

CÓMO ELEGIR UNA SOLUCIÓN DE JUBILACIÓN



PARA SU PEQUEÑA EMPRESA

Cómo elegir una solución de jubilación para su pequeña empresa es un proyecto conjunto de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado (EBSA, por sus siglas en inglés) del Departamento del Trabajo de EE.UU. y del Servicio de Impuestos Internos.

Para ver esta publicación y otras publicaciones de EBSA, visite al sitio Web de la agencia en:

dol.gov/agencies/ebsa.

Para solicitar publicaciones o para hablar con un asesor sobre beneficios, comuníquese con EBSA electrónicamente a:

askebsa.dol.gov.

O llame a nuestro número gratuito:

866-444-3272.

Este material estará disponible en formatos alternativos según solicitud para personas discapacitadas.

Teléfono de voz: **(202) 693-8664**

TTY: **(202) 501-3911**

Comenzar con un plan de ahorros para la jubilación puede ser más sencillo de lo que cree la mayoría de los propietarios de empresas. Es más, existe una cantidad de programas para la jubilación que ofrecen ventajas contributivas a los empleados y a los empleadores.

¿Por qué ahorrar?

Los expertos estiman que los estadounidenses necesitan entre el 70 por ciento y el 90 por ciento de su ingreso previo a la jubilación para mantener su estándar actual de vida al dejar de trabajar. Por ello, este es el momento para analizar los programas del plan de jubilación. Como empleador, usted desempeña una importante función relacionada con ayudar a los trabajadores de Estados Unidos a ahorrar.

Al iniciar un plan de ahorros para la jubilación, ayudará a sus empleados a ahorrar para el futuro. Los planes de jubilación también pueden ayudarlo a atraer y retener empleados calificados, y ofrecen ahorros contributivos a su empresa. Además, ayudará a asegurar su propia jubilación. Puede establecer un plan aunque sea trabajador independiente.

¿Hay ventajas contributivas?

Un plan de jubilación cuenta con importantes ventajas contributivas:

- ❑ Las contribuciones del empleador se deducen del ingreso del empleador.
- ❑ Las contribuciones del empleado (diferentes de las contribuciones Roth) no pagan impuestos hasta que se distribuyen al empleado.
- ❑ El dinero en el plan crece libre de impuestos.

¿Hay otros incentivos?

Además de ayudar a su empresa, sus empleados y a usted mismo, es fácil establecer un plan de jubilación y hay motivos adicionales para hacerlo:

- ❑ Elevados límites de contribución, de manera que usted y sus empleados pueden ahorrar grandes cantidades para la jubilación.
- ❑ Reglas de “catch-up” que permiten que los empleados de 50 años o más ahorren cantidades adicionales. El importe de “puesta al día” varía en función del tipo de plan.
- ❑ Un crédito fiscal para pequeños empleadores que les permite reclamar un crédito por una parte de los costos regulares y necesarios para iniciar un plan SEP, SIMPLE o algunos otros tipos de planes de jubilación (brindaremos más información acerca de estos más adelante). El crédito equivale al 50 por ciento del costo para establecer y administrar el plan, hasta un máximo de \$500 por año durante cada uno de los 3 primeros años del plan.
- ❑ Un crédito fiscal para ciertas personas con ingresos bajos y moderados (incluyendo los trabajadores independientes) que realizan contribuciones en sus

planes (“crédito para quienes ahorran”). El importe del crédito se basa en las contribuciones que realizan los participantes y en su tasa de crédito. La máxima contribución elegible para el crédito es de \$2,000. La tasa de crédito puede ser, como mínimo, del 10 por ciento y, como máximo, del 50 por ciento en función del ingreso bruto ajustado del participante.

- ❑ Un programa Roth que se puede agregar al plan 401(k) para permitir que los participantes realicen contribuciones después de impuestos en cuentas separadas, lo que ofrece una manera adicional de ahorrar para la jubilación. Las distribuciones por muerte o incapacidad, o después de los 59½ años, de las cuentas Roth de más de 5 años, incluidas las ganancias, en general son libres de impuestos.

Información sobre la jubilación

La mayoría de los vehículos de jubilación del sector privado son cuentas de jubilación individuales (IRAs, por sus siglas en inglés), planes de contribuciones definidas o planes de beneficios definidos.

Las personas tienden a pensar que el IRA es algo que las personas establecen por cuenta propia, **pero** el empleador puede ayudar a sus empleados a establecer y financiar sus IRA. Con un IRA, el importe que una persona recibe en el momento de la jubilación depende del financiamiento del IRA y de las ganancias (o pérdidas) de esos fondos.

Los planes de contribuciones definidas son planes establecidos por el empleador que no prometen una cantidad específica de beneficio en el momento de la jubilación. En cambio, los empleados o su empleador (o ambos) contribuyen en cuentas individuales de los empleados de acuerdo con el plan, a veces a una tasa determinada (como el 5 por ciento del salario al año). En el momento de la jubilación, el empleado recibe las contribuciones acumuladas más las ganancias (o menos las pérdidas) de las contribuciones invertidas.

Los planes de beneficios definidos, en cambio, prometen una cantidad de beneficio especificado en el momento de la jubilación, por ejemplo, \$1,000 por mes. El importe del beneficio a menudo se basa en un porcentaje establecido de pago multiplicado por la cantidad de años durante los que el empleado trabajó para el empleador que ofrece el plan. Las contribuciones del empleador deben ser suficientes para financiar los beneficios prometidos.

Las pequeñas empresas pueden elegir ofrecer planes IRA, planes de contribuciones definidas o planes de beneficios definidos. Muchas instituciones financieras y muchos profesionales de los planes de jubilación ofrecen uno o más de estos planes de jubilación que han sido aprobados previamente por el IRS.

En las siguientes dos páginas, encontrará un gráfico donde se describen las ventajas de cada uno de los tipos más conocidos de planes basados en IRA y de contribuciones definidas, además de una descripción general del plan de beneficios definidos. Nota: Hay una nueva opción, myRA, una cuenta de jubilación del Departamento del Tesoro de EE.UU., que no se analiza en esta publicación. Para obtener más información, visite myra.gov.

PLANES BASADOS EN IRA				PLANES DE CONTRIBUCIONES DEFINIDAS				PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS
	IRA con deducción de nómina	SEP	Plan IRA-SIMPLE	Plan de Profit Sharing	Plan safe harbor 401(k)	Plan 401(k) de inscripción automática	Plan 401(k) tradicional	
Ventaja clave	Fácil de establecer y mantener.	Fácil de establecer y mantener.	Plan de reducción del salario con poco papeleo administrativo.	Permite que el empleador realice grandes contribuciones para los empleados.	Permite un elevado nivel de aplazamiento del salario por parte de los empleados sin pruebas anuales de no discriminación.	Ofrece un elevado nivel de participación y permite un elevado nivel de aplazamiento del salario por parte de los empleados. También un alivio safe harbor para inversiones predeterminadas.	Permite un elevado nivel de aplazamiento del salario por parte de los empleados.	Proporciona un beneficio fijo preestablecido para los empleados.
Elegibilidad del empleador	Cualquier empleador con uno o más empleados.	Cualquier empleador con uno o más empleados.	Cualquier empleador con 100 o menos empleados que actualmente no tenga otro plan de jubilación.	Cualquier empleador con uno o más empleados.	Cualquier empleador con uno o más empleados.	Cualquier empleador con uno o más empleados.	Cualquier empleador con uno o más empleados.	Cualquier empleador con uno o más empleados.
Función del empleador	Encargarse de que los empleados realicen contribuciones de deducción de nómina. Transferir las contribuciones para empleados a IRA. Ningún requisito de presentación anual para el empleador.	Puede utilizar el Formulario 5305-SEP del IRS para establecer el plan. Ningún requisito de presentación anual para el empleador.	Puede utilizar el Formulario 5304-SIMPLE o 5305-SIMPLE del IRS para establecer el plan. Ningún requisito de presentación anual para el empleador. El banco o la institución financiera se encargan de la mayoría del papeleo.	Ningún formulario modelo para establecer este plan. Es posible que requiera asesoría de una institución financiera o del asesor sobre beneficios del empleado. Debe enviar el Formulario 5500 anual.	Ningún formulario modelo para establecer este plan. Es posible que requiera asesoría de una institución financiera o del asesor sobre beneficios del empleado. Se requiere un importe mínimo de contribución del empleador. Debe enviar el Formulario 5500 anual.	Ningún formulario modelo para establecer este plan. Es posible que requiera asesoría de una institución financiera o del asesor sobre beneficios del empleado. Es posible que se requieran pruebas anuales de no discriminación para garantizar que el plan no discrimina a favor de los empleados altamente compensados. Debe enviar el Formulario 5500 anual.	Ningún formulario modelo para establecer este plan. Es posible que requiera asesoría de una institución financiera o del asesor sobre beneficios del empleado. Requiere pruebas anuales de no discriminación para garantizar que el plan no discrimina a favor de los empleados altamente compensados. Debe enviar el Formulario 5500 anual.	Ningún formulario modelo para establecer este plan. Se requerirá asesoría de una institución financiera o del asesor sobre beneficios del empleado. Debe enviar el Formulario 5500 anual. Un actuario debe determinar las contribuciones anuales.
Contribuyentes al plan	El empleado contribuye mediante deducción de la nómina.	Solo contribuye el empleador.	El empleado contribuye mediante reducción del salario y también contribuye el empleador.	La contribución anual del empleador es discrecional.	El empleado contribuye mediante reducción del salario y también contribuye el empleador.	El empleado contribuye mediante reducción del salario y también es probable que contribuya el empleador.	El empleado contribuye mediante reducción del salario y también es probable que contribuya el empleador.	Lo financia principalmente el empleador.
Máxima contribución anual por participante Consulte irs.gov/retirement para conocer las actualizaciones anuales	\$5,500 para 2017. Los participantes de 50 años o más pueden realizar contribuciones adicionales hasta \$1,000.	Hasta un 25% de compensación ¹ pero no más de \$54,000 para 2017.	Empleado: \$12,500 en 2017. Los participantes de 50 años o más pueden realizar contribuciones adicionales hasta \$3,000 para 2017. Empleador: Iguala el 100% de las contribuciones del empleado del primer 3% de la compensación (se puede reducir a un mínimo del 1% en 2 de 5 años); o contribuye el 2% de la compensación de cada empleado elegible. ²	Hasta el 100% de la compensación ¹ o \$54,000 para 2017 (el monto que sea menor). El empleador puede deducir importes que no superen el 25% de la compensación agregada para todos los participantes.	Empleado: \$18,000 en 2017. Los participantes de 50 años o más pueden realizar contribuciones adicionales hasta \$6,000 en 2017. Empleador/empleado combinados: Hasta el 100% de la compensación ¹ o \$54,000 para 2017 (el monto que sea menor). El empleador puede deducir (1) importes que no superen el 25% de la compensación agregada para todos los participantes y (2) todas las contribuciones de reducción del salario.	Empleado: \$18,000 en 2017. Los participantes de 50 años o más pueden realizar contribuciones adicionales hasta \$6,000 en 2017. Empleador/empleado combinados: Hasta el 100% de la compensación ¹ o \$54,000 para 2017 (el monto que sea menor). El empleador puede deducir (1) importes que no superen el 25% de la compensación agregada para todos los participantes y (2) todas las contribuciones de reducción del salario.	Empleado: \$18,000 en 2017. Los participantes de 50 años o más pueden realizar contribuciones adicionales hasta \$6,000 en 2017. Empleador/empleado combinados: Hasta el 100% de la compensación ¹ o \$54,000 para 2017 (el monto que sea menor). El empleador puede deducir (1) importes que no superen el 25% de la compensación agregada para todos los participantes y (2) todas las contribuciones de reducción del salario.	Contribución determinada anualmente.
Opciones del contribuyente	El empleado puede decidir cuánto contribuir en cualquier momento.	El empleador puede decidir si desea realizar contribuciones de año en año.	El empleado puede decidir cuánto contribuir. El empleador debe realizar contribuciones equivalentes o contribuir el 2% de la compensación de cada empleado.	El empleador realiza la contribución según lo establecido en los términos del plan.	El empleado puede decidir cuánto contribuir en función del acuerdo de reducción del salario. El empleador debe realizar contribuciones equivalentes especificadas o una contribución del 3% a todos los participantes.	Los empleados, a menos que elijan otra cosa, deben realizar las contribuciones de reducción del salario especificadas por el empleador. El empleador puede realizar contribuciones adicionales, incluso contribuciones equivalentes, según lo establecido en los términos del plan.	El empleado puede decidir cuánto contribuir en función del acuerdo de reducción del salario. El empleador puede realizar contribuciones adicionales, incluso contribuciones equivalentes, según lo establecido en los términos del plan.	En general, el empleador debe realizar la contribución según lo establecido en los términos del plan.
Requisitos de cobertura mínima del empleado	No hay requisitos. Puede estar disponible para todos los empleados.	Se debe ofrecer a todos los empleados de al menos 21 años, empleados por el empleador durante 3 de los últimos 5 años con una compensación de \$600 para 2017.	Debe ofrecerse a todos los empleados que hayan tenido una compensación de al menos \$5,000 en cualquiera de los 2 años anteriores, y que razonablemente se supone que ganarán al menos \$5,000 en el corriente año.	En general, se debe ofrecer a todos los empleados de al menos 21 años de edad que trabajaron al menos 1,000 horas en un año anterior.	En general, se debe ofrecer a todos los empleados de al menos 21 años de edad que trabajaron al menos 1,000 horas en un año anterior.	En general, se debe ofrecer a todos los empleados de al menos 21 años de edad que trabajaron al menos 1,000 horas en un año anterior.	En general, se debe ofrecer a todos los empleados de al menos 21 años de edad que trabajaron al menos 1,000 horas en un año anterior.	En general, se debe ofrecer a todos los empleados de al menos 21 años de edad que trabajaron al menos 1,000 horas en un año anterior.
Retiros, préstamos y pagos	Se permite realizar retiros en cualquier momento sujetos a impuestos federales sobre los ingresos; retiros anticipados sujetos a un impuesto adicional (se aplican reglas especiales a las cuentas Roth IRA). No están permitidos los préstamos a los participantes.	Se permite realizar retiros en cualquier momento sujetos a impuestos federales sobre los ingresos; los retiros anticipados están sujetos a un impuesto adicional. Los participantes no pueden recibir préstamos de sus IRA-SEP.	Se permite realizar retiros en cualquier momento sujetos a impuestos federales sobre los ingresos; los retiros anticipados están sujetos a un impuesto adicional. Los participantes no pueden recibir préstamos de sus IRA-SIMPLE.	Se permite realizar retiros después de un evento especificado (jubilación, finalización del plan, etc.) sujetos a impuestos federales sobre los ingresos. Es posible que el plan permita obtener préstamos y realizar retiros para apuros económicos; los retiros anticipados están sujetos a un impuesto adicional.	Se permite realizar retiros después de un evento especificado (jubilación, finalización del plan, etc.) sujetos a impuestos federales sobre los ingresos. Es posible que el plan permita obtener préstamos y realizar retiros para apuros económicos; los retiros anticipados están sujetos a un impuesto adicional.	Se permite realizar retiros después de un evento especificado (jubilación, finalización del plan, etc.) sujetos a impuestos federales sobre los ingresos. Es posible que el plan permita obtener préstamos y realizar retiros para apuros económicos; los retiros anticipados están sujetos a un impuesto adicional.	Se permite realizar retiros después de un evento especificado (jubilación, finalización del plan, etc.) sujetos a impuestos federales sobre los ingresos. Es posible que el plan permita obtener préstamos y realizar retiros para apuros económicos; los retiros anticipados están sujetos a un impuesto adicional.	Pago de beneficios después de un evento especificado (jubilación, finalización del plan, etc.). Es posible que el plan permita obtener préstamos; los retiros anticipados están sujetos a un impuesto adicional.
Derechos adquiridos	Las contribuciones se adquieren en un 100% de inmediato.	Las contribuciones se adquieren en un 100% de inmediato.	Todas las contribuciones se adquieren en un 100% de inmediato.	Puede adquirir con el correr del tiempo de acuerdo con los términos del plan.	Las contribuciones de reducción del salario del empleado y todas las contribuciones del empleador de safe harbor se adquieren en un 100% de inmediato. Algunas contribuciones del empleador pueden adquirirse con el correr del tiempo de acuerdo con los términos del plan.	Las contribuciones de reducción del salario del empleado se adquieren en un 100% de inmediato. Las contribuciones del empleador pueden adquirirse con el correr del tiempo de acuerdo con los términos del plan.	Las contribuciones de reducción del salario del empleado se adquieren en un 100% de inmediato. Las contribuciones del empleador pueden adquirirse con el correr del tiempo de acuerdo con los términos del plan.	Puede titularizar con el correr del tiempo de acuerdo con los términos del plan

¹ La compensación máxima sobre la que se pueden basar las contribuciones es de \$270,000 para 2017.

² La compensación máxima sobre la que se pueden basar las contribuciones del 2% del empleador es de \$270,000 para 2017.

IRA con deducción de nómina

Aunque el empleador no quiera adoptar un plan de jubilación, el empleador puede permitir que sus empleados contribuyan a una cuenta IRA mediante deducciones de nómina, lo que ofrece una manera sencilla y directa de que los empleados ahorren. En este tipo de plan, el empleado siempre decide acerca de si desea contribuir, cantidad y cómo desea contribuir a la cuenta IRA (hasta \$5,500 para 2017, y \$6,500 para 2017 si tiene 50 años o más; aumenta de ahí en adelante).

Algunas personas elegibles para contribuir a una cuenta IRA esperan al final del año para separar el dinero y, luego, descubren que no tienen los fondos suficientes para hacerlo. Las deducciones de nómina le permiten al empleado planificar y ahorrar pequeñas cantidades en cada período de pago. El empleado puede deducir impuestos de las contribuciones con deducción de nómina, al igual que de otras contribuciones a IRA.

Planes de pensiones simplificadas del empleado (SEP)

Un plan SEP permite que los empleadores establezcan IRA-SEP para ellos mismos y cada uno de sus empleados. En general, los empleadores deben contribuir un porcentaje uniforme de pago para cada empleado, aunque no necesitan realizar contribuciones cada año. Las contribuciones del empleador se limitan al 25 por ciento del pago o \$54,000 para 2017 (el monto que sea menor). (Nota: El importe en dólares se indexa por inflación y puede aumentar). La mayoría de los empleadores, incluidos los trabajadores independientes, pueden establecer un SEP.

Los planes SEP tienen bajos costos operativos, y se pueden establecer con un formulario de dos páginas. Además, puede decidir cuánto aportar a un plan SEP cada año, lo que le ofrece cierta flexibilidad cuando varían las condiciones del negocio.

Planes IRA-SIMPLE

Un plan IRA-SIMPLE es una opción de ahorro para los empleadores con 100 o menos empleados.

Este plan permite que los empleados contribuyan un porcentaje de su salario en cada cheque de pago y requiere de contribuciones del empleador. Con los planes IRA-SIMPLE, los empleados pueden separar hasta \$12,500 en 2017 (\$15,500 en 2017 si tienen 50 años o más) mediante la deducción de nómina (sujeto a ajustes del costo de vida en los últimos años). Los empleadores deben igualar las contribuciones del empleado en dólares (hasta el 3 por ciento de la compensación de un empleado) o realizar una contribución fija del 2 por ciento de la compensación para todos los empleados elegibles, aunque los empleados elijan no contribuir.

Si su plan lo ofrece, puede elegir inscribir de manera automática a los empleados en planes IRA-SIMPLE siempre que los empleados puedan elegir no realizar contribuciones con reducción del salario a sus cuentas IRA-SIMPLE o que las contribuciones con reducción del salario se realicen por un importe diferente.

Los planes IRA-SIMPLE son fáciles de establecer. Completa un breve formulario para establecer un plan y se asegura de que los planes IRA-SIMPLE (para contar con contribuciones realizadas según el plan IRA-SIMPLE) se establezcan para cada empleado. Una institución financiera puede realizar la mayoría del papeleo. Además, los costos administrativos son bajos.

Puede hacer que sus empleados establezcan sus propios planes IRA-SIMPLE en una institución financiera de su elección o mantener todos los planes IRA-SIMPLE en una institución financiera elegida por usted.

Los empleados pueden decidir cómo y dónde se invertirá el dinero, y conservar sus planes IRA-SIMPLE al cambiar de trabajo.

Planes de Profit Sharing

Las contribuciones del empleador a un plan de Profit Sharing pueden ser discrecionales. De acuerdo con los términos del plan, a menudo no hay un importe establecido que el empleador debe contribuir cada año.

Si realiza contribuciones, deberá contar con una fórmula establecida para determinar de qué manera se asignan las contribuciones entre los participantes del plan. Los fondos se consideran por separado para cada empleado.

Los planes de Profit Sharing pueden variar enormemente en su complejidad. Muchas instituciones financieras ofrecen prototipos de planes de Profit Sharing que pueden reducir la carga administrativa de los empleadores individuales.

Planes 401(k)

Los planes 401(k) se han convertido en un vehículo de ahorro para la jubilación ampliamente aceptado para las pequeñas empresas. Aproximadamente 55 millones de trabajadores de EE.UU. participan en planes 401(k) con un total de activos de alrededor de \$5 billones.

Con un plan 401(k), los empleados pueden elegir aplazar una parte de su salario. Por eso, en lugar de recibir esa cantidad en su cheque de pago hoy, los empleados pueden contribuir la cantidad a un plan 401(k) patrocinado por su empleador. Estos aplazamientos se consideran por separado para cada empleado. Los aplazamientos se realizan previo a la deducción de impuestos; si el plan lo permite, el empleado puede elegir realizarlos después de la deducción de impuestos (Roth). Muchos planes 401(k) permiten que el empleador realice contribuciones equivalentes o distintas. El gobierno federal y la mayoría de los gobiernos estatales no gravan las contribuciones del empleador y los aplazamientos previos a la deducción de impuestos (más ganancias) hasta que se distribuyen.

Al igual que la mayoría de los planes de Profit Sharing, los planes 401(k) pueden variar significativamente en su complejidad. Sin embargo, muchas instituciones financieras y otras organizaciones ofrecen prototipos de planes 401(k), que pueden disminuir enormemente la carga administrativa de establecer y mantener estos planes.

Planes safe harbor 401(k)

Un plan safe harbor 401(k) busca fomentar la participación en el plan entre los empleados y aliviar la carga administrativa al eliminar las pruebas comúnmente aplicadas en un plan 401(k) tradicional. Este plan es ideal para empresas con empleados altamente compensados cuyas contribuciones se verían limitadas en un plan 401(k) tradicional.

Un plan safe harbor 401(k) permite que los empleados contribuyan un porcentaje de su salario en cada cheque de pago y requiere de contribuciones del empleador. En un plan safe harbor 401(k), la contribución obligatoria del empleador se titulariza siempre en un 100 por ciento.

Planes 401(k) de inscripción automática

Los planes 401(k) de inscripción automática pueden aumentar la participación en el plan entre los empleados y aumentar las probabilidades de que el plan apruebe las pruebas comúnmente requeridas por un plan 401(k) tradicional. Algunos planes 401(k) de inscripción automática están exentos de la prueba. Este tipo de plan es para empleadores que buscan un alto nivel de participación, y que tienen empleados altamente compensados cuyas contribuciones pueden verse limitadas en un plan 401(k) tradicional.

Para obtener más información...

Las siguientes publicaciones desarrolladas en conjunto están disponibles para las pequeñas empresas en los sitios web del DOL y del IRS, y mediante el número gratuito del DOL que se indica a continuación:

- ❑ *401(k) Plans for Small Businesses* (Publicación 4222)
- ❑ *Automatic Enrollment 401(k) Plans for Small Businesses* (Publicación 4674)
- ❑ *Payroll Deduction IRAs for Small Businesses* (Publicación 4587)
- ❑ *Profit Sharing Plans for Small Businesses* (Publicación 4806)
- ❑ *SEP Retirement Plans for Small Businesses* (Publicación 4333)
- ❑ *SIMPLE IRA Plans for Small Businesses* (Publicación 4334)

Para los propietarios de empresas con un plan:

- ❑ *Adding Automatic Enrollment to Your 401(k) Plan* (Publicación 4721)
- ❑ *Retirement Plan Correction Programs* (Publicación 4224)

Sitio web del DOL: dol.gov/agencies/ebsa

Número de solicitud de las publicaciones: **866-444-3272**

Sitio web del IRS: irs.gov/retirement

Los empleados se inscriben automáticamente en el plan y las contribuciones se deducen de sus cheques de pago, a menos que elijan no contribuir después de recibir el aviso del plan. Existen tasas de contribución predeterminadas del empleado, que pueden aumentar de manera incremental durante los primeros años del plan, a pesar de que el empleador puede elegir diferentes importes.

Planes de beneficios definidos

Algunos empleadores consideran que los planes de beneficios definidos ofrecen ventajas comerciales. Por ejemplo, las empresas pueden, en general, contribuir (y, por tanto, deducir) más cada año que en los planes de contribuciones definidas. Además, los empleados a menudo valoran el beneficio fijo que ofrece este tipo de plan y pueden, con frecuencia, recibir un beneficio mayor en el momento de la jubilación que bajo cualquier otro tipo de plan de jubilación. Sin embargo, los planes de beneficios definidos suelen ser más complejos y, probablemente, más caros de establecer y mantener que otros tipos de planes.

También disponible en el Departamento del Trabajo de EE.UU.

El DOL patrocina un sitio web interactivo: Small Business Retirement Savings Advisor, disponible en webapps.dol.gov/elaws/ebsaplan.htm, que alienta a los propietarios de pequeñas empresas a elegir el plan de jubilación adecuado para su empresa y ofrece recursos sobre cómo mantener los planes.

Publicaciones para los agentes de planes:

- ❑ *Cumplimiento de sus responsabilidades fiduciarias*
- ❑ *Understanding Retirement Plan Fees and Expenses*
- ❑ *Selecting an Auditor for Your Employee Benefit Plan*
- ❑ *Selecting and Monitoring Pension Consultants – Tips for Plan Fiduciaries*
- ❑ *Tips for Selecting and Monitoring Service Providers for Your Employee Benefit Plan*

También disponible en el Servicio de Impuestos

Internos:

- ❑ *Retirement Plans for Small Business (SEP, SIMPLE, and Qualified Plans)* (Publicación 560)
- ❑ *Contributions to Individual Retirement Arrangements (IRAs)* (Publicación 590-A)
- ❑ *Distributions from Individual Retirement Arrangements (IRAs)* (Publicación 590-B)
- ❑ *Designated Roth Accounts Under 401(k), 403(b), or Governmental 457(b) Plans* (Publicación 4530)



ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD DE BENEFICIOS DEL EMPLEADO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE EE.UU.



Publication 3998 (SP) (Rev. 04-2017) Catalog Number 69728X
Department of the Treasury **Internal Revenue Service** www.irs.gov