

## Cuestiones básicas sobre nuestro Plan de Pensiones

### Definición del plan

Es un plan de sistema de empleo:

- Que, para los **Colectivos A, A1 y A2**, se define como de **“PRESTACIÓN DEFINIDA” para todas las contingencias** (jubilación, invalidez y fallecimiento), recibe este nombre porque las prestaciones que ha de pagar el Plan en cada caso están perfectamente definidas.
- Que, para el **colectivo B**, es mixto ya que es de **“APORTACIÓN DEFINIDA” para la jubilación**, por que las aportaciones que ha de realizar la empresa están bien definidas, **y de “PRESTACIÓN DEFINIDA” sólo para la invalidez y el fallecimiento.**

### Alta y pertenencia al plan

Todos los empleados en activo del banco son partícipes de un colectivo u otro, siempre y cuando no hayan manifestado por escrito y en el plazo de un mes desde el alta su deseo de no adherirse al Plan. En nuestro plan existen 4 colectivos (A, A1, A2 y B) que se diferencian por la fecha de su entrada en el sector de banca y también por la de estar en activo en el banco en unos días concretos.

**Colectivo A:** Entrada en banca antes del 8-3-80 y estar en activo en el Banco Sabadell el 2-11-1990.

**Colectivo A1:** Entrada en banca antes del 8-3-80 y estar en activo en el Banco Sabadell el 15-11-2002.

**Colectivo A2:** Entrada en banca antes del 8-3-80 y se hayan integrado en el Plan el 1 de enero de 2005.

**Colectivo B:** TODOS los empleados activos del banco, teniendo que diferenciar dos subgrupos en función de las aportaciones que perciben:

- Los que tienen antigüedad en banca posterior al 8-3-80 pertenecen única y exclusivamente al colectivo B y perciben 681,88 euros el 31-1-06.
- Los que tienen antigüedad en banca anterior al 8-3-80 y pertenecen al colectivo A, A1 o A2 y perciben una aportación de 444,12 euros el 31-1-06.

### Personal de excedencia

Todos los partícipes que suspendan su relación laboral con el banco (excedencia) 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.

A aquellos partícipes que soliciten excedencia por maternidad o cuidado de un familiar durante el primer

año, no se les suspenderán las aportaciones que tienen reconocidas como colectivo B.

### Aportaciones

Las aportaciones son obligatorias para la empresa y voluntarias para los partícipes. Las cantidades que aporta la empresa dependen del colectivo a que se pertenece:

**Colectivos A, A1 y A2:** Cada año, unos técnicos actuarios determinan dos cantidades que ha de aportar la empresa para cada persona por:

Jubilación. La necesaria para que alcanzada la edad de los 65 años, exista en el plan una cuantía suficiente para pagar la pensión hasta que se fallezca.

Invalidez o fallecimiento. La necesaria para pagar una prima de seguros anual que cubra la posibilidad de invalidar o las que se derivan de una muerte: viudedad y/o orfandad. Esta cantidad no genera derechos consolidados.

**Colectivo B:** Como en este colectivo existen dos subgrupos, los que pertenecen únicamente al B y los que además son del A, A1 o A2, detallamos las dos normas por las que perciben aportaciones:

- Colectivo B exclusivamente:

Jubilación. Cantidad pactada con los sindicatos (681,88 euros para 2006) que se revaloriza anualmente según convenio.

Invalidez o fallecimiento. La necesaria para pagar una prima de seguros anual que cubra la posibilidad de invalidar o las que se derivan de una muerte: viudedad y/o orfandad. Esta cantidad no genera derechos consolidados.

- Colectivo B que además es A, A1 o A2:

Jubilación. Cantidad pactada con los sindicatos (444,12 euros para 2006) que se revaloriza anualmente según convenio.

**Beneficiarios:** En el caso de que el técnico actuario dictamine un déficit en el plan para las pensiones, 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 trasladar 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.

**Colectivo A, A1 y A2:** Estos partícipes están informados del saldo que les corresponde a 31-12 mediante **UN ÚNICO EXTRACTO** que reciben a principios de año.

**Colectivo B:** Los partícipes de este colectivo están informados del importe que les corresponde a final de cada trimestre mediante los extractos que reciben trimestralmente. Estos partícipes pueden hacer efectivos los importes reconocidos en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

## 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:

**Invalidez.-** Aquellas personas que causan una invalidez percibirán una cantidad del plan que sumada a la pensión de la Seguridad Social (S.S.) sea igual al 100% de su salario de convenio. 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 de convenio. 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 de convenio 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 de convenio del empleado/a fallecido/a.

**Viudedad por muerte de beneficiario.-** El Plan asegura al cónyuge una pensión del 50% del total de las cantidades que el beneficiario venía percibiendo de la S.S. y del Plan de Pensiones. Si la pensión de la S.S. es igual o superior al 50%, el Plan no pagará nada.

**Atención:** Para hacer estos pagos anteriores el Plan nunca utilizará los derechos consolidados que se tengan reconocidos dentro del Colectivo B, provenientes de las aportaciones de la empresa y, si es el caso, de las realizadas por el empleado.

**Jubilación.** En este punto tenemos que diferenciar

dos tipos de prestación o pensión:

- **Colectivos A, A1 y A2:**

Estos colectivos tienen una pensión fijada por convenio, consistente en un porcentaje sobre el salario de convenio en el momento de su jubilación, a este porcentaje se le conoce como PE (prestación económica).

- **Colectivo B:**

Las cantidades reconocidas a este colectivo en el momento de su jubilación, las podrán transformar en cualquier prestación que la ley permita, como en los planes individuales:

Capital. Todo el saldo de una vez.

Capital + renta financiera o actuarial. Una parte se cobra de golpe y el resto como renta financiera o vitalicia

Renta financiera o actuarial. Todo como renta.

Teniendo en cuenta también la posibilidad de diferir su cobro o adelantar cuotas, esto último sólo en las rentas.

**Todas las prestaciones del colectivo A, A1 y A2, e invalidez y fallecimiento del colectivo B se pagan en 12 mensualidades.**

## En caso de fallecer

La muerte de un partícipe de cualquier colectivo puede generar pensiones de viudedad y/u orfandad, si corresponden. Como para pagar dichas pensiones no se utilizan las aportaciones que tenemos como colectivo B (aportaciones de la empresa y voluntarias del partícipe), 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.

## 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
- La excedencia voluntaria con reingreso

En los tres primeros 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 cuarto caso, mientras dura la excedencia, se le paralizan las aportaciones, y los derechos consolidados que tiene se ven afectados por los rendimientos y gastos del plan. Cuando se produce su reingreso se vuelven a reactivar las aportaciones estipuladas en el plan de pensiones.

. o O o .