

Plan de Jubilación de PERA- Contribución Definida (DC)

Guía para el 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 calificado 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 su Plan de Jubilación de PERA de Contribución Definida (DC por sus siglas en inglés que significa Defined Contribution).

**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 de Jubilación de PERA de Contribución Definida (DC)

El Plan PERA DC es un plan de contribución definida. En este plan, las contribuciones de los empleados y empleadores se invierten de acuerdo con las inversiones que elige el empleado. El beneficio se basa únicamente en el dinero que se ha aportado en la cuenta y las ganancias o pérdidas de inversiones incurridas, menos los gastos de administración.

Este plan puede ser atractivo para los empleados que están interesados en trabajar en un empleo cubierto por PERA durante solo una pequeña parte de sus carreras.

Colocación a un Plan Obligatorio de Jubilación

Si usted es Personal Clasificado (Classified Staff): El Plan PERA DC se ofrece al Personal Clasificado, cuando es un nuevo empleado o recientemente elegible si cumplen con los requisitos de elegibilidad para las [Opciones Clasificadas de PERA bajo el programa PERAChoice de CU](#). Consulte la [Guía de Colocación a un Plan Obligatorio de Jubilación para el Personal Clasificado](#) para verificar su elegibilidad.

Si usted es miembro de la Facultad o del Personal Universitario: El Plan PERA DC **no** se ofrece a la Facultad ni el Personal Universitario. Por favor, consulte la [Guía de Colocación a un Plan Obligatorio de Jubilación para la Facultad y el Personal Universitario](#).

Inscripción

Si su posición cumple con los criterios de este plan, se le inscribirá automáticamente. Si tiene la opción de elegir entre dos planes de PERA a través de las Opciones Clasificadas de CU, se le inscribirá cuando recibamos su formulario de elección. Si no se recibe el formulario de elección, se le inscribirá automáticamente en el plan predeterminado establecido en su carta.

Contribuciones

Sus contribuciones estarán vigentes a partir de la fecha de empleo y se realizarán a través de deducciones automáticas de nómina. Si las contribuciones no se deducen en el primer mes de empleo debido a los plazos de nómina, se realizarán ajustes en el siguiente ciclo de nómina para cumplir con su contribución requerida.

Puede acceder a su cuenta, nombrar a sus beneficiarios y obtener más información en www.copera.org.

Características del Plan

Características del Plan	Detalle del plano
Tipo de Plan	Plan de Contribución Definida
Contribuciones del Empleado	<p>11% de su salario incluíble de PERA (ingresos brutos menos cualquier deducción del plan de la Sección 125 del IRS, según su membresía de PERA).</p> <p>Las contribuciones de los empleados no están sujetas a los impuestos del Seguro Social, y son con impuestos diferidos, lo que significa que no se consideran ingresos imponibles para fines de impuestos federales y estatales hasta que se retiran los fondos.</p>
Contribuciones del Empleador	<p>11.63% de su salario incluíble de PERA con un aumento adicional ajustado del DC Suplementario de 0.02%, por un total de 11.65%. Además, de acuerdo con la ley estatal, la universidad aporta el 5.0% a PERA AED*, más el 5.0% al Suplementario PERA AED*, que en total equivale a 21.65% del salario incluíble de PERA de un empleado.</p>
Derechos Adquiridos (Vesting)	<p>Según la legislación, el calendario de adquisición de derechos conferidos está determinado por el número de años de participación, no por el crédito de servicio de PERA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuciones de los empleados: 100% inmediatamente • Contribuciones del empleador: <ul style="list-style-type: none"> 50% inmediatamente** 60% al final de 1 año de participación** 70% al final de 2 años de participación** 80% al final de 3 años de participación** 90% al final de 4 años de participación** 100% al final de 5 años de participación**

*Estas son contribuciones adicionales remitidas por los empleadores. Consulte las Tasas de Contribuciones de PERA Colorado para obtener más información.

**Más/menos las ganancias/pérdidas de inversiones, menos cargos administrativos

Límites en Contribuciones del IRS

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 2026, el límite salarial es de \$360,000.
- Límite en el monto total de contribuciones del empleador y empleado, combinado:
Para el año calendario 2026, el total combinado no puede exceder los \$72,000.

Inversiones

Los empleados pueden elegir sus inversiones yendo al sitio web de PERA, www.copera.org, y en el menú de "miembros". seleccione "Defined Contribution Plan Information" (Información sobre el Plan de Contribución Definida). Luego haga clic en "Determine how your PERA DC Plan contributions will be invested" (Determine cómo se invertirán sus contribuciones al Plan PERA DC).

Inversión predeterminada: Si no selecciona ninguna opción de inversión, su dinero se colocará automáticamente en un fondo de fecha objetivo, el PERAdvantage, el cual es basado en su fecha de nacimiento y su fecha prevista de jubilación. PERA sigue el estándar de la industria y asume que la edad de jubilación prevista para todos los participantes es de 65 años

Para más información sobre el Plan DC, vea el [Folleto de Disposiciones de PERA DC](#).

Asesoramiento Financiero

PERA: El asesoramiento de inversión está disponible a través de Empower Retirement que es el encargado de registro del Plan de PERA. Los miembros también pueden acceder a una herramienta de asesoramiento financiera en el sitio web sin costo alguno. Por un cargo adicional, los miembros pueden inscribirse en una *Administración Profesional* (Professional Management) para desarrollar e individualizar su plan de inversión y administrar las elecciones de inversión. Póngase en [contacto con PERA](#) para obtener más información.

TIAA: Todos los empleados de CU 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

Bajo el Plan de Contribución Definida (DC) de PERA, los miembros solamente pueden retirar fondos cuando terminan el empleo con la universidad.

Retiros/Distribuciones En-Servicio

No se permiten *retiros en-servicio*, mejor dicho, mientras que los empleados siguen activos y trabajando para la universidad.

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.
- El empleado tiene la opción de tener su cuenta del plan obligatorio PERA:
 - Que su cuenta de PERA permanezca en PERA
 - Solicitar un reembolso. Los reembolsos pueden estar sujetos a impuestos y multas
 - Solicitar una transferencia de sus fondos acumulados a otra cuenta de jubilación.

QDRO (Qualified Domestic Relations Order)

El término "QDRO" (por sus siglas en inglés que significa, Qualified 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 QDRO también puede nombrar a más de un beneficiario.

Para los planes de jubilación de PERA sujetos a una QDRO, comuníquese con PERA en el sitio web www.copera.org o llamando al 1-800-759-7372.

Cómo solicitar una Distribución o Transferencia (rollover)

Cómo solicitar un reembolso/transferencia al terminar el empleo:

1. Si elige que PERA le reembolse o transfiera los fondos de la cuenta de PERA DB, deberá completar el *Formulario de PERA de Solicitud para Reembolso/Transferencia*, que se puede encontrar en el sitio web www.copera.org. Después de completar las secciones de miembros, el formulario debe enviarse directamente a PERA.
2. Usted debe notificar a [Servicios de Empleados – Jubilación](#) que el formulario ha sido enviado a PERA. La Universidad verificará su fecha de terminación de empleo y su última contribución a PERA. La *Certificación de Terminación de PERA* se enviará electrónicamente a PERA.

Contacto del Administrador del Plan

Proveedor de Servicio: PERA

Plan: PERA Planes Obligatorios

Número Teléfono: 1-800-759-7372

Sitio Web: www.copera.org

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

Opción Clasificada de PERA (PERA Classified Option) para el Personal Clasificado

La *Opción Clasificada de PERA* es la opción que algunos miembros del Personal Clasificado de la universidad tienen para elegir entre dos planes de PERA: el Plan de Beneficio Definido (DB) y el Plan de Contribución Definida (DC). Vea el Folleto sobre el Plan de Comparación de PERA.

Dejando CU

Se refiere a la terminación del empleo. Esto incluye renuncias, jubilación, incapacidad o por causa.

Retiros/Distribución en servicio

Se refiere a un empleado activo que cumple con una edad requerida (generalmente 59 1/2, 62 o 70 1/2) y solicita una distribución que consiste en un retiro o reinversión de efectivo total o parcial. Para los empleados que se han jubilado de la universidad y regresan al empleo en la universidad, deben seguir los requisitos de distribución en servicio.

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)

[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?)

[CU Voluntary Retirement Plans](#) (Planes Voluntarios de Jubilación de CU)

[PERA website](#) (sitio web de PERA)

[PERAChoice](#) (PERAChoice – Comparación de los Planes de PERA Beneficios Definidos y Contribución Definida)

[PERA Define Contribution Plan website](#) (Sitio de web del Plan de Contribución Definida de PERA)