

Planes Voluntarios de Jubilación

Guía del Empleado

La Universidad de Colorado desea asegurarse de que todos los empleados alcancen sus metas de jubilación. 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 planes voluntarios de jubilación diferentes. 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
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) y 457	Contribución definida con dos opciones de contribución: 1. Contribuciones pre-impuestos 2. Contribuciones ROTH (después de impuestos)	Empower

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

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

- 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.
- 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.

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

[Preguntas frecuentes sobre planes de jubilación en cuentas Roth designadas – IRS](#)

[Plan Voluntario 403\(b\) de CU](#)

Planes Voluntarios de Jubilación 401(k) y PERA 457

Los planes voluntarios de jubilación PERA 401(k) y PERA 457 tienen dos formas de contribuir.

- 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.
- 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.

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

[PERA 457 Información del Plan](#)

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".

	Universidad de Colorado 403(b) pre-impuestos	Universidad de Colorado 403(b) ROTH (después de impuestos)	PERA 401(k) pre-impuestos y ROTH (después de impuestos)	PERA 457 pre-impuestos y ROTH (después de impuestos)
Distribuciones Calificadas	<ul style="list-style-type: none"> Alcanzar la edad de 59½ años Jubilación Terminación de empleo Discapacidad Dificultades financieras 	<ul style="list-style-type: none"> Alcanzar la edad de 59½ años Jubilación Terminación de empleo Discapacidad Dificultades financieras Roth requiere un período de tenencia de 5 años 	<ul style="list-style-type: none"> Alcanzar la edad de 59½ años Jubilación Terminación de empleo Discapacidad Dificultades financieras Roth requiere un período de tenencia de 5 años 	<ul style="list-style-type: none"> Alcanzar 59 ½ años de 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 Roth requiere un período de tenencia de 5 años
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 (\$49,000 para 2026) 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\(k\) Información del Plan](#)

[PERA 457 Información del Plan](#)

[PERA Sitio Web](#)

Límites de Contribuciones y Recuperación Anual

Entender las reglas de contribución a planes de jubilación puede parecer complicado. Esta guía le ayudará a comprender las regulaciones del Servicio de Impuestos Internos (IRS por sus siglas en inglés) mientras considera sus opciones para el Plan de Jubilación Voluntario de CU (CU Voluntary Retirement).

Límites de Contribución

El IRS establece límites anuales a la cantidad máxima que usted puede aportar a los planes de jubilación. Estos límites se actualizan cada año. Para el año 2026, el límite es de \$24,500.

Contribuciones de Recuperación

Además de los límites de contribución estándar, el IRS permite aportaciones adicionales, llamadas aportaciones de recuperación o catch-up, para ciertos empleados de 50 años o más.

- A partir del 1 de enero de 2026, las aportaciones de recuperación para empleados de 50 años o más podrían tener que ser contribuciones Roth (después de impuestos).
- Si ganó más de \$150,000 en salarios de CU en el **año anterior**, y no es un participante de PERA, sus aportaciones de recuperación deben hacerse en la base Roth (después de impuestos), incluso si anteriormente eligió contribuciones antes de impuestos.
- Los Planes Voluntarios de la Universidad de Colorado (403(b), 401(k) y 457) ofrecen opciones de aportación antes de impuestos y Roth (después de impuestos).

Aportación de Recuperación Especial del Plan 457

Algunos planes ofrecen opciones de contribución adicionales más allá de la aportación de recuperación estándar.

- **403(b) de la Universidad de Colorado o 401(k) de PERA:** No se permiten Aportaciones de Recuperación Especiales.
- **457 de PERA:** Si ha aportado menos de lo permitido al PERA 457 a lo largo de los años, podría contribuir hasta el doble del límite normal (\$49,000) durante tres años consecutivos antes de la edad normal de jubilación. PERA determinará si usted es elegible para esta Aportación de Recuperación Especial.

Límites Agregados

Algunos planes comparten límites, mientras que otros se cuentan por separado:

- Los planes 403(b) y 401(k) se combinan y comparten un único límite anual del IRS.
- Las contribuciones al plan 457 se controlan por separado. El 457 no se agrega ni comparte límites con los planes 401(a), 401(k) o 403(b).
- Si participas en el Plan Obligatorio de Jubilación CU 401(a), tus contribuciones combinadas a CU 401(a) y PERA 401(k) no pueden superar los \$72,000 anuales (excluyendo las contribuciones de recuperación a los 50+ años).

¿Cómo se aplican las reglas a usted?

Use las tablas en la página siguiente para ver sus opciones de contribución y de recuperación según su nivel de salario y grupo de edad:

- Si sus salarios FICA del año anterior fueron de \$150,000 o menos, consulte la Tabla 1.
- Si tu salario FICA del año anterior superaba los \$150,000, consulta la Tabla 2.

Tabla 1: Salarios FICA del año anterior de \$150,000 o Menos

(Las contribuciones de recuperación pueden ser antes de impuestos o Roth después de impuestos)

Grupo de edad	Límite Anual de Contribución (2026)	Regla de Contribución de Recuperación (2026)	403(b) + 401(k) Límite individual o combinado (Agregado)	457
Menores de 50 años	\$24,500	No elegible para contribuciones de recuperación	\$24,500	\$24,500
Edad 50-59 y 64 años o más	\$24,500 + \$8,000 de recuperación = \$32,500	\$8,000 pueden designarse como antes de impuestos o Roth después de impuestos	\$32,500	\$32,500
Edad 60-63	\$24,500 + \$11,250 de recuperación = \$35,750	Se pueden designar \$11,250 como antes de impuestos o Roth después de impuestos	\$35,750	\$35,750

Tabla 2: Salarios FICA de años anteriores superiores a \$150,000

(Las contribuciones de recuperación deben ser Roth después de impuestos)

Grupo de edad	Límite Anual de Contribución (2026)	Regla de Contribución de Recuperación (2026)	403(b) + 401(k) Límite Combinado (Agregado)	457
Menores de 50 años	\$24,500	No elegible para contribuciones de recuperación	\$24,500	\$24,500
Edad 50-59 y 64 años o más	\$24,500 + \$8,000 de recuperación = \$32,500	Solo se pueden designar \$8,000 como Roth después de impuestos	\$32,500	\$32,500
Edad 60-63	\$24,500 + \$11,250 de recuperación = \$35,750	\$11,250 solo pueden designarse como Roth después de impuestos	\$35,750	\$35,750

Recordatorio: A partir del 1 de enero de 2026, las reglas de Aportación de Recuperación solo Roth aplican a los empleados de 50 años o más con salarios de CU del año anterior superiores a \$150,000 (no participantes de PERA).

Inscripción en los Planes Voluntarios de Jubilación

[Inscríbase en el Plan 403\(b\) de la Universidad de Colorado](#)

[Inscríbase en el Plan 401\(k\) de PERA](#)

[Inscríbase en el Plan 457 de PERA](#)

Jubilado del Plan (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 alterno 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 alterno 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:** De acuerdo con, C.R.S. § 14-10-113 (6)(c)(1), 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.