a través de un empleador que contribuye a este Plan o a un Plan Relacionado, en el área geográfica cubierta por el Plan donde su pensión comenzó (generalmente la Ciudad de Nueva York), y en cualquier ocupación en la cual usted haya trabajado bajo el Plan en cualquier momento o en cualquier ocupación cubierta por el Plan en el momento en que comienzan los pagos de su pensión.

No obstante, usted puede trabajar en cualquier otra profesión que no sea considerada trabajo descalificador sin una suspensión de los beneficios.

Sin embargo, si usted ha llegado a la "Fecha Requerida para Comenzar a Recibir su Pensión", que corresponde al 1 de abril del año siguiente en que usted cumple los 70 ½ años, sus beneficios no serán suspendidos por ningún motivo y usted comenzará a recibir los pagos de su pensión mensual después de esa fecha. Su beneficio será recalculado al comienzo de cada año calendario para determinar si usted tiene derecho a cualquier aumento debido al tiempo trabajado en el año anterior.

Si usted necesita ayuda para determinar si un trabajo es considerado como empleo descalificador, por favor tome contacto con la Oficina del Fondo.

Si a usted se le pagara un beneficio durante cualquier mes en el que sus beneficios debieran haber sido suspendidos de acuerdo a las reglas anteriores, el Plan descontará esa cantidad de los futuros pagos de su beneficio una vez que se reanuden los pagos de su Plan. Si usted muere antes de que el Plan pueda recuperar el monto total de los pagos que se hicieron mientras trabajaba en un empleo descalificador, los pagos del beneficio para su cónyuge sobreviviente, si lo hubiera, están sometidos al descuento hasta que el sobrepago sea recuperado totalmente por el Plan. El Plan no descontará más del 25% de ningún pago de

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

beneficio individual (para usted o su cónyuge sobreviviente) para recuperar la cantidad previamente sobrepagada, excepto que el Plan pueda descontar hasta 100% del primer pago de su beneficio que sigue a una suspensión.

Usted debe informar por escrito a la Oficina del Fondo dentro de los 30 días después de que comience a trabajar y deje de trabajar en empleo descalificador, incluso si trabaja en empleo descalificador por menos de 40 horas (o 10 funciones de banquete) por mes después de la Edad Normal de Retiro. Los miembros de la Junta Directiva pueden suponer que usted trabajó o se le pagó por al menos 40 horas (10 funciones de banquete) por mes y aplazar los pagos de su beneficio hasta que les haya notificado que ha dejado de trabajar en empleo descalificador.

Avisos con Respecto a la Suspensión de los Beneficios

- Cuando usted cumpla 65 años o comience a recibir beneficios, la Oficina del Fondo le notificará de las reglas que rigen la suspensión de los beneficios bajo el Plan.
- Si sus beneficios son suspendidos, se le enviará un aviso formal (incluyendo un aviso sobre si usted continúa trabajando después de la Edad Normal de Retiro), que describa la razón específica por la cual se le han retenido los pagos, que incluya una copia de las disposiciones relevantes del Plan, referencias de los reglamentos del Departamento del Trabajo apropiado y que detalle el procedimiento para obtener una revisión de la suspensión.

Reanudación de los Beneficios Después de una Suspensión

Si usted le ha informado a la Oficina del Fondo que su trabajo en empleo descalificador ha terminado, los pagos de su beneficio volverán a comenzar no más allá del tercer mes después del último mes para el cual su beneficio se suspendió. Usted tendrá derecho al mismo beneficio mensual que recibía antes de la suspensión. Sin embargo, si durante el periodo de su suspensión usted trabaja lo suficiente en Empleo bajo Cobertura como para obtener Créditos para Pensión adicionales, entonces al jubilarse o volver a jubilarse, sus futuros pagos mensuales serán recalculados para incluir cualquier Crédito para Pensión que haya obtenido.

Revisión de una Suspensión

Usted tiene derecho a que la determinación de suspensión sea revisada y a una determinación con respecto a si el trabajo es empleo descalificador. El proceso de revisión será el mismo que el descrito en "Revisión de Solicitud" en la página 31.

Información Adicional

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Puedo vender, traspasar o empeñar mis Derechos a Beneficios Bajo el Plan?

No. Los beneficios no pueden ser vendidos, traspasados, empeñados o usados como garantía para un préstamo. En la mayoría de las circunstancias, sus beneficios no están sujetos a embargo por decreto de una corte o de otra manera. Sin embargo, si el Fondo recibe una adecuada "Orden Calificada de Relaciones Domésticas" ("QDRO", por su sigla en inglés) de un tribunal tendrá que respetar esa orden y pagar los beneficios al beneficiario alterno tal como cónyuge, ex cónyuge o hijos. Cuando el Plan recibe una QDRO propuesta, la Oficina del Fondo sigue los procedimientos específicos que requiere la ley federal para determinar si la orden de relaciones domésticas está calificada. El Plan también tiene un modelo de QDRO que está disponible para los participantes y su abogado. En caso de cualquier pregunta sobre las QDRO, debiera contactar a la Oficina del Fondo.

¿La Pensión de un Cónyuge Sobreviviente Antes de la Jubilación puede ser transferida directamente desde este plan?

Sí, pero sólo si su cónyuge sobreviviente elige que su Pensión para Cónyuge Sobreviviente Antes de la Jubilación sea pagada en una suma a tanto alzado. En tal caso, su cónyuge sobreviviente puede autorizar al Plan para transferir directamente el valor presente del beneficio en una Cuenta de Retiro Individual (IRA, por su sigla en inglés), una anualidad con impuestos diferidos 403(b), un plan de compensación diferido 457 u otro plan de pensión calificado dentro de un cierto periodo de tiempo. Si su cónyuge sobreviviente no elige transferir directamente el beneficio, la distribución del monto a suma alzada estará sujeta a la retención obligatoria de impuestos de ingresos federales del 20%. Un cónyuge sobreviviente que cumple los requisitos para recibir una pensión de cónyuge sobreviviente Antes de la Jubilación recibirá información adicional de la Oficina del Fondo sobre "distribuciones elegibles de transferencia" si él o ella elige un pago de monto a suma alzada.

¿Puedo transferir dineros a este Plan de Pensión?

No. No se pueden aceptar contribuciones transferidas a este plan ya que no hay cuentas individuales establecidas para ningún participante. .

¿El beneficio de mi pensión está sujeto a límites máximos?

Sí. Como Plan calificado, el monto del beneficio de su pensión puede estar limitado a ciertas disposiciones de beneficios máximos prescritas por los reglamentos del IRS. Pocos Miembros del Plan pueden verse afectados por estas limitaciones. Si usted se ve afectado, los Miembros de la Junta Directiva le notificarán por escrito.

¿Se puede enmendar o poner fin a un plan?

Sí. Mientras que la Junta Directiva tenga la intención de continuar el Plan, la Junta Directiva se reserva el derecho de enmendar, modificar, discontinuar o poner fin al Plan, cuando considere que estas acciones son necesarias. **Sin embargo, ninguna enmienda puede disminuir el beneficio que usted ya ha obtenido.**

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

¿El beneficio de mi pensión puede estar sujeto a aumentos?

Por lo general, el monto de su pensión está determinado por las disposiciones del Plan vigente cuando usted se "separó" del Empleo bajo Cobertura. Usted se considera como separado del Empleo bajo Cobertura en su último día de Empleo bajo Cobertura que es seguido por (A) Un Año de Discontinuidad Laboral o (B) el primer día del mes a partir del cual su pensión se hace pagadera, lo que ocurra primero. Sin embargo, si usted todavía no se ha jubilado con una pensión, separado del Empleo bajo Cobertura y luego vuelto al Empleo bajo Cobertura y obtenido Créditos para Pensión adicionales, las disposiciones del Plan sobre las cuales se calculará su pensión más adelante dependerán de cuantos Créditos para Pensión adicionales obtenga después de haber vuelto al Empleo bajo Cobertura.

Si usted vuelve al Empleo bajo Cobertura después de haberse "separado" y obtiene menos de tres Créditos para Pensión, sólo sus Créditos para Pensión adicionales serán aplicados a la tarifa del beneficio mensual del Plan vigente al último día de trabajo en su periodo más reciente de Empleo bajo Cobertura. La parte de su beneficio obtenido antes de su separación estará determinada por las disposiciones del Plan vigentes al último día de trabajo en su periodo previo de Empleo bajo Cobertura.

Si usted vuelve al Empleo bajo Cobertura y obtiene tres o más Créditos para Pensión adicionales, todos sus años de Créditos para Pensión estarán determinados por las disposiciones del Plan vigentes al último día de trabajo en su periodo más reciente de Empleo bajo Cobertura.

Si usted es un Jubilado que permanece en o vuelve al Empleo bajo Cobertura y obtiene algún Crédito para Pensión adicional, este Crédito para Pensión adicional será aplicado a la tarifa de beneficio mensual del Plan vigente en la fecha en que usted volvió a abandonar el Empleo bajo Cobertura. Si la tarifa de beneficio mensual del Plan ha aumentado desde la fecha a partir de la cual usted originalmente se jubiló, sólo los Créditos para Pensión adicionales que usted obtuvo después de esa fecha se aplicarán a la nueva tarifa aumentada. Si el total de los Créditos para Pensión adicionales que usted obtuvo después de su jubilación original, más los Créditos para Pensión que usted obtuvo hasta esa fecha superan los 40 (25, en el caso de los Participantes que se separaron del Empleo bajo Cobertura antes del 1 de julio de 2001), entonces los Créditos para Pensión más recientes que superen los 40 o 25, como podría darse el caso, serán "intercambiados" por Créditos antiguos si es que tienen más valor; es decir, si los Créditos más recientes son elegibles para una tarifa de beneficio mensual más alta. La fecha en que se recalculará su beneficio dependerá de si usted ha llegado o no a la Fecha Requerida para Comenzar a Recibir su Pensión.

¿Aún seré un Participante Activo si mi empleador vende o se fusiona con otro empleador?

Si su Empleador vende, se fusiona o cambia la identidad de la compañía, usted seguirá siendo un Participante Activo del Plan todo el tiempo que la compañía sucesora se vea vinculada por un Convenio de Negociación Colectiva con el Sindicato y se le requiera que contribuya para el Fondo de Pensión.

¿Los Beneficios del Seguro Social reducen los beneficios de mi plan?

No. Su beneficio del Seguro Social, que el gobierno de los Estados Unidos le paga a usted, es adicional a cualquier beneficio que usted reciba bajo este Plan. Asimismo, su pensión pagadera bajo este Plan no se ve reducida por el beneficio de su pensión del Seguro Social.

Información Adicional

SEGURO POR TÉRMINO DEL PLAN

Aún cuando los Miembros de la Junta Directiva tengan la intención de continuar indefinidamente con el Plan, se reservan el derecho de enmendar, modificar o terminar cualquiera o todas las disposiciones de este Plan (incluyendo cualquier documento relacionado y políticas subyacentes) por acción de la Junta Directiva o cualquier agente(s) debidamente autorizado de la Junta Directiva. Si el Plan es enmendado o terminado, del todo o en parte, no afectará su derecho a cualquier beneficio para el cual usted ya haya sido autorizado. Además, si se termina y usted es un Participante afectado, usted estará garantizado en un 100% en cualquier beneficio que haya acumulado hasta el punto en que haya fondos disponibles en el Fideicomiso (Trust) para pagar dicho beneficio.

Los activos del Plan se distribuirán para beneficiar a las categorías en el siguiente orden hasta que los activos se acaben:

- beneficios para los jubilados o beneficiarios que están o podrían estar vigentes a partir del comienzo del periodo de tres años que finaliza con el término del Plan;
- beneficios generalmente garantizados por ERISA;
- beneficios que están garantizados por el Plan;
- todos los otros beneficios del Plan.

Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión (Pension Benefit Guaranty Corporation): Los beneficios de su pensión bajo este plan con empleadores múltiples están asegurados por la Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión (PBGC, por su sigla en inglés), una agencia federal de seguros. Un plan con empleadores múltiples es un convenio de pensión negociado en forma colectiva con dos o más empleadores no relacionados, usualmente de una industria común. Bajo el programa del plan de empleadores múltiples, la PBGC entrega asistencia financiera a través de préstamos para planes que no son solventes. Un plan de empleadores múltiples es considerado sin solvencia si es incapaz de pagar los beneficios (al menos iguales al límite de beneficios garantizados por la PBGC) cuando se venzan. El beneficio máximo garantizado por la PBGC está determinado por ley. Bajo el programa de empleadores múltiples, la garantía de la PBGC equivale a los años de servicio del participante multiplicados por (1) el 100% de los primeros \$11 de la tarifa devengada en el beneficio mensual y (2) el 75% de los siguientes \$33. El límite máximo de garantía de la PBGC es de \$35,75 al mes multiplicado por los años de servicio del participante. Por ejemplo, la garantía anual máxima para un jubilado con 30 años de servicio sería \$12.870.

La garantía de la PBGC generalmente cubre: (1) beneficios de jubilación normal y anticipada; (2) beneficios por Incapacidad si usted queda discapacitado antes de que el Plan se declare insolvente y (3) ciertos beneficios para sus sobrevivientes. La garantía de la PBGC por lo general no cubre: (1) beneficios mayores que el monto máximo garantizado determinado por ley; (2) aumentos de beneficios y nuevos beneficios basados en las disposiciones del Plan que tienen menos de cinco años (i) a la fecha en que el plan termina o (ii) la fecha en que el plan se vuelve insolvente; (3) beneficios que no están garantizados porque usted no ha trabajado lo suficiente; (4) beneficios para los cuales usted no cumple con todos los requisitos a la fecha en que el plan se vuelve insolvente y (5) beneficios distintos a la pensión, tales como seguro de salud, seguro de vida, ciertos beneficios por muerte, pago de vacaciones e indemnización por despido.

Para mayor información acerca de la PBGC y los beneficios que garantiza, pregunte al Administrador de su Plan o contacte a la División de Asistencia Técnica de la PBGC, 1200 K Street N.W., Suite 930, Washington, D.C. 20005-4026 o llame al 202-326-4000 (no es un número gratuito). Los usuarios de TTY/TDD pueden llamar gratis al servicio federal de retransmisión al 1-800-877-8339 y pedir que los conecten al 202-326-4000. Información adicional sobre el programa de seguros para pensiones de la PBGC se encuentra disponible a través de la página web de la PBGC en www.pbgc.gov.

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

SUS DERECHOS BAJO LA LEY DE 1974 SOBRE SEGURO DE INGRESOS DE JUBILACIÓN PARA EL EMPLEADO (ERISA)

Este Plan fue establecido como resultado del Convenio de Negociación Colectiva Extensivo a la Industria entre el Sindicato y la Asociación Hotelera de la Ciudad de Nueva York, Inc., cuyo propósito es mejorar la seguridad y bienestar de los Empleados y sus Beneficiarios. El documento oficial del Plan corresponde a sus "Reglas y Reglamentos". El Plan también se administra bajo un Convenio de Fideicomiso por la Junta Directiva. Este folleto resume las características más importantes del Plan y le indica a usted y a sus beneficiarios como obtener información. La descripción de los procedimientos de reclamaciones y apelaciones le indica cómo solicitar los beneficios y cómo insistir, si es necesario.

Como Participante del Plan usted tiene derecho a ciertos derechos y protecciones bajo la Ley de 1974 sobre Seguro de Ingresos de Jubilación Para el Empleado ("ERISA"). ERISA estipula que todos los Participantes del Plan tienen derecho a:

- (a) Examinar sin costo alguno, en la oficina del Administrador del Plan y en otros lugares especificados, tales como lugares de trabajo y oficinas del sindicato, todos los documentos que rigen el Plan, incluyendo contratos de seguros y convenios de negociación colectiva, además de una copia del último informe anual (Series de Formulario 5500) presentado por el Plan al Departamento del Trabajo de USA y disponible en la Sala de Información Pública de la Administración de Seguridad de Beneficios para el Empleado.
- (b) Obtener, bajo solicitud escrita al Administrador del Plan, copias de documentos que rijan la operación del Plan, incluyendo contratos de seguros, convenios de negociación colectiva, copias del último informe anual (Series de Formulario 5500) y una descripción actualizada del plan resumido. El Administrador del Plan puede pedir una cantidad razonable por las copias.
- (c) Recibir un informe financiero anual resumido del Plan. Al Administrador del Plan se le exige por ley suministrar una copia de este informe anual resumido a cada Participante.
- (d) Obtener una declaración que diga si usted tiene derecho a recibir una pensión a la Edad Normal de Retiro y, de ser así, cuáles serían sus beneficios a la Edad Normal de Retiro si usted deja de trabajar bajo el Plan ahora. Si usted no tiene derecho a pensión, la declaración le dirá cuantos años tiene que trabajar para tener derecho a una pensión. Esta declaración debe ser solicitada por escrito y no se requiere que se entregue más de una vez cada doce (12) meses. El Plan debe entregar gratis esta declaración.

Además de crear derechos para los Participantes del Plan, ERISA impone deberes a la gente que es responsable por la operación del Plan. Las personas que manejan su Plan, llamadas "fiduciarios" del Plan, tienen el deber de hacerlo en forma prudente y en beneficio de usted y de los otros Participantes y beneficiarios del Plan. Nadie, incluido su Empleador, sindicato o cualquier otra persona, puede despedirlo o discriminarlo de alguna otra manera de modo de impedirle obtener un beneficio de pensión o hacer uso de sus derechos bajo ERISA.

Si su reclamación de un beneficio de pensión es denegada o ignorada, del todo o en parte, usted tiene derecho a saber por qué pasó esto, obtener copias gratis de los documentos relacionados a la decisión y apelar a cualquier denegación, todo dentro de ciertos plazos de tiempo.

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

En ERISA, hay pasos que usted puede seguir para hacer valer los derechos anteriores. Por ejemplo, si usted solicita una copia de los documentos del Plan o del último informe anual del Plan y no los recibe dentro de 30 días, puede entablar un juicio en una corte Federal. En tal caso, la corte puede requerir que el Administrador del Plan le proporcione los materiales y le pague hasta \$110.00 por día hasta que usted reciba los materiales, a menos que estos no hayan sido enviados por razones que van más allá del control del Administrador del Plan.

Si usted tiene una reclamación de beneficios que es denegada o ignorada, del todo o en parte, puede entablar una demanda en una corte estatal o Federal. Además, si usted no está de acuerdo con la decisión del Plan o la falta de ésta con respecto al estatus calificado de una orden de relaciones domésticas, puede entablar un juicio en una corte Federal.

Si ocurriera que los fiduciarios del Plan hacen mal uso del dinero del Plan o si se siente discriminado por ejercer sus derechos, puede buscar la asistencia del Departamento del Trabajo de USA o puede entablar un juicio en un tribunal Federal. La corte decidirá quien debiera pagar los costos judiciales y los honorarios de los abogados. Si tiene éxito, la corte puede ordenarle a la persona demandada por usted que pague estos costos y honorarios. Si pierde, la corte puede ordenarle a usted pagar estos costos y honorarios, si por ejemplo encuentra que su reclamación es frívola.

Si tiene cualquier pregunta sobre el Plan, debiera contactar al Administrador del Plan. Si tiene cualquier pregunta sobre esta declaración o sobre sus derechos bajo ERISA o si necesita asistencia para obtener documentos del Administrador del Plan, debiera contactar a la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios para el Empleado del Departamento del Trabajo de USA, que aparezca en el directorio telefónico o a la División de Asistencia y Preguntas Técnicas, Administración de Seguridad de Beneficios para el Empleado, Departamento del Trabajo de USA, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210. También puede obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades bajo ERISA, llamando al teléfono rojo de la Administración de Seguridad de Beneficios para el Empleado.

INFORMACIÓN ADICIONAL DEL PLAN

A usted se le provee la siguiente información adicional con respecto a su Plan de acuerdo con las reglamentaciones gubernamentales. Una Junta Directiva conjunta, que consiste en igual número de representantes del Sindicato y representantes del Empleador, es el "Patrocinador del Plan" y el "Administrador del Plan". La Junta Directiva ha sido designada como el agente para atender el proceso legal. Se puede hacer la notificación del proceso legal contra un Miembro de la Junta Directiva o el Administrador a la siguiente dirección:

**New York Hotel Trades Council &
Hotel Association of New York City Inc. Pension Fund
305 West 44th Street
New York, NY 10036
(212) 586-6400 ext. 4125**

Todas las contribuciones al Plan son hechas por los Empleadores de acuerdo con sus convenios de negociación colectiva con el Sindicato. Los convenios de negociación colectiva requieren que las contribuciones al Plan sean un porcentaje fijo de los sueldos.

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

La Oficina del Fondo le proporcionará, previa solicitud escrita, una lista completa de los empleadores que contribuyen al Plan y la información en cuanto a si un empleador particular está contribuyendo a este Plan a nombre de los empleados que trabajan bajo un convenio de negociación colectiva y la dirección de ese empleador.

Los beneficios son proporcionados por los activos del Fondo, los cuales son acumulados según las disposiciones del convenio de negociación colectiva y el Convenio del Fideicomiso del Plan y son mantenidos en un fondo fiduciario con el propósito de proporcionar beneficios a los Participantes cubiertos y pagar gastos administrativos razonables.

Su derecho a pensión depende de si usted cumple todas las calificaciones y condiciones expuestas en el Plan. Su derecho a pensión se puede ver afectado en forma adversa por condiciones económicas que pudieran tener algún efecto en la mantención de los activos del Fondo, a pesar de que los Miembros de la Junta Directiva empleen a administradores de carteras de inversión profesionales para manejar los activos del Fondo de Pensión. Los Miembros de la Junta Directiva dedican sus mejores esfuerzos para asegurar que su derecho a pensión esté protegido, pero condiciones que van más allá del control de ellos o más allá del control de usted pueden afectar su derecho o capacidad de recibir una pensión.

Sus derechos, si usted está cubierto por este Plan, sólo pueden ser determinados consultando el documento del Plan. Se puede obtener más información a través de la Oficina del Fondo o de la Oficina del Sindicato.

INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA

Normalmente, la Oficina del Fondo debiera ser capaz de ayudarle a resolver cualquier problema que pudiera tener acerca de su derecho a beneficios. Todos los documentos del Plan y otra información relacionada están disponibles si desea estudiar estos materiales. Si por alguna razón se hace necesario contactar al Departamento del Trabajo, usted necesitará la siguiente información para identificar apropiadamente su Plan.

Nombre del Plan: Fondo de Pensión del Consejo de Trabajadores de Hoteles de Nueva York y de la Asociación Hotelera de la Ciudad de Nueva York, Inc (New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. Pension Fund).

Número ID del Contribuyente: 13-1764242

Número del Plan: 001

Fecha Final del Año Fiscal: 31 de diciembre

Tipo de Plan: Plan de Pensión de Beneficio Definido

Financiamiento del Plan: Contribuciones del Empleador

Administrador del Fondo:

Srta. Linda McDowell

Director General (CEO)

Fondo de Pensión del Consejo de Trabajadores de Hoteles de Nueva York y de la Asociación Hotelera de la Ciudad de Nueva York, Inc. (New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. Pension Fund)

305 West 44th Street

New York, New York 10036

(212) 586-6400

Información Adicional

JUNTA DIRECTIVA

MIEMBROS DE LA JUNTA PERTENECIENTES AL SINDICATO:

PETER WARD**Presidente**

New York Hotel and Motel Trades Council
709 Eighth Avenue
New York, NY 10036-5498

MICHAEL GADALETA**Director de Capacitación y Representante Comercial
Local 94**

331-337 West 44th Street
New York, NY 10036-5498

CHRIS CUSACK**Presidente y Gerente Comercial**

Local 43U, Local 1
709 Eighth Avenue
New York, NY 10036-5498

KUBA BROWN**Presidente y Gerente Comercial**

Local 94, 94-A, Local 94-B
331-337 West 44th Street
New York, NY 10036-5498

JAMES DONOVAN**Vicepresidente Ejecutivo**

Local 6
709 Eighth Avenue
New York, NY 10036-5498

MICHAEL GOODWIN**Presidente**

Local 153 – O.P.E.I.U.
265 West 14th Street
New York, NY 10011

(Vacante para ser ocupado)

(Vacante para ser ocupado)

MIEMBROS DE LA JUNTA PERTENECIENTES A LOS EMPLEADORES:

ROBERT CARDILLO**Gerente General**

The Wellington Hotel
871 Seventh Avenue
New York, NY 10019

MICHAEL BLACKMAN**Gerente General**

The Michelangelo
152 West 51st Street
New York, NY 10019

FRED J. ENGLAND**Ejecutivo de Operaciones**

Roger Smith Hotels Corporation
501 Lexington Avenue – Suite 202
New York, NY 10017-2098

BARRY J. CREGAN**Righa Royal Hotel**

151 West 54th Street
New York, NY 10019

WERNER HOEFER**Director Gerente**

The Lombardy Hotel
111 East 56th Street
New York, NY 10022

JOSEPH E. SPINNATO**Presidente**

Hotel Association of New York City, Inc.
320 Park Avenue – 22nd Floor
New York, NY 10022-6838

(Vacante para ser ocupado)

(Vacante para ser ocupado)

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

ASESORÍA JURÍDICA ADICIONAL:

Pryor Cashman Sherman &
Flynn, LLP
410 Park Avenue
New York, NY 10022

Pitta & Dreier LLP
499 Park Avenue, 15th Floor
New York, NY 10022
(Comenzando De Enero El 1, 2006)

Kane Kessler, P.C.
1350 Avenue of the Americas
New York, NY 10019-4896

CONTADOR INDEPENDIENTE:

Armao, Costa & Ricciardi, CPA's P.C.
76 South Central Avenue
Valley Stream, NY 11580

CONSULTOR ACTUARIAL:

The Segal Company
One Park Avenue
New York, NY 10016-5895

Información Adicional

APÉNDICE A CRÉDITOS PARA PENSIÓN ANTERIORES AL 1 DE ENERO DE 1976

Para Años Calendario anteriores a 1938:

Los Empleados que Cumplieron los Requisitos obtuvieron un Crédito para Pensión por cada Año Calendario en el cual estuvieron empleados en la Industria Hotelera de la Ciudad de Nueva York.

Desde el 1 de enero de 1938 al 31 de diciembre de 1951:

Si usted trabajó en :	Usted obtuvo estos Créditos para Pensión:
3 o 4 trimestres calendario	1 Crédito
2 trimestres calendario	$\frac{3}{4}$ Crédito
1 trimestre calendario	$\frac{1}{2}$ Crédito

Desde el 1 de enero de 1952 al 31 de diciembre de 1975:

Si usted trabajó estas horas durante por lo menos 35 semanas del año calendario:	Obtuvo estos Créditos para Pensión:
1,050 horas de servicio o más	1 Crédito
700 horas o más	$\frac{3}{4}$ Crédito
420 horas o más	$\frac{1}{2}$ Crédito

Los Pintores Extra (Extra Painters) obtuvieron Créditos para Pensión de acuerdo al programa anterior excepto que no hubo cantidad mínima de semanas requeridas por año calendario.

Los Camareros de Banquetes (Banquet Waiters) que trabajaron en estas funciones durante por lo menos seis (6) meses en un Año Calendario:	Obtuvieron Estos Créditos para Pensión:
En 210 o más funciones	1 Crédito
En por lo menos 110 funciones	$\frac{3}{4}$ Crédito
En por lo menos 50 funciones	$\frac{1}{2}$ Crédito
Después de 1968, Encargados de Guardarropía o de Servicios Higiénicos (Checkroom o Washroom Attendants) que trabajaron en estas funciones en por lo menos veinte (20) semanas del Año Calendario:	Obtuvieron Estos Créditos para Pensión:
700 horas de servicio o más	1 Crédito
525 pero menos de 700 horas	$\frac{3}{4}$ Crédito
350 pero menos de 525 horas	$\frac{1}{2}$ Crédito

Descripción Resumida del Plan del Fondo de Pensiones

APÉNDICE B

REQUISITOS DE AÑOS DE SERVICIO PREVIOS AL 1 DE ENERO DE 1976

Si su última hora de Empleo bajo Cobertura fue *previo al 1 de junio de 1962*, usted obtuvo estatus adquirido para una Pensión Regular si permaneció en Empleo bajo Cobertura hasta por lo menos los 65 años de edad y obtuvo 25 Créditos para Pensión. Si permaneció en Empleo bajo Cobertura hasta los 65 años o más durante este periodo y obtuvo 15 Créditos para Pensión, usted alcanzó estatus Adquirido para una pensión de 15 Créditos.

Si su última hora de Empleo bajo Cobertura fue *en o después del 1 de junio de 1962*, se aplican las reglas anteriores, con la excepción de que usted se puede jubilar con una pensión anticipada si permaneció en Empleo bajo Cobertura hasta por lo menos los 62 años de edad y obtuvo 15 Créditos para Pensión.

Si su última hora de Empleo bajo Cobertura fue *entre el 1 de enero de 1970 y el 1 de enero de 1976*, usted alcanzó estatus adquirido si cumplió con todos los requisitos aplicables en ese entonces para una pensión, distintos al requisito de edad y (1) cumplió 55 años o más O (2) en o después del 1 de junio de 1973 obtuvo 25 Créditos para Pensión a pesar de la edad.

APÉNDICE C

DISCONTINUIDADES LABORALES EXTENDIDAS ANTERIORES A 1976

Antes del 1 de enero de 1952: Antes del 1 de enero de 1952 se permitía una discontinuidad ilimitada en el empleo sin la cancelación de los Créditos para Pensión o los Años de Servicio Adquirido.

Entre el 1 de enero de 1952 y el 31 de diciembre de 1975: Antes de 1976, usted tenía una Discontinuidad Laboral Extendida si no podía obtener ningún Crédito para Pensión parcial en:

- 1.) 3 Años Calendario o más por razones distintas a despido involuntario o enfermedad
- 2.) 4 Años Calendario o más consecutivos sin importar la causa
- 3.) 5 años o más sin importar la causa.

Regla Especial de Discontinuidad Laboral para Participantes que dejaron de trabajar en Empleo bajo Cobertura Antes de 1976: Para propósitos de determinar si ha ocurrido una Discontinuidad Laboral Extendida, pero no para propósitos de determinar el monto de su Pensión.

- 1.) Si usted obtuvo por lo menos 10, pero no más de 20 Créditos para Pensión, usted será acreditado con un Crédito para Pensión por año por hasta un máximo de 4 Años Calendario en los cuales usted de otra manera no hubiera podido obtener Créditos para Pensión.
- 2.) Si usted obtuvo por lo menos 20, pero no más de 25 Créditos para Pensión, usted será acreditado con un Crédito para Pensión por año por hasta 5 Años Calendario en los cuales de otra manera no hubiera podido obtener Créditos para Pensión.

Información Adicional

APÉNDICE D

Tarifas de Pensiones Anteriores al 1 de julio de 1995:	
Si su última fecha de Empleo bajo Cobertura se encuentra entre:	Su Monto Por Crédito para Pensión (hasta 25) sería:
1 de junio de 1968 y 31 de mayo de 1973	\$2,40
1 de junio de 1973 y 30 de septiembre de 1974	\$3,20
1 de octubre de 1974 y 30 de noviembre de 1978	\$4.00
1 de diciembre de 1978 y 31 de mayo de 1979	\$4,60
1 de junio de 1979 y 31 de mayo de 1980	\$5,40
1 de junio de 1980 y 31 de mayo de 1981	\$6.00
1 de junio de 1981 y 31 de mayo de 1982	\$7,20
1 de junio de 1982 y 31 de mayo de 1983	\$8,60
1 de junio de 1983 y 31 de mayo de 1985	\$10.00
1 de junio de 1985 y 31 de mayo de 1986	\$10,50
1 de junio de 1986 y 31 de mayo de 1987	\$11.00
1 de junio de 1987 y 31 de mayo de 1988	\$11,50
1 de junio de 1988 y 31 de julio de 1990	\$12.00
1 de agosto de 1990 y 31 de julio de 1991	\$14.00
1 de agosto de 1991 y 31 de julio de 1992	\$16.00
1 de agosto de 1992 y 31 de julio de 1993	\$18.00
1 de agosto de 1993 y 31 de julio de 1994	\$20.00
1 de agosto de 1994 y 31 de enero de 1995	\$22.00
1 de febrero de 1995 y 30 de junio 1995	\$24.00
1 de julio de 1999 y 31 de junio de 2003	\$30.00
1 de julio de 2003 y 31 de julio de 2004	\$34.00
1 de julio de 2004 y 31 de e junio de 1995	\$38.00
El o después del 1 de julio de 2005	\$40.00