



Planes Voluntarios de Jubilación

Guía del Empleado

La Universidad de Colorado desea asegurarse de que todos los empleados alcancen sus metas de jubilación. Es por eso que CU contribuye a los planes obligatorios de jubilación de los [empleados elegibles](#).

Además, la universidad ofrece a la facultad y miembros del personal planes voluntarios de jubilación para reforzar sus ahorros para la jubilación.

Esta guía lo ayudará a navegar las opciones de los planes voluntarios. También tiene acceso a asesoramiento financiero, sin costo, con los [planificadores financieros de TIAA](#).

El riesgo y recompensas de inversión son asumidas por cada empleado/jubilado, y no por CU o PERA.

Tipos de Planes

Los empleados de CU tienen la oportunidad de participar en tres diferentes planes voluntarios de jubilación. Ya sea que esté listo para comenzar a ahorrar una pequeña cantidad o esté buscando maximizar sus oportunidades de ahorro e inversión, estos planes son flexibles y fáciles de navegar.

Planes Voluntarios de Jubilación	Tipo de Plan	Administrador del Plan/Patrocinador
Universidad de Colorado 403(b)	Contribución definida con dos opciones de contribución: 1. Contribuciones pre-impuestos 2. Contribuciones ROTH (después de impuestos)	TIAA
PERA 401(k) and 457	Defined contribution with pretax contributions	Empower

Plan Voluntario de Jubilación 403(b) de la Universidad de Colorado:

El Plan de CU 403(b) tiene dos formas de contribuir.

1. **Opción pre-impuestos:** Sus contribuciones se deducen de su sueldo antes de que se grave, lo que reduce su ingreso imponible. Usted pagará impuestos cuando haga retiros de dinero.
2. **Opción ROTH:** Esta opción le permite contribuir con dólares después de impuestos, lo que le brinda un crecimiento libre de impuestos y distribuciones también libres de impuestos.

[CU 403\(b\) Plan Summary](#) (Resumen del Plan 403(b) de CU)

[Retirement Plans FAQs on designated Roth Accounts – IRS](#) (Preguntas frecuentes sobre las cuentas)

[University of Colorado 403\(b\) Voluntary Plan](#) (Plan Voluntario 403(b) de la Universidad de Colorado)

Planes Voluntarios de Jubilación 401(k) y PERA 457 de PERA:

Los planes voluntarios de jubilación PERA 401(k) y PERA 457 son planes de contribución definida, que permiten contribuciones pre-impuestos lo que reducen sus ingresos imponibles. Con este tipo de planes, ahorrará en impuestos ahora y pagará impuestos solo cuando haga retiros de dinero.

[PERA 401\(K\) Plan Information](#) (Información del Plan 401(k) de PERA)

[PERA 457 Plan Information](#) (Información del Plan 457 de PERA)

Características del Plan

Al considerar en qué plan o combinación de planes tiene para participar, es útil conocer las características de cada plan. Las características básicas del plan se enumeran en la tabla a continuación. Si aún no está seguro de qué plan es el adecuado para usted, sepa que tiene acceso a la planificación financiera sin costo a través de consultas personales proporcionadas por los [planificadores financieros de TIAA](#).

Para información detallada sobre distribuciones, retiros, préstamos o leyes promulgadas que afectan cualquier distribución en estos planes, comuníquese con TIAA para el plan 403(b) o PERA para los planes 401(k) y 457.

Si está tomando una distribución, debe dar fe de lo siguiente: "Doy fe de que acabo de terminar todo empleo con CU y CU Medicine. No planeo un empleo futuro con ninguno de los empleadores. Si vuelvo ser empleado por uno de estos empleadores, cancelaré cualquier distribución pendiente o futura a través de TIAA".

Administrador del Plan	Universidad de Colorado	Universidad de Colorado	PERA	PERA
Nombre del Plan	403(b) pre-tax	403(b) ROTH post-tax	401(k) pre-tax	457 pre-tax
Distribuciones Calificadas	- Alcanzar la edad de 59½ años - Jubilación - Terminación de empleo - Discapacidad - Dificultades financieras	- Ha transcurrido el período de 5 años impositivos - Alcanzar la edad de 59½ años - Jubilación - Terminación de empleo - Discapacidad - Dificultades financieras	- Alcanzar la edad de 59½ años - Jubilación - Terminación de empleo - Discapacidad - Dificultades financieras	- Distribución elegible cuando alcanza 59 ½ años y mientras está empleado - Distribución mínima requerida (RMD): a los 72 años mientras está empleado (70½ años si nació antes de Julio 1, 1949) - Jubilación - Terminación de empleo - Discapacidad - Dificultades financieras
Penalidades por retiro anticipado	Antes de los 59½ años de edad	Antes de los 59½ años de edad	Antes de los 59½ años de edad	N/A
Disposiciones de préstamos	limitados*	limitados*	limitados**	limitados**
Contribuciones especiales por recuperación (según lo definido en el plan)	ninguna	ninguna	ninguna	***Contribución adicional de recuperación: Por tres años consecutivos antes de la edad normal de jubilación, participantes pueden contribuir hasta el doble del límite (\$45,000 para 2023) si no lo hicieron en años anteriores. Se requiere la aprobación de PERA.

Consulte el documento del plan o comuníquese con un representante de TIAA para más información.

[CU 403\(b\) Retirement Plan Summary](#)
www.tiaa.org/cu

**Consulte el documento del plan o comuníquese con PERA para más información.

***Contacte a PERA
[PERA 401\(k\) Plan Information](#)
[PERA 457 Plan Information](#)
[PERA Website](#)

Límites de Contribuciones

Los planes voluntarios de jubilación de CU le ofrecen flexibilidad en cuanto a su contribución. Los tres planes no tienen una contribución mínima, lo que le permite comenzar a contribuir desde el primer día.

Si desea maximizar sus ahorros, inscribirse en la combinación correcta de cuentas le permitirá hacerlo. Entender los límites de contribución es un buen comienzo para tomar una decisión. El IRS o Servicio de Impuestos Internos establece límites sobre la cantidad de dinero que se puede contribuir en un año fiscal determinado.

2023 Límites de Contribuciones

TIAA	Empower		Empower
Universidad de Colorado Plan 403(b) Contribuciones pre-impuestos ROTH (después de impuestos)	PERA 401(k) Contribuciones pre-impuestos	+	PERA 457 Contribuciones pre-impuestos
\$22,500 Límite de contribución			\$22,500 Límite de contribución
Se agrega el 403(b) y 401(k)			
\$30,000 total para edad 50+ (con recuperación de \$7,500)			\$30,000 total para edad 50+ (con recuperación de \$7,500)
Se agrega el 403(b) y 401(k)			Contribución Adicional
403(b) no se agrega con 401(a)	401(k) se agrega con el límite 401(a) de \$66,000 (excluye la provisión de recuperación)		457 no se agrega con el 401(a), 403(b) o 401(k)

- El 403(b) de CU y el 401(k)* de PERA tienen un límite combinado de \$22,500. Si tiene 50+ años, el IRS le permite una contribución de recuperación de \$7,500, por un total de \$30,000.
- El PERA 457 de PERA tiene un límite separado de \$22,500. Si tiene 50+ años, el IRS le permite una contribución de recuperación de \$7,500, por un límite total de \$30,000.
- El PERA 457 tiene una **contribución adicional de recuperación**: Por tres años consecutivos antes de la edad normal de jubilación, los participantes pueden contribuir hasta el doble del límite (\$45,000 para 2023) si no lo hicieron en años anteriores. Se requiere la aprobación de PERA.

Al usar la combinación correcta de planes voluntarios, los límites del IRS 2023 le permiten contribuir con un total combinado de \$45,000, si es menor de 50 años, o \$60,000, si tiene 50 años o más.

*El límite de contribución agregado de 415c es de \$66,000. Esto significa que el 401(k) de PERA se agrega con el Plan Obligatorio 401(a) de CU. Si está contribuyendo al 401(k), los límites de contribución se agregarán con su 401(a), excluyendo el monto de recuperación de \$7,500 del 401(k) de PERA. Las personas que se acercan a su límite del 401(a) pueden maximizar sus contribuciones utilizando el 403(b) de CU, que no se agrega con el 401(a) de CU.

Inscripción en los Planes Voluntarios de Jubilación

- [Enroll in the University of Colorado 403\(b\)](#) (Inscríbese en el Plan 403(b) de la Universidad de Colorado)
[Enroll in PERA 401\(k\)](#) (Inscríbese en el Plan 401(k) de PERA)
[Enroll in PERA 457](#) (Inscríbese en el Plan 457 de PERA)

Jubilado del Plan ORP (participante del plan 401a) que trabaja – Efectos en la distribución de fondos 403 (b)

Si considera regresar a trabajar, es esencial que un jubilado de ORP comprenda el impacto que puede tener en sus distribuciones del plan de jubilación 403(b) de la Universidad de Colorado.

Mientras esté empleado, sea como empleado regular o como jubilado, si el empleado tiene al menos 59 ½ años de edad, se permiten distribuciones como una distribución en-servicio del plan de jubilación 403(b) de la Universidad de Colorado.

Los empleados o jubilados pueden programar una cita con el consultor financiero de TIAA en [el sitio web de TIAA](#) o consultar la [Guía del Plan Voluntario de Jubilación 403\(b\) de la Universidad de Colorado](#) para obtener más información.

DRO (Domestic Relations Order)

El término "DRO" (por sus siglas en inglés que significa, domestic relations order) se refiere a una orden judicial que se emite bajo la ley de relaciones domésticas de un estado o la ley de propiedad comunitaria, que puede implicar la asignación de una parte o la totalidad del saldo de una cuenta de jubilación de un empleado a un beneficiario tercero. Los beneficiarios suelen ser el cónyuge o ex cónyuge del empleado, un hijo u otro dependiente. Una DRO también puede nombrar a más de un beneficiario.

Las siguientes reglas se aplican solo a los Planes de la Universidad de Colorado. Para los Planes de Jubilación de PERA, comuníquese con PERA visitando www.copera.org o llamando al 1-800-759-7372.

Si la cuenta del plan de jubilación del empleado queda sujeta a una DRO, el empleado deberá seguir el siguiente proceso:

1. El empleado/jubilado, el beneficiario alternativo o sus respectivos abogados deben comunicarse con un profesional de Jubilación de Servicios de Empleados con respecto a la necesidad de la separación de la(s) cuenta(s) debido a la orden de DRO.
2. El representante de Jubilación de Servicios de Empleados proporcionará una copia de la plantilla de muestra de una DRO de la Universidad de Colorado para uso de las partes.
3. Una vez completado el borrador de la DRO, el empleado/jubilado, beneficiario alternativo o sus respectivos abogados deben presentarlo a los Servicios de Empleados con una copia del Acuerdo de Disolución de Matrimonio y Separación (primera página que muestra las partes y la jurisdicción, todas las páginas relevantes sobre los planes de jubilación y la última página que muestra las firmas aplicables).
4. El representante de Jubilación de Servicios de Empleados revisará la documentación presentada para asegurarse de que el borrador cumple con los requisitos de la Universidad. Todas las partes involucradas serán notificadas si la DRO será aceptada tal como está escrita al ser emitida por el Tribunal.
5. Una vez que el Tribunal haya emitido la DRO, se debe enviar una copia a Employee Services Retirement para su aprobación por el Comité DRO. **Tenga en cuenta:** Las partes deberán presentar la DRO a la Universidad **dentro de los noventa (90) días** posteriores a vigencia del decreto y las órdenes permanentes con respecto a la distribución de bienes en el procedimiento para la disolución del matrimonio de las partes, la separación legal o la declaración de nulidad del matrimonio. Esta revisión generalmente se completará en 1-4 semanas hábiles.
6. Tras la aprobación final de la universidad, la DRO será enviada a TIAA o al proveedor apropiado de servicios del plan para su procesamiento.