

# El Plan de Pensiones para los empleados de Banco CAM

## Definición del plan

Es un plan de sistema de empleo que para:

- **El Colectivo A5, que integra al Col. 1 de BCAM, se define como de “PRESTACIÓN DEFINIDA” para todas las contingencias** (jubilación, incapacidad y fallecimiento), recibe este nombre porque las prestaciones que ha de pagar el Plan en cada caso están perfectamente definidas mediante una fórmula.
- **El Colectivo D, que integra al Col. 4 de BCAM, es mixto** ya que es de “APORTACIÓN DEFINIDA” para la jubilación, porque las aportaciones que ha de realizar la empresa están definidas como porcentaje o cantidad, y de “PRESTACIÓN DEFINIDA” sólo para la incapacidad y el fallecimiento.
- Además, los partícipes que integraban los Col. 2 y 3 de BCAM pertenecerán al Colectivo B, en el cual se integran todos los partícipes del Plan de Pensiones, a efectos de sus aportaciones voluntarias y derechos de libre disposición.

## Alta y pertenencia al plan

En el Plan de Pensiones de Empleados del Banco Sabadell (PPEBS) se han incorporado con fecha 5 de abril de 2013 los colectivos procedentes de BCAM que se diferencian por la fecha de su entrada en el sector de cajas y también por la de estar en activo en una fecha en concreto.

Colectivo	Antigüedad	Activo en B. Sabadell
A5	Antes de 30-5-86 en Cajas confed.	5-4-2013 siendo del Col. 1 en Banco CAM
D	Indistinta en Cajas confederadas	5-4-2013 siendo del Col. 4 en Banco CAM
B	Todos los empleados, incluidos los Colectivos 2 y 3, a efectos de sus aportaciones voluntarias, su fondo de capitalización y de la aportación que realiza el Banco el 31 de enero de cada año (502,55€ en 2013)	

## Personal de excedencia

Todos los partícipes que suspendan su relación laboral con el banco seguirán formando parte del plan como partícipes en suspenso, esto comporta la suspensión de las aportaciones que les realiza anualmente la empresa y sus derechos consolidados se verán ajustados a los rendimientos y gastos que correspondan.

Pero aquellos partícipes que tengan suspendido el contrato por permiso o excedencia por maternidad, cuidado de un hijo o familiar, no se les suspenderán las aportaciones durante el primer año que se tienen reconocidas como colectivo B.

## Aportaciones

Las aportaciones son obligatorias para la empresa y voluntarias para los partícipes. Las cantidades que aporta la empresa son para cubrir las obligaciones derivadas de la jubilación (Col. A5), los riesgos de incapacidad y fallecimiento de todos los partícipes y las aportaciones definidas en el Reglamento (Col. D y B)

### Para jubilación de Colectivo A5:

Cada año, un técnico actuario determina la cantidad que se ha de aportar a cada persona, para que alcanzada la edad de los 65 años, exista en el plan una cuantía suficiente para pagar la pensión hasta que se fallezca, con incrementos del 2% anual.

### Aportaciones definidas de los Colectivos D y B:

Para el Colectivo B, que integra a todos los empleados, se han pactado unas cantidades anuales que se revalorizan igual que el convenio. Para el año 2013, se les aporta 502,55€.

Para el Colectivo D, provenientes de Banco CAM (Col.4), se les aportará un 2,75% de su salario pensionable, que no será inferior al aportado en 2012 y con un mínimo de 771,60 para 2013. También percibirán las aportaciones adicionales aquellos que las venían recibiendo.

### Para incapacidad o fallecimiento:

Se realiza la aportación necesaria para que el Plan de Pensiones contrate un seguro anual que cubra las prestaciones de convenio por invalidar o por fallecimiento (viudedad y/o orfandad) de cualquier partícipe, indistintamente del colectivo al que pertenezca. Estas cantidades no generan derechos consolidados.

### Para Beneficiarios de prestaciones definidas:

En caso que el actuario dictamine un déficit en el plan para las pensiones en curso (jubilación, incapacidad, viudedad u orfandad), la empresa aportará la cantidad necesaria para cubrirlo.

### Aportaciones voluntarias:

Todos los partícipes del plan pueden realizar aportaciones voluntarias. Éstas siempre van a engrosar las que se tienen como Colectivo B y tienen un inconveniente respecto a las que se pueden hacer a un plan individual, no se pueden traspasar a otro plan mientras no se cause baja en la empresa.

## Lo que tenemos en el plan

El nombre que la legislación le da a esta cantidad es el de “derechos consolidados”. Esta expresión define la cantidad de dinero que se le reconoce a un partícipe para que en los casos de ser baja de empresa pueda transferirlo a otro plan o bien cuando

pasa a ser jubilado percibir las prestaciones correspondientes a cuenta de esta cantidad. Estas cantidades se pueden hacer líquidas en el supuesto de enfermedad grave.

**Colectivo A5:** Estos partícipes están informados del saldo que les corresponde a 31-12 de cada año mediante **UN ÚNICO DOCUMENTO** que reciben en el primer trimestre del año.

**Colectivos B y D:** Los partícipes de estos colectivos están informados del importe que les corresponde a final de cada trimestre y que también se define como "Fondo de capitalización".

## Lo que paga el plan

El plan paga diferentes prestaciones según se pertenezca a un colectivo u otro. Empezaremos por las prestaciones comunes a todos los partícipes, que son:

**Incapacidad.-** Aquellas personas que causan una incapacidad percibirán una cantidad del plan que sumada a la pensión de la Seguridad Social (S.S.) sea igual al 100% de su salario pensionable. Si la pensión de la S.S. es igual o superior al 100% del salario de convenio, el Plan no pagará ninguna cantidad.

**Viudedad por muerte de un empleado/a.-** El cónyuge recibirá una cantidad que sumada a la de la S.S. será el 50% del salario pensionable. Si la pensión de la S.S. es igual o superior al 50%, el Plan no pagará nada.

**Orfandad.-** Los huérfanos también perciben un complemento a la pensión de la S.S. en caso de que esta no alcance el 20% del salario pensionable o el 30% para los casos de orfandad total.

**Límite a las pensiones de viudedad y orfandad.-** La suma de estas pensiones no podrá superar el 100% del salario pensionable del empleado/a fallecido/a.

**Atención:** Para hacer estos pagos anteriores el Plan **NUNCA** utilizará los derechos consolidados que se tengan reconocidos dentro del Colectivo B. Todo lo contrario sucede con los derechos de los Colectivos A5 y D.

**Viudedad u orfandad por muerte de un beneficiario.-** El Plan asegura el cobro por viudedad de una pensión del 50% o por orfandad del 20% del total de las cantidades que el jubilado de un Col. A5 o inválido de cualquier colectivo venía percibiendo de la S.S. y del Plan de Pensiones. Si la pensión de la S.S. es igual o superior al 50% para viudedad o al 20% para orfandad de la suma de las dos pensiones, el Plan no pagará nada.

**Jubilación.-** En este punto tenemos que diferenciar tres tipos de prestación o pensión:

### • Colectivo A5 :

Este colectivo tiene asegurado el cobro de una prestación que sumada a la pensión de la S.S. sea equivalente al 100% de su salario pensionable a los 65 años. Si la S.S. paga más del 100% el Plan no paga nada, pero si tiene que pagar prestación, ésta se revaloriza un 2% anualmente.

### • Colectivos B y D:

Estos colectivos podrán transformar las cantidades reconocidas en el momento de su jubilación en cualquier prestación que la ley permita. Como en los planes individuales la prestación será en forma de:

Capital ⇒ Percepción de un pago único.

Renta financiera o actuarial ⇒ Percepción de dos o más pagos, incluyendo al menos un pago en cada anualidad. Pueden ser vitalicias o temporales, constantes o variables, inmediatas o diferidas.

Mixtas ⇒ Un pago único y resto como renta.

**Todas las prestaciones que paga el Plan en forma de renta se cobran en 12 mensualidades, salvo las del Col. A5 que se cobran en 14.**

## En caso de fallecer

La muerte de un partícipe de cualquier colectivo puede generar pensiones de viudedad y/u orfandad.

El saldo que se mantenga en el plan como colectivo B lo percibirán los beneficiarios que haya designado el partícipe, si no hubiera, serán los herederos legales quienes percibirán dicha cantidad.

Para el Col. D si se produce un exceso después de garantizar las prestaciones de viudedad u orfandad, será de libre disposición para los beneficiarios designados.

## Cuando alguien se va de la empresa

Hay varias formas de causar baja en la empresa:

- La baja voluntaria.
- El despido, procedente o improcedente
- La excedencia voluntaria sin reingreso

En los tres casos una vez que se produce la ruptura definitiva de la relación laboral, el ex empleado dispone de un mes para traspasar su saldo a otro plan, en caso de no hacerlo, el propio plan lo trasladará a uno que estipule la Comisión de Control del Plan.

En el tercer caso, mientras dura la excedencia, se paralizan las aportaciones y los derechos consolidados se ven afectados sólo por los rendimientos y gastos del plan.