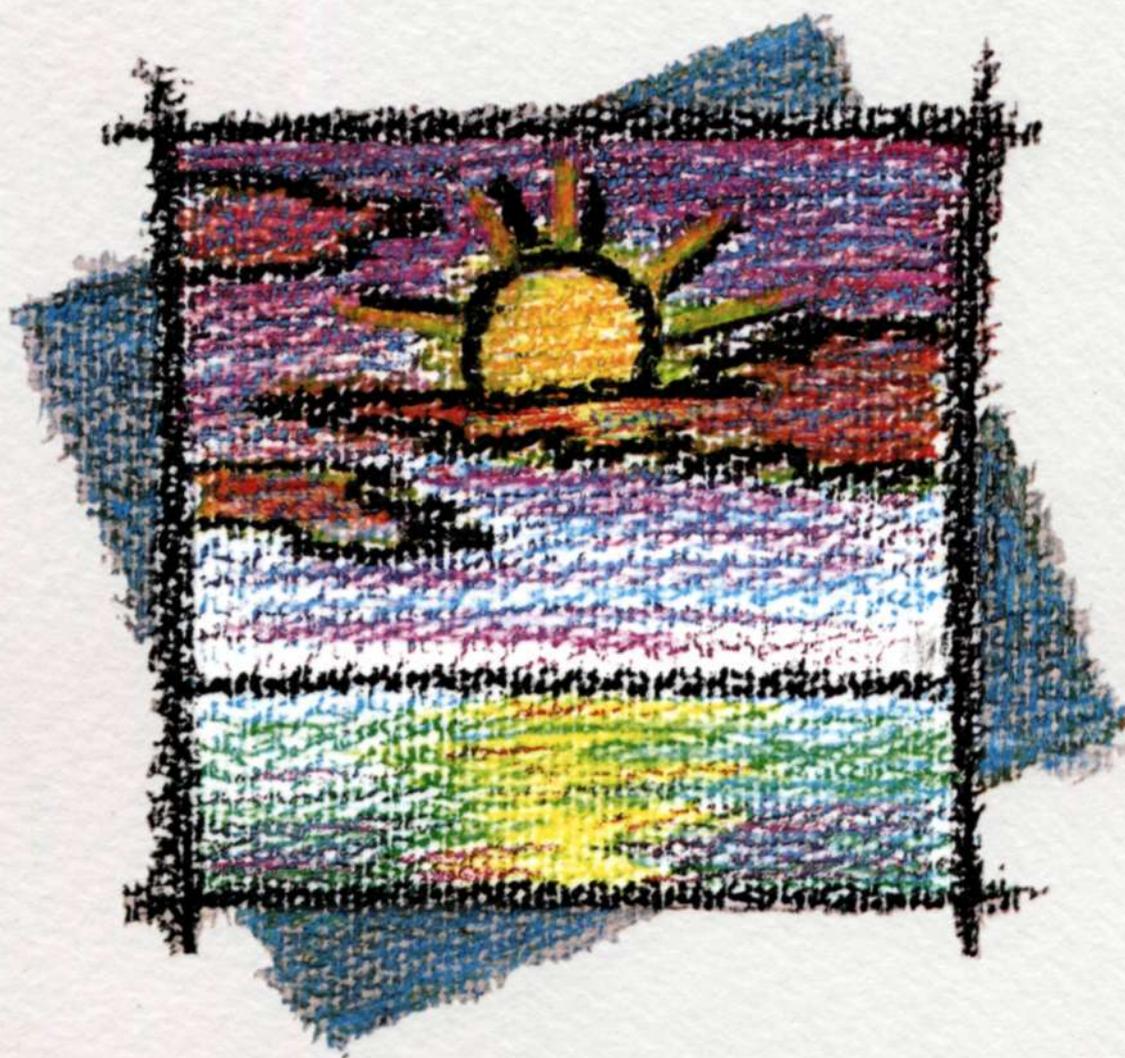


P L A N
DE
B E N E F I C I O S
V O L U N T A R I O S



IBM

INDICE

INTRODUCCION	5
1. VACACIONES	7
Duración	7
Días de vacaciones si el tiempo de servicio es inferior a un año	8
Período de disfrute	8
Fraccionamiento	8
Enfermedad durante las vacaciones	8
Vacaciones diferidas	8
Puentes	9
Vacaciones adicionales por aniversario	9
2. AUSENCIAS RETRIBUIDAS	11
Enfermedad y accidente	11
Beneficio IBM	11
Abono de la Seguridad Social	11
Maternidad	12
Beneficio IBM y su extensión	12
Abono de la Seguridad Social	12
Servicio Militar	12
Beneficios IBM	12
Otras causas personales	13
Otras ausencias retribuidas	13
3. SEGURO DE ACCIDENTES DE VIAJE	15
Riesgos cubiertos	15
Asegurados	15
Comienzo y terminación de la cobertura	15
Indemnizaciones	16
Beneficiarios	16
Gastos médicos y de hospitalización	17
4. SEGURO DE VIDA	19
Empleados asegurados	19
Vigencia del Seguro	20
Beneficiarios	21
Capital	21
Seguro de vida para jubilados	21

5. PLAN DE PENSIONES	23
Cobertura del Plan.....	23
Beneficiarios.....	23
Jubilación	23
Modalidades de jubilación.....	24
Jubilación a la edad normal de 65 años	24
Importe de la pensión.....	24
Pensión máxima.....	24
Salario regulador.....	25
Años de servicio.....	25
Pensión de la Seguridad Social.....	25
Jubilación anticipada	26
Pensión entre los 55 y los 60 años.....	26
Abono de la Ayuda Familiar.....	27
Convenio especial con la Seguridad Social.....	27
Opciones al llegar a los 60 años.....	27
Jubilación entre 60 y 65 años.....	27
Modalidad A: Convenio especial.....	28
Importe de la pensión IBM.....	28
Otras características de esta modalidad A.....	28
Modalidad B: Jubilación anticipada de la Seguridad Social.....	29
Importe de la pensión IBM.....	29
Otras características.....	29
Invalidez	30
Clase de invalidez cubierta.....	30
Empleados acogidos.....	30
Período mínimo de cotización exigible por la S.S. para causar derecho a las pensiones de Invalidez permanente.....	30
Importe de la pensión IBM por invalidez total, absoluta o gran invalidez.....	31
Explicación de la Pensión de Jubilación Proyectada..	31
Pensión IBM por Invalidez permanente parcial.....	32
Viudedad	33
Beneficiarios.....	33
Importe de la pensión IBM.....	33
Pensión de la Seguridad Social.....	34
Orfandad	34
Beneficiarios.....	34
Condiciones.....	34
Importe de la Pensión IBM.....	35

6. PRESTACIONES FAMILIARES	37
Ayuda por hijos.....	37
Duración del beneficio.....	37
Ayuda Familiar por cónyuge.....	38
Obsequio por matrimonio.....	39
7. MEJORA VOLUNTARIA PARA MINUSVALIDOS	41
Mejora IBM.....	41
Beneficiarios.....	41
Duración de la ayuda.....	41
8. AYUDA A GASTOS DE ENSEÑANZA	43
Objetivo del Programa.....	43
Estudios incluidos a un año.....	43
Estudios no incluidos.....	44
Centros de enseñanza que se reconocen.....	44
Gastos reembolsables.....	44
Requisitos.....	45
9. PRESTAMOS PARA VIVIENDA	47
Quiénes pueden solicitar el préstamo.....	47
Cuantía máxima del préstamo.....	47
Condiciones de amortización.....	47
10. BECAS PARA HIJOS DE EMPLEADOS	49
Finalidad de la ayuda.....	49
Beneficiarios.....	49
Duración y requisitos.....	49
Importe.....	49
11. PLAN DENTAL	51
Beneficiarios.....	51
Cobertura.....	51
Límites.....	52
Delimitaciones.....	52

INTRODUCCION

El Plan de Beneficios Voluntarios IBM contribuye a dar:

- Mejor protección individual y familiar ante una pérdida de ingresos como consecuencia de enfermedad o accidente.
- Mayor seguridad futura, complementando Pensiones de la Seguridad Social.
- Ayuda al empleado/a en su realización personal y en la mejora de las condiciones de vida.

Las características más destacables de este Plan de Beneficios son las siguientes:

- Ser general. Aplicable a todos los empleados/as fijos.
- No ser discriminatorio. En este punto conviene señalar que las empleadas pueden causar derecho a la pensión de viudedad en favor de sus maridos.
- No exigir aportación de los empleados/as. La Compañía soporta el 100% del coste del Plan de Beneficios Voluntarios.

Los beneficios expuestos en este Manual son de aplicación al personal fijo de plantilla. Se entiende por personal fijo de plantilla aquellos empleados/as que tienen contrato de trabajo por tiempo indefinido, trabajen a jornada completa o reducida. Para los empleados/as con jornada reducida pueden establecerse ajustes en los beneficios que reflejen esta reducción.

Esta publicación tiene por objeto la divulgación entre los empleados/as del Plan de Beneficios Voluntarios IBM, y no debe considerarse como una descripción exhaustiva de los mismos. La casuística de cada Beneficio, derecho de los beneficiarios, etc., se atenderá al contenido de los documentos que los amparen o disposiciones legales en cada momento vigentes.

A efectos de la correcta aplicación de este Plan, es muy importante que los datos que han de facilitar los empleados/as sean exactos y completos. De no ser así, se pueden derivar perjuicios de los que la Compañía no será responsable.



1

VACACIONES

Duración

IBM tiene establecido un plan de vacaciones anuales que, de acuerdo con la legislación vigente, en ningún caso, salvo el del cese del empleado/a, podrán ser compensadas en metálico por su no disfrute en todo o en parte.

El cómputo de las vacaciones en IBM considera únicamente los días laborables; por lo tanto no se incluyen sábados, domingos ni festivos.

Este plan de vacaciones representa una mejora respecto a lo establecido en la legislación vigente.

Los empleados/as que, entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre, cumplan desde un año hasta nueve de servicio, tendrán derecho a 23 días laborables de vacaciones; los que cumplan entre 10 y 19 de servicio, 24 días laborables; y los que cumplan 20 años o más de servicio, 25 días laborables.

A partir del año en que se cumplan los 50 de edad y al menos uno de servicio en IBM, los empleados/as disfrutarán igualmente de un período de 25 días laborables.

Días de vacaciones si el tiempo de servicio es inferior a un año.

Durante el año de su ingreso en la Empresa los empleados/as tendrán derecho a los siguientes días de vacaciones.

Mes de ingreso	Días laborables
Enero	23
Febrero	21
Marzo	19
Abril	17
Mayo	15
Junio	13
Julio	12
Agosto	10
Septiembre	8
Octubre	6
Noviembre	4
Diciembre	2

Período de disfrute

Las vacaciones se disfrutarán durante el transcurso del año natural, y se otorgan de acuerdo con las necesidades del servicio. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre Empresa y empleado/a.

Fraccionamiento

Preferiblemente deben tomarse seguidas, a no ser que por necesidades del servicio se requiera fraccionarlas.

Cuando las vacaciones se disfruten fraccionadamente, el total de días laborables disfrutados no excederá en ningún caso de las cifras indicadas.

Enfermedad durante las vacaciones

La enfermedad o el accidente, debidamente justificados, interrumpen las vacaciones durante el año natural pero no permiten acumularlas a las del año siguiente, salvo lo establecido en el apartado siguiente.

Vacaciones diferidas

A partir de un año de servicio, todo empleado/a puede optar cada año por diferir dos semanas de vacaciones y disfrutar el resto. Las vacaciones así diferidas podrán acumularse hasta un máximo de ocho semanas, que se pueden disfrutar en cualquier año, además del período que corresponda en ese año.

Puentes

IBM concede normalmente dos puentes anuales, no recuperables, que se anunciarán cada año. Se disfrutarán por elección individual del empleado/a, y de acuerdo con las necesidades del servicio. En caso de no haber más de dos posibles puentes, la Dirección establecerá una normativa general para ese año.

Vacaciones adicionales por aniversario

El siguiente cuadro recoge los días adicionales que corresponden en los respectivos aniversarios:

<u>Aniversario</u>	<u>Días laborables</u>
25 años	5
30 años	10
35 años	20
40 años	30
45 años	40



AUSENCIAS RETRIBUIDAS

Existe un plan de retribución de ausencias para los casos de enfermedad y accidente, maternidad, servicio militar y otras causas personales que mejora las prestaciones legales.

Enfermedad y accidente

Beneficio IBM

La empresa complementa durante un período máximo de 24 meses las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del sueldo, incluidas las pagas extraordinarias. Transcurrido este período, cada caso se considerará individualmente.

En el caso de personal con incentivo, se abonará además un catorceavo del valor anual del mismo por cada mes que se extienda la situación, durante el período máximo citado, así como en las pagas extraordinarias. Estas cantidades recibidas se tendrán en cuenta para efectuar la liquidación anual de incentivos.

A partir del 4º día de enfermedad, todos los empleados/as están obligados a presentar el parte de baja, partes de confirmación y el día de incorporación al trabajo el correspondiente parte de alta.

Abono de la Seguridad Social

La Seguridad Social abona en estos casos lo siguiente:

- Baja por enfermedad común y accidente no laboral: a partir del 4º día de la baja hasta el 20º, el 60% de la Base Reguladora; desde el 21º en adelante el 75%, hasta un período máximo de 12 meses prorrogables hasta 18.
- Baja por enfermedad profesional o accidente laboral: 75% de la base reguladora, desde el día siguiente de la baja.

Por base reguladora en estos casos, se entiende la base de cotización a la Seguridad Social correspondiente al mes anterior al de la fecha de iniciación de la enfermedad o accidente. Esta base aparece reflejada en el recibo de nómina.

Maternidad

Beneficio IBM y su extensión

A las empleadas en esta circunstancia se les reconoce el mismo beneficio durante 16 semanas (18 en caso de parto múltiple). Seis semanas como mínimo deberán ser inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas seis semanas el padre en caso de que la madre falleciera, incluso en el caso de que ésta no trabajara.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optarse porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas y siempre que sean ininterrumpidas y al final del período.

Abono de la Seguridad Social

La Seguridad Social abona en los períodos de descanso por maternidad el 75% de la Base Reguladora.

Servicio Militar

Por ley, durante el período del Servicio Militar, los empleados tienen derecho a la Ayuda Familiar por hijos de la Seguridad Social.

Beneficios IBM

IBM concede las siguientes mejoras sobre lo anterior:

- 100% de las pagas extraordinarias.
- 60% del sueldo mensual, deducido el sueldo o gratificación militar.
- Vigencia de su seguro de vida IBM, si fuera elegible para el mismo.
- Vigencia del Plan de Pensiones en los apartados que fueran de aplicación.

Otras causas personales

Otras ausencias retribuidas

La Ley establece permisos retribuidos que con las autorizaciones y justificantes correspondientes pueden disfrutarse:

- **MATRIMONIO:** Los empleados/as que continúen prestando sus servicios después de contraer matrimonio disfrutarán de quince días naturales de permiso retribuido (*).
- **NACIMIENTO DE HIJO, ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO** de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días laborables (**).
- **MATRIMONIO** de hijos y hermanos: Un día natural (*).
- **EXAMENES:** Los días necesarios para concurrir a exámenes, para la obtención de un título Académico o Profesional.
- **DEBER CÍVICO:** Por el tiempo necesario para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.
- **TRASLADO** de domicilio habitual: un día natural.
(*). Ampliable un día natural más, si el empleado/a necesita hacer un desplazamiento al efecto.
(**) Ampliable en dos días naturales más en caso de desplazamiento.



SEGURO DE ACCIDENTES DE VIAJE

Riesgos cubiertos

IBM tiene concertado un Seguro de Accidentes de Viaje que cubre los riesgos de fallecimiento, muerte cerebral, amputación o pérdida del uso de miembros, pérdida de la vista, del habla o de la audición, por accidente en viaje al servicio de la Empresa en cualquier medio de transporte. Este beneficio es independiente de la Seguridad Social.

Asegurados

Todos los empleados/as que viajen al servicio de la Empresa, debidamente autorizados por la misma, así como los empleados/as y familiares en destino internacional.

Están igualmente asegurados, cuando viajen por cuenta de la Empresa, el cónyuge, los hijos y familiares del empleado/a que residen habitualmente con aquél y estén a cargo del mismo.

Comienzo y terminación de la cobertura

- Desde el lugar de comienzo hasta el lugar de regreso del viaje, bien sean éstos el domicilio o el centro de trabajo.
- Durante los desplazamientos por razones de trabajo fuera del centro donde el empleado/a presta sus servicios habitualmente.
- Se excluyen los desplazamientos diarios desde la residencia o domicilio del empleado/a al centro de trabajo y regreso.
- Durante la permanencia en destinos internacionales y cursos en el extranjero, la cobertura es permanente.

Indemnizaciones

Para los empleados/as, el capital asegurado es igual a cinco anualidades del sueldo percibido en el momento del accidente.

Para el personal con incentivo se considerará el promedio anual de sus ingresos por sueldo e incentivos obtenidos durante los 36 meses anteriores a la fecha de accidente o el período que corresponda si es menor.

La indemnización por cada uno de los familiares asegurados es el equivalente en pesetas a 50.000 dólares.

Las indemnizaciones anteriores se percibirán en los casos de fallecimiento, muerte cerebral, amputación o pérdida del uso de dos miembros, pérdida de la vista, del habla o de la audición, y se reducirán al 50 por ciento en caso de pérdida de la visión de un ojo, de la audición de un oído, o la amputación o pérdida del uso de un miembro.

Beneficiarios

En el caso de fallecimiento, los capitales asegurados se abonarán a los herederos legales del empleado/a salvo que conste designación expresa de otros beneficiarios en los Registros del Departamento de Personal.

Respecto a los familiares de los empleados/as se abonará la indemnización a los beneficiarios que previamente hayan designado por escrito al respecto y que así consten a la Empresa. En caso contrario, se atribuirá a la herencia de aquellos.

En los demás casos, la indemnización se abonará a la persona asegurada.

Se recomienda tanto a los empleados/as como a sus familiares cuando viajen por cuenta de la Empresa que hagan expresa declaración de beneficiarios.

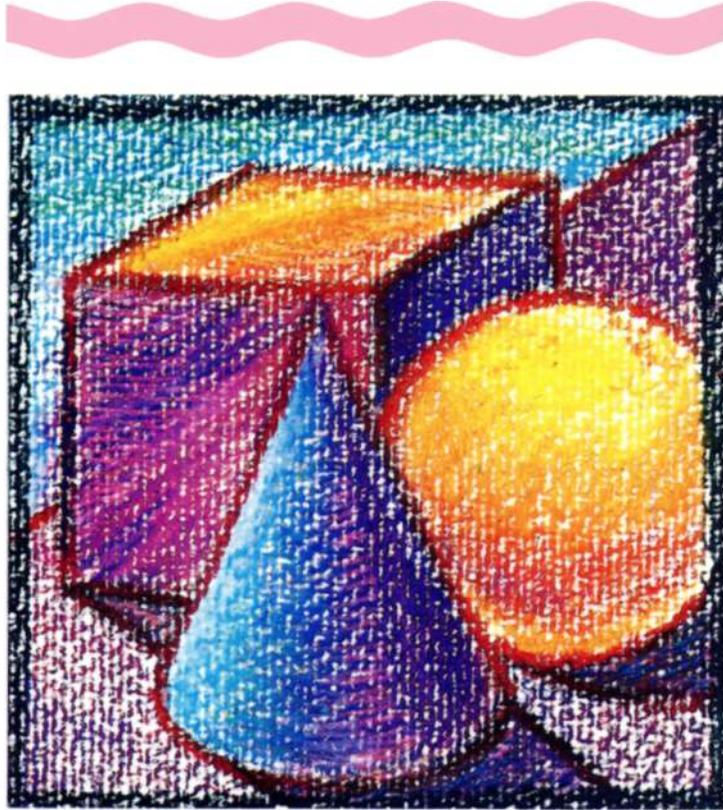
CUADRO DE CAPITALS INDEMNIZABLES

Tipo de Riesgo	EMPLEADOS Capital	FAMILIARES Capital
Fallecimiento y muerte cerebral, pérdida de dos miembros o del uso de los mismos, del habla, de la audición o de la vista.	Cinco anualidades del sueldo con un importe mínimo en Ptas. equivalente a \$50.000.	Equivalente en Ptas. a \$50.000
Pérdida de un miembro o de la audición de un oído o de uso del mismo o de la visión de un ojo.	50 por 100 del anterior	50 por 100 del anterior

Gastos médicos y de hospitalización

Esta cobertura surte efecto sólo cuando el accidente ocurre fuera del país de trabajo habitual del empleado/a.

Cuando corresponda, se abonarán los gastos médicos y de hospitalización en los que se haya incurrido durante un período de 52 semanas y por un importe máximo en pesetas equivalente a 50.000 dólares. Estos gastos se abonarán en tanto en cuanto no estén cubiertos por la Seguridad Social o Accidentes de Trabajo u otros seguros contratados por IBM por los que pudiera estar cubierto el empleado/a.



SEGURO DE VIDA

Existe una póliza colectiva de Seguro de Vida que cubre a aquellos empleados/as que no causen derecho a pensión de viudedad o de orfandad.

Empleados asegurados

- a) Durante el primer año de servicio, los empleados/as que pudieran causar pensiones de viudedad y orfandad podrán escoger entre el seguro de vida o las pensiones de viudedad y orfandad en su caso.
- b) Los empleados/as de ambos sexos que no causen derecho a pensión de viudedad o de orfandad.
- c) Los empleados/as viudos sin hijos o con hijos que no puedan ser beneficiarios de la pensión de orfandad.
- d) Igualmente lo están aquellos jubilados que hubieran prestado cinco años de servicios continuados y no causasen derecho a la pensión de viudedad u orfandad, es decir que sean solteros o viudos y no tengan hijos menores de 21 años o minusválidos.

Vigencia del seguro

El seguro de vida se extiende desde la fecha de incorporación al trabajo hasta treinta y un días después de la fecha de jubilación, en que comienza a regir el Seguro de Vida para jubilados. Asimismo finaliza a los treinta y un días después de la fecha de baja en la Empresa.

La cobertura del seguro continuará indefinidamente en caso de baja por incapacidad permanente debida a enfermedad o accidente. Igualmente se extenderá a la duración de la excedencia por maternidad y por la duración del servicio militar.

En las restantes ausencias voluntarias autorizadas, se mantendrá vigente durante ciento veinte días a partir del comienzo de las mismas.

Beneficiarios

Las personas que el asegurado haya designado y comunicado al Departamento de Personal. Si no hay designación expresa, por el orden de relación siguiente:

1. Cónyuge
2. Descendientes
3. Ascendientes
4. Herederos Legales

Capital

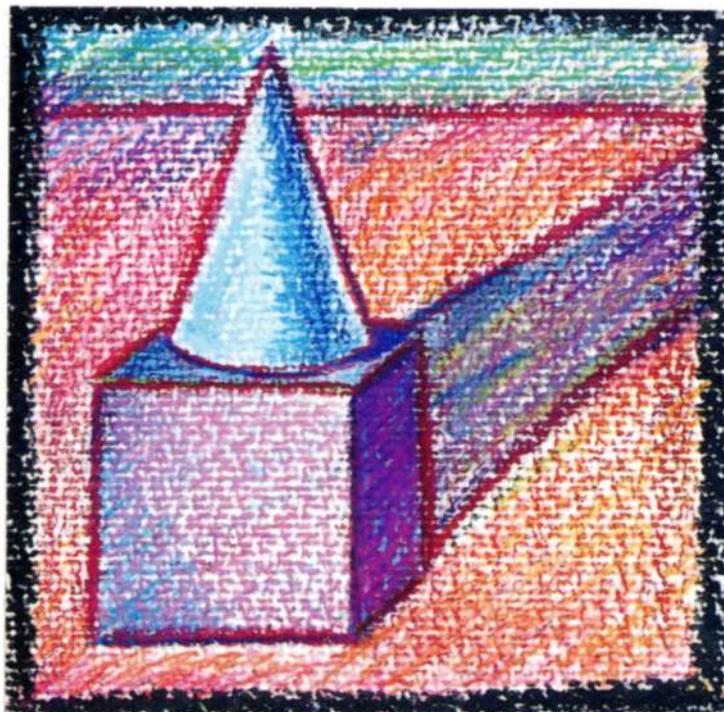
El capital-indemnización está en función de los años de servicio y del sueldo, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$CAPITAL = 500.000 \text{ Ptas} + (\text{Sueldo mensual} \times \text{años de servicio})$.

Máximo del capital (Ver anexo)

Seguro de vida para jubilados

En el caso de empleados/as ya jubilados o en situación de baja por incapacidad permanente, el capital es de 131.250 Ptas. si el asegurado cumplió al menos cinco años de servicio en la Empresa. El capital irá aumentando 8.750 Ptas. por año de servicio por encima de cinco.



5

PLAN DE PENSIONES

Cobertura del Plan

El Plan de Pensiones voluntario IBM está destinado a mejorar las siguientes pensiones de la Seguridad Social:

1. Jubilación
2. Invalidez
3. Viudedad
4. Orfandad

Beneficiarios

El personal fijo de plantilla que a la edad establecida para la jubilación normal (65 años) pudiera alcanzar un mínimo de diez años de servicios continuados en la Empresa.

El Plan de Pensiones, como los demás beneficios voluntarios, es gratuito para todos los empleados/as y por tanto su financiación corre íntegramente a cargo de la Empresa.

En los casos de nulidad, separación y divorcio, así como en las materias referentes a filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio, el Plan de Pensiones se atenderá siempre a las disposiciones legales vigentes aplicables a cada caso.

Jubilación

La pensión de jubilación voluntaria IBM es una pensión vitalicia que mejora la pensión de jubilación de la Seguridad Social a favor del empleado/a que cause baja por tal motivo.

Modalidades de jubilación

Dentro del Plan de Pensiones IBM existen dos modalidades de jubilación:

- 1.^a Jubilación a la edad normal de 65 años.
- 2.^a Jubilación anticipada a partir de los 55 años.

Seguidamente se explican las condiciones y normativas de dichas modalidades.

Jubilación a la edad normal de 65 años

La edad normal de jubilación es a los 65 años y se producirá el primer día del mes siguiente a aquel en que se cumplan los 65 años.

Es condición indispensable que el empleado lleve como mínimo diez años de servicios continuados en la Empresa.

En caso de permanecer en activo después de los 65 años, la pensión de IBM no se incrementará, quedando fijada en la que corresponda al cumplir los 65 años de edad.

Importe de la pensión

El importe anual de esta pensión de jubilación IBM se determina por la siguiente Fórmula:

$$PjIBM = (1,5\% Sr - 1\% Pss)N$$

En donde:

PjIBM = Pensión de Jubilación IBM.

Sr = Salario Regulador.

Pss = Pensión jubilación de la Seguridad Social.

N = Número de años de servicio.

Pensión máxima

La pensión máxima que se puede percibir será tal que la suma de la pensión anual IBM determinada con arreglo a la fórmula, más la pensión anual de la Seguridad Social no exceda del 80 por 100 del último salario anual percibido por el empleado/a, entendiéndose por último salario anual el que haya percibido el empleado/a durante los 12 meses anteriores a la fecha de su jubilación.

Salario regulador

Es el promedio anual de los ingresos devengados por el empleado/a durante los sesenta meses anteriores a la jubilación.

Los conceptos incluidos en los ingresos son:

- Sueldo bruto mensual.
- Pagas extraordinarias.
- Horas extraordinarias y turnos.
- Incentivos reales de ventas.
- Compensación jornada de verano en Fábrica.
- F.P.I. para destinos internacionales.
- Plus de distancia consolidado.

Años de servicio

Los años de servicio se consideran desde la fecha de empleo, exceptuando el tiempo en que pudiera haber estado interrumpida la relación laboral.

Pensión de la Seguridad Social

La pensión de jubilación de la Seguridad Social se determina por las normas vigentes.

Jubilación anticipada

Todo empleado/a, a condición de que tenga un mínimo de quince años de servicios continuados en la Empresa, puede acogerse voluntariamente a la jubilación anticipada a partir de los 55 años de edad.

Dependiendo de la edad en el momento de la jubilación, las posibilidades que se ofrecen son las siguientes:

- a) Jubilación entre los cincuenta y cinco y los sesenta años.
- b) Jubilación entre los sesenta y los sesenta y cinco años.

Pensión entre los 55 y los 60 años

El importe anual de la pensión IBM se determina aplicando la siguiente Fórmula:

$$Pj\ IBM = (1,5\% \ Sr - 1\% \ Pss) \ N$$

considerado como:

Salario regulador (Sr): el promedio de los ingresos anuales devengados en los sesenta meses anteriores a la jubilación de acuerdo con la definición de Salario Regulador.

Años de servicio (N): los que hubieran transcurrido en el supuesto de que el empleado/a siguiera en activo en la Empresa hasta los 65 años.

Pensión de jubilación de la Seguridad Social (Pss): la teórica que percibiría hoy si tuviera 65 años.

La pensión IBM así estimada se reducirá en un 0,25 por 100 de su importe por cada mes que se anticipe la jubilación a la fecha en que el empleado/a cumpla los 60 años.

La pensión IBM estará limitada a que sumada a la pensión teórica de la Seguridad Social utilizada en la Fórmula de cálculo no supere el 80% del último sueldo anual percibido por el empleado/a durante los 12 meses inmediatos anteriores a su jubilación.

Abono de la Ayuda Familiar

IBM continuará abonando la Ayuda Familiar por esposa y/o hijos a que tuviera derecho, tanto la legal como la voluntaria, si procede.

Convenio especial con la Seguridad Social

Para conservar el derecho a la percepción de la pensión de jubilación de la Seguridad Social a los 60 años (reducida) o a los 65 años y la de invalidez o viudedad/orfandad en cualquier momento, el empleado/a deberá suscribir un Convenio Especial con este Organismo. La cuota de este convenio será por cuenta del empleado/a.

Como en esta situación no se tiene derecho a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, es aconsejable que el empleado/a suscriba una póliza con una Sociedad Médica.

Opciones al llegar a los 60 años

A partir del momento en que el empleado/a cumpla los 60 años de edad podrá optar por cualquiera de las dos modalidades existentes para jubilación entre los 60 y 65 años que se detallan a continuación.

La Pensión IBM no se recalcaría de nuevo, sino que su cuantía sería la que venga percibiendo.

Jubilación entre 60 y 65 años

Para estos casos de jubilación existen dos modalidades y el empleado/a deberá optar por una u otra.

- A. Adhesión al Convenio Especial con la Seguridad Social.
- B. Acogerse a la jubilación anticipada establecida por la Seguridad Social.

Modalidad A: convenio especial

El Convenio Especial con la Seguridad Social es una posibilidad ofrecida por este Organismo a aquellos trabajadores que causen baja en el Régimen General de la Seguridad Social para que queden cubiertos por las siguientes contingencias:

- Jubilación.
- Invalidez, muerte y supervivencia.

De esta forma todo empleado/a que suscriba el Convenio Especial se garantiza la percepción de la pensión de jubilación de la Seguridad Social a los 65 años y la de invalidez, viudedad y orfandad en cualquier momento que ocurriera el hecho causante.

Este Convenio no cubre la asistencia sanitaria.

Importe de la pensión IBM

La pensión anual IBM se determina aplicando el cálculo anual sin ninguna reducción.

La suma de la pensión IBM más la pensión teórica de la Seguridad Social no podrá superar al 80% del último salario anual. De exceder ese límite se ajustará la pensión **IBM**.

Otras características de esta modalidad A

Esta modalidad tiene a su vez las siguientes características:

- La Compañía abonará la pensión teórica de jubilación de la Seguridad Social hasta que el empleado/a cumpla los 65 años; a partir de entonces la Seguridad Social se hará cargo de la pensión.
- La contribución a la Seguridad Social que por el Convenio Especial correspondería abonar al empleado/a, correrá a cargo de IBM.

- Dado que el Convenio Especial no cubre la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, IBM abonará la cuota de una Sociedad Médica elegida por el interesado/a, que cubra al empleado/a y a sus beneficiarios. No están incluidos los gastos farmacéuticos.
- Aunque la Seguridad Social no concede en estos casos las prestaciones familiares, IBM continuará abonando la Ayuda Familiar por esposa y por hijos a que tuviera derecho, tanto la legal como la voluntaria.

Modalidad B: jubilación anticipada de la Seguridad Social.

Esta modalidad consiste en acogerse a la jubilación anticipada a partir de los sesenta años de edad establecida por la Seguridad Social.

Importe de la pensión IBM

La pensión IBM se sigue calculando como en el caso anterior sin aplicar ninguna reducción. La única diferencia es que en esta modalidad la pensión de la Seguridad Social es la reducida según las normas correspondientes.

Es de aplicación el límite del 80% descrito en la modalidad A.

Otras características

En esta opción el empleado/a jubilado:

- Está cubierto por la Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social.
- Tiene derecho a la Ayuda Familiar de la Seguridad Social e IBM abona la complementaria por hijos y la voluntaria por cónyuge a que tuviera derecho.

Invalidez

Clase de invalidez cubierta

El Plan de Pensiones IBM mejora también las prestaciones de la Seguridad Social en cuanto a la pensión de Invalidez permanente (parcial, total, absoluta y gran invalidez). El Plan IBM sigue y se acomoda a las definiciones y calificaciones técnicas de la Seguridad Social.

Empleados acogidos

La pensión de invalidez IBM cubre a todos los empleados/as fijos desde el momento de su incorporación, con la condición de que a la edad normal de jubilación (65 años) pudieran alcanzar un mínimo de diez años de servicios en la Empresa.

Período mínimo de cotización exigible por la Seguridad Social para causar derecho a las pensiones de invalidez permanente

La invalidez permanente en cualquiera de sus grados derivada de enfermedad común, se regirá por las normas siguientes que afectan a los períodos mínimos de cotización.

- A) Si el sujeto causante tiene menos de 26 años, el período mínimo de cotización que se exige es la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que haya cumplido 16 años de edad y la fecha del hecho causante de la pensión.
- B) Si el causante tiene más de 26 años de edad, el período mínimo de cotización que se exige es un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha que haya cumplido los 20 años y el día en que se haya producido el hecho causante con un mínimo en todos los casos de 5 años.

Importe de la pensión IBM por invalidez total, absoluta o gran invalidez

El importe anual de la pensión IBM por invalidez (total, absoluta o gran invalidez) se determina aplicando la siguiente Fórmula:

$PiIBM = 100\%$ de la Pensión de jubilación proyectada.

Explicación de la Pensión de Jubilación Proyectada (Este concepto es aplicable a las pensiones de invalidez, viudedad y orfandad)

Pensión de jubilación proyectada IBM =

$$= (1.5\% Sr - 1\% Pss)N.$$

Considerando como:

Salario Regulator (Sr): el que resulte en el supuesto que el empleado/a hubiera continuado en activo hasta los 65 años con el mismo sueldo mensual que disfrutaba en el momento del hecho causante. En consecuencia:

- Si el hecho causante (muerte o invalidez) ocurre antes de los 60 años: Sr= último salario mensual anualizado.
- Si el hecho causante ocurre después de los 60 años: Sr= el promedio anual de los 5 años anteriores a los 65, supuesta la proyección del sueldo actual hasta los 65 años.

Pensión teórica de la Seguridad Social (Pss): la pensión de jubilación de la Seguridad Social que correspondiera en ese momento.

Años de servicio (N): los que hubieran correspondido si el empleado/a siguiera en activo en la Empresa hasta los 65 años.

El límite máximo de la pensión de jubilación proyectada IBM será tal que sumada a la pensión de jubilación de la Seguridad Social (Pss de la fórmula) no supere el 80% del último salario anual, siendo éste el correspondiente a los 12 últimos meses de su salario proyectado hasta los 65 años. Sobre esta base se aplica el % correspondiente a la Invalidez.

Pensión IBM por Invalidez permanente parcial

- Primeros 3 años desde la declaración de Invalidez Parcial:

Pensión IBM = 70% de la Pensión de Jubilación proyectada.

Esta pensión está limitada a que, sumada al resultado de dividir por 3 la cantidad a tanto alzado recibida de la Seguridad Social, no exceda el 33% del último salario anual, es decir, el percibido por el empleado/a durante los últimos 12 meses.

- A partir del mes 37:

Pensión IBM = 70% de la suma de la Pensión de Jubilación proyectada más la pensión teórica de la Seguridad Social (Base Reguladora) que el empleado hubiese recibido en caso de Invalidez total, limitada a que no exceda el 33% del último salario anual, es decir, el percibido por el empleado/a durante los últimos 12 meses.

Estas condiciones podrían sufrir variación caso de que lo hicieran las prestaciones de la Seguridad Social.

En cualquier caso, para tener derecho a la pensión es condición que IBM no pueda ofrecer un puesto de trabajo alternativo al empleado/a declarado con dicha invalidez.

Viudedad

Beneficiarios

Es una pensión vitalicia, salvo ulterior matrimonio, que mejora las prestaciones de la Seguridad Social a favor de la viuda o viudo del empleado/a fallecidos bien en activo, bien después de la jubilación o declaración de invalidez.

En el caso de divorcio sin posterior matrimonio, el derecho a la pensión de viudedad corresponde al que hubiera sido cónyuge legítimo del causante, en la misma proporcionalidad que decida la Seguridad Social o Autoridad competente.

En el caso de divorcio con matrimonio sucesivo, la pensión se repartirá entre los distintos cónyuges en la cuantía proporcional al tiempo vivido por cada uno de ellos con el causante y en todo caso en la misma proporcionalidad en que la distribuya la Seguridad Social u organismo competente.

1. El derecho a esta Pensión comienza desde el día de su incorporación a IBM para todos aquellos empleados/as de ambos sexos que a la edad de 65 años pudieran alcanzar un mínimo de 10 años de servicios continuados en IBM.
2. Durante el primer año de servicio, los beneficiarios de los empleados que pudieran causar pensión de viudedad podrán escoger entre el seguro de vida y la pensión de viudedad.

Importe de la pensión IBM

El importe anual de la Pensión de viudedad es el 60% de la pensión de jubilación proyectada, es decir, de la pensión de jubilación que habría correspondido al causante si hubiera continuado trabajando hasta los 65 años de edad con el último sueldo que disfrutaba en el momento de su fallecimiento.

Si el causante es pensionista por jubilación o invalidez, el importe de la pensión de viudedad será el 60% de la pensión que estuviera percibiendo.

Pensión de la Seguridad Social

Para tener derecho a pensión de viudedad de la Seguridad Social es necesario que el cónyuge causante se encontrase en activo y haya completado un período de cotización de 500 días, dentro de los cinco años anteriores a la fecha del fallecimiento, salvo que la causa de ésta sea un accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso, no se exigirá este requisito.

Orfandad

Beneficiarios

Es una pensión temporal que mejora la prestación de la Seguridad Social a favor de cada hijo menor de 21 años (hasta un máximo de cuatro), de los empleados/as de ambos sexos fallecidos en activo o después de la jubilación o invalidez.

Condiciones

1. El derecho a este beneficio comienza el día de su incorporación a IBM para todos los empleados/as de ambos sexos y que a la edad de 65 años pudieran alcanzar un mínimo de diez años de servicios continuados en IBM.
2. Durante el primer año de servicio los empleados/as que pudieran causar pensión de Orfandad podrán escoger entre el seguro de vida o la pensión de orfandad.

Importe de la Pensión IBM

El importe de la pensión de Orfandad es el 10% de la pensión de jubilación proyectada.

Si el causante es pensionista por jubilación o invalidez, el importe de la pensión por cada hijo será el 10% de la pensión que estuviera percibiendo. El número de hijos computable para el plan será como máximo de cuatro de forma que la suma de las pensiones de viudedad y orfandad, no supere el 100% de la pensión de jubilación proyectada.

Cuando la orfandad se produce por fallecimiento del padre y de la madre (doble orfandad), el importe de la pensión se incrementará en un 50% de la pensión de jubilación proyectada o percibida en ese momento, resultando la siguiente escala:

1 huérfano	60%
2 huérfanos	70%
3 huérfanos	80%
4 huérfanos	90%
5 ó más huérfanos	100%

En caso de hijos minusválidos, la pensión es vitalicia.



6

PRESTACIONES FAMILIARES

Ayuda por hijos

IBM complementa las prestaciones de la Seguridad Social y/o las que proceden del antiguo Plus Familiar, que correspondan a hijos, hasta alcanzar el máximo siguiente:

Por cada hijo menor de 18 años o incapacitado para el trabajo: 1.320 Ptas./mes.

Duración del beneficio

El beneficio complementario IBM se percibe desde que nace el derecho a la prestación reconocida por la Seguridad Social y sigue la condición de ésta en lo referente a modificaciones y extinción, de forma que si, por cualquier causa, se suprimiera esta prestación de la Seguridad Social, quedaría automáticamente suprimido el beneficio complementario de IBM.

Concretamente, continúa durante la baja por:

- Servicio Militar.
- Enfermedad o accidente.
- Invalidez.
- Jubilación.
- Fallecimiento, para la prestación por hijos.

A pesar de la extinción reglamentaria de la prestación, IBM concede la prestación total en los destinos internacionales.

Ayuda Familiar por cónyuge

Respecto a la Ayuda Familiar por cónyuges y una vez suprimida la de la Seguridad Social, se mantiene la de IBM en los siguientes términos:

- A) Ayuda Familiar por esposa
Son elegibles los empleados fijos con antigüedad anterior al 1º de Diciembre de 1987, cuya esposa reúna las siguientes condiciones:
 - No ejercer un trabajo remunerado por cuenta ajena o propia.
 - Estar incluida en la Cartilla de la Seguridad Social como beneficiaria.
 - Convivir con el empleado.
- B) Ayuda Familiar por esposo
Son elegibles las empleadas fijas con antigüedad anterior al 1º de Diciembre de 1987, cuyo marido se encuentre en situación de desempleo acreditado e inscrito en la Oficina de Empleo, y que conviva con la empleada.

- C) Otros casos

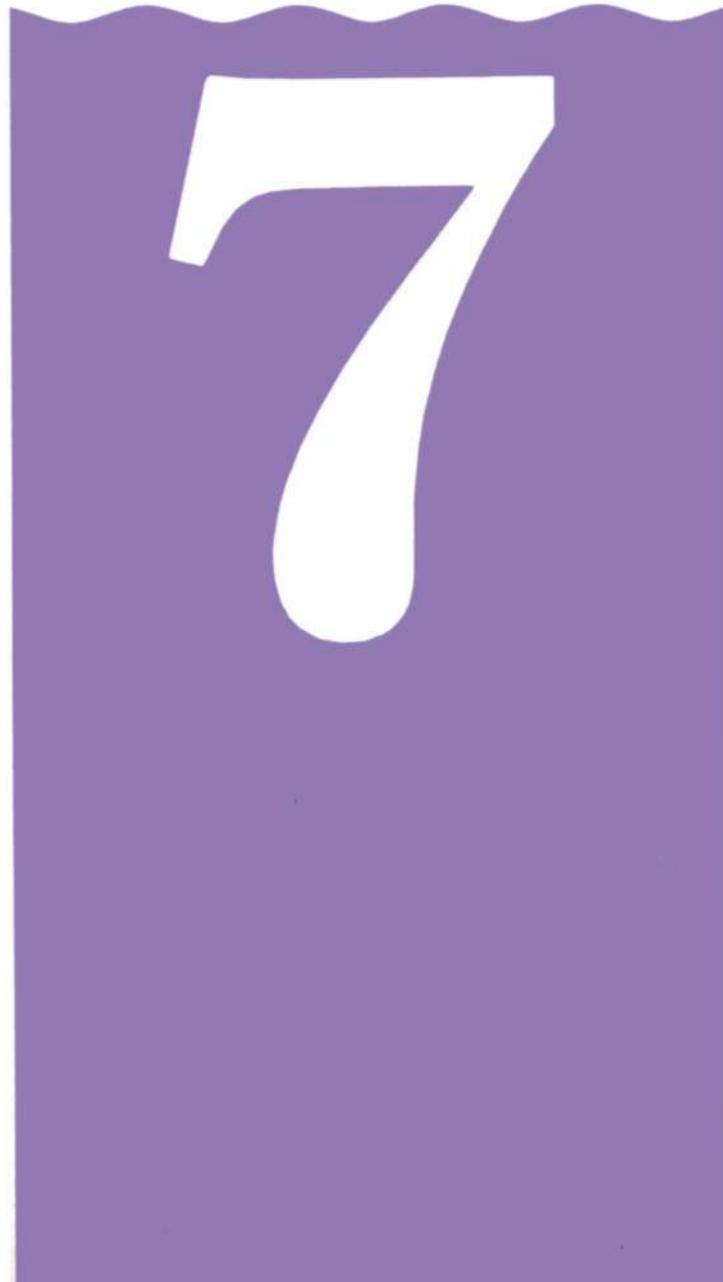
Los empleados/as fijos con antigüedad anterior al 1º de Diciembre de 1987, viudos con hijos que tengan derecho a las prestaciones de la Seguridad Social. Los empleados/as con antigüedad anterior al 1º de Diciembre de 1987, en destino internacional cuyo cónyuge reúna las condiciones A) o B) aunque no perciban nómina de IBM España.

La cuantía del beneficio es de 6.673 Ptas. brutas mensuales, o la parte proporcional en los casos de jornada reducida.

Los empleados/as están obligados a comunicar al Departamento de Personal los cambios que afecten a su elegibilidad.

Obsequio por matrimonio

Bajo este concepto, los empleados/as fijos de plantilla recibirán un obsequio en la cuantía que determinen las normas internas (Ver anexo).



MEJORA VOLUNTARIA PARA MINUSVALIDOS

Este beneficio tiene por finalidad mejorar la aportación mensual que la Seguridad Social concede para contribuir al sostenimiento de los gastos de la educación, instrucción y recuperación de los minusválidos.

Mejora IBM

La mejora voluntaria IBM consiste en el reembolso del 75% de los gastos especiales de educación, recuperación y tratamiento médico en cualquier tipo de establecimiento, hasta la cantidad máxima que establezca la Dirección. (Ver anexo). Los gastos de manutención o estancia no son reembolsables.

La suma de la aportación de la Seguridad Social y de la mejora voluntaria IBM no podrá exceder el 100% de los gastos justificados.

Beneficiarios

Podrán acogerse a la mejora voluntaria IBM los empleados/as fijos con al menos un año de servicio en la Empresa, que tengan algún hijo minusválido, reconocido como tal por la Seguridad Social.

Este beneficio es extensible a otros descendientes o hermanos del empleado/a o del cónyuge, que convivan con ellos, tengan la condición de minusválido reconocida por la Seguridad Social.

Otras situaciones referidas a educación especial y otros gastos se podrán presentar a la Dirección para su consideración individual.

En cualquier caso es requisito que la situación de minusválido ocurra antes de los 18 años de edad.

Duración de la ayuda

La ayuda es de por vida del beneficiario, siempre y cuando se mantenga la relación con IBM y siga en vigor el derecho reconocido por la Seguridad Social.



8

AYUDA A GASTOS DE ENSEÑANZA

Objetivo del Programa

Este programa pretende estimular la promoción personal, ayudando al empleado a mejorar su eficacia en el puesto de trabajo y a aumentar mediante el estudio su potencial de desarrollo en IBM.

Pueden acogerse a él todos los empleados/as fijos.

Estudios incluidos:

- Enseñanza General Básica, BUP y Formación Profesional, COU y Selectividad, estudios universitarios y técnicos de grado medio o superior, acceso a la Universidad "Mayores de 25 años"
- Otros cursos o estudios que guarden relación con el puesto de trabajo o con la posibilidad de desarrollo en IBM.
- Estudios de Inglés en España, siempre que tengan la duración mínima de 6 meses.
- Estudios de Inglés en Inglaterra o Irlanda durante un período de vacaciones anuales. Es condición tener al menos la calificación 2 en la prueba de inglés IBM.

Estudios no incluidos:

- Pasatiempos o meras aficiones.
- Aquellos que interfieran el horario de trabajo, salvo autorización expresa de la Dirección.
- Idiomas no útiles para el trabajo del empleado.

Centros de enseñanza que se reconocen

- Los estudios se podrán realizar en cualquier Centro oficial o privado, que a juicio de la Empresa, ofrezca adecuada garantía. Se excluyen las clases particulares.

Gastos reembolsables

Al término de los estudios se reembolsa el 75% de los gastos de matrícula, honorarios de clases y libros de texto, en las materias seguidas con aprovechamiento satisfactorio. En los Centros Oficiales estatales se abona el 100% de los gastos de matrícula.

El máximo reembolsable por empleado/año, será establecido por la Dirección (Ver anexo).

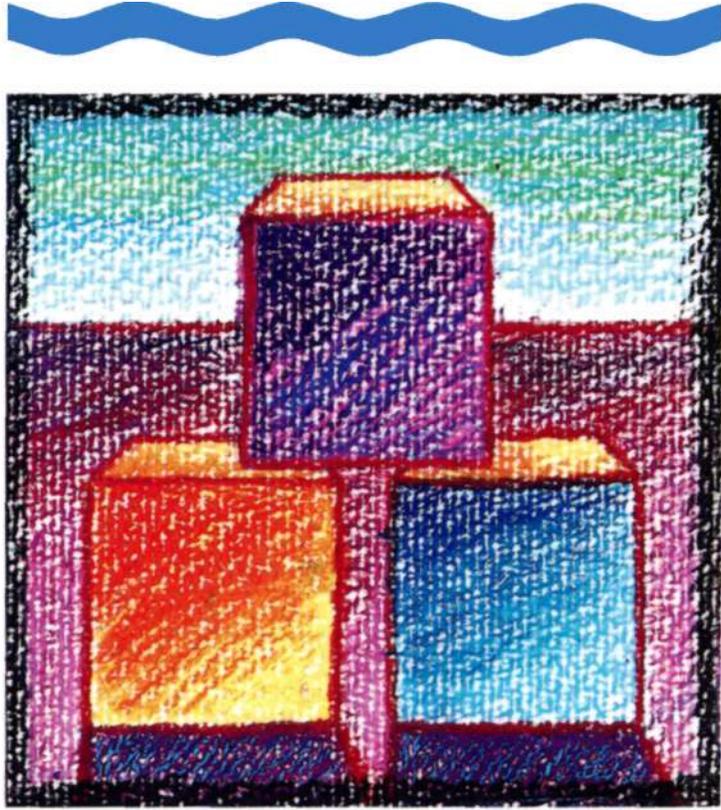
En el caso de estudios de inglés en Inglaterra o Irlanda, se reembolsa el 75% de los gastos de enseñanza (no los gastos de manutención o estancia), y su cuantía es computable dentro del límite máximo reembolsable. Además se abonará el importe del viaje de ida y vuelta en cualquier medio colectivo de transporte, siendo el importe máximo reembolsable el correspondiente a la tarifa de menor importe de avión.

Caso de que el curso se celebre en país de habla inglesa distinto al Reino Unido o Irlanda, el máximo reembolsable por concepto de pasaje será el equivalente al viaje en avión, clase turista de ida y vuelta a Dublín (Irlanda).

Requisitos

En todos los casos se requiere:

- A) Solicitar la ayuda previamente, dentro del primer trimestre del curso académico o al comenzar los estudios en otro caso.
- B) Demostrar aprovechamiento satisfactorio.
- C) Aportar los justificantes oportunos.



9

PRESTAMOS PARA VIVIENDA

Este programa está referido a la compra de vivienda habitual permanente por empleados/as fijos de IBM, a través de préstamo de Entidad financiera con aval de la Compañía.

Las condiciones de este beneficio, así como la cuantía total del fondo avalado, pueden variar cada año anunciándose las de aplicación en la convocatoria anual correspondiente.

Quiénes pueden solicitar el préstamo

Todos los empleados/as fijos que lleven al menos un año de servicio en la Empresa.

Cuantía máxima del préstamo

La cuantía máxima que se podrá solicitar será la equivalente al sueldo anualizado del empleado/a en el momento de petición incrementado en un 15% más la Ayuda Familiar anual, con el tope máximo que determine la Dirección (Ver anexo). Para el personal con incentivo se considerarán sus ingresos sobre la base del 100 por 100 de los objetivos. El empleado/a, al percibir el préstamo confirmará que la suma de las cuotas de amortización correspondientes a éste y otros préstamos o compromisos contraídos fuera de la Empresa no supera el 30 por 100 de sus ingresos.

Condiciones de amortización

El plazo máximo de amortización será de ochenta y cuatro meses (siete años), mediante mensualidades constantes que incluirán la cuota de interés y de amortización correspondiente, según cuadro que se prepara en cada caso.

El tipo de interés a cargo del empleado/a será inferior a los tipos de mercado, reembolsando la Compañía el diferencial.



10

BECAS PARA HIJOS DE EMPLEADOS

Finalidad de la Ayuda

Se trata de una ayuda para los gastos de estudios desde Preescolar, hasta la Universidad.

Beneficiarios

Esta ayuda se concede a los hijos de empleados/as jubilados, fallecidos o con invalidez total, que:

- No trabajen.
- Estén realizando estudios reconocidos oficialmente.

Duración y requisitos

1. Estudios desde preescolar a COU o selectividad.

La ayuda tendrá efecto a partir del comienzo del curso escolar del año dentro del cual el hijo cumpla 4 años; y finalizará con la terminación del curso escolar del año dentro del cual se finalice el COU o la selectividad, o se cumplan los 19 años.

2. Estudios en Escuelas Universitarias, Facultades y Escuelas Especiales.

La ayuda se mantendrá como máximo durante el número de años fijado por el Plan de Estudios que corresponda para la obtención de la licenciatura o grado equivalente y en cualquier caso finalizará el curso académico dentro del cual se cumplan los 24 años.

Para la continuidad de esta ayuda se requiere obtener resultados satisfactorios cada curso.

Importe

El importe de la ayuda anual y por hijo será establecida por la Dirección (Ver anexo). Los abonos se harán en tres plazos correspondientes a los trimestres del curso escolar o académico.



PLAN DENTAL

Consiste en un programa de ayuda económica para tratamientos dentales no cubiertos por la Seguridad Social.

Beneficiarios

1. Los empleados/as fijos en activo.
2. Los cónyuges que figuren en la cartilla de la Seguridad Social.
3. Los hijos menores de 18 años de edad.

Cobertura

IBM tiene contratado con una Compañía de Seguros las siguientes coberturas:

- A) 75% de los costes de diagnóstico, prevención, empastes, reparaciones y restauraciones.
- B) 50% de los costes de las prótesis.
- C) 50% de los costes de ortodoncia, para niños hasta 12 años de edad inclusive.

Queda incluido el reembolso de los gastos producidos por los medicamentos en aplicación de cualquiera de las coberturas.

Dadas las características de este beneficio y una vez constatado el funcionamiento y administración del plan, las coberturas, así como la cuantía de los reembolsos de costos, pudieran ser variados en el futuro, incluso con la estipulación de tarifas por conceptos.

Límites

- A) Diagnóstico, prevención, empastes, reparaciones y restauraciones (Ver anexo).
- B) Prótesis (Ver anexo).
- C) Ortodoncias (Ver anexo).

Delimitaciones

Para la cobertura A (diagnósticos, prevención, etc.) se establece una limitación para el apartado de PREVENCIÓN, de tal forma que sólo cubre una limpieza de boca y/o fluorización por beneficiario y año.

Para las coberturas B (prótesis) y C (ortodoncia) se requiere, para tener derecho, una antigüedad en IBM superior a un año.



IBM

