



Plan Obligatorio de Jubilación 401(a)

Guía del empleado

La filosofía de la universidad es de hacer todo lo posible para asegurar el bienestar financiero de sus empleados durante la jubilación. CU le ayuda a ahorrar para la jubilación al inscribir a cada empleado elegible en un [plan obligatorio de jubilación](#). CU contribuye generosamente a cada plan obligatorio y le brinda la oportunidad de aumentar sus ahorros para la jubilación con las [opciones de planes voluntarios](#). *Esta guía lo ayudará a navegar por el Plan Obligatorio de Jubilación 401(a).*

**Si no está seguro para cual plan es usted elegible o ya ha sido inscrito, consulte la Guía de Colocación a un Plan Obligatorio de Jubilación de CU para la [Facultad y el Personal Universitario \(Faculty and University Staff\)](#) o el [Personal Clasificado \(Classified Staff\)](#).*

Plan Obligatorio 401(a) de la Universidad de Colorado

El plan 401(a) de la Universidad de Colorado es un plan obligatorio de contribución definida en que el beneficio de jubilación de cada empleado se basa únicamente en el dinero que se ha contribuido y las ganancias o pérdidas incurridas de las inversiones (menos cargos administrativos) durante el período de vigencia de la cuenta. Los empleados dirigen sus elecciones de inversión, y las contribuciones de empleados y empleador se invierten de acuerdo con sus directivas.

Este plan fue establecido por la Junta de Regentes en 1924, y ha sido enmendado y reafirmado con el tiempo para cumplir con las reglas del *Servicio de Impuestos Internos - IRS* (por sus siglas en inglés que significa Internal Revenue Service) y adoptar otras enmiendas administrativas. El valor de la inversión de cada empleado aumenta o disminuye a medida que cambia el mercado, y el dinero se grava, mejor dicho, se aplican los impuestos cuando se retira de la cuenta.

Inscripción

Si usted cumple con los criterios de elegibilidad para el Plan Obligatorio de Jubilación 401(a) de la Universidad de Colorado:

- Se le inscribirá automáticamente* el primer día del mes siguiente de su fecha de empleo.
- Sus aportes se realizarán mediante deducciones automáticas de nómina.
- Inicie una sesión en línea a www.tiaa.org/cu para administrar sus contribuciones, ver su saldo, nombrar a sus beneficiarios y asignar sus inversiones.

*Se le inscribirá automáticamente en el plan obligatorio 401(a) de CU **a menos** que tenga una cuenta de jubilación de PERA DB (de Beneficios Definidos) de un empleo anterior. Si la tiene, tendrá la opción de elegir entre el plan de PERA DB o los Planes de Jubilación de la Universidad (URP). Consulte la [Guía de Colocación a un Plan Obligatorio de Jubilación para la Facultad/Personal Universitario](#).

Características del Plan

Tipo de Plan	Plan de Contribución Definida
Contribuciones del Empleado	5% de su remuneración anual a través de deducciones pre-impuestos mensualmente. Esto significa que sus contribuciones son con impuestos diferidos y no se consideran gravables para fines de impuestos federales y estatales hasta que los fondos se retiren. Impuestos al Seguro Social (Social Security - OASDI) y Medicare sí se aplican.
Contribuciones del Empleador - CU	10% de su remuneración anual es contribuida por CU mensualmente.
Derechos Adquiridos (Vesting)	Todas las contribuciones del empleado y empleador son conferidas inmediatamente.

Límites del IRS en las contribuciones

El IRS impone dos limitaciones a las contribuciones para los planes de jubilación de contribución definida:

- Límite en la cantidad de salario que se puede considerar para las contribuciones:
Para el año calendario 2024, el límite salarial es de \$345,000.*
- Límite en el monto total de contribuciones del empleador y empleado, combinado:

Para el año calendario 2024, el total combinado no puede exceder los \$69,000.**

*Los empleados que participaron por primera vez en el Plan CU 401(a) el 1 de julio de 1996 o antes (sin interrupción en el servicio), el límite salarial es de \$505,000 para 2024.

** Bajo la Sección 415(c) del IRS, el límite de contribución agregada es de \$69,000, lo que significa que los montos de contribución al Plan Obligatorio 401(a) y al Plan Voluntario 401(k), si el empleado participara en los dos, el total no puede exceder de los \$69,000. Este total agregado excluye la contribución adicional de recuperación del plan PERA 401(k) de \$7,500. Los empleados que se acerquen al límite del plan 401 (a) pueden maximizar sus contribuciones participando en el plan 403(b) de CU o el PERA 457.

Inversiones

TIAA es el único proveedor de servicios, lo que ahorra gastos administrativos y de gestión a los participantes. El Plan 401(a) de la Universidad de Colorado tiene una estructura de inversión de tres niveles, diseñada para ayudarlo a invertir según su estilo de inversión preferido. Algunos participantes se sienten cómodos utilizando una estrategia de inversión mixta que combina fondos de fecha objetivo, fondos del menú de inversión principal y/o fondos seleccionados personalmente dentro de la opción de inversión autodirigida. Administre sus opciones de inversión en el sitio web www.tiaa.org/cu

Inversión pre-determinada: Si no ha designado sus inversiones, todas las contribuciones se invertirán automáticamente en *fondos-objetivo* (este fondo es una inversión que es basada en la edad de jubilación, mejor dicho 65 años, mientras más joven, las inversiones son más agresivas y van cambiando a medida que se acerca a la jubilación). La Universidad de Colorado no será responsable por cualquier diferencia que haya entre las ganancias en los fondos objetivo y una selección de inversión prevista.

Asesoramiento Financiero

Todos los empleados tienen acceso a consultas financieras, personalizadas, y sin costo alguno, con planificadores financieros licenciados de TIAA. Por favor llame al 1-800-732-8353, o visite TIAA para programar una cita.

Retiros y Distribuciones

La disponibilidad para retirar fondos de su cuenta 401(a) de CU depende de su edad y estado de empleo en la universidad. Para discutir sus opciones, [programe una cita](#) con un consultor financiero de TIAA.

Retiros/Distribuciones [en-servicio](#) (mientras esté empleado) están permitidas si los empleados tienen:

- 59 1/2* años de edad para los empleados que eran participantes activos al 31 de diciembre de 2016.
- 62 años de edad para los empleados con fecha de empleo a partir del 1 de enero de 2017.
- [Cómo solicitar una distribución en-servicio](#)

*Si un participante terminó su empleo después del 1 de enero de 2017 y fue recontratado después de dicha fecha, ya no será elegible para la distribución en servicio a los 59 1/2 años de edad, pero caerá bajo la condición de 62 años.

Préstamos y Retiros por Dificultades Financieras (hardship withdrawal):

- No se permiten préstamos o retiros por dificultades financieras

Dejando CU

- Las distribuciones se permiten cuando el [empleado termina el empleo](#) con la universidad, ya sea por renuncia, jubilación, discapacidad o por despido.
- Las distribuciones pueden estar sujetas a impuestos y multas. Consulte con un [representante de TIAA](#).

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".

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:** 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.

Cómo solicitar una distribución o transferencia (rollover)

1. Comuníquese con TIAA llamando al 1-800-842-2252 o visitando www.tiaa.org/cu con respecto a una solicitud de retiro de efectivo o transferencia (rollover). TIAA proporcionará orientación sobre cómo proceder.
2. Los Servicios de Empleados revisarán y proporcionarán la autorización necesaria a TIAA. El tiempo de procesamiento esperado es de 7 a 10 días hábiles.
3. TIAA procesará la distribución en cinco (5) días hábiles posteriores al recibo de la autorización de la Universidad.

Contacto del Administrador del Plan

Proveedor de Servicio: TIAA

Plan: Plan Obligatorio 401(a) de la Universidad de Colorado

Número Teléfono: 1-800-842-2252

Sitio Web: www.tiaa.org/cu

Por correo o en persona: University of Colorado

Employee Services-Retirement

1800 Grant Street, Suite 400

Denver, CO 80203-1187

Por Teléfono, Fax o correo electrónico: Phone: 303-860-4200, option 3 Fax: 303-860-4299 (Attn: ES Retirement)

Definiciones

- **Distribución En-Servicio**
Se refiere a un empleado activo que cumple con una edad requerida (típicamente 59 1/2, 62 o 70 1/2) que está solicitando una distribución/retiro que consiste en un retiro total o parcial de efectivo o transferencia. Para los empleados que se han jubilado de la universidad y regresan a trabajar en la universidad, deben seguir los requisitos de distribución en servicio.
- **Dejando CU**
Se refiere a la terminación del empleo. Esto incluye renunciaciones, jubilación, discapacidad o por despido.

Recursos

- [Employee Services website](#)
(Sitio web de Servicios de Empleados)
- [Benefits Eligibility Matrix](#)
(Matriz de Elegibilidad de Beneficios)
- [Classified Staff Mandatory Retirement Plan Placement Guide](#)
(Guía de Colocación de Plan de Jubilación para el Personal Clasificado)
- [Faculty and University Staff Retirement Plan Placement Guide](#)
(Guía de Colocación de Plan de Jubilación para la Facultad y el Personal Universitario)
- [401\(a\) Plan Documents](#)
(Documentos del Plan 401(a))
- [What is the difference between a Defined Benefit Plan and a Defined Contribution Plan?](#)
¿Cuál es la diferencia entre un Plan de Beneficios Definidos y un Plan de Contribución Definida?
- [Voluntary Retirement Plans](#)
(Planes Voluntarios de Jubilación)

Preguntas Comunes

¿Por qué es un 401(a) y no un 401(k)?

Estas designaciones se basan en el código tributario del IRS. Mientras que los planes 401(a) a menudo son obligatorios y utilizados por empleadores públicos y organizaciones sin fines de lucro, los planes 401(k) son típicamente para empleadores del sector privado.

¿Puedo optar por no participar en el plan?

No, no puede optar por no participar. Si su código de trabajo y clasificación cumplen con los [criterios](#), participará automáticamente en un plan obligatorio de jubilación.

¿Cuándo veré mi primera contribución deducida de mi cheque de pago?

Usted es elegible el primero del mes siguiente de su fecha de empleo y las contribuciones se deducirán en el cheque de pago de ese mes.

Por ejemplo, si su fecha de empleo es cualquier día de enero (del 1 al 31), será elegible a partir del 1 de febrero y verá la contribución en su cheque de pago de febrero, que es el último día bancario de febrero.

¿Puedo aportar más o menos del 5%?

No, el 5% es una deducción fija, automática que no se puede aumentar ni disminuir. Si desea ahorrar más para la jubilación, puede participar en uno o los tres [Planes de Ahorro Voluntarios de Jubilación de CU](#).

¿Puedo hacer un préstamo contra mi cuenta del Plan 401(a) de la Universidad de Colorado?

No, el plan no permite préstamos o retiros por dificultades financieras.

¿Puedo retirar dinero en cualquier momento?

La disponibilidad para retirar fondos de la cuenta 401(a) de la Universidad de Colorado depende de la edad del empleado y su estado laboral en la universidad. Consulte la [sección de Distribuciones/Retiros](#).

¿Recibiré Seguro Social?

Los participantes del Plan 401(a) de la Universidad de Colorado continúan pagando al Seguro Social.

¿Qué pasará con mi dinero en mi Plan 401(a) de la Universidad de Colorado si algo me sucede y no he nombrado a un beneficiario del plan?

Si no elige un beneficiario(a), se elegirá uno en su nombre, basado en la siguiente línea de sucesión:

- Cónyuge sobreviviente
- Hijos sobrevivientes
- Padres sobrevivientes
- Representante personal de su patrimonio

¿Puedo transferir fondos de un plan de jubilación de un empleador anterior?

Sí, el Plan 401(a) de la Universidad de Colorado acepta transferencias de otros planes mientras que las contribuciones hayan sido pre-impuestos. Todos los fondos transferidos estarán sujetos a las pautas del plan 401(a). Por favor, reúnanse con un representante de TIAA para discutir sus opciones.

¿Mi contribución del 5% total se agrega con mis contribuciones del 403b? 401k? 457?

El único plan que agrega las contribuciones es el 401(k). Bajo la Sección 415(c) del IRS, el límite de contribución agregada del Plan 401(a) de la Universidad de Colorado es de \$69,000 para el año calendario 2024. Esto significa que si el empleado participa en el Plan Voluntario de Jubilación de PERA 401(k), el monto total de contribuciones se agrega con el monto de contribuciones del Plan Obligatorio de Jubilación 401(a). Este total agregado excluye la contribución adicional de recuperación de \$7,500 del Plan de PERA 401(k). Los empleados que se acerquen a ese límite pueden maximizar sus contribuciones participando en el Plan 403(b) de CU o el PERA 457.