

# Invirtiendo para sus mejores años: Jubilación

Manual del estudiante

## Introducción



Para lograr su meta de tener una jubilación financieramente estable, necesita planificar con cuidado sus inversiones y empezar lo más temprano posible. Puede que no sea sabio depender solamente del ingreso del Seguro Social. Otras formas de ingreso serán necesarias para cubrir sus futuras necesidades financieras. Como en cualquier estrategia de inversión, necesitará

explorar las opciones disponibles a través de su empleador o patrono y de otras opciones personales de inversión. Como en cualquier estrategia de inversión, es importante diversificar sus inversiones para asegurar su futuro.

A través de este módulo, aprenderá acerca de las opciones de inversiones que tiene disponibles, incluyendo el Seguro Social, programas del empleador/patrono, cuentas de retiro individual y otras opciones. Además, aprenderá cómo puede ahorrar en impuestos al invertir en su retiro.

## Objetivos del Módulo

Luego de completar este módulo deberá poder:

- Entender cómo definir sus metas de jubilación
- Entender cómo alcanzar sus metas financieras de jubilación
- Entender el término "expectativa de vida" y cómo impactará las metas financieras de su jubilación
- Reconocer cuánto el Seguro Social contribuirá a su ingreso de jubilación
- Reconocer las varias pensiones disponibles a través de su empleador y las opciones de jubilación
- Reconocer planes de ahorro para el trabajador autónomo
- Entender cómo funcionan las cuentas de retiro individual (IRA, por sus siglas en inglés)

## Índice

Introducción.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Objetivos del módulo .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Índice.....	3
Términos clave .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Cómo alcanzar su meta de ingreso para su jubilación .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Planificación financiera de jubilación: ¿Cuánto ingreso debo proyectar para mis años de jubilación?.....	9
¿Cuántos años voy a vivir después de jubilarme? .....	9
¿Cuáles serán mis gastos cuando me jubile? .....	10
Ejercicio: Sus gastos de jubilación .....	10
Sus beneficios de jubilación del Seguro Social.....	11
¿Cuánto debo esperar recibir del Seguro Social? .....	11
Ejercicio: Estimando su ingreso del Seguro Social.....	11
Beneficios del Seguro Social por año de nacimiento .....	12
Seguro Social: Pros y contras de jubilarse antes de la edad completa.....	13
Pensiones y planes de jubilación patrocinados por el patrono o empleador .....	14
¿Qué son pensiones? .....	14
Pensión de jubilación o planes de retiro.....	15
Planes de prestaciones definidos .....	15
Planes de contribuciones definidos.....	16
¿Qué son planes 401(k)? .....	16
Límites en las contribuciones 401(k).....	17
¿Qué le puede pasar a mi 401(k) si cambio de trabajo? .....	18
¿Qué son planes 403(b)? .....	21
¿Qué son planes 457? .....	21
Plan Simplificado de Pensiones para Empleados (SEP).....	22
Ventajas de un SEP.....	22
Definiciones SEP .....	22
Plan de ahorros con incentivos para empleados (SIMPLE).....	23
Opciones de planes de ahorro de retiro diseñado para personas con negocio propio (Planes Keogh).....	24
Cuentas de Retiro Individual (IRA).....	25
¿Cómo funciona una IRA? .....	26
¿Cómo las cuentas de jubilación le ayudan a ahorrar en impuestos? .....	28
Límites de contribuciones anual a las cuentas de jubilación e IRA .....	29
Recursos adicionales de aprendizaje .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## Términos Clave

- Anualidad:** Una anualidad es un contrato para una serie de pagos fijos o variables a ser hechos al comprador en un tiempo futuro. Los pagos puede que sean por un número fijo de años, durante la vida de un individuo o ambos. El uso más común para las anualidades es proveer una pensión para personas durante su jubilación.
- Deducible:** Una cantidad fija que el inscrito tiene que pagar antes de que el pagador haga cualquier pago por beneficios cubiertos seleccionados.
- Compensación diferida:** Ganancias que un patrono deduce del sueldo de un empleado y las coloca en un plan de retiro cualificado, tal como un 401(k). El dinero es distribuido en una fecha futura, usualmente en la jubilación. El dinero no paga impuestos hasta que el empleado recibe la distribución del plan.
- Discapacidad:** La ley federal define "discapacidad" como un impedimento físico o mental que limita considerablemente o restringe la condición, manera o duración en que una persona promedio de la población desempeña una o más de las principales actividades vitales, tales como caminar, ver, oír, respirar, aprender, trabajar, o cuidarse a sí mismo. Un impedimento o su diagnosis, por sí mismo, no necesariamente constituye una discapacidad: tiene que "limitar considerablemente" estas actividades.
- Valor/Capital:** La diferencia entre el precio al que se podría vender una propiedad y el total de deudas registradas contra la misma.
- Código de Rentas Internas:** La ley de impuestos de Estados Unidos que consiste en reglas y regulaciones a seguir por los contribuyentes. Está en continua revisión y enmendamiento.
- Expectativa de vida:** El número promedio de años que se espera que una persona viva basado en un promedio nacional por grupo de edad y otros factores.
- Estilo de vida:** Es una forma de vida basada en patrones identificables de comportamiento. El estilo de vida está basado en las elecciones del individuo, y está influenciado en las características personales del individuo, sus interacciones sociales y otros factores socioeconómicos y ambientales.

- Igualar:** Proveer fondos complementarios a: “La compañía igualó las contribuciones de los empleados”. (Usualmente por la misma cantidad).
- Fondos mutuos:** Típicamente consisten de un grupo de acciones, bonos o valores del mercado monetario que provienen de más de una fuente. Hay tres tipos— fondos de ingresos (para personas que necesitan dinero para su diario vivir); fondos de crecimiento (pagan dividendos bajos o ninguno— funcionan mejor para inversionistas que puedan dejar dinero en el fondo para que pueda crecer a lo largo del tiempo); y fondos balanceados (una combinación de acciones y bonos).
- Penalización:** Un costo específico a ser evaluado contra una parte por incumplimiento de un acuerdo, contrato o ley.
- Pensión:** Ingreso anual, aunque no necesariamente, usualmente está asociado con el periodo después de la jubilación. Un fondo de pensión es un término general usado para describir un fondo de inversión que va creciendo durante la vida laboral y se usa en la jubilación para comprar una anualidad que provea un ingreso continuo.
- Plan Simplificado de Pensión para Empleados:** Es un programa de jubilación patrocinado por el patrono disponible a asociaciones, corporaciones, organizaciones sin fines de lucro, organizaciones gubernamentales y trabajadores autónomos. El patrono puede contribuir hasta el 15% de la compensación de un empleado dentro de Cuentas de Retiro Individual (IRA) establecidas para cada empleado. La contribución máxima para socios de negocios, oficiales y empleados altamente compensados está regulada por el Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés).
- Administración del Seguro Social:** La Administración del Seguro Social de Estados Unidos (SSA, por sus siglas en inglés) administra el programa de seguro de Estados Unidos que consiste de beneficios para jubilados, discapacitados y sus sobrevivientes. Para cualificar para estos beneficios, la mayoría de los trabajadores estadounidenses pagan impuestos de Seguro Social en sus ganancias; los beneficios futuros están basados en las contribuciones del empleado.
- Impuestos Diferidos:** Impuestos sobre algo a ser pagados en una fecha futura.
- Fideicomisario:** La palabra fideicomisario es un término legal que se refiere a un miembro de un fideicomiso, que puede ser establecido

para varios propósitos. El fideicomisario es encomendado para la administración de la propiedad a nombre de otros (beneficiarios). Con respecto a la mayoría de los fideicomisos privados, el fideicomisario que posee el título legal para la propiedad del fideicomiso, es el representante del fideicomiso y tiene la capacidad de demandar o de ser demandado a nombre del fideicomiso.

**U.S.C.:** (por sus siglas en inglés: *United States Code*) El Código de Estados Unidos es una compilación de toda la legislación federal organizada en 50 títulos.

**Testamento:** Bajo ley, la (última) voluntad o testamento es un instrumento documentario en el cual una persona (el testador) regula los derechos de otros sobre la propiedad del testador o la de la familia después de su muerte.

## Cómo alcanzar su meta de ingreso para su jubilación

Alguna vez ha oído el refrán: “¿Hay varias formas de lograr un objetivo?” Esto también es cierto cuando se considera la pregunta de cómo alcanzar la meta de



ingreso para nuestra jubilación si no hay ninguna fuente de fondos que nos ayude a alcanzar esa meta. A menos que gane la Mega Lotería, tendrá que considerar varias fuentes de ingreso para poder obtener sus metas financieras para su jubilación. Evalúe la siguiente lista y haga una marca junto a las posibles fuentes de ingreso para su jubilación de las cuales depende o en las cuales invierte.

### Seguro Social:

\_\_\_\_\_ **Seguro Social:** el Seguro Social es un programa de seguro que obtiene sus fondos a través de impuestos dedicados de nómina llamados FICA (*Federal Insurance Contributions Act*, por sus siglas en inglés), que proveen ingresos de jubilación y discapacidad.

### Opciones de ahorro personal e inversiones:

\_\_\_\_\_ **Fondos Mutuos:** Típicamente consisten de un grupo de acciones, bonos, o valores del mercado monetario que provienen de más de una fuente. (Vea Módulo 3).

\_\_\_\_\_ **Cuenta de Retiro Individual (IRA):** Un plan de ahorro para la jubilación que establece uno mismo con una compañía de inversiones. Una IRA está compuesta de una variedad de inversiones, como por ejemplo, fondos mutuos y acciones. Hay muchos tipos diferentes de IRA.

\_\_\_\_\_ **Cuenta de Ahorros:** Típicamente paga intereses compuestos. Las cuentas de ahorros son seguras, pero la tasa de interés es usualmente baja (Vea Módulo 1).

\_\_\_\_\_ **Certificado de Depósito (CD):** Un CD es un instrumento de deuda emitido por un banco donde se deja el dinero por un tiempo específico—de tres a seis años. Un CD paga un interés mayor que una cuenta de ahorros pero no se puede sacar el dinero antes de su fecha de vencimiento sin pagar una penalidad.

\_\_\_\_\_ **Bienes Raíces:** Con un poco de suerte, una inversión en propiedad aumentará su valor mientras pasa el tiempo. Los bienes inmobiliarios

puede que sean difíciles de mantener, pero muchos gastos, tales como, reparaciones a una unidad para alquiler, se pueden deducir de los impuestos. Considere también la ganancia acumulada en su casa.

### **Planes de ahorro y de jubilación patrocinados por el patrono:**

\_\_\_\_\_ **401(k):** Un plan de jubilación establecido por su patrono, donde el dinero es automáticamente sacado de su cheque de sueldo e invertido en fondos mutuos, acciones y otros tipos de inversiones. Algunos patronos contribuyen a las cuentas de sus empleados.

\_\_\_\_\_ **403 (b):** Este plan es similar al 401(k) y es ofrecido por organizaciones educativas y ciertas organizaciones sin fines de lucro.

\_\_\_\_\_ **457:** Es un tipo de plan de jubilación de contribución de impuesto aventajado para empleados gubernamentales y ciertos no gubernamentales.

\_\_\_\_\_ **Pensión:** Un programa de ingreso fijo para la jubilación establecido por una compañía o unión laboral.

### **Plan de ahorros para el trabajador autónomo:**

\_\_\_\_\_ **Plan Keogh:** Un programa de ahorros para la jubilación para los trabajadores autónomos.

Este programa le ayudará a entender todas las opciones disponibles para ayudarle a alcanzar su meta de ingreso para la jubilación.



## Planificación financiera de jubilación: ¿Cuánto ingreso debo proyectar para mis años de jubilación?

“¿Cuánto dinero necesitaré cuando me jubile?” Esta es la pregunta que casi todos quieren tener contestada cuando comienzan a pensar acerca de la jubilación. Es una de las preguntas que más hacen y la más difícil de contestar. No existe una única respuesta que conteste todas las preguntas. Cada quien requiere una respuesta distinta dependiendo de su estilo de vida y meta de jubilación. Una regla general conservadora es establecer su meta como necesitar al menos 80 por ciento de su ingreso actual para cuando usted se jubile.

Además, al planificar cuánto y en qué invertir, hay otras varias preguntas que necesitan ser contestadas. Algunas preguntas pueden producir respuestas definitivas, mientras que para otras sólo se puede especular. He aquí alguna de ellas:

- ¿Cuántos años voy a vivir después de jubilarme?
- ¿Cuáles serán mis gastos cuando me jubile?
- ¿Cuánto puedo esperar recibir del Seguro Social?
- ¿Cuánto tengo en mi cuenta de retiro de la compañía o gobierno y cuánto valdrá cuando decida jubilarme?

Déjenos ayudarle a brindar respuestas a las preguntas mencionadas arriba.

## ¿Cuántos años voy a vivir después de jubilarme?

Esta es una pregunta difícil de responder. Su expectativa de vida está influenciada por un número de factores, desde su historial familiar hasta su estilo de vida. Como regla general, planifique vivir por 100 años y recibir ingreso de retiro a través de este periodo. Si usted vive menos de 100 años, planifique tener un testamento para dejarles sus activos a sus herederos.

Si le gustaría especular un poco sobre su expectativa de vida, hay varias calculadoras, disponibles en línea, de expectativa de vida, tales como:

- [\*Living to 100\*](#)
- [\*MSN Money Life Expectancy Calculator\*](#) (Calculadora de expectativa de vida)
- [\*How long would I live?\*](#) ¿Cuánto voy a vivir?

Estas calculadoras no le darán respuestas definitivas, pero los resultados puede que le ayude a hacer cambios de estilo de vida que le podrán ayudar a vivir más tiempo y más saludable.

## ¿Cuáles serán mis gastos cuando me jubile?

El contestar esta pregunta así como su expectativa de vida le ayudará definir su meta financiera de jubilación. Aquí es donde usted necesitará proyectar lo que su estilo de vida será y lo que sus deseos y necesidades podrán ser una vez se jubile. Necesitará desarrollar un presupuesto de jubilación para ayudarle a proyectar lo que sus gastos pudieran ser, para así poder decidir cuánto podría necesitar para cubrir gastos en la jubilación. También necesitará calcular su ingreso proyectado de jubilación, si alguno, de todas las fuentes disponibles.

### Ejercicio: Sus gastos de jubilación

Usando la siguiente hoja de cálculo haga una estimación educada de los gastos que usted tendrá a la edad de jubilación (65 ó 66 años).

Gastos	Cantidad
<b>Gastos fijos</b>	
Ahorros e inversiones	\$
Alquiler/Hipoteca	\$
Impuestos de propiedad	\$
Servicios públicos (gas, agua, electricidad)	\$
Telecomunicaciones (cable, teléfono celular, teléfono e Internet)	\$
Seguros (vida, salud y vehículos)	\$
Obligaciones de crédito (2 <sup>nda</sup> hipoteca, tarjetas de crédito, préstamos estudiantiles y pagos a préstamos)	\$
<b>Gastos variables</b>	
Cuidado de salud (doctores, dentista, recetas médicas, etc.)	\$
Ropa	\$
Lavandería/Tintorería	\$
Comida	\$
Transportación (combustible, transportación pública, peaje, estacionamiento, etc.)	\$
<b>Gastos flexibles</b>	
Entretenimiento (cine, alquiler de películas, restaurantes, conciertos, etc.)	\$
Periódicos, libros, revistas, etc.	\$
Personal (salón de belleza, barbería, etc.)	\$
Otros	\$
<b>Total gastos mensuales</b>	\$

## Sus beneficios de jubilación de Seguro Social

El Seguro Social en Estados Unidos es un programa con fondos a través de impuestos dedicados de nómina llamados FICA, por sus siglas en inglés (Ley Federal de Contribuciones de Seguros o *Federal Insurance Contributions Act*). Los depósitos de contribuciones son formalmente encomendados al Fondo Fiduciario de Seguro Federal de Jubilación y Sobrevivientes o Fondo Fiduciario de Seguro Federal de Discapacitados, Fondo Fiduciario de Seguro Federal de Hospital o al Fondo Fiduciario de Seguro Federal de Medicina Suplementaria. La parte principal del programa es por lo regular abreviada (OASDI, por sus siglas en inglés), en referencia a sus tres beneficiarios (OA para jubilación, S para ingreso para viudas/os y sobrevivientes, D para discapacitados e I para asegurados). Al comienzo de ser firmada como ley por el Presidente Franklin D. Roosevelt en 1935, el término “Seguro Social” también cubría seguro por desempleo. El término, en el lenguaje de todos los días, se usa solamente para referirse a los beneficios para jubilación, discapacidad, sobrevivencia y muerte, los cuales son los cuatro beneficios principales provistos por planes de pensión tradicionales del sector privado. En el 2004, el sistema del Seguro Social de Estados Unidos pagó casi \$500 mil millones en beneficios. Por dólares pagados, el programa de Seguro Social de Estados Unidos es el programa de gobierno más grande en el mundo.

### ¿Cuánto debo esperar recibir del Seguro Social?

Mientras que lo más probablemente sea que usted no debiera depender únicamente del Seguro Social para sus ingresos de jubilación, puede suplementar sus ahorros, pensión e ingresos de plan de jubilación. Cada año, usted debe recibir una copia de sus beneficios proyectados de Seguro Social de la Administración del Seguro Social (SSA, por sus siglas en inglés). Mire esto cuidadosamente para cerciorarse que no haya errores y luego use la cantidad de beneficio proyectada para sumarla a su otro ingreso de jubilación.

### Ejercicio: Estimando su ingreso de Seguro Social

Para estimar sus beneficios de Seguro Social, por favor visite la página *SSA Social Security Quick Calculator* en <http://www.ssa.gov/OACT/quickcalc/index.html> Provea la información requerida y siga las instrucciones.

**Sugerencia:**

Puede pedir su estado de Seguro Social por teléfono, por escrito o en línea. Para más información, llame a la línea gratis 1-800-772-1213 o visite [www.ssa.gov](http://www.ssa.gov).

## Beneficios de Seguro Social por año de nacimiento

Usted puede jubilarse en cualquier momento entre la edad de 62 años y la edad completa de jubilación. Sin embargo, si comienza beneficios temprano, sus beneficios se reducen una fracción de un por ciento por cada mes antes de su edad completa de jubilación. La gráfica de abajo enumera las cantidades de reducción desde los 62 años e incluye ejemplos a base de un beneficio estimado mensual de \$1,000 en edad completa de jubilación<sup>1</sup>.

Año de nacimiento <sup>1</sup>	Edad de jubilación completa (normal)	Meses entre 62 años de edad y edad de jubilación completa	A los 62 <sup>2</sup>			
			Un beneficio de jubilación de \$1,000 sería reducido a:	El beneficio de jubilación es reducido por <sup>3</sup> :	Un beneficio para cónyuge de \$500 será reducido:	El beneficio del cónyuge es reducido por <sup>4</sup> :
1937 o antes	65	36	\$800	20.00%	\$375	25.00%
1938	65 y 2 meses	38	\$791	20.83%	\$370	25.83%
1939	65 y 4 meses	40	\$783	21.67%	\$366	26.67%
1940	65 y 6 meses	42	\$775	22.50%	\$362	27.50%
1941	65 y 8 meses	44	\$766	23.33%	\$358	28.33%
1942	65 y 10 meses	46	\$758	24.17%	\$354	29.17%
1943-54	66	48	\$750	25.00%	\$350	30.00%
1955	66 y 2 meses	50	\$741	25.83%	\$345	30.83%
1956	66 y 4 meses	52	\$733	26.67%	\$341	31.67%
1957	66 y 6 meses	54	\$725	27.50%	\$337	32.50%
1958	66 y 8 meses	56	\$716	28.33%	\$333	33.33%
1959	66 y 10 meses	58	\$708	29.17%	\$329	34.17%
1960 y después	67	60	\$700	30.00%	\$325	35.00%

<sup>1</sup> Fuente: Social Security Administration: Planificación de Jubilación  
<http://www.ssa.gov/retire2/agereduction.htm>

**Notas:**

- 1 Si usted nació el 1 de enero, debe referirse al año anterior.
- 2 Si usted nació el día primero del mes, se calcula el beneficio como si su cumpleaños fuera en el mes pasado. Debe tener al menos 62 años por todo el mes para recibir beneficios.
- 3 Los porcentajes son aproximados debido al redondeo.
- 4 El beneficio máximo para un cónyuge es de 50% del beneficio que recibiría el empleado a edad completa de jubilación. El % de reducción para el cónyuge debe ser aplicado luego de la reducción automática del 50%. Los porcentajes son aproximados debido al redondeo.

### Seguro Social: Pros y contras de jubilarse antes de la edad completa

Como regla general, la jubilación temprana le dará casi el total de los mismos beneficios de Seguro Social durante su vida, pero en cantidades más pequeñas para tomar en cuenta el periodo más largo que usted las recibirá.

Hay ventajas y desventajas de obtener sus beneficios antes de la edad completa de jubilación. La ventaja es que cobra beneficios por un periodo de tiempo más largo. La desventaja es que su beneficio es permanentemente reducido. La situación de cada persona es diferente, así que:

- verifique con la Administración del Seguro Social (SSA) ["Break-Even Age" calculator](#) para averiguar si la jubilación temprana es mejor para usted,
- tenga en mente que hay otras cosas a considerar ([other things to consider](#)) al tomar la decisión correcta sobre sus beneficios de jubilación y,
- [contacte al Seguro Social](#) antes de decidir cuando jubilarse.

## Pensiones y planes de jubilación patrocinados por el patrono o empleador

Hay muchas opciones para invertir para su jubilación. En muchas maneras, depende de para quién usted trabaja: el sector privado o el gobierno. Si usted ya



está empleado, pregúntele al Departamento de Recursos Humanos qué beneficios de jubilación u opciones de inversión tienen disponible para usted y cuándo tendrá acceso a ellos (por lo general, luego del tiempo de probatoria). Si usted está buscando un empleo

nuevo, una de las cosas a pensar al considerar opciones de empleo deben ser los beneficios de jubilación ofrecidos como parte del paquete de beneficios marginales. Por otro lado, si su patrono actual no ofrece beneficios de jubilación, puede que usted quiera considerar buscar otro trabajo que le provea tal beneficio. ¡Recuerde, es su futuro!

En esta sección, aprenderá sobre los diferentes planes de jubilación y pensiones potencialmente disponibles para usted.

### ¿Qué son pensiones?

Una pensión es un ingreso fijo dado a una persona (por lo general luego de jubilarse). Pensiones son típicamente pagos hechos a manera de una anualidad garantizada (pagos regulares) a un empleado jubilado o discapacitado. Algunos planes de retiro acumulan un balance en efectivo (a través de una variedad de mecanismos de inversión) que un jubilado puede retirar al jubilarse, en vez de prometer pagos de anualidades. Frecuentemente, a estos también se les llama “pensiones”. En cualquiera de los casos, a una pensión creada por un empleador o patrono para el beneficio del empleado se le refiere como una pensión ocupacional o de patrono. Las uniones laborales, el gobierno u otras organizaciones también puede que financien pensiones.

Las pensiones ocupacionales son una forma de compensación diferida (remuneración aplazada), usualmente ventajosa al empleado y patrono por razones contributivas. Muchas pensiones también contienen un aspecto de seguro, ya que con frecuencia pagarán beneficios a sobrevivientes o beneficiarios con discapacidad, mientras que el ingreso de anualidad asegura contra el riesgo de longevidad.

## Pensión de jubilación o plan de retiro (*superannuation plans*)

A través de arreglos un patrono/empleador (por ejemplo, una corporación, unión laboral o agencia de gobierno) provee ingreso a sus empleados después de jubilación. Los planes de pensión son una forma de “compensación diferida” (usualmente la compensación es diferida/aplazada hasta después de la jubilación) y se hizo popular en Estados Unidos durante la Segunda Guerra Mundial, cuando la congelación de salarios prohibió rotundamente aumentos en los salarios de empleados.

Los planes de pensiones se pueden dividir en dos categorías amplias: planes de **Prestaciones Definidas** y de **Contribución Definida**. El plan de beneficio definido había sido el plan de pensión más popular y común en Estados Unidos durante la década de los ochenta; desde ese tiempo, los planes de contribución definida han sido el plan de retiro más común en Estados Unidos y muchos otros países occidentales.

Algunos diseños de planes combinan características de tipo de beneficio definido y contribución definida y con frecuencia son conocidos como planes “híbridos”. Tales diseños de planes se han tornado muy populares en Estados Unidos desde la década de los noventa. Ejemplos de ellos incluyen, planes de **Balance Efectivo (Cash Balance)** y **Pensión de Capital (Pension Equity)**.

En la mayoría de los planes, miembros (empleados) tienen que otorgar servicios para recibir beneficios de pensión. El otorgar servicio (*becoming vested*) es cuando un miembro gana suficiente crédito por servicio (años de servicio) para garantizar beneficios de jubilación aún si él/ella deja el empleo cubierto y continua sus contribuciones con el Sistema. Por ejemplo: un empleado miembro del Sistema de Jubilación de Maestros de Oklahoma que ha completado cinco años de servicio tiene intereses creados. En otras palabras, un miembro con intereses creados recibirá beneficios de jubilación a edad completa de jubilación.

## Plan de prestaciones definidas

Bajo 26 U.S.C. § 414(j), un plan de prestaciones definidas es cualquier plan de pensión que no es un plan de contribuciones definidas (vea abajo). Un plan de prestaciones definidas es cualquier plan con cuentas individuales. Un plan de pensión tradicional que *define* un *beneficio* para un empleado en el momento de jubilación de ese empleado es un plan de prestaciones definidas.

El beneficio en un plan de prestaciones definidas está determinado por una fórmula que puede incorporar la paga del empleado, años de empleo, edad al jubilarse y otros factores. Un ejemplo simple es un diseño de plan de *dólar plano* que provee \$100 por mes por cada año que un empleado trabaja para una compañía; con 30 años de empleo, ese participante recibiría \$3,000 al mes a ser pagados durante su vida. Planes típicos en Estados Unidos son **planes**

**promedio finales** donde el salario promedio por los últimos tres o cinco años de una carrera de un empleado determina la pensión.

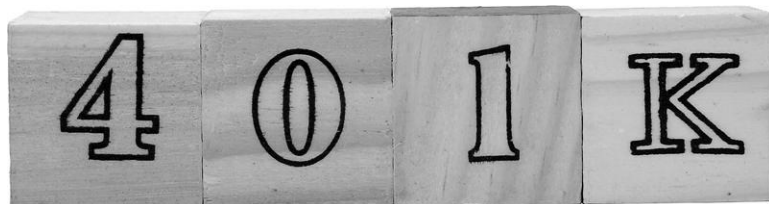
## Planes de contribuciones definidas

En un plan de contribución definida las contribuciones son pagadas en una cuenta individual para cada miembro (empleado). Las contribuciones son invertidas, por ejemplo en el mercado de valores, y las ganancias en la inversión (las cuales pueden ser positivas o negativas) son acreditadas a la cuenta del individuo. Al momento de jubilación, la cuenta del miembro se usa para proveer beneficios de jubilación, a menudo a través de la compra de una anualidad que provee un ingreso regular. Los planes de contribuciones definidas se han extendido a través del mundo en años recientes, y son ahora la fuerza dominante de plan en el sector privado en muchos países. Por ejemplo, el número de planes de prestaciones definidas en Estados Unidos ha ido decayendo permanentemente, según más y más empleadores/patronos ven las contribuciones grandes a pensiones como un gasto grande que pueden evitarse al disolver el plan y en vez ofrecer un plan de contribución definida.

Ejemplos de planes de contribuciones definidas en Estados Unidos incluyen Cuentas de Retiro Individual (IRA) y planes 401(k) (a ser discutidos en las siguientes secciones). En tales planes, el empleado es responsable, en un cierto grado, de seleccionar los tipos de inversiones hacia donde los fondos en el plan de retiro son destinados. Esto puede ir desde seleccionar un número pequeño de fondos mutuos predeterminado a seleccionar acciones individuales y otros valores. La mayoría de los planes de retiro autodirigido son caracterizados por ciertas ventajas contributivas y algunas proveen una porción de las contribuciones del empleado a ser igualadas por el patrono. A cambio, los fondos en tales planes no podrán ser retirados por el inversionista (empleado) antes de alcanzar cierta edad.

## ¿Qué son planes 401(k)?

El plan 401(k) es un plan de jubilación del sector privado patrocinado por el patrono que debe su nombre a la sección del Código de Rentas Internas de Estados Unidos. Un plan 401(k) le permite a un trabajador ahorrar para jubilación mientras se difieren o aplazan los impuestos sobre ingresos en el



dinero y ganancias ahorradas hasta que se retiran. El empleado/a elige tener una parte de su salario pagada directamente o “diferida”

en su cuenta 401(k). En los planes de participación directa (los más comunes), el empleado puede seleccionar de un número de opciones de inversión,



usualmente un surtido de fondos mutuos que enfatizan acciones, bonos, inversiones del mercado monetario o alguna combinación de lo mencionado. Muchos de los planes 401(k) de compañías también ofrecen la opción de comprar acciones de la compañía. Por lo general, el empleado puede redistribuir dinero a través de estas opciones de inversión en cualquier momento. En el menos conocido Plan 401(k) de fiduciario directo, el patrono nombra fiduciarios que deciden cómo los activos del plan serán invertidos.

Todos los activos en los planes 401(k) son de impuestos diferidos. Antes de la fecha en vigor del 1 de enero de 2006 de las provisiones de la cuenta Roth, todas las contribuciones a 401(k) eran a base de ingreso bruto (quiere decir, no se guarda impuesto sobre ingreso en el ingreso del año en que es contribuido) y las contribuciones y crecimiento de las mismas no son tributables hasta que el dinero se retira. Con la promulgación de las provisiones de Roth, los participantes de los planes 401(k) que tienen las enmiendas correctas pueden distribuir parte o todas sus contribuciones a una cuenta Roth designada y separada, comúnmente conocida como una Roth 401(k). Las distribuciones cualificadas de una cuenta designada Roth son libres de impuestos, mientras que las contribuciones a ella son basadas luego de impuestos (quiere decir los impuestos sobre ingresos son pagados o retenidos en el ingreso del año contribuido). Además de Roth y contribuciones antes de impuestos, algunos participantes pueden que tengan contribuciones en sus cuentas 401(k) luego de impuestos. Las contribuciones luego de impuestos son tratadas a base de después de impuestos y pueden ser retiradas sin impuestos. El crecimiento en cantidades después de impuestos que no está en una cuenta Roth designada es tributable como ingreso normal.

### Límites en las contribuciones a las 401 (k)

Hay un límite máximo en el total anual diferido del salario antes de impuestos del empleado. El límite conocido como el "límite 402(g)" es de \$15,500 para el año 2009. Para años futuros, el límite será ajustado a la inflación, aumentando en incrementos de \$500. En cualquier momento, a los empleados que tengan 50 años o más se les permite hacer contribuciones antes de impuestos "para alcanzar o ponerse al día" de hasta \$5,000 para el 2006 y 2007. El límite para futuras contribuciones de "para alcanzar o ponerse al día" también será ajustado por inflación en incrementos de \$500. En planes elegibles, los empleados pueden elegir tener su contribución distribuida como una contribución antes de impuestos o como una contribución Roth 401(k) después de impuestos o una combinación de ambas. El total de todas las contribuciones 401(k) no debe exceder la cantidad máxima contribuida.

Esta violación ocurre normalmente cuando una persona cambia de empleo a mitad de año y el último patrono no sabe cómo hacer cumplir los límites de contribución a nombre de su empleado. Si el empleado contribuye más que el

límite máximo de contribución a las cuentas 401(k) en un año dado, el exceso tiene que ser retirado para el 15 de abril del año siguiente.

Si se dan cuenta de esta violación muy tarde, puede que el empleado tenga pagar impuestos y penalidades en la cantidad excedida. La contribución excedida así como las ganancias en lo excedido están consideradas como “que no cualifica” y no puede quedarse en un plan de retiro cualificado como el 401(k).

Los planes establecidos bajo la sección 401(k) también pueden tener contribuciones del patrono que (cuando se sumen a las contribuciones del empleado) no excedan otros límites reglamentarios. La cantidad total que puede ser contribuida entre empleado y contribuciones del patrono es el límite Sección 415, el cual es menos del 100% de la compensación del empleado o \$44,000 para 2006 y \$45,000 para 2007. Las contribuciones paralelas de los patronos pueden ser hechas a nombre de contribuciones designadas Roth, pero la contribución paralela del patrono tiene que ser basada en antes de impuestos.

Los patronos de gobierno en Estados Unidos (quiere decir, gobiernos federales, estatales, del condado y de la ciudad) tienen prohibido ofrecer planes 401(k) a menos que éstos hayan sido establecidos antes de mayo de 1986. Las organizaciones de gobierno pueden, en vez, establecer una Sección 457(g).

### ¿Qué le puede pasar a mi 401(k) si cambio de trabajo?

Si usted cambia de trabajo, ¿sabe lo que le pasará a sus fondos en su 401(k)? Muchas personas tienen la misma interrogativa. Así que veamos las opciones.<sup>2</sup>

Por lo general, cuando usted cambia de trabajo, tiene tres opciones en cuanto al dinero en su 401(k):

- Dejarlo en el plan.
- Retirarlo por completo y quedarse con él.
- Moverlo a una IRA.

A menos que tenga por los menos \$5,000 en su cuenta, muchos de los planes le obligarán a transferir su dinero fuera del plan una vez no participe más. Si tiene \$5,000 o más, puede dejar ese dinero en su 401(k) hasta que se cumpla la edad normal de jubilación que establece ese plan. Si está satisfecho con las opciones de inversión que tiene en ese plan o si necesita la protección de quiebra provista por planes de retiro cualificados, entonces deje el dinero justo donde está. De lo contrario, es mejor mover el dinero. Al hacerlo, es muy

<sup>2</sup> Fuente: *The Motley Fool: Personal Finance-Changing Jobs? Take Care of your 401(k)*.  
<http://www.fool.com/personal-finance/general/2006/09/25/changing-jobs-take-care-of-your-401k.aspx>

probable que gane una elección más amplia de opciones de inversión a un costo menor.

Casi nunca debería tomar el dinero y salir corriendo. Si lo hace, puede que nunca pueda colocarlo en un plan de retiro. Perderá todos esos años de impuesto diferido compuesto y eso podría seriamente comprometer su ingreso en la jubilación. También tendrá que pagar impuestos sobre ingresos en lo que quiera quedarse. Y peor aún, si no cumple 55 años al finalizar el año, también tendrá que pagar un 10% de penalidad por retiro temprano sobre la cantidad.

Por ejemplo, este año, una persona de 35 años casada con un ingreso combinado de \$75,000 está en el 28% del nivel impositivo federal. Tal vez esta persona está en el 4% del nivel impositivo estatal también. De ser así, y si la persona se quedó con el dinero de su 401(k) al cambiar de empleo, perdería 41% de esas ganancias por impuestos más la penalidad por retiro temprano. Eso significa que esta persona sólo puede quedarse con \$580 de cada \$1,000 pagados de su plan. ¡Un retiro de \$4,000 de plan 401(k) podría tornarse en sólo \$2,320!

Dada la pérdida potencial de impuestos encarada al quedarse con el dinero, la mayoría de las personas moverán su 401(k) a una IRA tradicional. Hay dos formas de hacer eso - una reinversión (*rollover*) y una reinversión directa (*direct rollover*) o una transferencia de fiduciario a fiduciario. De las dos formas de mover el dinero de un plan a una IRA, el método directo de transferencia de fiduciario a fiduciario es por lo general el mejor. Veamos brevemente ambos métodos.

En una reinversión regular, usted recibe sus activos del plan mediante un cheque a su nombre. Usted puede cambiar el cheque por efectivo y hacer lo que quiera con el dinero. Pero para evitar cualquier impositivo y penalidad, tiene 60 días desde el día en que recibe el cheque para poner ese dinero en una cuenta IRA. Desafortunadamente, el cheque que usted reciba será por sólo el 80% del balance de su cuenta 401(k). Eso es porque, por ley, el plan debe retener 20% de su balance de cuentas para pagar cualquier impuesto sobre ingreso en la cantidad que se distribuye del plan directamente a usted.

Para completar una reinversión del 100% de su dinero de 401(k), tendrá que reponer el restante 20% de otros activos, probablemente mediante el transferir dinero de su cuenta de banco. Sumará entonces ese 20% al 80% que obtuvo del plan y lo depositará en una IRA dentro de 60 días.

Si usted falla en añadir esos fondos extra, entonces al finalizar su año contributivo, el Servicio de Impuestos Internos (IRS) llamará el faltante 20% como una distribución impositiva — ¡aunque nunca haya recibido ese dinero! Tiene que declarar ese 20% como ingreso. Peor aún, también pagará 10% de penalidad por retiro temprano en esa suma si tiene menos de 55 años en el año

en que usted cambió de empleo. Sin embargo, si usted añade el faltante 20% a su reinversión IRA, el gobierno reembolsará ese 20% retenido de su cheque 401(k) cuando rinda planilla de ese año — asumiendo por supuesto que usted no deba más dinero en impuestos en el año.

El asunto de los impuestos es el por qué las personas prefieren el método de transferencia directa de mover dinero de un plan 401(k) a una IRA. En una transferencia de fiduciario a fiduciario nada es retenido para impuestos sobre ingresos cuando la cuenta 401(k) es cerrada. Cualquier cheque, vaya a un custodio del IRA o a usted, se hará de manera tal que le prevendrá cambiarlo por efectivo. Sólo su nuevo custodio de IRA podrá hacerlo. Y eso significa que no tendrá problemas potenciales con los impuestos, tampoco tendrá que sacar activos de otras fuentes para completar el dinero retenido por la distribución de 402(k) para una potencial factura impositiva.

¿Le preocupa cómo hacer tal transferencia? No es necesario. Tanto su custodio del plan como su custodio de IRA lo hacen todo el tiempo, así que podrán guiarlo a través del proceso. Sólo dígales qué desea hacer y luego siga las instrucciones administrativas que le provean.

La siguiente tabla resume sus opciones.

Opción	Pros	Contras
<i>Transferencia a un nuevo plan de patrono</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evita penalidades retiro temprano.</li> <li>• Dinero continúa creciendo con impuestos diferidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puede que tenga un número limitado de opciones de inversión.</li> <li>• Puede que tenga habilidad limitada para hacer intercambios entre fondos en su plan.</li> </ul>
<i>Transferencia a una IRA</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evita penalidades retiro temprano.</li> <li>• Dinero continúa creciendo con impuestos diferidos.</li> <li>• Ofrece más opciones que el plan del patrono.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No puede tomar prestado contra sus activos.</li> <li>• Puede que tenga que pagar una cuota anual.</li> </ul>
<i>Dejar en el plan del pasado patrono</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evita penalidades retiro temprano.</li> <li>• Dinero continúa creciendo con</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No puede contribuir más al plan del pasado patrono.</li> <li>• Puede que tenga un número limitado de opciones de</li> </ul>

	<p>impuestos diferidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retiene la habilidad de transferir a una IRA o a un plan nuevo del patrono en una fecha más tarde.</li> </ul>	<p>inversión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puede que tenga habilidad limitada para hacer intercambios entre fondos en su plan.</li> </ul>
<p><i>Tomar una distribución en efectivo</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puede proveer efectivo al enfrentar dificultades financieras extraordinarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si es tiene menos de 59½ años, enfrentará una penalidad de 10% por retiro temprano y un 20% de impositivo federal obligatorio.</li> <li>• El dinero no crece si cargo impositivo diferido.</li> <li>• Puede que se tome el riesgo de no cumplir su meta—el riesgo de no tener dinero suficiente para su jubilación.</li> </ul>

### ¿Qué son los planes 403(b)?

Un plan **403(b)** es un plan de ahorro de jubilación con ventaja impositiva disponible para organizaciones educativas públicas (instituciones educativas de secundaria y de posgrado), algunas compañías sin fines de lucro (sólo organizaciones de Estados Unidos con código impositivo 501(c)(3) y empleados autónomos de ministerio (hombre o mujer autorizado por una iglesia u organización religiosa para fingir obligaciones del clero) en Estados Unidos. Tiene tratado impositivo extremadamente parecido al plan 401(k), especialmente luego de la Ley de Conciliación de Crecimiento Económico y Desgravación Fiscal de 2001 (*Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act of 2001*). Dicho simple, salarios diferidos de empleados (contribuciones) a un plan 403(b) son hechos antes de que impuestos sean hechos sobre los mismos, y se les permite crecer con impuesto diferido hasta que el dinero pague impuestos como ingreso una vez se retire del plan. Comenzando en 2006, los planes 403(b) y 401(k) puede que incluyan contribuciones designadas Roth, quiere decir, luego de impuestos sobre contribuciones, lo cual, si ciertos requisitos se cumplen, permitirán retiros libres de impuestos. Principalmente las contribuciones designadas Roth tienen que estar en el plan por lo menos cinco años contributivos. Los planes Roth serán discutidos en la próxima sección.

### ¿Qué son los planes 457?

El plan **457** un tipo de plan de retiro de contribución definida y ventaja impositiva que está disponible a patronos gubernamentales y ciertos no gubernamentales en Estados Unidos. El patrono provee el plan y el empleado difiere compensación al mismo a base de ingresos antes de impuestos. En gran medida, el plan funciona similarmente al plan 401(k) y 403(b), el cual la mayoría

de las personas en EE.UU. están familiarizadas. La diferencia clave es que contrario al plan 401(k), no hay un 10% de penalidad por retiro temprano antes de los 59 1/2 años de edad (aunque el retiro es sujeto a contribuciones de ingreso normales).

## Plan simplificado de pensiones para empleados (SEP)

El Plan Simplificado de Pensiones para Empleados (SEP, por sus siglas en inglés) puede proveer una fuente significativa de ingreso al momento de jubilación al permitirles a los patronos ahorrar dinero en cuentas de retiro para ellos y para sus empleados. Bajo una SEP, un patrono contribuye directamente a cuentas individuales de retiro (SEP-IRA) para todos los empleados (incluyendo el patrono). Una SEP no tiene los costos iniciales ni operativos de un plan de retiro convencional y permite una contribución de, por lo general, hasta 25 por ciento del salario de cada empleado.

### Ventajas de una SEP

- Contribuciones a una SEP son deducibles, y su negocio no paga impuestos en las ganancias de las inversiones.
- No está obligado a hacer contribuciones cada año. De hecho, usted decide cada año, si y cuánto contribuir en las cuentas SEP-IRA de sus empleados.
- Generalmente, no tiene que presentar ningún documento con el gobierno.
- Propietarios exclusivos, sociedades y corporaciones, incluyendo corporaciones S, pueden establecer cuentas SEP.
- Puede ser elegible para un crédito contributivo de hasta \$500 por año para cada uno de los primeros tres años por el costo de comenzar el plan.
- Costos administrativos son bajos.

Según vaya leyendo este módulo, he aquí algunas definiciones que le serán útiles:

### Definiciones SEP

**Empleado** – Un “empleado” no es solamente alguien que trabaja para usted sino también una persona que trabaja por cuenta propia así como un dueño-empleado que devenga un salario. En otras palabras, usted puede contribuir a una IRA-SEP para usted mismo. El término también incluye empleados de ciertos otros negocios de los que usted y/o su familia son dueños y ciertos empleados por contrato.

**Empleado elegible** – Un empleado elegible es aquel que:

- tiene al menos 21 años de edad, y
- le ha servido en por lo menos los últimos tres de los últimos cinco años.

Todos los empleados elegibles tienen que participar en el plan, incluyendo aquellos que trabajan a tiempo parcial, empleados de temporada y empleados que mueren o terminan su empleo durante el año.

Su cuenta SEP puede que también cubra los siguientes empleados, pero no hay requisitos para cubrirlos:

- empleados cubiertos por contrato de unión;
- empleados extranjeros no residentes quienes no ganaron ingreso de usted; y/o
- empleados que recibieron menos de \$450 en compensación durante el año (sujeto a ajustes de costos de vida).

**Compensación** – El término generalmente incluye la paga que un empleado recibió de usted por un año de trabajo. Como dueño/empleador, su compensación es la paga que usted recibió de la compañía. Los patronos tienen que seguir la definición de compensación incluida en el documento del plan.

### Plan de ahorros con incentivos para empleados (SIMPLE)

Los negocios pequeños tienen un nuevo vehículo para ayudar a sus empleados a ahorrar para su jubilación. Llamado el plan SIMPLE, por sus siglas en inglés— Plan de ahorros con incentivos para empleados— le da a los negocios con 100 empleados o menos una manera económica de ofrecer beneficios de jubilación a través de reducciones de salario de empleados y contribuciones paralelas (parecidas a las del plan 401(k)).

Los planes SIMPLE son autorizados por la Ley Federal de Protección de Trabajos de Negocios Pequeños del 1996. Les ofrecen a empleados de pequeños negocios —que comprende más de un 38 por ciento de la fuerza laboral del sector privado de la nación— una conveniente y no tan costosa manera de ahorrar. El tener un plan SIMPLE puede que también le ofrezca otra ventaja: le puede proveer a patronos de negocios pequeños con un nuevo incentivo para atraer y retener empleados cualificados en un ambiente competitivo.

Un plan SIMPLE es ideal como comienzo de un plan de retiro para patronos de negocios pequeños que no patrocinan actualmente un plan de retiro. Algunas ventajas son:

- Empleados elegibles pueden contribuir hasta \$6,000 cada año a través de reducciones de nómina convenientes.
- Patronos ofrecen contribuciones proporcionales iguales a las contribuciones de empleados (hasta 3 por ciento del salario del empleado) o contribuciones fijas iguales a 2 por ciento del salario del empleado.

- Los planes SIMPLE eliminan muchos de los costos administrativos asociados con planes de retiros grandes.
- Ejemplos de los documentos, notificaciones al empleado y acuerdos de reducción de salario están disponibles en el IRS.

## Opciones de planes de ahorro de retiro diseñado para personas con negocio propio (Planes Keogh )

Un trabajador autónomo puede establecer un plan Keogh, plan simplificado de pensiones para empleados (SEP), o un plan SIMPLE y hacer contribuciones deducibles de impuestos que se presenten en Forma 1040, **Línea 28**. Los planes SEP y SIMPLE son menos complicados que los planes Keogh. Las contribuciones deducibles de impuestos y cualquier interés o ganancia a partir de eso no son contributivas hasta su retiro.

Un trabajador autónomo puede establecer y hacer contribuciones deducibles a un plan Keogh aún si la persona también trabaja como un empleado y está cubierto por el plan de retiro cualificado en impuestos de ese patrono. Usted también puede establecer una cuenta IRA bajo las mismas normas impositivas que otros contribuyentes.

Los dos tipos de planes Keogh son planes de contribución definida y plan de prestaciones definidas. Los beneficios de jubilación recibidos de un plan de contribución definida están basados en contribuciones deducibles de impuestos



y ganancias e intereses acumulados. Los beneficios de jubilación recibidos de un plan de prestaciones definidas son basados en una fórmula de beneficio. Las contribuciones deducibles de impuestos son ajustadas para proveer el beneficio requerido.

La contribución deducible de impuestos máxima a un plan de contribución definida es lo

que sea menor de **\$44,000** ó **100%** de compensación.

La contribución deducible de impuestos máxima a un plan de prestaciones definidas es la cantidad necesitada para producir los beneficios requeridos bajo la fórmula. Para **2006** el beneficio máximo anual de beneficio de retiro que puede ser financiado no debiera exceder el menor del **100%** de la compensación promedio del participante por los tres años consecutivos contributivos más altos como un participante activo o **\$220,000**.



Siempre y cuando el plan Keogh sea establecido en el último día del año contributivo, usted puede hacer contribuciones deducibles de impuestos hasta la fecha límite del día para presentar sus planillas.

Muchas otras normas impositivas aplican y usted debe buscar ayuda de un profesional cualificado antes de establecer un plan Keogh deducible.

## Cuentas de retiro individual (IRA)

¿Qué es una cuenta de retiro individual (IRA, por sus siglas en inglés)? Una IRA es un plan de ahorros personal que provee ventajas contributivas a individuos que están ahorrando dinero con propósitos de jubilación.

Hay un sinnúmero de tipos de IRA diferentes, los cuales pueden ser planes provistos por el patrono o por usted mismo. Estos tipos incluyen:

- **IRA Roth** - contribuciones son hechas con activos de después de impuestos, todas las transacciones dentro de IRA no tienen impacto contributivo y los retiros son por lo general libre de impuestos. Se le debe su nombre al Senador William Roth.
- **IRA tradicional** - contribuciones son a menudo deducibles de impuestos (a menudo simplificadas como "dinero es depositado antes de los impuestos" o "contribuciones son hechas con activos antes de impuestos"), todas las transacciones y ganancias dentro de IRA no tienen impacto contributivo, y los retiros a la hora de jubilación tienen contribuciones de ingresos (excepto aquéllas partes del retiro correspondientes a contribuciones que no fueron deducidas).
- **IRA SEP** - una provisión que permite un patrono (típicamente un negocio pequeño o individuo que trabaja por cuenta propia) a hacer contribuciones a una IRA para un plan de jubilación establecido a nombre del empleado, incluyendo la persona que trabaja por cuenta propia.
- **IRA SIMPLE** - un plan simplificado de pensiones para empleados que permite tanto al patrono como al empleado hacer contribuciones, similar al plan 401(k), pero con límites de contribuciones más bajos y administración más simple (y de esta manera menos costosa). Aunque se le da el término de una "IRA," se trata por separado.
- **IRA autodirigida** - una IRA autodirigida que permite al titular de la cuenta a hacer inversiones a nombre del plan de retiro.

## ¿Cómo funciona una IRA?

Usted invierte dinero en una IRA, hasta las cantidades permitidas bajo las leyes de contributivas. Estas inversiones caen bajo el término “contribuciones”. En muchas ocasiones, una deducción contributiva está disponible por el año contributivo en que los fondos son contribuidos. Las contribuciones, así como las ganancias de estas contribuciones, acumulan libre de impuestos hasta que usted retire dinero de la cuenta. De esta manera usted goza de la habilidad de generar ganancias adicionales, no reducidas por los impuestos en estas ganancias, cada año que los fondos permanezcan dentro de la IRA.

El retiro de los fondos de la IRA cae bajo el término “distribuciones”. Las distribuciones son sujetas a impuestos sobre ingresos, generalmente el año en que usted las recibe. (Recuerde que en la mayoría de los casos usted recibió una deducción contributiva cuando contribuyó el dinero a la IRA.) Tal como en muchas cosas que involucran al gobierno, las normas para distribuciones son más complicadas de lo que realmente necesitan serlo.



Como el propósito original de una IRA es asistirle en proveerle para su propia jubilación, hay un freno para retirar sus fondos IRA antes de una edad asumida para jubilación de 59 1/2 años de edad. Este freno toma la forma de una “penalidad” contributiva en la cantidad de 10 % de las distribuciones recibidas por usted antes de los 59 1/2 años de edad, a menos que ciertas restricciones apliquen. Dado la complejidad de este asunto solamente, se debe obtener asesoría profesional cuando cantidades significativas de distribución se necesitan antes de 59 1/2 años de edad. La realidad es que muchas veces la penalidad puede ser evitada con planificación apropiada. Obviamente estas distribuciones, así sean antes de los 59 1/2 años de edad o más tarde, son sujetas a contribuciones sobre ingresos a su recibo. Una vez usted tiene 59 1/2 años de edad esta penalidad, a la cual se le llama penalidad de “Distribución Prematura”, no aplica más.

La otra cara del gobierno al no querer que usted retire su dinero a una edad muy temprana, también tiene normas para prevenirle de no retirar el dinero muy temprano. (Esto es hecho para que el gobierno pueda imponer contribuciones en los fondos.) Por lo general, usted necesita comenzar a retirar su dinero de su IRA no más tarde del 1 de abril del año calendario que le sigue la fecha e que usted cumplió 70 1/2 años de edad. Las normas establecidas por el gobierno en relación a estas Distribuciones Mínimas Requeridas, su tiempo, las cantidades, las recalculaciones y los efectos que varias designaciones beneficiarias tienen sobre ellos, están entre las más complejas del Código de Rentas Internas. La

penalidad es 50 % del déficit entre lo que usted debió haber retirado y las cantidades que usted realmente retiró al día apropiado. Esta penalidad excesiva es igualada en su severidad solamente por la penalidad de fraude civil. De esta manera, las calculaciones necesarias no son algo que los individuos deben intentar hacer por su cuenta.

A continuación le presentamos un resumen de las diferentes cuentas IRA disponibles:

**1. IRA Tradicional**

Usted puede contribuir hasta \$2,000 por año a una cuenta IRA. La cantidad de esta distribución que es deducible en su planilla de contribución sobre ingresos depende de su Ingreso Bruto Ajustado (AGI) y si usted está cubierto bajo un plan de retiro cualificado y patrocinado por un patrono. Así que dependiendo de sus estatus al llenar la planilla (soltero, casado, etc.), y su AGI, sus contribuciones puede que vayan de completamente deducibles a completamente no deducibles. Así que aunque usted es elegible para contribuir a su IRA, usted puede estar en una posición donde ninguna de estas contribuciones son en realidad deducibles.

**2. IRA Educativa**

Usted puede poner hasta \$500 por año en una IRA educativa, el dinero crece libre de impuestos y tiene el trato preferencial contributivo en la distribución al beneficiario que la utiliza para gastos educativos autorizados. Estos planes no son muy comunes porque restringen quienes pueden hacerle contribuciones, la cantidad de contribuciones total permitida cada año y las limitaciones en qué cualifica como gastos educativos exactamente. Su asesor financiero debe poder asistirle en evaluar cuál plan de ahorro usted debe acoger para prepararse para los costos de una educación universitaria, así como en revisar los muchos planes de ahorro patrocinados por varios de los estados, aún por el beneficio de residentes fuera del estado.

**3. IRA SEP - Plan Simplificado de Pensiones para Empleados**

Este es un plan simplificado IRA establecido y financiado por el patrono, donde el patrono puede aportar hasta 15% de su compensación en una cuenta especial IRA. Propietarios exclusivos pueden establecer estos planes para su propio beneficio. A veces son usados en vez de los planes de retiro Keogh ya que tienen menos requisitos administrativos y contributivos.

**4. IRA SIMPLE**

Este es otro plan de retiro patrocinado y administrado por el patrono. Las características atractivas de este plan incluyen no solo la habilidad para el patrono establecer y financiar un plan de retiro para su beneficio y el de sus empleados, sino que también permite a los empleados contribuir hasta un 100 %, pero no más de \$6,500 por año, en una cuenta IRA. Normas separadas relacionadas a requerir contribuciones del patrono y distribución prematura aplican.

## 5. Roth IRA

Las contribuciones NO son deducibles cuando los fondos son contribuidos, pero las ganancias de una cuenta acumulan libre de impuestos y permanecen libre de impuestos al momento de distribución. Para ser elegibles a contribuir, su Ingreso Bruto Ajustado tiene que estar bajo \$95,000 para personas solteras y \$150,000 para parejas casadas, desde diciembre del 2000. Usted no puede retirar fondos dentro de los primeros 5 años luego de establecer una Roth sin una penalidad. Dado que este periodo de prueba de 5 años puede ser exitosamente abordado mediante la planificación financiera apropiada, el establecimiento y al menos financiamiento parcial de una cuenta IRA Roth debe estar en la lista de temas a discutir del asesor financiero de cada contribuyente que cualifica para abrir dicho plan.

### ¿Cómo las cuentas de jubilación le ayudan a ahorrar en impuestos?

¿Puede usted ahorrar lo suficiente alguna vez? Con pagos de hipoteca, auto y tarjetas de crédito y hasta los gastos diarios, ahorrar para el futuro puede ser lo último que se le ocurra. He aquí algunas ideas — las cuales a lo mejor no haya pensado — para ayudarlo a ahorrar más. Y probablemente sean más fáciles de lo que usted piensa.

Una posible manera de ahorrar más: maximizar cuentas de ahorro con ventajas impositivas tales como IRA tradicional y planes 401(k) (sujeto a estatus de participación en plan de retiro y límites de Ingreso Bruto Ajustado). Esto reducirá la mordida que el tío Sam toma de su cheque y ganancias de inversión, permitiéndole más del dinero que usted gana a que crezca. Para muchas personas, una forma fácil de aumentar ahorros es maximizar las contribuciones a sus planes de retiro, incluyendo IRA, y planes de ahorro laborales como el 401(k), y el 403(b). Lo menos que puede hacer, es contribuir lo suficiente a las cuentas de retiro para capturar cualquier contribución paralela de su empleado.

Para una IRA tradicional, una deducción completa de una contribución para 2007 está disponible para participantes activos para los cuales su (AGI) es \$83,000 o menos (rinden en conjunto) y \$52,000 o menos (rinden soltero); deducción parcial para AGI hasta \$103,000 (rinden en conjunto) y \$62,000 (rinden soltero). Además, una deducción completa de una contribución para 2007 está disponible para cónyuges que trabajan y que no trabajan que no están cubiertos bajo un plan de retiro patrocinado por un patrono y para quienes su AGI es menos de \$156,000; deducción parcial por AGI de hasta \$166,000.

## Límites de contribución anual a las cuentas de jubilación e IRA

Al considerar hacer uso del plan individual de ahorro usted debe tomar en consideración los límites de contribución al desarrollar su plan. La legislación federal aprobada en 2001 aumentó los límites de contribución anual máxima en planes individuales de ahorros, tales como 401(k) e IRA, tal como se muestra abajo.

Año	401(k) & 401 (b) Límite del Plan	457 Límite del Plan	IRA Límite	401(k), 401 (b) & 457 Llegar al nivel	IRA (Llegar al nivel)
2002	\$11,000	\$11,000	\$3,000	\$1,000	\$500
2003	\$12,000	\$12,000	\$3,000	\$2,000	\$500
2004	\$13,000	\$13,000	\$3,000	\$3,000	\$500
2005	\$14,000	\$14,000	\$4,000	\$4,000	\$500
2006	\$15,000	\$15,000	\$4,000	\$5,000	\$1,000
2007	Ajustado para inflación en incrementos de \$500	Ajustado para inflación en incrementos de \$500	\$4,000	Ajustado para inflación en incrementos de \$500	\$1,000 años más tarde no ajustados para inflación
2008			\$5,000		
2009			Ajustado para inflación en incrementos de \$500		
2010					

## Recursos adicionales de aprendizaje

Por favor visite los siguientes recursos en línea para aprender más sobre los temas presentados en este módulo:

- [Online Social Security Handbook](#) Su guía básica para Programas del Seguro Social
- Internal Revenue Service: [Retirement Plans FAQ Regarding IRAs](#)
- [Retirement planning for the self-employed](#)
- [Traditional IRA - Individual Retirement Accounts](#)
- [Smart 401\(k\) Investing](#) – FINRA
- [What are 403b plans?](#)
- [Basics of 457 Plans](#)

