

CARPENTERS VACATION AND HOLIDAY TRUST FUND FOR NORTHERN CALIFORNIA



RESUMEN DE LA DESCRIPCIÓN DEL PLAN

Revisado el 1 de junio de 2017

CARPENTERS VACATION AND HOLIDAY TRUST FUND FOR NORTHERN CALIFORNIA



RESUMEN DE LA DESCRIPCIÓN DEL PLAN

**CARPENTERS VACATION AND HOLIDAY TRUST FUND
FOR NORTHERN CALIFORNIA**

265 Hegenberger Road, Suite 100, Oakland, CA 94621-1480
(888) 547-2054 o (510) 633-0333
www.carpenterfunds.com

JUNTA DE FIDEICOMISARIOS CONJUNTA

FIDEICOMISARIOS DEL EMPLEADOR

Clifford Kunkel
David Lee
Robert Nibbi
Larry Smith

FIDEICOMISARIOS DEL SINDICATO

Robert Alvarado
Jay Bradshaw
Eddy Luna
Ken Peacock

ASESOR JURÍDICO

Kraw Law Group, una corporación profesional
y
Weinberg, Roger & Rosenfeld, una corporación profesional

AUDITOR

Hemming Morse, LLP

GERENTE DE INVERSIONES

McMorgan & Company

OFICINAS ADMINISTRATIVAS

Carpenter Funds Administrative Office of Northern California, Inc.
Gene H. Price, Administrador

CARPENTERS VACATION AND HOLIDAY TRUST FUND FOR NORTHERN CALIFORNIA

Para todos los Participantes:

El Fondo Fiduciario de Carpenters Vacation and Holiday Trust Fund for Northern California proporciona:

- pago de vacaciones anuales y días feriados para los Participantes elegibles, y
- una opción de Pago de retiro anticipado de vacaciones para individuos calificados

Este folleto ha sido preparado para describir las normas del Plan de Vacaciones y Días Feriados e incorpora la información a través de la Enmienda N.º 4 al Acuerdo Fiduciario que establece el Carpenters Vacation and Holiday Trust Fund for Northern California. Esta explicación del Plan de vacaciones es una declaración breve y general de las disposiciones más importantes del Plan. Está diseñada para proporcionar una descripción concisa de sus derechos como Participante en el Plan y resume las características más importantes del Plan. El resumen no explica cada detalle del Plan. Nada en esta declaración pretende interpretar, ampliar o modificar, de ninguna manera, las disposiciones expresadas en el Plan. Todos los términos del Plan figuran en el Acuerdo Fiduciario de Vacaciones y Días Feriados. En caso de existir alguna diferencia entre el "Resumen de la descripción del Plan" y el "Acuerdo Fiduciario", prevalecerán los términos del Acuerdo Fiduciario. Si no está seguro sobre cómo una determinada disposición se aplica a su caso individual, debe ponerse en contacto con la Oficina del Fondo.

Solo el pleno de la Junta de Fideicomisarios está autorizado para interpretar el Plan de vacaciones descrito en este folleto. Solo la Junta de Fideicomisarios puede dar respuestas vinculantes y, solo si usted ha proporcionado, en el planteamiento escrito, la información completa y exacta sobre la situación. Ningún empleador ni sindicato, ni ningún representante de cualquier empleador o sindicato, están autorizados para interpretar el Plan en nombre de la Junta de Fideicomisarios, y tampoco pueden actuar como un agente de dicha Junta de Fideicomisarios.

Como una cortesía con usted, la Oficina del Fondo también puede responder, de manera informal, a las preguntas orales. Las respuestas e informaciones orales no son vinculantes para la Junta y no pueden utilizarse para cualquier controversia relacionada con sus beneficios.

Se sugiere que usted y su cónyuge o beneficiario designado se familiaricen con las normas del Plan, tal como se describen en este folleto. Si desea información más específica, está disponible para su revisión una copia del Acuerdo Fiduciario en la Oficina del Fondo y, previa solicitud por escrito, se enviará una copia del mismo.

Atentamente,

JUNTA DE FIDEICOMISARIOS

PALABRAS CON SIGNIFICADOS ESPECIALES

En las secciones siguientes, existen ciertas palabras y frases utilizadas con frecuencia y que debe comprender. Algunas de esas palabras y frases se definen a continuación.

Año laboral para los beneficios: cubre las horas trabajadas desde el 1.º de agosto al 31 de julio del año siguiente.

Acuerdo de negociación colectiva: significa el Acuerdo Maestro de los Carpinteros del Norte de California o cualquier otro acuerdo de negociación colectiva que requiera contribuciones al Carpenters Vacation and Holiday Trust Fund for Northern California.

Contribución: significa cualquier contribución hecha al Fondo por un Empleador individual en virtud de las disposiciones del Acuerdo de negociación colectiva o Acuerdo del suscriptor.

Empleo cubierto: significa empleo cubierto por este Plan para que las Contribuciones sean pagaderas al Plan en nombre de su trabajo para los Empleadores contribuyentes.

Participante: significa un empleado para quien se han realizado las Contribuciones de vacaciones, sin incluir las Contribuciones de las cuotas de trabajo.

Plan o Plan de Vacaciones y Días Feriados: significa este plan mantenido por el Fondo Fiduciario de Vacaciones y Días Feriados para Carpinteros.

Año del plan: significa el lapso comprendido entre el 1.º de septiembre y el 31 de agosto del año siguiente.

Acuerdo Fiduciario: significa el Acuerdo Fiduciario que establece Carpenters Vacation and Holiday Trust Fund for Northern California, incluida cualquier enmienda, prórroga o renovación de ese Acuerdo.

<p>El Acuerdo Fiduciario establece que los Empleadores individuales no estarán obligados a efectuar pagos o contribuciones a los costos de funcionamiento del Fondo o del Plan, a menos que se disponga en los Acuerdos de negociación colectiva, el Acuerdo de suscriptor y el Acuerdo Fiduciario.</p>

ÍNDICE

Puntos destacados	1
Año laboral de beneficios	1
Fecha de pago	4
Pagos de dividendos	5
Pagos de retiro anticipado de vacaciones.....	5
Cobro de cheques de beneficios.....	7
Reclamos por falta de pago de beneficios	8
Pagos en el caso de muerte	9
Pérdida de beneficios	10
Vacaciones y días feriados.....	11
Recuperación de los sobrepagos	11
Información requerida por la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (ERISA)	12
Declaración de Derechos de ERISA	22

PUNTOS DESTACADOS

El Plan de Vacaciones y Días Feriados se hizo efectivo como resultado de las negociaciones del contrato realizadas entre 1957 y 1959. El monto de las contribuciones por hora del empleador al Plan se fijó en el Acuerdo de negociación colectiva. Todas las contribuciones al Fondo Fiduciario de Vacaciones y Días Feriados provienen de los salarios de los Participantes y están sujetos a los impuestos y la retención sobre la nómina.

Las siguientes explicaciones de este Plan son solo términos generales, y todas las declaraciones están sujetas a los términos y condiciones detallados previstos en el Acuerdo Fiduciario que establece Carpenters Vacation and Holiday Trust Fund for Northern California, "el Fondo Fiduciario". Una copia del Acuerdo Fiduciario está a disposición de las partes interesadas a través de la "Oficina del Fondo".

Punto clave

El Plan de Vacaciones y Días Feriados es administrado por la Junta de Fideicomisarios, compuesta de cuatro Empleados y cuatro representantes del Empleador. Un Acuerdo Fiduciario establece las normas y reglamentos del Plan.

AÑO LABORAL PARA LOS BENEFICIOS DE VACACIONES Y DÍAS FERIADOS

El Año laboral para los beneficios cubre las horas trabajadas entre el 1.º de agosto y el 31 de julio del año siguiente.

Punto clave

Los beneficios de vacaciones y días feridos se pagan de manera electrónica, en o alrededor del 31 de enero de cada año. Para los Participantes que solicitan un cheque en papel, dicho cheque se imprime y se entrega en la dirección de correo en o alrededor del 31 de enero. Los cheques en papel suelen recibirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de su expedición, a principios de febrero.

FECHA DE PAGO DE LAS VACACIONES Y DÍAS FERIADOS

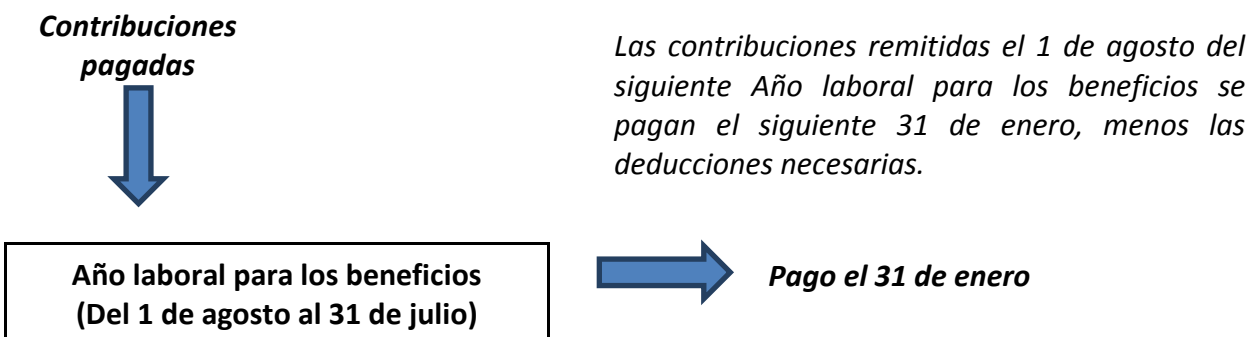
Los beneficios de vacaciones y días feriados se pagan de manera electrónica en o alrededor del 31 de enero de cada año. Para los Participantes que solicitan un cheque en papel, dicho cheque se imprime y se entrega en la dirección de correo en o alrededor del 31 de enero. Los cheques en papel suelen recibirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de su expedición, a principios de febrero. Todas las contribuciones recibidas por el Fondo Fiduciario antes del 31 de agosto a partir del final del Año laboral para los beneficios se pagarán a los participantes en, o alrededor del siguiente 31 de enero, menos las deducciones necesarias. Las excepciones a esta norma se presentan en la Página 2, bajo el encabezado de Pagos de retiro anticipado de vacaciones.

Para demostrar el Año laboral para los beneficios y la fecha de pago, consulte la Figura 1 a continuación.

Punto clave

Las contribuciones recibidas por el Fondo Fiduciario para los trabajos realizados entre el 1.º de agosto de cualquier año hasta el 31 de julio del año siguiente, se pagarán en el pago de vacaciones y feriados emitido en o alrededor del 31 de enero del año siguiente.

Figura 1: Las contribuciones pagadas durante el Año laboral para los beneficios se emiten el 31 de enero siguiente



Las contribuciones atrasadas recibidas después del 31 de agosto pero antes del 30 de noviembre, para las horas trabajadas antes del fin del Año laboral para los beneficios, se incluirán con el pago regular de Vacaciones y días feriados. Las

contribuciones recibidas después del 30 de noviembre para el anterior Año laboral para los beneficios, se incluirán en un cheque separado emitido dos meses después de que el pago sea liberado y acreditado por la Oficina del Fondo.

PAGOS DE DIVIDENDOS

La Junta de Fideicomisarios, a su discreción, puede o no, declarar un pago de dividendos emitido al mismo tiempo que el pago regular de vacaciones y días feriados en función del rendimiento de las inversiones del Fondo. No se realizan pagos de dividendos por Pagos de retiro anticipado de vacaciones.

PAGOS DE RETIRO ANTICIPADO DE VACACIONES

Aunque el Fondo de vacaciones está diseñado para un pago anual el 31 de enero, de vez en cuando, un Participante individual puede enfrentarse a un evento para el cual puede ser aprobada una fecha de pago alternativa. Tras la recepción por la Oficina del Fondo de una solicitud autorizada para el Retiro anticipado de vacaciones, las solicitudes individuales para un pago anticipado de los montos en la cuenta de un Participante sobre la base de un Retiro anticipado de vacaciones pueden ser consideradas bajo las siguientes condiciones:

- (1) La persona debe haber sido un Participante del Plan por lo menos 12 meses calendario; y
- (2) El individuo debe haber participado por lo menos en un pago regular de vacaciones, programado para el 31 de enero.

Punto clave

Las contribuciones del Empleador para Vacaciones y días feriados son gravadas en el momento en el cual el Empleador realiza los aportes. Estos montos se incluyen en sus cifras brutas de nómina reportadas por su(s) empleador(es) al Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés), y a las autoridades del Impuesto sobre la renta estatal y las retenciones necesarias y otras deducciones fiscales hechas en ese momento. Si recibe una distribución de ingresos suplementarios del Plan, tales montos también son tributables. Los gastos por el funcionamiento del Plan se pagan con cargo a los ingresos por inversiones, los montos que se consideran aportados al Plan bajo las normas de confiscación, otros ingresos y, si es necesario, las deducciones de las cuentas del Participante individual.

(3) Según la elección del Participante solicitante, el monto de cualquier pago anticipado consistirá en:

- A. La parte del saldo de la cuenta del participante solicitante a partir del último día del segundo mes anterior al desembolso efectivo de los fondos que está programado para ser incluido en el pago de vacaciones previsto para el próximo 31 de enero, o
- B. El saldo total en la cuenta del participante solicitante a partir del último día del segundo mes anterior al desembolso de fondos.

Punto clave

Para ser elegible para un Retiro anticipado de vacaciones, debe haber participado en un Plan durante al menos 12 meses calendario y haber participado en al menos un pago regular de vacaciones programado para el 31 de enero. Puede solicitar un Retiro anticipado de vacaciones tan a menudo como lo deseé. Sin embargo, se considerará una tarifa de procesamiento de \$150 por solicitud para el Año laboral para los beneficios.

Si el participante no elige la opción A o B, la opción A será la opción predeterminada. El dinero de las vacaciones asignado al próximo pago de vacaciones programado de manera regular debe ser pagado antes de que se pueda pagar cualquier acumulación futura.

- (4) No se pagarán intereses ni dividendos sobre cualquier Pago de retiro anticipado de vacaciones.
- (5) Los Pagos de retiro anticipado de vacaciones, serán emitidos de manera electrónica. Para los Participantes que solicitan un cheque, dicho cheque se imprime y se envía por correo tan pronto como sea posible administrativamente. Los cheques en papel suelen recibirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de su expedición.
- (6) Para reflejar el costo de administración del Programa de retiro anticipado de vacaciones, existe una tarifa de procesamiento de \$150 por solicitud, por Año laboral para los beneficios. El Año laboral para los beneficios cubre las horas trabajadas desde el 1.º de agosto hasta el 31 de julio del año siguiente. Si el dinero de las Vacaciones que solicita fue aportado en un solo Año laboral para los beneficios (de agosto a julio), se considerará una cuota única de \$150 por Retiro anticipado. Si el dinero de las Vacaciones solicitado

incluye las Contribuciones de múltiples Años laborales para los beneficios, se considerará una cuota de \$150 por Retiro anticipado, por cada Año laboral para los beneficios solicitado. Si solicita un Retiro anticipado como nuevo Jubilado del Fondo Fiduciario de Pensiones para Carpinteros del Norte de California, la cuota se eximirá una vez si su solicitud de Retiro anticipado se presenta dentro de los 30 días siguientes a la recepción de su primer pago de Pensión.

COBRO DE CHEQUES DE BENEFICIOS

Los pagos de vacaciones están diseñados para ser emitidos de manera electrónica, aunque algunos Participantes pueden solicitar un cheque en papel. Los cheques de beneficios de vacaciones y días feriados deben cobrarse, tan pronto como sea posible, después de realizado el pago, pero no más tarde de seis meses después de la fecha en la cual fue emitido el cheque.

Si un Participante no cobra un cheque de beneficios después de los cinco años siguientes a la fecha de emisión, se considerará que el monto ha contribuido al Fondo de vacaciones para ser utilizado con el propósito de proveer beneficios del Plan a otros Participantes y sus beneficiarios, después de que hayan fracasado todos los esfuerzos razonables para localizar al Participante y o los beneficiarios, tal como se describe a continuación. Estos propósitos incluyen sufragar el costo del mantenimiento del Plan de Vacaciones y Días Feriados, o la provisión de beneficios para los Participantes que de otro modo quedarían privados de beneficios debido al fracaso de un empleador para remitir las contribuciones al Fondo.

Sin embargo, si después de considerar que un beneficio del Participante había sido contribuido al Fondo, un Participante, o en caso de fallecimiento de un Participante, un beneficiario, puede establecer a satisfacción de la Junta de Fideicomisarios que existe un reclamo válido para beneficios de vacaciones no pagados y proporcionar cualquier documentación solicitada en apoyo de esa reclamación, los beneficios de vacaciones no pagados se pagarán al participante o beneficiario. El Fondo

Punto clave

Los beneficios de vacaciones y días feriados suelen pagarse de manera electrónica, aunque algunos Participantes eligen esperar un cheque emitido en papel. Es importante que mantenga informada a la Oficina del Fondo sobre cualquier cambio en su dirección.

Fiduciario pagará todos los beneficios de reemplazo, al valor nominal del beneficio de vacaciones original sin intereses, menos los gastos razonables.

Si el Fondo no puede ponerse en contacto con un Participante, siempre que el monto del beneficio no cobrado sea de \$150 o más, se harán esfuerzos razonables para localizar al Participante o beneficiario. Tales esfuerzos incluirán notificaciones de pagos de beneficios no cobrados, comunicaciones con el Sindicato local aplicable, un Empleador más reciente del Participante, y la contratación de un servicio de localización que tenga acceso a una variedad de fuentes para obtener una dirección actual. En reconocimiento del costo de tales esfuerzos para localizar a los Participantes y beneficiarios, el Plan considerará un cargo de gastos razonable, a una cuenta individual por la búsqueda de los Participantes y beneficiarios no localizados.

RECLAMOS POR BENEFICIOS DE VACACIONES Y DÍAS FERIADOS NO PAGADOS

En virtud de la ley estatal, cada Empleador debe proporcionar un talón de cheque o estados de cuenta de ingresos y deducciones a cada Empleado para cada período de nómina. Es muy importante que los Participantes conserven estos talones de cheque o estados de cuenta como base para la comprobación de la exactitud de los beneficios de vacaciones y días feriados.

Los beneficios de vacaciones y días feriados se pagarán solo en la medida en la cual las contribuciones han sido recibidas por el Fondo Fiduciario. Si el monto del pago de beneficios de vacaciones y días feriados no está de acuerdo con la cantidad de beneficios a los cuales un Participante cree tener derecho, debe estar preparado para demostrar ante la Oficina del Fondo, dónde radica la discrepancia, junto con las copias de los registros de trabajo. A fin de presentar un reclamo por horas insuficientemente informadas, un Participante deberá proporcionar la prueba de que las horas reportadas a la Oficina del Fondo son inferiores a las horas que trabajó

Punto clave

Solo recibirá los montos efectivamente pagados por su Empleador para el Fondo Fiduciario y acreditados en su cuenta de Vacaciones y días feriados, excepto en la medida en que los pagos sean sustituidos en virtud del Acuerdo de negociación colectiva aplicable, esta Descripción Resumida del Plan (SPD, por sus siglas en inglés) o el Acuerdo Fiduciario que establece el Fondo Fiduciario.

en el empleo cubierto para el cual se requerían contribuciones de Vacaciones Los Participantes deben conservar los talones de los cheques de nómina, los cuales serán requeridos para investigar un reclamo de horas insuficientemente informadas. La evidencia de los talones de cheques debe incluir los nombres de los Empleadores para quien el Participante trabajó, las fechas de trabajo y los montos deducidos para el Fondo Fiduciario de Vacaciones y Días Feriados. Las solicitudes por escrito para su revisión deben recibirse en el plazo de un año a partir de la fecha de recepción de su Declaración trimestral combinada.

Si no se presenta una solicitud de revisión dentro del plazo de un año a partir de la fecha de la primera Declaración trimestral, siguiente al mes en el cual las horas debieron ser reportadas al Fondo Fiduciario de Vacaciones por parte del Empleador, la Oficina del Fondo presumirá que el monto de los beneficios de vacaciones y días feriado reflejados en la declaración es correcto.

Punto clave

Es importante que conserve sus talones de cheques o el estado de cuenta de ingresos proporcionados por sus Empleadores para cada Año laboral para los beneficios de vacaciones y días feriado. Estos registros proporcionan la mejor prueba de cuánto fue deducido por el Empleador y debería haber contribuido para los beneficios de vacaciones y días feriado.

La Oficina del Fondo emite una Declaración trimestral combinada que es una contabilidad detallada de las horas reportadas por cada Empleador por las cuales se han hecho contribuciones al Plan. **VERIFICACIÓN DE LAS HORAS.** Si existe una discrepancia, de inmediato, debe presentar ante la Oficina del Fondo una solicitud por escrito para su revisión.

PAGOS EN EL CASO DE MUERTE

Cada Participante con derecho a beneficios en virtud del Plan debe presentar una designación de beneficiarios ante la Oficina del Fondo donde conste el nombre de la persona designada como beneficiario que será la persona a quien se le paguen los beneficios en caso de fallecimiento del Participante.

Si un Participante muere antes de la distribución de los beneficios, el beneficiario puede solicitar los beneficios.

Si el Participante no ha designado un beneficiario o si el beneficiario designado ha fallecido o no puede ser localizado, los beneficios se pagarán a la persona o personas con derecho a los beneficios previstos en virtud de la ley.

Debe presentarse ante la Oficina del Fondo, en el menor tiempo posible, una solicitud de beneficios debido a la muerte de un Participante junto con una copia certificada del certificado de defunción. La Oficina del Fondo puede ayudar al beneficiario en esta presentación.

PÉRDIDA DE BENEFICIOS

Si el monto en la cuenta de vacaciones y días feriados de un Participante no se distribuye dentro de cinco años, debido a la falta de una dirección correcta, la inscripción, o por cualquier otra razón, dentro de un período de cinco años, y después de que han fallado todos los esfuerzos razonables para localizar al Participante, como se describe a continuación, se considerará que el monto ha contribuido al Fondo de vacaciones para ser utilizado con el propósito de proveer beneficios del Plan a otros Participantes y sus beneficiarios. Estos propósitos incluyen sufragar el costo del mantenimiento del Plan de Vacaciones y Días Feriados, o la provisión de beneficios para los Participantes que de otro modo quedarían privados de beneficios debido al fracaso de un empleador para remitir las contribuciones al Fondo.

Sin embargo, si después de que el beneficio se considera que ha contribuido al Fondo, un Participante o en caso de fallecimiento del Participante, un beneficiario, puede establecer, a satisfacción de la Junta de fideicomisarios que existe una reclamación válida por beneficios de vacaciones no pagados y proporciona toda la documentación solicitada en apoyo de esa reclamación, los beneficios de vacaciones no pagados se pagarán al Participante o beneficiario. El Fondo Fiduciario pagará todos los beneficios de reemplazo, al valor nominal del beneficio de vacaciones original sin intereses, menos los gastos razonables.

Punto clave

Al morir, los beneficios de vacaciones y días feriados de un Participante serán pagaderos, a solicitud del beneficiario nombrado por el Participante, al beneficiario, o si no hay ningún beneficiario nombrado o sobreviviente, a la persona o personas que tengan derecho a ello por ley.

Si el Fondo no puede ponerse en contacto con un Participante o beneficiario, siempre que el saldo de la cuenta no pagado sea de \$150 o más, se harán esfuerzos razonables para intentar la búsqueda del Participante o beneficiario no localizado. Tales esfuerzos incluirán notificaciones de pagos de beneficios no cobrados, comunicaciones con el Sindicato local aplicable, un Empleador más reciente del Participante, y la contratación de un servicio de localización que tenga acceso a una variedad de fuentes para obtener una dirección actual. En reconocimiento del costo de tales esfuerzos para localizar a los Participantes y beneficiarios, el Plan evaluará un cargo de gastos razonable a una cuenta individual por los servicios de localización.

VACACIONES Y DÍAS FERIADOS

Es la intención y el propósito de este Plan que el dinero en cada cuenta de vacaciones y días feriados del Participante sea recibido personalmente por el Participante (o en caso de fallecimiento, por el beneficiario) y debe ser utilizado por el Participante para permitir que el Participante tome una vacación de buena fe o días feriados del trabajo, y para ningún otro propósito. La cuenta no puede ser cedida ni alienada de otra manera. En virtud de la ley aplicable, sin embargo, la cuenta puede ser embargada por un acreedor del Participante luego de que la Oficina del Fondo reciba los formularios de embargo de salario apropiados.

RECUPERACIÓN DE LOS SOBREPAGOS

La Junta de Fideicomisarios está obligada a recuperar los pagos en exceso o los pagos realizados incorrectamente a los Participantes o beneficiarios o a cualquier otra parte. Al hacerlo, tiene la facultad de usar los medios legales disponibles, incluida la compensación de los pagos de beneficios futuros del Plan.

**INFORMACIÓN REQUERIDA POR LA
LEY DE SEGURIDAD DE LOS INGRESOS DE JUBILACIÓN DE LOS
EMPLEADOS DE 1974, Y SUS ENMIENDAS
(ERISA)**

1. TIPO DE PLAN:

El Plan es un Plan de beneficios de bienestar para los empleados que proporciona beneficios de vacaciones y días feriados a los Participantes sobre una base anual.

2. NOMBRE Y ADMINISTRACIÓN DEL PLAN

El plan es administrado y mantenido por la Junta de Fideicomisarios conjunta. El Administrador del Plan y la Oficina Administrativa del Plan están ubicados en:

Junta de Fideicomisarios
Carpenters Vacation and Holiday Trust Fund for Northern California
265 Hegenberger Road, Suite 100
Oakland, California 94621-1480
(888) 547-2054 o (510) 633-0333

3. NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN DEL PLAN DEL SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

El Número de Identificación del Empleador (EIN, por sus siglas en inglés) emitido por la Junta de Fideicomisarios por el Servicio de Impuestos Internos es 94-6276537. El número del Plan es 501.

4. EL NOMBRE Y LA DIRECCIÓN DE LA PERSONA DESIGNADA COMO AGENTE PARA RECIBIR NOTIFICACIONES ES:

El nombre y la dirección de la persona designada como agente para recibir notificaciones es:

Gene H. Price
c/o Carpenters Vacation and Holiday Trust Fund for Northern California
265 Hegenberger Road, Suite 100
Oakland, California 94621-1480

(888) 547-2054 o (510) 633-0333

El envío de notificaciones también se puede hacer a un Fideicomisario del Plan o al Administrador del Plan.

5. EL PLAN SE MANTIENE EN VIRTUD DE DIVERSOS ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las copias del Acuerdo de negociación colectiva, así como los siguientes documentos, pueden ser examinados en la Oficina del Fondo durante el horario comercial regular. El horario comercial regular es de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes. Los documentos disponibles para la inspección son los siguientes:

- a. Acuerdo Fiduciario.
- b. Acuerdo de negociación colectiva
- c. Formulario del Informe Anual 5500 presentado ante el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.
- d. Lista completa de los empleadores y organizaciones de empleados que patrocinan el Plan.

También puede obtener copias de los documentos por escrito al pagar el costo razonable para las copias. Puede averiguar cuál será el cargo antes de solicitar las copias. Si lo prefiere, puede hacer los arreglos para examinar los informes durante las horas de trabajo en su Oficina del Sindicato o en el establecimiento de su Empleador (si por lo menos cincuenta Participantes del plan informan allí actualmente cada día). Para hacer esos arreglos, escriba al Gerente del Fondo en la Oficina del Fondo. Un resumen del Informe Anual que proporciona la información financiera sobre el funcionamiento del Fondo se entrega anualmente a todos los Participantes de forma gratuita.

6. NOMBRES Y DIRECCIONES DE LA JUNTA DE FIDEICOMISARIOS

FIDEICOMISARIOS DEL EMPLEADOR

CLIFFORD KUNKEL
Turner Construction Company
300 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 510
Oakland, California 94612

DAVID LEE
Hathaway Dinwiddie
Construction Company
275 Battery Street, Suite 300
San Francisco, California 94111

ROBERT NIBBI
Nibbi Brothers General Contractors
1000 Brannan Street, Suite 102
San Francisco, California 94103

LARRY SMITH
James E. Roberts-Obayashi Corp.
20 Oak Court
Danville, California 94526

FIDEICOMISARIOS DEL SINDICATO

ROBERT ALVARADO
Consejo Regional
de los Carpinteros del Norte de
California
265 Hegenberger Road, Suite 200
Oakland, California 94621-1480

JAY BRADSHAW
Consejo Regional
de los Carpinteros del Norte de
California
265 Hegenberger Road, Suite 200
Oakland, California 94621-1480

EDDY LUNA
Sindicato Local de Carpinteros No. 713
1050 Mattox Road
Hayward, California 94541

KEN PEACOCK
Sindicato Local de Carpinteros No. 217
1153 Chess Drive, Suite 100
Foster City, California 94404

7. REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD DEL PLAN PARA LA PARTICIPACIÓN Y LOS BENEFICIOS

Los pagos al Fondo por un Empleador individual en nombre de un Empleado determinan la elegibilidad para la participación y los beneficios.

8. DECLARACIONES TRIMESTRALES DE ACUMULACIONES DE VACACIONES Y DÍAS FERIADOS

La Oficina del Fondo proporciona una declaración trimestral de las acumulaciones de Vacaciones y días feriados, que indica si un determinado Empleador está contribuyendo a este plan en nombre de los Participantes que trabajan en virtud del Acuerdo de negociación colectiva. La dirección del empleador está disponible en la Oficina del Fondo.

9. PROCEDIMIENTOS A SEGUIR EN LA PRESENTACIÓN DE RECLAMOS PARA LOS BENEFICIOS EN VIRTUD DEL PLAN

Los procedimientos que deben seguirse en la presentación de reclamaciones para los beneficios en virtud del Plan se pueden encontrar en la página 12, sección número 11.

10. DESCRIPCIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE PUEDEN RESULTAR EN LA DESCALIFICACIÓN, INELEGIBILIDAD, DENEGACIÓN O PÉRDIDA DE BENEFICIOS

Los beneficios serán pagados a cada Participante solamente en la medida en que las aportaciones hayan sido recibidas por el Fondo. Cada Participante debe obtener los beneficios dentro de los cinco años posteriores al 31 de enero, cuando los beneficios se distribuyen por primera vez.

Se presume que el pago de las vacaciones y los días feriados son exactos a menos que el destinatario niegue la exactitud de una declaración trimestral en el plazo de un año a partir de la fecha de recepción de dicha declaración.

Si la cantidad en una cuenta de Vacaciones y días feriados no es retirada por un Participante en un plazo de cinco años después del 31 de enero, cuando los beneficios se distribuyen por primera vez, o si el Participante no cobra su cheque por dicho monto durante ese período, se considerará que el Participante ha elegido proporcionar tal cantidad al costo de mantener el Plan vigente, y cualquier cheque emitido al Participante para las vacaciones aplicables en ese caso quedará anulado y sin efecto. Todas esas cantidades se transfieren rápidamente a la cuenta administrativa del Plan.

Sin embargo, si después de que el beneficio del Participante haya sido considerado como contribuido al Fondo, si ese individuo puede establecer a satisfacción de la Junta de Fideicomisarios que el Participante tiene una reclamación válida por beneficios de vacaciones no pagadas, en apoyo de esa reclamación, los beneficios de vacaciones no pagados serán pagados al Participante. El Fondo Fiduciario pagará todos los beneficios de sustitución al valor nominal del beneficio de vacaciones original sin intereses.

11. PROCEDIMIENTOS DE APELACIÓN

Los recursos están disponibles en el marco del Plan para las reclamaciones que son denegadas en parte o en su totalidad, incluyendo las disposiciones requeridas por la Sección 503 de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados como sigue:

- a. Ningún empleado, beneficiario u otra persona tendrá derecho alguno o reclamará beneficios en virtud del Plan, excepto los especificados en el Plan. Cualquier reclamación o derecho reclamado en virtud del Plan o contra del Fondo, independientemente de la base reclamada durante la reclamación e independientemente de cuándo ocurrió el acto u omisión en que se basa la reclamación, será resuelto por la Junta de Fideicomisarios del Fondo en virtud y de conformidad con el Plan, y su decisión con respecto a la reclamación o derecho será definitiva y vinculante para todas las partes afectadas por la decisión, sujeto solo a dicha revisión judicial como pueda estar en armonía con la ley federal del trabajo. No se podrá iniciar ninguna acción para los beneficios en virtud del Plan, o para hacer cumplir cualquier derecho o reclamación en virtud del Plan o contra el Fondo hasta después de que la reclamación de los beneficios u otra reclamación haya sido presentada ante la Junta y esta haya emitido su decisión. Posteriormente, la única acción que se puede presentar es la de hacer cumplir la decisión de la Junta o de aclarar los derechos del reclamante en virtud de esa decisión.
- b. El pago de los beneficios se efectuará de conformidad con los términos y condiciones del Plan. Si cualquier empleado, beneficiario u otra persona considera que los beneficios no han sido pagados de

acuerdo con el Plan, o tiene cualquier otra reclamación contra el Fondo, ese reclamante notificará a la Oficina del fondo por escrito de dicha reclamación y los motivos de la misma, en el plazo de 60 días a partir de la fecha en que el reclamante alega que la reclamación debió haber sido pagada.

- c. Cualquier persona cuya solicitud o reclamación de beneficios contra el Fondo haya sido denegada, en su totalidad o en parte, será notificada por escrito de dicha denegación en el plazo de 90 días después de la fecha de recepción de dicha solicitud o reclamación. En circunstancias especiales puede ser necesaria una prórroga de tiempo que no exceda de 90 días. Si es así, el aviso de tal extensión, indicando qué circunstancias especiales y la fecha en la cual se espera una decisión final, deberá proporcionarse al solicitante antes de que expire el período inicial de 90 días. La notificación de la denegación será establecida de una manera que el reclamante entienda: (1) la razón o razones específicas para la denegación; (2) referencia específica a las disposiciones pertinentes del Plan en las que se basa la denegación; (3) una descripción de cualquier información significativa o adicional necesaria para que el reclamante perfeccione la reclamación y una explicación de por qué la información significativa o adicional es necesaria; y (4) la información adecuada en cuanto a las medidas que deben adoptarse en caso de que el reclamante desea presentar la reclamación para su revisión.

- d. Cualquier reclamante puede solicitar a la Junta que revise la denegación. Una petición de revisión deberá presentarse por escrito, deberá indicar de forma clara y concisa el motivo o los motivos de impugnación de la denegación, deberá ir acompañada de cualquier material documental pertinente que no haya sido ya proporcionado al Fondo, y será presentada por el peticionario o su representante debidamente autorizado, ante el Secretario de la Junta dentro de los 60 días después de que el peticionario recibió la notificación de la denegación. Se le permitirá al peticionario o al representante debidamente autorizado del peticionario revisar los documentos pertinentes y presentar los temas y comentarios por escrito.

- e. Si se demuestra una causa justificada, la Junta autorizará la petición para que sea modificada o complementada y concederá una audiencia sobre la petición ante un panel de audiencia compuesto de, al menos, un Fideicomisario del Empleador y un Fideicomisario del Empleado para recibir y escuchar cualquier evidencia o argumento que no pueda ser presentado satisfactoriamente por correspondencia. El incumplimiento de presentar una petición de revisión dentro de dicho período de 60 días, o el no comparecer y participar en tal audiencia, constituirá una renuncia al derecho del reclamante a revisar la denegación, siempre que la Junta pueda eximir al reclamante de cualquier renuncia por una causa justificada, si la solicitud para tal recurso se realiza dentro del año siguiente a la fecha que aparece en el aviso de denegación.

- f. Una determinación del beneficio sobre la revisión será realizada por los Fideicomisarios o por un comité designado por ellos a más tardar en la fecha de la reunión trimestral de los Fideicomisarios o del Comité que sigue inmediatamente después de recibir la solicitud de revisión del Plan, a menos que se presente la solicitud de revisión dentro de los treinta (30) días anteriores a la fecha de dicha reunión. En tal caso, la determinación de los beneficios se realizará a más tardar en la fecha de la segunda reunión luego de que la Oficina del Fondo reciba la solicitud de revisión. Si circunstancias especiales requieren una nueva prórroga del plazo para su procesamiento, la determinación de beneficios se hará a más tardar a la tercera reunión después de que la Oficina del Fondo reciba la solicitud de revisión y la Junta de Fideicomisarios proporcionará al peticionario una notificación por escrito de la extensión, describiendo las circunstancias especiales y la fecha a partir de la cual se hará la determinación del beneficio, antes del comienzo de la extensión. La Junta de Fideicomisarios notificará al peticionario de la determinación de beneficios tan pronto como sea posible, pero no más tarde de cinco (5) días después de que se haga la determinación del beneficio. El peticionario deberá ser informado por escrito de la decisión de la Junta. La decisión deberá incluir las razones específicas para la decisión, escritas de una manera que pueda ser entendida por el peticionario, y referencias específicas a las disposiciones pertinentes del Plan en las que se base la decisión. También incluirá una declaración de que el peticionario tiene

derecho a recibir, a petición y de forma gratuita, acceso razonable y copias de todos los documentos, registros y demás información relevante al reclamo de beneficios.

- g. La decisión de la Junta con respecto a una petición de revisión, o la denegación de una solicitud o reclamación sobre la cual se ha renunciado el derecho de revisión, o la decisión de la Junta con respecto a una petición de revisión será definitiva y vinculante para todas las partes, incluido el solicitante, reclamante o peticionario y cualquier persona que reclame en virtud del solicitante, reclamante o peticionario, sujeto solamente a cualquier acción civil que el solicitante pueda presentar en virtud de la sección 502(a) de ERISA. Tras la emisión de una decisión por escrito de la Junta de Fideicomisarios sobre una apelación, no habrá más derecho de apelar ante la Junta de Fideicomisarios ni derecho al arbitraje. Ninguna acción legal podrá ser iniciada o mantenida contra el Fondo de Vacaciones y/o la Junta de Fideicomisarios en más de dos (2) años después de que se haya denegado una reclamación. Las disposiciones de este procedimiento se aplicarán e incluirán todas y cada una de las reclamaciones de los beneficios del Fondo, y cualquier reclamación o derecho reclamado en virtud del Plan o contra el Fondo, independientemente de la base reclamada para la reclamación, independientemente de cuándo se haya producido el acto u omisión en el que se basa la reclamación, e independientemente de si el reclamante es un "participante" o "beneficiario" del Plan en el sentido de los términos definidos en ERISA.

Al participar en el Plan, en la medida máxima permitida por la ley, ya sea en el tribunal, los Participantes renuncian a cualquier derecho de iniciar, ser parte en cualquier forma, o ser un miembro de clase real o putativo de cualquier clase, acción colectiva o representativa que surja de o en relación con cualquier disputa, reclamación o controversia, y los Participantes acuerdan que cualquier disputa, reclamación o controversia solo puede ser iniciada o mantenida y decidida sobre una base individual.

12. RESUMEN DE LAS DISPOSICIONES DEL PLAN QUE RIGEN LA ENMIENDA O ELIMINACIÓN DE BENEFICIOS Y TERMINACIÓN DEL PLAN

- a. Las disposiciones del Acuerdo Fiduciario pueden ser enmendadas o modificadas en cualquier momento por acuerdo mutuo de los Empleadores y del Sindicato sujeto a los términos del Acuerdo Fiduciario, el Acuerdo de negociación colectiva y cualquier ley o regulación aplicable.
- b. El Acuerdo Fiduciario y el Fideicomiso podrán ser rescindidos por los Empleadores y el Sindicato, de conformidad y sujeto a las disposiciones del Acuerdo Fiduciario. Al finalizar el Fideicomiso, cualquier dinero restante en el Fondo después del pago de todos los gastos y obligaciones del Fideicomiso será pagado o utilizado para la continuación de uno o más beneficios de acuerdo con las disposiciones del Plan hasta que el Fondo se haya agotado.
- c. En ningún caso, cualquier enmienda o modificación del Acuerdo Fiduciario, o la terminación del Acuerdo Fiduciario, dará como resultado que cualquier parte del Fondo vuelva a ser o sea recuperable por cualquiera de los Empleadores, cualquier Asociación firmante, cualquier Empleador individual, el Sindicato, cualquier Sindicato local o el Consejo Distrital, o el resultado de la desviación de cualquier porción del Fondo para cualquier otro propósito que no sea el beneficio exclusivo de los Empleados, o sus Beneficiarios en virtud del Plan y el pago de los gastos administrativos del Fondo y del Plan.

13. FECHA DEL FINAL DEL AÑO FISCAL DEL PLAN

El final del año fiscal del Plan es el 31 de agosto.

14. PERIODO DE MANTENIMIENTO DE REGISTROS

El período de mantenimiento de registros es hasta el final del año del Plan.

15. FUENTE DE LAS CONTRIBUCIONES

Todas las contribuciones al Fondo son realizadas por los Empleadores en conformidad con el Acuerdo de negociación colectiva en vigor.

16. ACTIVOS DEL FONDO

Los activos y las reservas del Fondo están invertidas y administradas por el Gerente de inversiones del Fondo Fiduciario.

Dependiendo de las condiciones del mercado, la Junta de Fideicomisarios puede invertir los activos y reservas en diferentes instituciones financieras.

DECLARACIÓN DE DERECHOS EN VIRTUD DE LA LEY DE SEGURIDAD DE LOS INGRESOS DE JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE 1974, Y SUS ENMIENDAS (ERISA)

Como un Participante en el Fondo Fiduciario de Vacaciones y Días Feriados para Carpinteros para el Plan del Norte de California, tiene derecho a ciertas protecciones y derechos en virtud de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974, y sus enmiendas, (ERISA, por sus siglas en inglés). ERISA dispone que todos los Participantes del Plan tendrán derecho a:

1. Recibir información sobre su plan y beneficios

Examinar, sin ningún cargo, en la oficina del Administrador del plan y en otros lugares específicos, tales como los sitios de trabajo y los salones del Sindicato, todos los documentos que rigen el Plan, incluidos los contratos de seguro y los acuerdos de negociación colectiva, y una copia del último informe anual (Formulario de Serie 5500) presentado por el Plan ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., los cuales están disponibles en la Sala de Divulgación Pública de la Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados.

Obtener, previa solicitud por escrito dirigida al administrador del plan, copias de los documentos que rigen el Plan, incluidos los contratos de seguro y acuerdos de negociación colectiva, y las copias del último informe anual (Formulario de Serie 5500) y un Resumen actualizado de la Descripción del Plan. El Administrador puede aplicar un cargo razonable por las copias.

Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. Por ley, el Administrador del Plan debe proporcionar a cada Participante una copia de este resumen del informe anual.

2. Acciones prudentes por los Fideicomisarios del Plan

Adicionalmente a la creación de derechos para los Participantes del plan, ERISA impone obligaciones a las personas que son responsables de la operación del Plan de beneficios para empleados. Las personas que operan su Plan, denominados “Fideicomisarios” del Plan, tienen la obligación de

realizarlo de manera prudente y por el bien de usted y otros Participantes y beneficiarios del plan. Nadie, incluido su Empleador, su Sindicato o cualquier otra persona, puede despedirlo o discriminarlo en alguna manera para evitar que usted obtenga sus beneficios de bienestar o ejerza sus derechos en virtud de ERISA.

3. Haga cumplir sus derechos

Si se niega o ignora su reclamación para recibir un beneficio de bienestar, en su totalidad o en parte, usted tiene derecho a saber el motivo por el cual ocurrió, a obtener una copia de los documentos relacionados con la decisión de manera gratuita, y apelar cualquier rechazo, todo dentro de ciertos plazos. Usted tiene el derecho a que le revisen el Plan y reconsideren su reclamación. En virtud de ERISA hay pasos que se pueden tomar para aplicar los derechos anteriores. De hecho, si solicita ciertos materiales que debe suministrar el Plan y no los recibe en un plazo de 30 días, usted puede presentar una demanda ante un Tribunal Federal. En dicho caso, el tribunal puede exigirle al Administrador del Plan que proporcione los materiales y que le pague hasta \$110 al día hasta que usted reciba los materiales, salvo que éstos no hayan sido enviados debido a razones que vayan más allá del control del Administrador. Si usted presenta una reclamación para los beneficios que es negada o ignorada, en su totalidad o en parte, puede presentar una demanda ante un tribunal estatal o federal. En caso de que ocurra que los fideicomisarios del Plan den un mal uso al dinero del Plan, o si usted es discriminado por ejercer sus derechos, puede buscar asistencia del Departamento de Trabajo de EE. UU. o puede presentar una demanda ante un Tribunal Federal. El Tribunal decidirá quién debe pagar los costos judiciales y los honorarios legales. Si gana el caso, el Tribunal puede ordenarle a la persona a quien usted ha demandado que pague estos costos y honorarios. Si usted pierde, el Tribunal puede ordenarle a usted que pague los costos y honorarios, por ejemplo, si determina que su demanda carece de bases.

4. Asistencia con sus preguntas

Si tiene alguna pregunta sobre su Plan, debe ponerse en contacto con el Administrador del Plan. Si tiene alguna pregunta sobre esta declaración o sobre sus derechos en virtud de la ERISA, o si necesita asistencia para obtener los documentos del Administrador del Plan, debe contactar a la

oficina más cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados, del Departamento de Trabajo de EE. UU., indicada en su directorio telefónico, o la División de Asistencia Técnica y Solicitudes, de la Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados, del Departamento de Trabajo de EE. UU., ubicada en 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210. También puede obtener determinadas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de ERISA al llamar a la línea directa de publicaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados.