

## Cuestiones básicas sobre nuestro Plan de Pensiones

### Definición del plan

Es un plan de sistema de empleo que para los:

- **Colectivos A, A1, A2, A3 y A4**, 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.
- **Colectivos B y C**, es mixto ya que es de **“APORTACIÓN DEFINIDA” para la jubilación**, porque 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 7 colectivos (A, A1, A2, A3, A4, C 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	Antigüedad en banca	Activo en B. Sabadell
<b>A</b>	Antes de 8-3-1980	2-11-1990
<b>A1</b>		15-11-2002
<b>A2</b>		1-1-2005
<b>A3</b>		15-11-2002 en B.Urquijo
<b>A4</b>		1-7-2011 en B.Guipuzcoano
<b>C</b>		15-11-2002 en B.Urquijo
<b>B</b>	Todos los empleados	

### Personal de excedencia

Todos los partícipes que suspendan su relación laboral con el banco (permisos especiales no retribuidos y excedencia voluntaria o por maternidad) 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, no se les suspenderán durante el primer año 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, en su mayor medida, son para la jubilación y en una pequeña cantidad para los riesgos de invalidez y fallecimiento.

#### Para jubilación de Colectivos A, A1, A2, A3 y A4:

Cada año, un técnico actuuario 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.

#### Para jubilación de los Colectivos B y C:

Para el Colectivo B, que integra todos los empleados, se han pactado unas cantidades anuales que se revalorizan igual que el convenio. Para el año 2012, aquellos que tienen antigüedad en banca anterior al 8-3-80 se les aporta 496,35€ y a los posteriores 762,08€.

Para el Colectivo C, provenientes de Urquijo y anteriores al 8-3-80 en banca, está pactada la aportación de un 6% de su salario de convenio.

#### Para invalidez o fallecimiento de todos:

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). Estas cantidades no generan derechos consolidados.

#### Para Beneficiarios:

En caso que el actuuario dictamine un déficit en el plan para las pensiones en curso, 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.

**Colectivos A, A1, A2, A3 y A4:** Estos partícipes están informados del saldo que les corresponde a

31-12 de cada año mediante **UN ÚNICO EXTRACTO** que reciben en el primer trimestre del año. A los A2 se les informa de la pensión que cobrará a los 65 años en caso de ser baja de la empresa.

**Colectivos B y C:** Los partícipes de este colectivo están informados del importe que les corresponde a final de cada trimestre mediante los extractos que reciben trimestralmente.

## 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.

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

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

- **Colectivos A, A1, A2, A3 y A4 :**

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).

- **Colectivos B y C:**

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.**

## 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.C, si se produce un exceso después de garantizar las prestaciones, 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 por los rendimientos y gastos del plan.