

**LABOR UNIONS
401(k) PLAN**

*PLAN 401(k) DE
LOS SINDICATOS DE OBREROS*

Resumen de la descripción del plan

2013

A TODOS LOS EMPLEADOS PARTICIPANTES

El Labor Unions 401(k) Plan ha sido desarrollado para asistirle a proveer su seguridad económica al jubilarse. Esta descripción del plan contiene información importante sobre la determinación de sus beneficios, la administración del Plan, y sus derechos bajo la ley federal. Le urgimos que lea esta descripción del plan cuidadosamente y lo consulte de vez en cuando para que esté siempre al tanto de sus derechos y beneficios. Se ha hecho todo lo posible para asegurar la exactitud de este resumen de la descripción del Plan (“SPD” por sus siglas en inglés). Si hay alguna contradicción entre este resumen y el documento del Plan, las estipulaciones del documento del Plan regirán. La Junta Directiva tiene la única autoridad para interpretar las estipulaciones del Plan. Si tiene alguna pregunta, debe llamaría llamar MassMutual al 1-800-743-5274 o a la oficina administrativa del Plan al (619) 297-8235.

Atentamente,
La Junta Directiva

RESÚMEN DE LA DESCRIPCIÓN DEL PLAN

Nombre del Plan

Su Plan es conocido como Labor Unions 401(k) Plan.

Descripción del Plan

El Plan es un plan de jubilación con una cuenta individual de contribución definida la cual le permite, como empleado, aportar contribuciones con impuestos diferidos antes de impuestos (*pre-tax*) y contribuciones voluntarias aportadas después de impuestos (*after-tax*). Además, se le puede requerir al empleador que aporte contribuciones obligatorias al Plan de acuerdo al acuerdo colectivo de negociaciones que aplique. Este plan es un Plan 401(k) y como tal, ningún impuesto sobre la renta (*income tax*) federal o estatal es pagadero sobre el salario diferido que es contribuido al Plan. Usted puede elegir deducir de su salario cierta cantidad, y hacer que se aporte esa cantidad en su Plan, y posteriormente pagar el impuesto sobre la renta federal o estatal sobre estas cantidades únicamente cuando usted las reciba. Esto aumenta el efecto inmediato de aumentar la cantidad que usted puede ahorrar para su jubilación comparado con el dinero que usted pudiese ahorrar después de deducir impuestos.

Otra gran ventaja de este Plan es que el dinero que usted contribuye a su cuenta gana interés u otras ganancias de inversión libre de impuestos mientras esté en el Plan. Sin embargo, las ganancias sobre inversiones no son garantizadas, y es también posible que pierda dinero de su cuenta. Usted paga impuestos sobre éste dinero únicamente cuando tome un reparto. Los repartos están a su disposición al jubilarse, fallecer, incapacitarse, terminación de empleo o si tiene dificultades económicas.

Participación

Usted se convierte en un participante al ser empleado bajo un acuerdo colectivo de negociaciones o participación sin acuerdo contratante que le permita aportar contribuciones voluntarias al Plan por medio de reducción de salario, al recibir esas contribuciones aportadas por el Plan. Si el acuerdo colectivo de negociaciones bajo el cual usted trabaja requiere contribuciones obligatorias al Plan por el empleador, y usted no aporta contribuciones voluntarias, usted se convierte en Participante al completar 300 horas en cada uno de los trimestros durante dos (2) años civiles consecutivos o 600 horas en un año civil del Plan. Una vez que usted haya cumplido con las horas requeridas indicadas en la oración anterior, se le permitirá dirigir la inversión de contribuciones del empleador.

Usted puede cesar sus contribuciones al Plan en cualquier tiempo. Una revocación entrará en vigor tan pronto como su empleador la pueda procesar. Usted no puede retirar fondos en ese preciso momento salvo que pueda satisfacer una de las reglas de elegibilidad para recibir beneficio.

Elegibilidad para beneficios

Usted puede ser elegible para recibir beneficios cuando cumpla con una de las condiciones siguientes:

- a. Usted cumple 59½ años de edad. Usted no necesita terminar su empleo con cobertura para recibir su reparto de beneficio cuando cumpla 59½ años de edad.
- b. Usted obtiene la edad normal de 65 años para jubilarse. Usted no necesita terminar su empleo con cobertura para recibir su reparto de beneficio cuando cumpla 65 años de edad.
- c. Termina su empleo por cualquier razón (incluyendo muerte, incapacidad, cesación, etc.) antes de los 59½ años de edad con cualquier empleador que mantenga este Plan. Sus contribuciones y ganancias por

inversión están disponibles a distribución de reparto tan pronto como sea posible después de la terminación de empleo y al recibir una solicitud de beneficio, pero pueden estar sujetas a multas por retirarlas antes de tiempo.

Cantidad de contribuciones

- a. Contribuciones aportadas antes de deducir impuestos (*pre-tax*). Usted puede contribuir hasta un 100% de su salario, en porcentajes enteros, hasta un máximo de \$17,000 en el 2012 y \$17,500 en 2013. Después del 2013 las contribuciones voluntarias máximas están sujetas al aumento del coste de vida por el servicio de rentas internas (*IRS*).
- b. Contribuciones voluntarias después de impuestos (*after-tax*). Usted puede contribuir entre el 1-10% de su compensación en forma de contribuciones después de impuestos por medio de deducción de nómina. Estas contribuciones serán depositadas en una cuenta de ahorro para después de impuestos (*After-Tax Savings Account*), son siempre al 100% de derechos adquiridos, y pueden ser retiradas en cualquier momento.
- c. Contribuciones del empleador. La cantidad de las contribuciones obligatorias del empleador o contribuciones equivalentes están especificadas en un acuerdo colectivo de negociación entre el empleador y el sindicato auspiciador.
- d. Contribuciones complementarias (*catch-up*). Los empleados que tengan más de 50 años de edad pueden aportar contribuciones complementarias voluntarias de \$5,500 en el 2012 y 2013. Después del 2013 las contribuciones máximas para ponerse al corriente están sujetas a los aumentos del coste de vida impuestos por el servicio de rentas internas.
- e. Contribuciones totales/límite anual. El total de contribuciones al Plan desde contribuciones voluntarias, contribuciones del empleador y contribuciones equivalentes del empleador no pueden exceder lo menor del 100% de compensación o \$40,000.00. (Las contribuciones para ponerse al corriente y las que son hechas después de deducir impuestos son excluidas).

Adquisición de beneficios (*Vesting of Benefits*)

- a. La contribución voluntaria via reducción de salario. Su derecho al beneficio de su cuenta de contribuciones diferidas de su salario está 100% adquirido (*vested*) y no se puede perder.
- b. Las contribuciones del Empleador. Si usted sólo tiene contribuciones de empleador para su beneficio, (y no aporta contribuciones voluntarias hacia el Plan), todas las contribuciones obligatorias se pierden salvo que usted sea un participante con derechos adquiridos. Las contribuciones obligatorias aportadas por el Empleador se vuelven 100% adquiridas al completarse 600 horas en un (1) Año del Plan o 300 horas en cada uno de (2) trimestres consecutivos en un año civil. Las contribuciones mandatorias del Empleador se pierden del Plan al fin del primer trimestre de un año civil siguiente al Año del Plan en el cual usted falló de satisfacer las normas de la elegibilidad para convertirse en un Participante. Las contribuciones equivalentes del empleador (*matching contributions*) son siempre al 100% adquiridas.
- c. Las contribuciones hechas después de impuestos. Todas las contribuciones hechas después de impuestos son al 100% adquiridas.
- d. Reinversiones (*Rollovers*) Todas las cantidades reinvertidas en una cuenta IRA o cualquier otro Plan de jubilación aprobado son al 100% adquiridas.

Tipos de beneficio

A los 59½ años de edad, la edad normal de jubilación de 65 años o cuando usted se separa de servir bajo el Plan, usted puede recibir su beneficio en su totalidad, un pago único. El balance de su cuenta puede ser reinvertido libre de impuestos a una cuenta IRA (*Individual Retirement Account*), un Plan 403(b), un Plan 457, o cualquier otro plan de impuesto aprobado de su Empleador (si acaso es aceptable por ese plan).

Para todas las distribuciones obligatorias hechas en o posteriores al 28 de marzo de 2005, si la distribución obligatoria es mayor a \$1,000 y menos de \$5,000, y si el participante no elige que tal distribución sea pagada directamente a un plan elegible de jubilación especificado por el mismo en una reinversión directa o directamente recibir la distribución, entonces el administrador del plan pagará la distribución en forma de reinversión directa a un plan de jubilación individual designada por el administrador del plan. Las distribuciones obligatorias de menos de \$1,000 pueden distribuirse al participante según el albedrío de los fideicomisarios.

Cuenta individual

La cantidad de su beneficio, en cualquier tiempo, es el saldo de su cuenta individual. La cantidad es igual al total de todo lo diferido de su sueldo y/o las contribuciones del Empleador más cualquier rendimiento de su inversión acreditado de acuerdo a la fecha de la más reciente evaluación de su cuenta menos cualquier pérdida en su inversión y gastos administrativos cobrados a su cuenta.

Cargos

Los cargos administrativos son cargos por los servicios de administración y contabilidad. A todos los Participantes del Plan se les cobra proporcionalmente su porción del cobro administrativo, lo cual son \$7 mensuales por participante. Además, los cobros por la administración de su inversión será deducida como se ha descrito detalladamente en el prospecto de los fondos mutuos (*mutual funds*).

Pago de beneficios

El pago del beneficio comenzará a más tardar 60 días después del fin del año civil del Plan en el cual usted cumple los 59½ años de edad, edad normal de retiro (65) o usted termina el empleo por cualquier razón (incluyendo muerte, incapacidad, cesación, etc.) y la oficina administrativa debe haber recibido una solicitud de beneficio debidamente completada. Generalmente, los pagos de beneficio son hechos tan pronto como sea posible después que un participante ha sido aprobado para recibir pagos y ha sometido su solicitud. La cantidad del beneficio será basada en la evaluación de su cuenta.

Si usted tiene más de 70½ años de edad, su pago de beneficio debe comenzar el 1 de abril del año siguiente al cual usted cumplió los 70½ años de edad con la condición de que usted no sea dueño del 5% de la empresa. Si usted es dueño del 5% de la empresa usted debe comenzar sus beneficios a partir del 1 de abril del año siguiente al cual usted cumplió los 70½ años de edad, aunque usted esté todavía trabajando. Si usted decide diferir sus beneficios debe presentar su formulario de elección a MassMutual.

Inversiones bajo el Plan

Bajo el Labor Unions 401(k) Plan, usted tiene la oportunidad de seleccionar de las opciones descritas debajo para hacer inversiones con su cuenta una vez que usted se convierta en un Participante con derechos adquiridos (*vested*). Estas opciones de inversión son fondos mutuos manejados por varias firmas de inversión de alta calidad y seleccionadas para este Plan bajo directrices establecidas por los Fideicomisario. Usted puede invertir cualquier porcentaje de su cuenta establecida en una o más de las opciones de inversión.

En vigor para todas las contribuciones hechas en o posterior al 1 de julio 2008, si usted no dá instrucción sobre su inversión, o si sus instrucciones no cubren el 100% del saldo de su cuenta o contribuciones, entonces la porción que no haya sido dirigida será invertida en inversiones adecuadas según la edad, T.Rowe Price Retirement Fund como la inversión alternativa aprobada [*Qualified Default Investment alternative (QDIA)*]. Además, si usted no ha decidido como designar la inversión de su cuenta en el Plan, vigente, a partir del 1 de julio de 2008, todas los saldos actuales y contribuciones futuras serán invertidas en la inversión alternativa “QDIA”.

Todas las opciones de inversión están descritas en el Suplemento 1 (*Addendum 1*).

Usted puede cambiar su(s) seleccion(es) de inversión cuando lo desée llamando a MassMutual 1-800-743-5274 o por medio de su sitio de internet, www.retiresmart.com. Los Fideicomosarios conservan el derecho de cambiar los fondos mutuos fundamentales u opciones de inversión bajo el Plan, si determinan que tal cambio es para mayor beneficio de los los participantes y beneficiarios.

La intención de este Plan es de ser administrado de acuerdo a la Sección 404(c) de ERISA. Esto significa que la Junta Directiva no tiene ninguna responsabilidad fiduciaria por cualquier inversión que usted haga o pérdidas como resultado de tales inversiones seleccionadas.

Beneficio por fallecimiento – designación al beneficiario

Usted puede designar, usando un formulario proporcionado por la oficina administrativa, una o más personas para que reciban sus beneficios en caso de su fallecimiento anterior al pago de sus beneficios. Si usted es casado y desea designar a alguien que no sea su cónyuge como beneficiario, su cónyuge debe dar su consentimiento por escrito de tal designación. La firma de su cónyuge debe también ser notariada. Si usted no designa a un beneficiario, o si la designación es ineficaz, el beneficio por fallecimiento será pagado de acuerdo a la siguiente orden de prioridad:

- a. cónyuge legal sobreviviente;
- b. hijos sobrevivientes (incluyendo hijos adoptivos);
- c. nietos sobrevivientes;
- d. padres sobrevivientes;
- e. hermanos y hermanas sobrevivientes;
- f. abuelos sobrevivientes

Si no se puede pagar el beneficio por su falta de designar a un beneficiario, o porque ninguno de los individuos descritos arriba le haya sobrevivido, el beneficio se pagará a su patrimonio.

Retiros por dificultad económica

El Plan permite retiros de la cuenta de un individuo al completar una solicitud de retiro por dificultad económica por las razones siguientes:

- a. Por la compra de una residencia principal (excluyendo los pagos de hipoteca);
- b. Para prevenir desalojo o ejecución hipotecaria de residencia principal;
- c. Pagos de matricula y gastos educacionales relacionados para el participante o dependientes en los próximos 12 meses;
- d. Por gastos médicos de usted o su cónyuge, dependiente o beneficiario designado;
- e. Gastos para reparaciones o daños a su residencia principal; o
- f. Gastos funerarios de cónyuge, dependiente o beneficiario designado del participante.

Las distribuciones por dificultad económica estarán limitadas a lo que sea menor, el saldo de su cuenta establecida o la cantidad necesaria para pagar la deuda apremiante. Si usted recibe un retiro del Plan por apuro económico, no será elegible para aportar contribuciones voluntarias al Plan por doce meses después de haber recibido el retiro por dificultad económica. Los retiros por dificultad económica no pueden ser reinvertidos a una cuenta *IRA* ni a ningún otro plan aprobado.

Préstamos

El Plan le permite al Participante pedir dinero prestado de su cuenta 401(k). El préstamo mínimo es de \$1,000.00. La tasa de interés que se cobra por un préstamo es la tasa preferencial de interés bancario más el uno por ciento. Cada participante puede tener solo dos préstamos pendientes a la vez. Un préstamo debe ser reembolsado íntegramente al 401(k) Plan dentro de un término de cinco años excepto por los préstamos usados para obtener una residencia principal. Si el préstamo fué para comprar una residencia principal debe pagarse dentro de quince años. La cantidad máxima que puede pedir prestado un Participante es la mitad (50%) del saldo de su cuenta 401(k) o \$50,000.00, lo que sea menor.

Consentimiento conyugal

Si usted es casado, se requerirá un consentimiento conyugal para todas las distribuciones bajo el Plan.

Divorcio

Bajo ley federal, el Plan debe hacer honor a una orden (“*QDRO*”) para relaciones domésticas aprobadas, la cual divide la cuenta de un participante entre Participante y su cónyuge no empleado(a). Bajo *QDRO*, el cónyuge no empleado(a) puede tener la opción de recibir un reparto inmediato de su parte de la cuenta del participante pero este tipo de reparto puede causar consecuencias significantes con los impuestos. La cónyuge puede también transferir su porción de la cuenta a otro Plan aprobado de impuestos o *IRA*.

El Plan debe ser mancomunado en los procedimientos del divorcio. Si usted se está divorciando, debe preguntarle a su abogado sobre la división de su beneficio del Plan. Los participantes del Plan pueden obtener los procedimientos del *QDRO* o un ejemplo del Administrador del Plan sin cobro alguno.

La Junta Directiva/Administrador del Plan

Su Plan está auspiciado y administrado por una Junta Directiva conjunta obrero-patronal con la asistencia de un tercer administrador en la oficina administrativa del Plan y Mass Mutual en:

Board of Trustees of the Labor Unions’ 401(k) Plan
2831 Camino del Rio South, Suite 311
San Diego, California 92108
(619) 297-8235 or (888) 497-4015

Puede comunicarse a MassMutual al:

MassMutual Retirement Services
P.O. Box 219062
Kansas City, MO 64121-9062
(800) 743-5274
www.retiresmart.com

Los participantes y beneficiarios pueden obtener una lista de empleadores y organizaciones obreras participantes solicitándolo por escrito a los Fideicomisarios. Los Fideicomisarios pueden imponer un cobro

razonable para cubrir el costo de proporcionar esta información. Los Participantes y beneficiarios pueden, si desean, preguntar por el costo antes de requerir tal información. La lista esta disponible para ser examinada en la oficina administrativa.

El Plan es también administrado conforme a uno o más acuerdos colectivos de negociación. Los participantes y beneficiarios pueden obtener una copia del contrato colectivo de negociación en cuanto los Fideicomisarios reciban su petición por escrito. Los Fideicomisarios pueden imponer un cobro razonable para cubrir el costo de proporcionar esta información. Los contratos estan disponibles para ser examinados en la oficina administrativa.

Números de identificación

El número de identificación asignado al Plan por el servicio de rentas internas (*Internal Revenue Service*) es: EIN 33-6194629. El número del Plan es 001.

Tipo de administración

Su Plan es administrado por la Junta Directiva, con la asistencia de personal en la oficina administrativa del Plan y MassMutual.

Agente para el proceso del servicio

La Junta Directiva a nombrado a Melissa W. Cook, Esq. como agente con el objetivo de aceptar el servicio de proceso legal para beneficio del Plan. La oficina de la Srta. Cook está ubicada en 3444 Camino del Rio North, Suite 106, San Diego, CA 92108. Cada uno de los miembros de la Junta Directiva es también un agente que tiene como objetivo aceptar el servicio de proceso legal para beneficio del Plan. Los nombres y domicilios de los Fideicomisario estan en la lista de abajo.

Los Fideicomisarios

Los nombres y domicilios principales de los Fideicomisarios del Labor Unions 401(k) Plan son:

Fideicomisarios del Sindicato

Jef Eatchel
2831 Camino del Rio South, Suite 311
San Diego, California 92108

Fideicomisarios del Empleador

Terrie Ozaroski
Terry Ryan
John Vargas
2831 Camino del Rio South, Suite 311
San Diego, California 92108

Tipo de Plan

Este Plan es es un plan de retiro de contribucion definida a una cuenta individual, aprobada bajo la Sección 401(a) y 401(k) del código de rentas internas (*Internal Revenue Code*).

La procedencia de las contribuciones

Los beneficios de su Plan provienen de cualquier contribución diferida que usted aporte, de las contribuciones del empleador, y/o contribuciones voluntarias aportadas después de reducir impuestos más cualquier rendimiento de su inversión menos pérdidas de inversión y adiciones por reinversiones o alguna otra cantidad por compensación diferida aprobada. Su empleador hara la transferencia de la cantidad diferida de su sueldo y/o las contribuciones del mismo empleador al Plan si bajo su acuerdo colectivo de negociaciones ha sido acordado que se hagan tales contribuciones.

Año fiscal del Plan

Las constancias financieras del Plan y las cuentas de los participantes se llevan basadas en el año fiscal que comienza el 1 de enero y finaliza el 31 de diciembre.

Remesa de contribuciones

Su estado de cuenta trimestral refleja todas las contribuciones recibidas, repartos y/o préstamos, ganancia de su inversión y/o pérdidas y gastos contraídos durante ese trimestre civil. Por ejemplo, las contribuciones diferidas por el empleado en diciembre, 2012 son recibidas por la Oficina Administrativa el 15 de enero, 2013, y estarán reflejadas en el primer estado de cuenta trimestral de 2013. Después de ser recibidas por la Oficina Administrativa, las contribuciones son enviadas a MassMutual y son procesadas tan pronto como es posible.

Procedimiento de reclamaciones y apelaciones

Los siguientes trámites aplicaran a todas las reclamaciones y apelaciones:

- a. Las reclamaciones y apelaciones que no son por incapacidad. Si un participante o beneficiario solicita beneficio y es declarado inelegible por los Fideicomisarios, o no recibe la cantidad completa de su beneficio a la cual cree tener derecho, o de alguna otra manera le afecta negativamente cualquier acción de los Fideicomisario, los Fideicomisario deben asesorar al Participante de lo siguiente: la razón específica por la determinación negativa sobre su beneficio; referencia a la estipulación específica del plan en la cual basaron la determinación negativa; cualquier información adicional necesaria para perfeccionar la reclamación; una descripción del procedimiento de apelaciones del Plan y el plazo; y, una declaración de los derechos del reclamante para presentar una demanda. Tal participante o beneficiario tendrá el derecho de pedir que los Fideicomisario lleven a cabo una revisión del asunto, siempre que se haya hecho una petición para revisar el asunto, por escrito, dentro de sesenta (60) días después de que se le haya notificado al participante o beneficiario de la negación. Los Fideicomisario entonces conducirán una revisión en la cual el participante o beneficiario tendrá derecho de presentar su posición y cualquier evidencia en apoyo del mismo. El participante o beneficiario puede ser representado durante cualquier revisión por un abogado o por cualquier otro representante que el elija. El Participante o beneficiario que desee apelar tiene el derecho de obtener copias de todos los documentos, constancias y cualquier otra información importante a la reclamación sin cobro alguno.

Los Fideicomisario tomarán una determinación sobre el beneficio apelado a más tardar en la fecha de la reunión trimestral de la Junta luego de que la oficina administrativa haya recibido la petición de apelación, salvo que la petición de apelación se haya sentado dentro de los treinta (30) días anteriores a la fecha de tal reunión. En tal caso, la determinación del beneficio de la apelación se tomará a más tardar en la fecha de la segunda reunión luego de que la oficina administrativa haya recibido la apelación. Si hay circunstancias especiales que requieran una prórroga para tomar una determinación sobre la apelación, se otorgará una determinación sobre el beneficio a más tardar en la tercera reunión luego de que la oficina administrativa haya recibido la petición de una revisión y los Fideicomisario le proporcionarán al reclamante un aviso por escrito de la prórroga, describiendo las circunstancias especiales y la fecha en la cual se tomará la determinación sobre el beneficio, antes del comienzo de la prórroga. Los Fideicomisario le notificarán al reclamante sobre la determinación del beneficio tan pronto como sea posible pero a más tardar 5 días de haberse tomado la determinación del beneficio.

- b. Apelaciones y reclamaciones por incapacidad

- (1) Aviso de determinación sobre la revisión inicial. El aviso de determinación debe proporcionarse al reclamante dentro de 45 días del recibo de la petición inicial en lugar de 90 días. Este período

puede ser prolongado por hasta 30 días si el administrador del plan determina que una prórroga es necesaria por razones fuera del control del Plan y a la vez notifica al reclamante antes de que se venza el período inicial de 45 días, de las circunstancias que requieren la prórroga y la fecha en la cual el plan espera presentar una decisión. Se permite una segunda prórroga de 30 días siempre que el aviso de extensión explique las normas en las cuales el derecho a beneficio es basado, los asuntos irresueltos que previenen una decisión sobre la solicitud, y la información adicional necesaria para resolver esos asuntos. Se le permitirá al reclamante tomar 45 días para proveer la información adicional.

El período de tiempo dentro del cual una determinación o revisión del beneficio debe hacerse empieza en cuanto se presento la petición, sin hacer caso de si la petición contiene toda la información necesaria. Además, durante el período de tiempo que se le dá al reclamante para dar la información adicional, el plazo para la determinación y revisión del beneficio es contado.

- (2) Información adicional que debe ser incluida en al aviso de una determinación negativa de beneficio (*Notice of Adverse Benefit Determination*). Además de los elementos contenidos en un aviso de determinación negativa de beneficio que implica una solicitud de beneficio de jubilación, un aviso que implique a una petición para beneficio por incapacidad debe contener la siguiente información adicional:

Si la determinación negativa de beneficio fue basada en una regla específica, directriz, protocolo, o algún otro criterio similar, el aviso de la determinación negativa de beneficio debe o incluir tal norma u orientación o declarar que tal norma u orientación sera proporcionada libre de todo costo al ser requerida.

Si la determinación negativa de beneficio es basada sobre un juicio médico, el aviso o proporcionará una explicación científica o clínica para la determinación (aplicando los términos del Plan a las circunstancias médicas del reclamante) o incluirá una declaración que la explicación será proporcionada libre de todo costo a petición.

- (3) Apelaciones de reclamaciones por incapacidad. A los reclamantes se les deberá dar de menos 180 días después del recibo del aviso de determinación negativa de beneficio para presentar una apelación (en lugar de los 60 días bajo el proceso normal de jubilación). La revisión de una petición de beneficio por incapacidad no proporcionará deferencia a la determinación negativa de beneficio inicial, y el fiduciario que conduzca la revisión no puede ser la persona que hizo la determinación inicial o subalterno del mismo. Además, si la revisión se basa en total o en parte en el juicio médico, el fiduciario consultará con un profesional médico que tiene la instrucción y la experiencia apropiadas en el campo pertinente de la medicina. Cualquier perito médico o vocacional cuyo consejo es obtenido sin hacer caso si se dependió de su consejo. Cualquier perito médico o vocacional cuyo consejo es obtenido, se haya dependido o no del mismo debe ser comunicado al reclamante.
- (4) Plazo del aviso de la decisión sobre la apelación. Al reclamante se le debe notificar de la determinación de la apelación por incapacidad dentro de un plazo razonable, a más tardar 45 días de haber recibido una apelación. Los Fideicomisario pueden obtener una extensión de 45 días si al reclamante se le proporciona un aviso y una explicación de la razón por el aplazamiento antes de que termine el período inicial de 45 días. El aviso de la decisión sobre una apelación deberá proporcionarse dentro de 5 días después de que se haya hecho la determinación del beneficio.

- (c) El contenido del aviso de la decisión sobre la apelación. El aviso debe contener:

- A. La razón específica por la negativa;
 - B. La referencia específica a la estipulación del Plan en que la determinación del beneficio se basa;
 - C. Una declaración indicando que el reclamante puede recibir, al pedirlo y sin ningún cobro, acceso razonable a copias de los documentos, constancias y cualquier otra información pertinente a la reclamación;
 - D. Si la determinación negativa de beneficio fué basada en una norma específica, directriz, protocolo, o algún otro criterio similar, el aviso de la determinación negativa de beneficio debe o incluir tal norma u orientación o declarar que tal norma u orientación sera proporcionada libre de todo costo a petición;
 - E. Si la determinación negativa de beneficio es basada sobre un juicio médico, el aviso o proporcionará una explicación científica o clínica para la determinación (aplicando los términos del Plan a las circunstancias médicas del reclamante) o incluirá una declaración que la explicación será proporcionada libre de todo costo a petición.
 - F. La declaración: “Usted y Su Plan pueden tener otras opciones alternativas voluntarias de la resolución de la disputa, tal como mediación. Una manera de averiguar lo que puede estar disponible es de comunicarse con la oficina del departamento de Trabajo de los Estados Unidos (*U.S. Department of Labor*) y su agencia reglamentaria Estatal de seguros (*State insurance regulatory agency*).
- (d) Apelar a arbitraje. Si el Participante ó el beneficiario no está satisfecho con la decisión escrita de los Fideicomisario, tiene el derecho de apelar el asunto a arbitraje de acuerdo al reglamento de arbitraje para el beneficio del empleado de la Asociación Americana de Arbitraje (*American Arbitration Association*), siempre que el empleado someta una petición para arbitraje a los Fideicomisario, por escrito, dentro de sesenta (60) días de haber recibido un decisión escrita. Las preguntas para el árbitro serán las siguientes: (a) si los Fideicomisario se equivocaron sobre algún asunto de la ley, (b) si actuaron arbitrariamente o caprichosamente en la ejecución de su criterio, o (c) si la conclusión de los hechos ha sido apoyada por evidencia considerable. Independientemente de cualquier estipulación de lo contrario, el Plan específicamente prohibirá arbitraje de grupo o clase. Además, bajo ningunas circunstancias tendrá un arbitro la autoridad para determinar si es permitido el arbitraje en grupo o clase bajo el Plan.

El gasto del arbitraje (excluyendo el honorario del abogado contraído por el participante o beneficiario) debe ser asumido por el Fideicomiso.

- (e) Apelación al fallo del árbitro. Si el participante o beneficiario no está satisfecho con el fallo del árbitro, tal participante tendrá el derecho de apelar el asunto al tribunal estatal o federal de acuerdo a la Sección 502 del Acto de la Seguridad de Ingresos de Jubilación de empleado de 1974 (*Employee Retirement Income Security Act of 1974*).

El proceso especificado en esta Sección será el proceso único y exclusivo disponible para usted o su beneficiario si no está satisfecho con la determinación de elegibilidad o indemnización de beneficio, o si de otra manera es afectado negativamente por cualquier acción de los Fideicomisarios.

Declaratoria de derechos ERISA

Como participante de Labor Unions 401(k) Plan, usted tiene ciertos derechos amparados por la Employee Retirement Income Security Act o ERISA (Ley sobre Seguridad del Ingreso del Jubilado), de 1974. ERISA establece que todos los participantes del plan tienen derecho a:

Recibir información sobre su plan y beneficios

- Sin cargo alguno, examine en la oficina de administración del plan y otros lugares (como las salas de la Unión) toda la documentación que rige el plan, incluidos contratos de seguros y acuerdos del contrato colectivo, así como copia del último informe anual (Form 5500 Series) archivado en el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos y disponible en la sala de acceso público de la Employee Benefits Security Administration (EBSA).
- Obtenga, a petición por escrito, del administrador del plan copias de los documentos que norman su funcionamiento y reciba, además, los contratos de seguros y los acuerdos del contrato colectivo, así como copias del último informe anual (*Form 5500 Series*), un resumen actualizado con la descripción del plan. El administrador podría hacer un cobro razonable por el costo de las copias.
- Reciba un resumen del informe financiero anual del plan. Por ley el administrador tiene que proporcionar a cada participante una copia de dicho resumen.
- Reciba una declaratoria diciéndole si usted tiene el derecho de recibir su pensión a la edad normal de jubilación, la cual es 65 bajo el Plan, y, si así lo es, cual será su beneficio a la edad normal de jubilación si usted deja de trabajar bajo el Plan ahora mismo. Esta petición debe hacerse por escrito y no es requerido darla más de una vez por año. El Plan debe proveer la declaración libre de cualquier cobro.

Acción cautelosa de parte de los Fideicomisario del Plan

Además de amparar derechos para los participantes en el plan, ERISA impone obligaciones a las personas responsables de la operación del plan de beneficios para el empleado. Estas personas, denominadas “Fideicomisarios” del plan, tienen la obligación de actuar con mucha prudencia, pensando en el mejor de los intereses para usted y otros afiliados al plan. Nadie, ni su empleador, ni la Unión, ni ninguna persona puede despedirlo ni discriminarlo para impedir que usted reciba un beneficio (una pensión, seguridad social) o ejerza sus derechos en el marco de ERISA.

Haga valer sus derechos

Si usted reclama un beneficio que ha sido denegado o ignorado, total o parcialmente, usted tiene derecho a saber por qué le fue denegado o ignorado y a recibir copias, sin costo alguno, de los documentos relacionados con la decisión, y apelar cualquier negativa. Todo dentro de ciertos tiempos programados.

En el marco de ERISA, hay pasos que usted puede tomar para hacer valer sus derechos. Por ejemplo, si usted solicita una copia de los documentos del plan o del último informe anual y no los recibe en un lapso de 30 días, puede presentar una demanda en un tribunal federal. En un caso como éste, el tribunal puede exigirle al administrador del plan que le proporcione a usted los materiales, además de un pago de \$110 dólares al día hasta que usted reciba los materiales, salvo que no hubiesen sido enviados por razones fuera del control del administrador. Si usted tiene un reclamo de un beneficio que le fue denegado o ignorado, total o parcialmente, usted puede presentar una demanda ante un tribunal estatal o federal. Además, si usted no está de acuerdo con la decisión o falta de la misma para efectos de órdenes cualificadas de relación doméstica u orden de manutención médica calificada de menores, usted puede presentar una demanda ante un tribunal federal. Si acaso los fideicomisarios incurrieron en malversación de los dineros del plan o si usted es víctima de discriminación por hacer valer sus derechos, usted puede solicitar asistencia del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, o bien presentar una demanda en un tribunal federal. El tribunal decidirá quien debe pagar los honorarios legales y del tribunal. Si usted gana el caso, el tribunal puede ordenar que la persona demandada pague dichos

honorarios legales y del tribunal. Si usted pierde el caso, el tribunal puede ordenarle que usted pague dichos honorarios legales y del tribunal; por ejemplo, si el tribunal decide que los reclamos que usted hace son frívolos.

Asistencia para sus preguntas

Si tiene cualquier pregunta relacionada con su plan, debe comunicarse con el administrador del mismo. Si tiene alguna pregunta en relación con esta declaración o en relación con sus derechos en el marco de la ERISA, o si necesita asistencia para obtener documentos del administrador del plan, debe comunicarse con la oficina más cercana de Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor, anotado en su directorio telefónico o Division of Technical Assistance and Inquiries, Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210. También podría obtener algunas publicaciones sobre sus derechos y obligaciones bajo ERISA, llamando a la línea telefónica de publicaciones de Employee Benefits Security Administration.

Finalización del plan y del seguro

En práctica los Fideicomisarios pueden poner término a este plan. Si es terminado, los activos del Fideicomiso serán distribuidos entre todos los participantes del Plan en proporción a los saldos de su cuenta a la fecha de distribución.

El beneficio proporcionado por este Plan no es asegurado por la garantía de pensión, (*Pension Benefit Guaranty Corporation*) porque la ley federal no requiere cobertura de seguro por terminación del plan para planes con cuentas individuales de contribución definida.

Información adicional

Este resumen de la descripción del Plan es requerido por ley federal. Por necesidad, muchas de las estipulaciones del plan han sido expuestas en forma de resumen. Para una descripción completa y detallada, el documento oficial del plan esta disponible para su propia inspección.

Todas las preguntas con respecto a participación, elegibilidad a beneficio, o la índole y cantidad del beneficio, o con respecto a cualquier asunto relacionado a la administración del plan debe ser referido a la oficina administrativa:

Allied Administrators
2831 Camino del Rio, Suite 311
San Diego, California 92108
(619) 297-8235

Todas las preguntas con respecto a su saldo u opciones de inversión deben ser dirigidas a MassMutual al:

MassMutual Retirement Services
P.O. Box 219062
Kansas City, MO 64121-9062
(800) 743-5274
www.retiresmart.com

El unico grupo autorizado por la Junta Directiva para contestar preguntas sobre el plan es el agente administrativo. Con esto, ningún empleador participante, asociación de empleadores, u organización de trabajadores, ni ningún empleado en particular, tiene autorización con respecto esto.

SUPLEMENTO 1 (ADDENDUM 1)

Las inversiones bajo este Plan

Bajo el Plan 401(k) de los sindicatos de trabajadores (*Labor Unions 401(k) Plan*), usted tiene la oportunidad de seleccionar las opciones de inversión descritas abajo para invertir de su cuenta una vez que usted se haya hecho Participante establecido (*vested*). Estas opciones de inversión son fondos mutuos manejados por varias firmas de inversión de alta calidad y seleccionadas para este Plan bajo directrices oficiales hechas por los Fideicomisarios. Usted puede invertir cualquier porcentaje de su cuenta establecida en una o más de las opciones de inversión. Si usted no selecciona una opción de inversión, o si su selección no cubre el 100% del balance de su cuenta o sus contribuciones, la porción que no haya sido dirigida será invertida en inversiones adecuadas a cada edad, llamadas *Retirement Goals Funds* en su fecha de nacimiento como la inversión alternativa aprobada [*Qualified Default Investment alternative (QDIA)*]. Las opciones de inversión son las siguientes:

<i>Option de inversión</i>	<i>Tipo de activo</i>
SAGIC Core Bond	Valor estable
MassMutual Select Pimco Total Return Fund	Bono de plazo intermedio
Templeton Global Bond fund	Bono internacional intermedio
T.Rowe Price Retirement Income Fund	QDIA/Lifecycle (nivel de riesgo es ajustado)
T.Rowe Price Retirement 2010 Fund	QDIA/Lifecycle (nivel de riesgo es ajustado)
T.Rowe Price Retirement 2020 Fund	QDIA/Lifecycle (nivel de riesgo es ajustado)
T.Rowe Price Retirement 2030 Fund	QDIA/Lifecycle (nivel de riesgo es ajustado)
T.Rowe Price Retirement 2040 Fund	QDIA/Lifecycle (nivel de riesgo es ajustado)
T.Rowe Price Retirement 2050 Fund	QDIA/Lifecycle (nivel de riesgo es ajustado)
Select Wellington Fundamental Value Fund	Valor de alta capitalización
MM S&P 500 Index Fund	Valor de alta capitalización
MFS Mid Cap Value Fund	Valor de mediana capitalización
Invesco Mid Cap Core Equity Fund	Valor de mediana capitalización
Select Mid Cap Growth Equity II Fund	Crecimiento de mediana capitalización
Invesco Small Cap Value Fund	Valor de pequeña capitalización
Invesco Select Companies Fund	Valor de pequeña capitalización
T.Rowe Price New Horizons Fund	Crecimiento de pequeña capitalización
American Funds Capital World Gr. & Inc.	Valor de alta globalización internacional
MFS International New Discovery Fund	Valor de pequeña/mediana globalización internacional
Cohen & Steers International Realty Fund	REIT
Alger Capital Appreciation Fund	Valor de gran capitalización