

**PLAN DE PENSIONES
DE LOS EMPLEADOS DE
N.Y. BACKSTRETCH**

Reverse for English



Aqueduct

**BELMONT
PARK**

SARATOGA

Enero 1, 2014

ÍNDICE

| | Página |
|--|--------|
| <u>INTRODUCCIÓN</u> | 1 |
| <u>ASPECTOS DESTACADOS DEL PLAN DE PENSIONES</u> | 2 |
| <u>ELEGIBILIDAD Y MEMBRESÍA</u> | 2 |
| <u>DEFINICIONES IMPORTANTES DEL SERVICIO</u> | 3 |
| Definición de Año de Servicio/ Año de Servicio Acreditado | 3 |
| Métodos para Determinar el Servicio | 4 |
| Definición de Interrupción de Servicio | 6 |
| Métodos para Determinar las Interrupciones del Servicio | 7 |
| <u>CALCULAR SU PENSIÓN</u> | 9 |
| Pensión de Jubilación Normal | 9 |
| Pensión de Jubilación Aplazada | 10 |
| Pensión de Jubilación Temprana | 11 |
| Pensión por Discapacidad | 11 |
| Derechos Adquiridos de Pensión | 13 |
| <u>FORMAS DE PAGO</u> | 14 |
| Formas Normales | 14 |
| Métodos Opcionales | 15 |
| <u>BENEFICIO POR MUERTE DE CÓNYUGE PRE-JUBILATORIO</u> | 16 |
| <u>INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN</u> | 17 |
| Cláusula Anti-Enajenación | 19 |
| Autoridad Discrecional | 19 |
| Enmienda y/o Cancelación del Plan de Pensiones | 19 |
| <u>PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS Y APELACIONES</u> | 20 |
| Reclamos de Beneficios | 20 |
| Apelación por Rechazo de Reclamo de Beneficios | 21 |
| <u>SEGURO PBGC Y DERECHOS ERISA</u> | 22 |
| Seguro de Corporación de Beneficios Garantizados de Pensión | 22 |
| Declaración de Derechos ERISA | 23 |

INTRODUCCIÓN

A los Comités de Entrenadores y Fideicomisarios les complace presentarle este folleto que describe los aspectos destacados del Plan de Pensiones de los Empleados de Backstretch N.Y. (el “Plan de Pensiones”) establecido para los empleados de New York Backstretch y los empleados del Plan de Pensiones. Para hacer que esta información sea tan clara como sea posible, este folleto fue elaborado en un lenguaje simple y directo. Sin embargo, este folleto no es un sustituto del documento oficial del Plan. Si existe un conflicto entre lo estipulado en este folleto y el documento del Plan, regirán los términos del documento del Plan.

Este folleto (que también es conocido como la “descripción resumida del plan” o “SPD”, por sus siglas en inglés) describe el Plan de Pensiones en efecto a partir del 1 de enero de 2014. Si usted ha dejado de trabajar (terminación de trabajo cubierto por el Plan de Pensiones) antes del 1 de enero de 2014 sus derechos, si hubieren, son determinados según el Plan de Pensiones en efecto al momento de su terminación.

Nosotros le aconsejamos que lea este folleto para familiarizarse con los beneficios a los que puede tener derecho. Si usted tiene alguna pregunta, por favor póngase en contacto con el Administrador del Plan (516) 488-4220.

ASPECTOS DESTACADOS DEL PLAN DE PENSIONES

Este folleto describe las disposiciones del Plan de Pensiones en efecto a partir del 1 de enero de 2014, a menos que se indique lo contrario.

- Usted es elegible para participar si está trabajando como un asistente de entrenador, capataz/capataza, chico/chica pony, montador de ejercicio, caminador, mozo o vigilante para un entrenador o dueño de un caballo de pura sangre que tenga asignado espacio de establo en Aqueduct, Belmont o Saratoga, o si usted es un empleado del Fideicomiso de Pensiones de Empleados de N.Y. Backstretch.

- Su pensión se basa en la duración de su servicio.

- Su pensión se “adquiere” (es suya) después de cinco Años de Servicio (10 Años de Servicio, si el último empleo cubierto en el que trabajó fue antes de 1989).

- Normalmente su pensión es pagable al jubilarse a la Edad Normal de Jubilación, pero es posible que usted empiece a recibir su pensión antes, dependiendo de la duración de su servicio, para una jubilación temprana a la edad de 62 años o si usted queda discapacitado.

ELEGIBILIDAD Y MEMBRESÍA

Todo trabajador de backstretch que sea (1) empleado de un entrenador o dueño de un caballo de pura sangre que tenga asignado espacio de establo en una pista de carreras de la Asociación de Carreras de Nueva York (“NYRA”, por sus siglas en inglés) (Aqueduct, Belmont o Saratoga); y (2) clasificado en empleo cubierto como asistente de entrenador, capataz/capataza, chico/chica pony, montador de ejercicio, caminador, mozo o vigilante, es elegible bajo el Plan de Pensiones.

- Usted está clasificado en una categoría de empleo reportado al Plan por la oficina de ID de empleados de

NYRA y por el cual tiene carné.

- Debe recibir carné de parte de NYRA anualmente.

Los empleados del Fideicomiso de Pensiones de los Empleados de N.Y. Backstretch clasificados ya sea como: (1) el Administrador del Plan; o (2) un empleado de personal de oficina, también son elegibles bajo el Plan de Pensiones.

Si su empleo se encuentra dentro de una clase elegible descrita anteriormente, usted se vuelve miembro del Plan de Pensiones a partir del primer día del mes en que cae o el mes que sigue inmediatamente a la fecha en que usted cumple un Año de Servicio (descrito a continuación), siempre y cuando usted tenga por lo menos 21 años de edad en ese momento.

DEFINICIONES IMPORTANTES DEL SERVICIO

Definición de Año de Servicio /Año de Servicio Acreditado

Los Años de Servicio se usan para determinar su elegibilidad para participar en el Plan de Pensiones, la adquisición de derechos y la elegibilidad a la jubilación temprana y la pensión por discapacidad.

- Se considera que usted ha completado un Año de Servicio para ser elegible para participar si su salario excede una cantidad específica en dólares en el período de los 12 meses siguientes a la fecha en que fue contratado, o en cualquier Año de Plan (calendario) a partir de la fecha en que fue contratado.

- Se considera que usted ha completado un Año de Servicio para otros propósitos (la adquisición de derechos y para la elegibilidad a la jubilación temprana y pensión por discapacidad) si su salario excede una cantidad específica en dólares en cualquier Año de Plan (calendario) a partir de la fecha en que fue contratado.

Los Años de Servicio Acreditados se usan para calcular el beneficio de su pensión y para determinar la elegibilidad para la pensión por discapacidad.

- Se considera que usted ha completado un Año de Servicio Acreditado si su salario excede una cantidad específica en dólares en cualquier Año de Plan (calendario) a partir de la fecha en que fue contratado.
- No se incluye el servicio antes de la edad de 16 años en la determinación de los Años de Servicio Acreditado.
- Si usted ha obtenido por lo menos un (1) Año de Servicio Acreditado en un “empleo con cobertura” (por ejemplo, como asistente de entrenador, capataz/capataza, chico/chica pony, montador de ejercicio, caminador, mozo o vigilante), y usted presenta pruebas al Administrador del Plan de que mientras usted estaba en el empleo con cobertura usted tenía carné o estaba autorizado como jinete, usted puede recibir Años de Servicio Acreditados adicionales por el tiempo en el que usted contaba con carné o autorización de jinete.

Para los períodos anteriores al 1 de enero de 2014 usted no será elegible para ser acreditado con un Año de Servicio por un año calendario, si usted fue contratado después del 23 de septiembre de ese año. También no es elegible para ser acreditado con un Año de Servicio Acreditado por un año calendario bajo el Método Uno descrito a continuación en “Métodos para Determinar el Servicio” si fue contratado después del 23 de septiembre de ese año.

Métodos para Determinar el Servicio

Hay dos métodos para determinar su servicio:

- Método Uno

Los siguientes salarios equivalen a un Año de Servicio y un Año de Servicio Acreditado para un empleado de

backstretch para los períodos empezando en el 2001 o posteriores (contacte al Administrador del Plan para los períodos anteriores al 2001):

| <u>Año de Servicio/ Año de Servicio Acreditado</u> | <u>Clasificación</u> |
|---|-----------------------------|
| \$9,000 | Asistente de Entrenador |
| \$7,875 | Capataz/capataza |
| \$4,900 | Chico/chica Pony |
| \$6,750 | Montador de ejercicio |
| \$3,000 | Caminador |
| \$5,250 | Mozo |
| \$6,000 | Vigilante |

Los siguientes salarios equivalen a un Año de Servicio y un Año de Servicio Acreditado para un empleado del Fideicomiso de Pensiones para los períodos empezando en el 2013 o posteriores (contacte al Administrador del Plan para los períodos anteriores al 2013):

| <u>Año de Servicio/ Año de Servicio Acreditado</u> | <u>Clasificación</u> |
|---|-----------------------------|
| \$43,800 | Administrador del Plan |
| \$19,200 | Gerente de Oficina |
| \$12,600 | Oficinista |

- Método Dos

Alternativamente, efectivo para los períodos empezando en el y después del 1 de enero de 2014, se considera que usted ha completado un Año de Servicio y/o un Año de Servicio Acreditado aunque su salario no exceda el límite en dólares establecido bajo el Método Uno anterior para su clasificación de empleo, si su salario dividido por el salario mínimo por hora Federal o del estado de Nueva York en efecto (el que sea mayor) es igual o mayor a 870.

Por ejemplo, suponiendo que el salario mínimo es \$9.00 por hora para el 2014. Si usted es un Asistente de

Entrenador y usted gana por lo menos \$7,830 (\$7,830 dividido por \$9.00 es igual a 870) por el 2014 usted sería acreditado con un año de Servicio por el 2014, aunque usted gane menos que el límite de \$9,000 para un Asistente de Entrenador indicado en la tabla del Método Uno en la página anterior.

Nota: si el salario mínimo por hora incrementa durante el año, no tendrá efecto para los propósitos del Plan hasta el siguiente período aplicable.

Sus salarios serán verificados independientemente con el Seguro Social, de sus Formularios W-2 y 1099 y sus declaraciones de impuestos, y se establecerá la clasificación de su empleo basándose en la clasificación presentada por la oficina de ID de NYRA y por la que tiene carné. Se requiere que los empleados presenten Formularios W-2 o 1099 por cualquier reclamo de Años de Servicio o Años de Servicio Acreditados.

Definición de Interrupción de Servicio

Si usted tiene una “Interrupción de Servicio” y es contratado de nuevo, sus Años de Servicio y sus Años de Servicio Acreditados anteriores serán restaurados dependiendo de las circunstancias. Se considerará que usted tiene una Interrupción de Servicio si su salario no excede la cantidad en dólares especificada durante el período de 12 meses siguientes a la fecha de su contratación o en cualquier Año de Plan (calendario) a partir de su fecha de contratación.

- **Adquirido:** Si usted adquirió derechos antes de la Interrupción de Servicio y se vuelve a contratar, usted no pierde sus Años de Servicio y sus Años de Servicio Acreditados anteriores.

- **No-adquirido:** Si usted no adquirió derechos antes de la Interrupción de Servicio y se vuelve a contratar, sus Años de Servicio y sus Años de Servicio Acreditados anteriores serán restaurados si:

usted es subsecuentemente recontratado en un empleo

cubierto por el Plan y, siguiente a su recontractación, usted completa un Año de Servicio en el período de 12 meses después de su regreso o en un Año Plan (calendario) a partir de su fecha de recontractación, y

usted ha tenido menos de seis Interrupciones de Servicio de un año (cinco Interrupciones de Servicio de un año para los períodos anteriores al 1 de enero de 2014) o, si tiene más de seis (cinco) años consecutivos, su servicio anterior haya sido mayor al número de Interrupciones de Servicio de un año.

Si no se restaura su servicio anterior, usted se considera un empleado nuevo para los propósitos del Plan de Pensiones al ser recontractado.

Métodos para Determinar las Interrupciones del Servicio

Hay dos métodos para determinar si usted ha tenido una Interrupción de Servicio:

- Método Uno

Si usted es un empleado de backstretch y no gana más que el siguiente salario, se considerará que usted ha tenido una Interrupción de Servicio para los períodos empezando en el 2001 y posteriores (contacte al Administrador del Plan para los períodos anteriores a 2001):

| <u>Interrupción de Servicio</u> | <u>Clasificación</u> |
|--|-----------------------------|
| \$4,500 | Asistente de Entrenador |
| \$3,937 | Capataz/capataza |
| \$2,450 | Chico/chica Pony |
| \$3,375 | Montador de ejercicio |
| \$1,500 | Caminador |
| \$2,625 | Mozo |
| \$3,000 | Vigilante |

Si usted es un empleado del Fideicomiso de Pensiones y no gana más que el siguiente salario, se considerará

que usted ha tenido una Interrupción de Servicio para los períodos empezando en el 2013 y posteriores (contacte al Administrador del Plan para los períodos anteriores a 2013):

Interrupción de Servicio

Clasificación

\$21,900

Administrador del Plan

\$9,600

Gerente de Oficina

\$6,300

Oficinista

- Método Dos

Alternativamente, efectivo para los períodos que empiecen a partir del 1 de enero de 2014, se le considera que tiene una Interrupción de Servicio si su salario no excede el límite en dólares establecido bajo el Método Uno anterior para su clasificación de empleo y si su salario dividido por el salario mínimo por hora Federal o del estado de Nueva York en efecto (el que sea mayor) es igual o menor a 435.

Por ejemplo, suponiendo que el salario mínimo es \$9.00 por hora para el 2014. Si usted es un Asistente de Entrenador se considerará que usted tiene una Interrupción de Servicio para el 2014 si usted gana \$3,915 o menos (\$3,915 dividido por \$9.00 es igual a 435) en vez de los \$4,500 o menos indicados en la tabla del Método Uno en la página anterior.

Nota: si el salario mínimo por hora incrementa durante el año, no tendrá efecto para los propósitos del Plan hasta el siguiente período aplicable.

Nota, las reglas anteriores solo son para determinar si su servicio anterior será restaurado si usted cesa y luego es recontratado en un empleo con cobertura. Usted no obtiene un Año de Servicio Acreditado parcial solo por no tener una Interrupción de Servicio; usted debe completar un Año de Servicio Acreditado completo.

CALCULAR SU PENSIÓN

Pensión de Jubilación Normal

Si usted se jubila en su Fecha de Jubilación Normal, su ingreso de jubilación mensual será determinado multiplicando sus Años de Servicio Acreditados por el nivel de beneficio mensual en efecto según su Fecha de Jubilación Normal (suponiendo que usted no haya tenido una Interrupción de Servicio anterior). Por ejemplo, si usted se jubila el 1 de enero de 2001 (y no tuvo ninguna Interrupción de Servicio), el nivel del beneficio mensual es de \$36.00 por cada Año de Servicio Acreditado. Así que si usted se jubila con 10 Años de Servicio Acreditados el beneficio de su pensión mensual será de \$360.00.

- Su Fecha de Jubilación Normal es el primer día del mes después o que coincide con su llegada a su Edad de Jubilación Normal.

- Su Edad de Jubilación Normal es la edad mayor de 65 años o, efectivo a partir del 1 de enero de 1989, su cumplimiento de cinco (5) Años de Servicio Acreditado (pero en ningún caso después del quinto (5to) aniversario del inicio de su participación en el Plan).

Lo siguiente establece los diferentes niveles de beneficios mensuales en efecto para el período actual y los períodos anteriores a partir de 1980 (contacte al Administrador del Plan para los años anteriores):

| <u>Fechas Efectivas</u> | <u>Cantidad</u> |
|--|-----------------|
| A partir del 1 de Enero de 1980, hasta e incluyendo el 31 de Diciembre de 1980 | \$11.00 |
| A partir del 1 de Enero de 1981, hasta e incluyendo el 31 de Diciembre de 1981 | \$12.00 |
| A partir del 1 de Enero de 1982, hasta e incluyendo el 31 de Diciembre de 1982 | \$13.00 |
| A partir del 1 de Enero de 1983, hasta e incluyendo el 31 de Diciembre de 1983 | \$14.00 |

| <u>Fechas Efectivas</u> | <u>Cantidad</u> |
|--|-----------------|
| A partir del 1 de Enero de 1984, hasta e incluyendo el 31 de Diciembre de 1984 | \$15.00 |
| A partir del 1 de Enero de 1985, hasta e incluyendo el 31 de Diciembre de 1986 | \$17.00 |
| A partir del 1 de Enero de 1987, hasta e incluyendo el 31 de Diciembre de 1990 | \$18.00 |
| A partir del 1 de Enero de 1991, hasta e incluyendo el 31 de Diciembre de 1993 | \$19.00 |
| A partir del 1 de Enero de 1994, hasta e incluyendo el 31 de Diciembre de 1995 | \$20.00 |
| A partir del 1 de Enero de 1996, hasta e incluyendo el 31 de Diciembre de 1996 | \$22.00 |
| A partir del 1 de Enero de 1997, hasta e incluyendo el 31 de Diciembre de 1997 | \$25.00 |
| A partir del 1 de Enero de 1998, hasta e incluyendo el 31 de Diciembre de 1999 | \$28.00 |
| A partir del 1 de Enero de 2000, hasta e incluyendo el 31 de Diciembre de 2000 | \$33.00 |
| A partir del 1 de Enero de 2001 | \$36.00 |

Si el nivel de beneficio incrementa después de su jubilación normal (o jubilación aplazada; vea abajo), usted será elegible para un nivel de beneficio más alto, si usted tuvo carné en el año calendario de su jubilación y recibió salarios en dicho año.

Pensión de Jubilación Aplazada

Si su empleo continúa más allá de su Edad de Jubilación Normal, usted puede aplazar el inicio de su pensión hasta que usted realmente se jubile. En este caso,

su beneficio aplazado será mayor que su beneficio devengado (acumulado) a la fecha de su jubilación aplazada, o su beneficio en su Fecha de Jubilación Normal incrementado por 8/12 de 1% por cada mes que el pago de su pensión sea aplazado.

Alternativamente usted puede seguir trabajando después de su Edad de Jubilación Normal y elegir iniciar el cobro de su beneficio de jubilación. En ese caso, usted acumulará beneficios adicionales por los Años de Servicio Acreditados ganados después de su Edad de Jubilación Normal, pero cualquier acumulación de beneficios adicionales será compensada por el valor actuarial de los beneficios que usted ya ha recibido bajo el Plan de Pensiones.

Pensión de Jubilación Temprana

A partir del 1 de enero de 1998, usted puede jubilarse a los 62 años de edad si usted ha completado por lo menos 10 Años de Servicio y deja de trabajar en un empleo con cobertura en una pista de carreras NYRA por un año. Su pensión de jubilación temprana será calculada de la misma manera que una pensión de jubilación normal, pero su beneficio mensual será disminuido para reflejar el período extendido durante el cual usted recibirá su beneficio (1/180 por cada mes en que su fecha de inicio antecede la su Fecha de Jubilación Normal). Si usted toma una jubilación temprana y regresa a trabajar en un empleo con cobertura, se detendrán los pagos del beneficio hasta que usted se vuelva a jubilar del empleo con cobertura. Sin embargo, usted puede trabajar en una pista NYRA en un empleo de categoría sin cobertura y aun recibir su pensión de jubilación temprana. Usted debe informarle al Administrador del Plan si usted vuelve a un empleo con cobertura.

Pensión por Discapacidad

En el caso de que usted llegue a estar discapacitado mientras es un empleado y disfruta de las prestaciones por discapacidad bajo el Seguro Social, usted será eleg-

ible para una pensión por discapacidad bajo el Plan de Pensiones, siempre que haya completado un mínimo de tres (3) Años de Servicio Acreditados consecutivos antes de quedar discapacitado, y tiene un total de por lo menos cinco (5) Años de Servicio. (Además, antes de 2010, para tener derecho a una pensión por discapacidad, debe haber completado por lo menos 30 días de empleo a tiempo completo en una pista NYRA durante el Año de Plan (calendario) antes de quedar discapacitado).

- Usted tendrá que proporcionar prueba de beneficios por discapacidad de parte del Seguro Social.
- Puede requerírsele en cualquier momento hasta su Fecha de Jubilación Normal que aporte la prueba de su discapacidad continua y la recepción de beneficios por discapacidad bajo la Ley del Seguro Social.
- Efectivo para los períodos en y después del 1 de enero de 2014, usted no podrá retener su carné NYRA si desea recibir una pensión por discapacidad.

La pensión por discapacidad se calcula de la misma manera que la pensión de jubilación normal y es pagable sin reducción por el inicio temprano antes de su Fecha de Jubilación Normal. Su pensión por discapacidad será pagable en la forma de una anualidad única hasta la Fecha de Jubilación Normal por todo el tiempo que permanezca discapacitado. De ahí en adelante, los pagos se le harán de forma normal a menos que se renuncie, con consentimiento de su cónyuge si está casado/a (vea abajo las Formas Normales en la sección de Formas de Pago). Si usted es elegible, la pensión por discapacidad incluirá pagos retroactivos hasta el primer día del mes después de su fecha de derecho por discapacidad del Seguro Social.

Si usted tiene menos de 10 Años de Servicio Acreditados, su pensión por discapacidad será calculada como si usted tuviera 10 Años de Servicio Acreditados. Además, si su nivel de beneficios incrementa durante el período en el cual usted está recibiendo su pensión por

discapacidad, usted será elegible al nivel de beneficio más alto si usted tenía carné en el año calendario de su discapacidad y recibió salarios durante dicho año.

Derechos Adquiridos de Pensión

Usted ha adquirido derechos al haber completado cinco (5) Años de Servicio (10 Años de Servicio, si usted no trabajó en un empleo con cobertura después de 1988). Adquirir derechos significa que aunque usted ya no esté empleado en una clase de empleado elegible, usted tiene derecho a los beneficios que se ganó (acumuló) hasta la fecha en que dejó su empleo, basado en el nivel de beneficio mensual en efecto en la fecha de su terminación (vea arriba, sección de Pensión de Jubilación Normal).

Si usted termina su empleo con una Interrupción de Servicio y luego es recontratado en un empleo con cobertura, su pensión será basada en el nivel de beneficio que estaba en efecto en su fecha de terminación inicial. Sin embargo, si usted cumple por lo menos cinco (5) Años de Servicio Acreditados después de su recontratación (sin otra Interrupción de Servicio), su pensión será calculada en el nivel de beneficio en efecto en la fecha de su terminación subsecuente.

- Su pensión puede calcularse en más de un nivel de beneficios si vuelve a ser contratado y no completa un período adicional de cinco (5) Años de Servicio Acreditados después de su recontratación (sin otra Interrupción de Servicio). Por ejemplo, si usted tuviera dos períodos de servicio distintos (y usted no cumple con la regla de cinco (5) años), el beneficio de su pensión será la suma de: (a) sus Años de Servicio Acreditados para el primer período de su servicio multiplicado por el nivel del beneficio en efecto tras su terminación inicial; más (b) sus Años de Servicio Acreditados para el segundo período de su servicio, multiplicado por el nivel del beneficio en efecto tras su terminación posterior.

Si usted tiene derechos adquiridos y termina su empleo antes de su jubilación, usted se considera un “par-

participante terminado con derechos adquiridos”. Como participante terminado con derechos adquiridos, su pensión se iniciará a pagar normalmente en su Fecha de Jubilación Normal. Sin embargo, si usted tiene por lo menos 10 Años de Servicio al momento de terminar su empleo, usted puede elegir recibir una pensión reducida en cualquier momento después de cumplir los 62 años de edad (vea Pensión de Jubilación Temprana para el monto de la reducción).

Si usted termina su empleo, y no tiene derechos adquiridos, usted perderá cualquier beneficio que haya acumulado después de seis (6) Interrupciones de Servicio de un año (cinco (5) Interrupciones de Servicio para períodos anteriores al 1 de enero de 2014).

FORMAS DE PAGO

Formas Normales

Anualidad Vitalicia: Si usted no está casado al momento de jubilarse (o legalmente casados por menos de 12 meses), recibirá el pago de su pensión en la forma de un beneficio mensual por el resto de su vida, a menos que elija uno de los métodos opcionales descritos a continuación. Los pagos se detendrán cuando muera. Esto se conoce como una Anualidad Vitalicia.

Pensión Conjunta Calificada y de 50% para el Sobreviviente: Si usted está legalmente casado por lo menos 12 meses al jubilarse, usted recibirá un ingreso mensual reducido de por vida, a menos que usted elija, con el consentimiento de su cónyuge, uno de los métodos opcionales descritos a continuación. Después de su muerte, su esposa o esposo, si él o ella le sobrevive, recibirá automáticamente el 50 por ciento de lo que usted recibía por el resto de su vida. A esto se le llama Pensión Conjunta Calificada y de 50% para el Sobreviviente. Su pensión mensual se reducirá para cubrir el hecho de que se anticipa un pago por la duración de dos vidas (la suya y la de su cónyuge). La cantidad de la reducción depende de su edad y la edad de su cónyuge en su fecha de inicio.

Métodos Opcionales

Los métodos de Anualidad Vitalicia y la Pensión Conjunta Calificada y de 50% para el Sobreviviente son las maneras normales de pagar los beneficios. Si usted lo desea, usted puede seleccionar una de las otras formas enlistadas a continuación. Para hacerlo, usted debe de hacer una selección por escrito en los formularios proporcionados por el Administrador del Plan durante el período de elección de 180 días antes del inicio de sus beneficios de jubilación. Si usted está casado/a, su cónyuge tendrá que dar su consentimiento notariado por escrito para renunciar a la Pensión Conjunta Calificada y de 50% para el Sobreviviente, y elegir una forma de beneficio diferente (a menos que usted elija la Pensión Conjunta y de 75% para el Sobreviviente) o para designar un beneficiario diferente a su cónyuge.

Pensión Conjunta y de 75% para el Sobreviviente: Si usted está casado/a al momento de jubilarse, esta opción le paga un beneficio reducido de por vida, y cuando muera, su cónyuge, si él o ella le sobreviven, recibirá el 75% de la cantidad que usted recibía por el resto de su vida. Su propio beneficio se reducirá para cubrir el hecho de que se anticipa un pago por la duración de dos vidas. La cantidad de la reducción depende de su edad y la edad de su cónyuge en su fecha de inicio. Debido a que el 75% de su beneficio será pagable a su cónyuge después de su muerte, la reducción de su beneficio bajo la Pensión Conjunta y de 75% para el Sobreviviente es mayor que bajo la Pensión Conjunta Calificada y de 50% para el Sobreviviente.

Pensión de Certeza de 10 Años: Esta opción le paga un beneficio reducido de por vida, pero le garantiza un término de pago de por lo menos 10 años. Por ejemplo, si usted elige la garantía de 10 años y muere al finalizar cuatro (4) años, los beneficios continuarán para su beneficiario por seis (6) años más. Si usted decide recibir pagos bajo este método, su beneficio se reducirá para cubrir el costo de la garantía.

Pensión Contingente: Bajo esta opción usted recibirá un ingreso mensual reducido por el resto de su vida. Después de que muera su beneficiario designado recibirá automáticamente el 50% de la cantidad que usted recibía por el resto de su vida. Su propio beneficio mensual se reducirá para cubrir el hecho de que hay dos vidas involucradas. La cantidad de la reducción depende de su edad y la edad de su beneficiario designado en su fecha de inicio.

Usted no podrá cambiar su beneficiario o la forma de pago una vez que los beneficios inicien, aunque su cónyuge o su otro beneficiario muera antes que usted o si se divorcia.

BENEFICIO POR MUERTE DE CÓNYUGE PRE-JUBILATORIO

Empleado Activo con Derechos Adquiridos: Si usted muere después de adquirir derechos mientras está trabajando en un empleo con cobertura, y usted ha estado casado por lo menos 12 meses, su cónyuge recibirá un beneficio de cónyuge por muerte por el resto de su vida iniciando el primer día del mes siguiente a su muerte. Este beneficio por muerte se basa en:

- La mitad de su derecho adquirido de beneficio de pensión devengado hasta la fecha de su muerte
- Su edad al momento de su muerte
- La edad de su cónyuge

Empleado Terminado con Derechos Adquiridos: Si usted ya no es un empleado con cobertura y usted muere después de adquirir derechos y antes de recibir cualquier beneficio de jubilación y usted ha estado casado por lo menos 12 meses, su cónyuge recibirá el beneficio de cónyuge por muerte pagable por el resto de su vida, iniciando en la fecha en la cual usted hubiera podido haberse jubilado con una pensión Normal o de Jubilación Temprana si hubiera vivido.

En el caso que el beneficio de cónyuge por muerte pagable al cónyuge sobreviviente tenga un valor de \$5,000 o menos, el beneficio será pagable en un solo pago en cuanto sea administrativamente posible después de su muerte.

INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN

La información contenida en este folleto constituye la descripción resumida del plan requerida por la Ley de Seguridad de Ingreso de los Empleados Jubilados de 1974 (“ERISA”, por sus siglas en Inglés):

1. Nombre del Plan

Plan de Pensiones de los Empleados de
N.Y. Backstretch

2. Patrocinador del Plan y

Número de Identificación de Patrón

Fideicomiso de Pensiones de los Empleados de
N.Y. Backstretch
P.O. Box 030304
Elmont, NY 11003-0304
EIN: 11-2236389

3. Número de Identificación del Plan

— Tipo de Plan

001 — Beneficio Definido

4. Fuente de Contribuciones

El Plan de Pensiones es financiado por las contribuciones del patrón equivalente al 1% de los fondos de NYRA. No hay contribuciones de los empleados.

5. Administrador del Plan

Ms. Carletta Pizzorno
Administrador
Fideicomiso de Pensiones de los Empleados de
N.Y. Backstretch
P.O. Box 030304
Elmont, NY 11003-0304
Teléfono: (516) 488-4220
Fax: (516) 488-4221
Email: administrator@nybackstretchpension.com

6. Fiduciarios Nombrados

Administrador del Plan (ver arriba)

Junta Directiva (ver abajo)

Comité de Entrenadores (ver abajo)

7. Junta Directiva

(Misma dirección que arriba).

Jack Brothers

Stephen DiMauro

David Donk

Marc Keller

Patrick J. Kelly

Donald R. Larkin

William Parsons, Jr.

Peter G. Schiff

8. Comité de Entrenadores

(Misma dirección que arriba).

B.G. Dunham

James Ferraro

John Hertler

Mark Hennig

Michael Miceli

Keith O'Brien

Joseph Orseno

Robert Ribaudó

9. Entidad Financiadora

Fideicomiso de Pensiones de los Empleados de
N.Y. Backstretch

P.O. Box 030304

Elmont, NY 11003-0304

10. Servicio Legal

El proceso puede servirse dirigiendo dicho servicio legal al Administrador del Plan.

11. Año del Plan

Cada Año del Plan es un año calendario finalizando el 31 de diciembre.

Cláusula Anti-Enajenación

Los beneficios del Plan de Pensiones están destinados únicamente para usted y su cónyuge o beneficiario. Salvo que se disponga lo contrario por la ley, ningún beneficio bajo el Plan de Pensiones está sujeto de cualquier manera a la enajenación voluntaria o involuntaria, la anticipación, la venta, la transferencia, cesión, promesa o gravamen. Ningún beneficio está sujeto a incautación, embargo u otro proceso legal de sus deudas u otras obligaciones o las de su beneficiario.

El Plan de Pensiones, de conformidad con la legislación aplicable, cumplirá las órdenes de relaciones domésticas calificadas sobre las disposiciones para la manutención de los hijos, pensión alimenticia o derechos de propiedad marital. Los procedimientos del Plan de Pensiones con respecto a estas órdenes se pueden obtener de manera gratuita del Administrador del Plan.

Además, la Junta Directiva tiene el derecho de recuperar cualquier pago excesivo a cualquier persona, más intereses y costos.

Autoridad Discrecional

Con la excepción de la revisión de las apelaciones de reclamos de pensiones, el Administrador del Plan tendrá el derecho exclusivo, el poder y la autoridad en única y absoluta discreción para administrar, aplicar e interpretar el Plan de Pensiones y decidir todos los asuntos en relación con la operación o administración del Plan de Pensiones.

Enmienda y/o Cancelación del Plan de Pensiones

La Junta Directiva se reserva el derecho en cualquier momento de modificar el Plan de Pensiones. Si bien se espera y se pretende que el Plan de Pensiones continúe indefinidamente, la Junta Directiva y el Comité de Entrenadores tienen conjuntamente el derecho de terminar el Plan de Pensiones y su fideicomiso. A la terminación, su beneficio devengado (acumulado) se convierte inalienable a la medida en que el Plan de Pensiones sea financiado.

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS Y APELACIONES

Reclamos de Beneficios

Si usted se está jubilando, asegúrese de contactar al Administrador del Plan por lo menos 60 días antes de su fecha de jubilación. Si usted está terminando su empleo, el Administrador del Plan le dirá que derechos adquiridos y opciones puede tener, si hay.

Todas las solicitudes de beneficios deben ser presentadas al Administrador del Plan. La oficina del Administrador del Plan le facilitará toda la información y los formularios necesarios.

El Administrador del Plan revisará la solicitud y emitirá su decisión dentro de 90 días, a menos que circunstancias especiales requieran una extensión de tiempo. Si circunstancias especiales requieren una extensión de tiempo para procesar un reclamo, se le notificará por escrito antes de la finalización del período de 90 días. Esta notificación indicará las circunstancias especiales que requieren la extensión y la fecha en la que usted puede esperar una decisión, que no será mayor de 180 días a partir de la fecha en que el reclamo fue presentado.

Se le proporcionará una notificación por escrito o electrónica de la decisión sobre su reclamo. Si su reclamo es negado, la notificación de esta negación contendrá la siguiente información:

- la razón o razones específicas de la denegación;
- una referencia específica a las disposiciones del Plan de Pensiones en que se basa la denegación;
- una descripción de cualquier información o material adicional necesario para que usted pueda perfeccionar su reclamo y una explicación de por qué este material o esta información es necesaria; y

- una explicación del procedimiento de revisión de reclamos del Plan de Pensiones y los plazos aplicables a este procedimiento, incluyendo una declaración de su derecho de presentar una acción civil bajo la Sección 502 (a) de ERISA, si su reclamo es negado después de una apelación.

Apelación por Rechazo de Reclamo de Beneficios

Si su solicitud ha sido denegada, usted o su representante, puede apelar al Presidente de la Junta Directiva por una revisión de la negación, haciendo una solicitud por escrito dentro de los 60 días siguientes a la recepción de la notificación de la denegación. Tal solicitud podrá incluir cualquier comentario escrito, documentos, registros y otra información relacionada con el reclamo y puede incluir una solicitud de documentos que deberán suministrarse gratuitamente.

El Presidente de la Junta Directiva, generalmente emitirá una decisión final dentro de los 60 días siguientes a la recepción de una solicitud de apelación oportunamente presentada. Si circunstancias especiales requieren una extensión del tiempo para determinar su apelación, el Presidente de la Junta Directiva, le notificará la prórroga antes de la finalización del período inicial de 60 días y luego tomará su decisión tan pronto como sea posible, pero no más tarde de 120 días después de la recepción de su solicitud de apelación. La notificación expresará las circunstancias especiales por las cuales se requiere la extensión y la fecha en que se puede esperar la decisión. Sin embargo, si el período de tiempo se extiende debido a su falta de presentación de la información necesaria para decidir su reclamo de beneficios, el plazo para tomar la decisión sobre la apelación se contará a partir de la fecha en que se envía la notificación de la extensión hasta la fecha en la que usted responde a la solicitud de información adicional.

Si se rechaza su apelación, la notificación por escrito o electrónica de esta negación contendrá la siguiente in-

formación:

- la razón o razones específicas de la denegación;
- una referencia específica a las disposiciones del Plan de Pensiones en que se basa la denegación;
- una declaración que usted puede recibir al solicitar y libre de costo, acceso razonable a y copias de, todos los documentos, archivos u otras información relevante a su reclamo, y
- una declaración de su derecho de tomar una acción civil bajo la Sección 502 (a) de ERISA, si su reclamo es negado después de una apelación.

Si usted no presenta a tiempo una solicitud de apelación de acuerdo con los procedimientos descritos anteriormente, usted no tendrá ningún derecho de revisión y no tendrá derecho a iniciar una acción en cualquier tribunal y la denegación del reclamo será definitiva y vinculante para todos los efectos. Además, no podrá ejercitar cualquier acción judicial que busque la revisión de un rechazo de la apelación después de un año de haber agotado todos sus derechos a reclamo y apelación enunciados anteriormente.

SEGURO PBGC Y DERECHOS ERISA

Seguro de Corporación de Beneficios Garantizados de Pensión

Si el Plan de Pensiones termina, los beneficios del Plan de Pensiones están asegurados por el Seguro de Corporación de Beneficios Garantizados de Pensión (PBGC, por sus siglas en inglés). En general, el PBGC garantiza la mayoría de beneficios adquiridos de jubilación normales y ciertas pensiones por discapacidad y de sobrevivientes. Sin embargo, el PBGC no garantiza todo tipo de beneficios en los planes cubiertos, y la cantidad de protección de beneficios está sujeta a ciertas limitaciones.

El PBGC garantiza los beneficios adquiridos al nivel vigente a la fecha de terminación del plan. Sin embargo, si los beneficios han aumentado en los últimos cinco años antes de la terminación del plan, no puede garantizarse la totalidad del importe de la ampliación de los beneficios. Además, existe un límite a la cantidad de beneficio mensual que PBGC garantiza, que se ajusta periódicamente.

Para obtener más información sobre la protección de seguros de PBGC y sus limitaciones, solicítela al Administrador del Plan o a la PBGC. Consultas a la PBGC deben dirigirse a la División de Asistencia Técnica, PBGC, 1200 K Street, NW, Suite 930, Washington, DC 20005-4026. La Oficina de Comunicaciones PBGC también puede ser contactada llamando al (202) 326-4000 (no es un número gratuito). Los usuarios de TTY/TDD pueden llamar al número gratuito 1-800-877-8339 y pedir que lo comuniquen al (202) 326-4000. Puede obtenerse más información en www.pbgc.gov.

Declaración de Derechos ERISA

Como participante en este Plan de Pensiones, tiene ciertos derechos y protecciones bajo la Ley de Seguridad de Ingreso de los Empleados Jubilados de 1974 ("ERISA"). ERISA establece que todos los participantes del Plan de Pensiones tendrán derecho a:

- Examinar, sin cargo alguno, en la oficina del Administrador del Plan todos los documentos que rigen el Plan de Pensiones, incluyendo los contratos de seguros aplicables, y una copia del último informe anual (Formulario Serie 5500) presentado por el Plan de Pensiones con el Departamento de Trabajo de EE.UU. y está disponible en la Sala de Divulgación Pública de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado.
- Obtener, mediante solicitud por escrito al Administrador del Plan, las copias de los documentos que rigen la operación del Plan de Pensiones, incluyendo los con-

tratos de seguros aplicables, y copias del último informe anual (Formulario Serie 5500) y una descripción resumida del plan actualizado. El Administrador del Plan puede hacer un cargo razonable por las copias.

- Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan de Pensiones. El Administrador del Plan está obligado por ley a entregar a cada participante una copia de este resumen de informe anual.

- Obtener una declaración que indique si tiene derecho a recibir una pensión a la Edad de Jubilación Normal y si es así, cuáles serían sus beneficios a la Edad de Jubilación Normal, si usted deja de trabajar ahora bajo el Plan de Pensiones. Si usted no tiene derecho a una pensión, la declaración le dirá cuántos años más tendrá que trabajar para conseguir el derecho a una pensión. Esta declaración deberá ser solicitada por escrito y no se requiere que sea extendida más de una vez cada doce (12) meses. El Plan de Pensiones debe proporcionar la declaración sin costo.

Además de crear derechos para los participantes del Plan de Pensiones, ERISA impone obligaciones a las personas que son responsables de la operación del Plan de Pensiones. Las personas que administran su Plan de Pensiones, llamados "fiduciarios" del Plan de Pensiones, tienen el deber de hacerlo prudentemente y en interés de usted y otros participantes del Plan de Pensiones y de los beneficiarios. Nadie, ni siquiera su empleador, o cualquier otra persona, pueden despedirlo o de alguna manera discriminar en su contra de cualquier forma para impedir que usted obtenga un beneficio de pensión o ejerza sus derechos según ERISA.

Si su reclamo de un beneficio de pensión se rechaza o se ignora, en su totalidad o en parte, usted tiene el derecho de saber por qué se hizo esto, de obtener copias de los documentos relacionados a la decisión sin costo, y de apelar cualquier denegación, dentro de ciertos plazos. Según ERISA, hay pasos que usted puede tomar para hacer valer los derechos anteriores. Por ejemplo, si usted

solicita una copia de los documentos del plan o el último informe anual del plan y no los recibe dentro de 30 días, puede presentar una demanda en un tribunal Federal. En tal caso, el tribunal podrá exigir al Administrador del Plan que le proporcione los materiales y le pague hasta \$110 por día hasta que reciba dichos materiales, a menos que éstos materiales no se hayan enviado por razones más haya del control del administrador del plan.

Si usted tiene un reclamo de beneficios que se rechaza o se ignora, en todo o en parte, usted puede presentar una demanda en un tribunal estatal o Federal. Además, si usted está en desacuerdo con la decisión o falta de ella del Plan de Pensiones sobre la condición calificada de una orden de relaciones domésticas, puede presentar una demanda en una corte Federal. Si sucediera que los fiduciarios del Plan de Pensiones hacen uso indebido del dinero del Plan de Pensiones, o si se le discrimina por hacer valer sus derechos, usted puede solicitar la asistencia del Departamento de Trabajo de EE.UU., o usted puede presentar una demanda en un tribunal Federal. El tribunal decidirá quién debe pagar las costas judiciales y los honorarios legales. Si tiene éxito, el tribunal puede ordenar a la persona que usted demandó que pague estos costos y honorarios. Si usted pierde, el tribunal puede ordenar que pague estos costos y honorarios, por ejemplo, si encuentra que su reclamo es frívolo.

Si usted tiene alguna pregunta sobre su Plan de Pensiones, debe comunicarse con el Administrador del Plan. Si usted tiene alguna pregunta sobre esta declaración o sobre sus derechos bajo ERISA, debe comunicarse con la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado, Departamento de Trabajo de EE.UU., aparece en la guía telefónica o la División de Asistencia Técnica y Consultas, Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado, Departamento de Trabajo de EE.UU., 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210 EE.UU.. También puede obtener algunas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades bajo ERISA llamando a la línea directa de publicaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado.