



Ley SECURE 2.0 Act de 2022

Cómo afecta a empleadores y empleados

La Ley SECURE Act de 2019 aportó cambios importantes a los planes de jubilación, alentando a los estadounidenses a prepararse para el futuro. Ahora, la Ley SECURE 2.0 Act, sancionada el 29 de diciembre de 2022, ha sumado más estipulaciones para alentar a los estadounidenses a ahorrar a través de los planes de jubilación patrocinados por el empleador.

A medida que la Ley SECURE 2.0 Act entra en vigencia, es importante que tanto empleadores como empleados comprendan cómo afecta a los planes de jubilación. A continuación se destacan algunas de las estipulaciones nuevas y actualizadas concernientes a los planes de jubilación.

Estipulaciones importantes para los empleadores

Crédito impositivo para la pequeña empresa (opcional) – Las pequeñas empresas de hasta 50 empleados un crédito impositivo que cubre el 100% de los gastos administrativos (hasta \$5,000) durante los primeros tres años de un nuevo plan. También se incluye un crédito adicional para empleadores de hasta 100 empleados a fin de compensar el costo de los aportes del empleador a un plan de jubilación, de hasta \$1,000 por empleado.¹

Inscripción automática (obligatoria) – La mayoría de los empleadores que establezcan nuevos planes después del 29 de diciembre de 2022 tendrán la obligación de inscribir automáticamente en el plan a todos los empleados que cumplan los requisitos, a excepción de quienes rechacen la inscripción al plan. A partir de 2025, los empleadores deberán inscribir en el plan a los empleados, con un porcentaje de aporte mínimo del 3%, pero no más del 10%. Los planes además deben ir incrementando los aportes hasta al menos el 10%, pero no más del 15% del salario. Además, cuando los participantes en el plan se inscriben automáticamente, deben tener la opción de retirar sus aportes y cancelar su participación en el plan dentro de los 90 días siguientes a la inscripción.

Plan inicial Starter-k (opcional) – A partir de 2024, la Ley SECURE 2.0 Act permite un plan con intereses diferidos únicamente, con límites de aporte menores para los casos que pasen automáticamente la no discriminación y pruebas exhaustivas. No son obligatorios los aportes complementarios del empleador y los aportes anuales están limitados a \$6,000.



Always Designing
for People®

Beneficios importantes para los empleados

Ampliación de los aportes de compensación (exigido) – A partir de 2025, la Ley SECURE 2.0 aumenta el aporte anual de compensación por parte de los participantes de 60 a 63 años a \$10,000.

Aportes de compensación sujetos a cuentas Roth (exigido) – A partir de 2026, todos los aportes de compensación a planes de jubilación patrocinados por el empleador para participantes que ganen más de \$145,000 se realizarán a una cuenta Roth exclusivamente.

Distribución de fondos mínima obligatoria (exigido) – Eleva la edad para la distribución de fondos mínima obligatoria de 72 a 73 años en 2023 y a 75 en 2033. Además, la multa por no adherirse a la distribución de fondos obligatoria se reduce al 25% (en ciertos casos al 10%).

Participación de empleados de tiempo parcial con largo tiempo de servicio (exigido) – Facilita la participación de empleados de tiempo parcial con largo tiempo de servicio, permitiéndoles participar en el plan después de dos años, a partir de 2025.

Aportes complementarios del empleador para reducir préstamos estudiantiles (opcional) – Con la nueva ley, a partir de 2024 los empleadores podrán realizar aportes al plan de jubilación patrocinado por ellos, en nombre de empleados que están pagando préstamos estudiantiles en lugar de ahorrar en una cuenta.

Aporte complementario federal (exigido) – A partir de 2027, los empleados de bajo o mediano ingreso podrán recibir un aporte complementario federal de hasta \$2,000 por año depositados directamente en su cuenta de jubilación. Este aporte se irá reduciendo en base a los ingresos del empleado y a su categoría impositiva.

Retiro de fondos por emergencias (opcional) – A partir de 2024, los participantes del plan, en general y menores de 59½ años de edad, podrán retirar hasta \$1,000 por año de su cuenta de jubilación para cubrir gastos de emergencias, sin pagar la multa del 10% por retiro anticipado de fondos. Además, las compañías podrán permitir que los empleados establezcan una cuenta de ahorro para emergencias mediante descuentos automáticos del salario.

El objetivo general de la Ley SECURE 2.0 Act es facilitar en general el ahorro para la jubilación para los estadounidenses. Si bien la Ley SECURE 2.0 Act está orientada a alentar a las pequeñas empresas a ofrecer planes de jubilación a los empleados haciéndolos más accesibles, la Ley también tendrá largo alcance para empleadores, empleados y el sector de jubilaciones en general. Esta es la oportunidad para que tanto las empresas como los individuos analicen las opciones de planes de jubilación y ser aseguren de estar ofreciendo y utilizando los beneficios que ahora tienen a su alcance.



Para obtener más información sobre los beneficios que brinda la Ley SECURE 2.0 Act de 2022, comuníquese con el Gerente de Distrito de Planes de Jubilación de ADP:

1. Consulte a su asesor impositivo para determinar si usted cumple las condiciones para obtener este crédito impositivo.

ADP, Inc. y sus afiliadas no ofrecen asesoramiento individual sobre inversiones, impositivo ni jurídico. Ninguna parte de este comunicado tiene la intención ni debe interpretarse como asesoramiento, recomendación o sugerencia para adoptar una estrategia particular. ADP, Inc. es propietaria y administradora de los sitios de Internet ADP.com y mykplan.com, además de la aplicación ADP Mobile Solutions App. Solamente representantes autorizados de ADP Broker Dealer, Inc. (ADP, BD), miembro de FINRA, una compañía afiliada a ADP, Inc., One ADP Blvd., Roseland, NJ 07068, o en el caso de ciertos productos, de un corredor de bolsa que hubiera firmado un contrato de marketing con ADP, Inc. pueden ofrecer y vender productos y servicios de planes de jubilación de ADP o comunicar las características de los planes de jubilación y/o de las opciones de inversión incluidas en dichos productos de ADP.

ADP RETIREMENT SERVICES 71 Hanover Road Florham Park, NJ 07932

ADP, the ADP logo and Always Designing for People are trademarks of ADP, Inc. All other trademarks and service marks are the property of their respective owners. 99-6888-PS-SP-0724 M-567251-2024-07-02 Copyright © 2024 ADP, Inc. Reservados todos los derechos de ley.

ÚNICAMENTE PARA USO DE PATROCINANTES DE UN PLAN — NO DESTINADO A LA DISTRIBUCIÓN PÚBLICA.



Always Designing
for People®