

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

Característica del Plan	Detalle del Plano
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 retiran. 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 2025, el límite salarial es de \$350,000.*
- Límite en el monto total de contribuciones del empleador y empleado, combinado:
Para el año calendario 2025, el total combinado no puede exceder los \$70,000.**

*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 \$520,000 para 2025.

** Bajo la Sección 415(c) del IRS, el límite de contribución agregada es de \$70,000, 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 \$70,000. Este total agregado excluye la contribución adicional de recuperación del plan PERA 401(k) de \$7,500 si tiene 50+ años y si tiene 60-63 años contribución de recuperación de \$11,250. 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.
- Para solicitar distribución en-servicio, comuníquese con TIAA.

*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".

Jubilado que trabaja en ORP: efectos en la distribución del 401(a)

El término "ORP" (por sus siglas en inglés que significa, Optional Retirement Program) se refiere al plan de jubilación 401(a). Al considerar la posibilidad de volver a trabajar, es fundamental que un jubilado que trabaja en ORP comprenda el impacto que esto puede tener en las distribuciones de su Plan de Jubilación 401(a) de la Universidad de Colorado. **La posibilidad de retirar fondos de sus cuentas 401(a) de la Universidad de Colorado mientras está empleado, como empleado regular o como jubilado que trabaja en ORP, tiene restricciones de edad para las distribuciones y deben realizarse como distribuciones en-servicio.**

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:** 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.

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 ½ o 62) 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 renuncias, jubilación, discapacidad o por despido.
- **Distribuciones mínimas obligatorias (RMD):** RMD es el monto mínimo que se debe retirar de las cuentas de jubilación con impuestos diferidos. La nueva edad a la que deben comenzar las distribuciones mínimas para los planes de jubilación es 72 años si nació en 1950 o antes; 73 años si nació entre 1951 y 1958; 75 años si nació en 1960 o después.

Recursos

[Employee Services website](#)

(Sitio web de Servicios de Empleados)

[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)