

El salari, la nòmina, el fons de : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
garanties socials (Fogasa) i la seguretat social

***EL SALARI, LA NÒMINA, EL FONS DE GARANTIES  
SALARIALS (FOGASA) I LA SEGURETAT SOCIAL***  
*Coordinadora Sindical Obrera - COS*

---

**# QUADERNS D'ACCIÓ SINDICAL #**

***FORMACIÓ LEGAL I ECONÒMICA - 1***

## EL SALARI

### 1. QUÈ ÉS EL SALARI?

Segons l'Estatut dels Treballadors, el Salari és el conjunt de percepcions econòmiques que rebem els i les treballadores per la prestació de serveis a un o més empresaris. Aquestes percepcions poden ser abonades en diners o en "espècie" entenent-se per tals les consistentes, per exemple, en manutenció, allotjament, o qualsevol altre subministrament.

S'enten per percepcions aquelles que retribueixen el treball efectiu, i les que retribueixen els períodes de descans computables com de treball efectiu (Art. 26 de l'Estatut dels Treballadors).

En els casos en els quals el treballador percebi part del seu salari en "espècie", aquesta no podrà superar el 30% del salari percebut (en el cas dels empleats de la llar, el 45%) L'import del salari ve determinat per Conveni Col·lectiu encara que pot ser pactat lliurement entre empresari i treballador, sense que en aquest cas la retribució acordada pugui ser inferior a l'establerta per conveni (i òbviament, mai per sota del SMI o Salari Mínim Interprofessional). No es considera salari la retribució de les despeses que s'abonen al treballador per la prestació de serveis (com les dietes), ni les prestacions o indemnitzacions, provinguin de la Seguretat Social o es derivin de trasllats, suspensions o acomiadaments.

### 2. QUÈ ES CONSIDERA COM PERIODE DE TREBALL (I PER TANT RETRIBUIBLES)?

- a. Les interrupcions de treball no imputables al treballador (art. 30 ET).
- b. Les interrupcions de la labor en la jornada continuada, quan així estiga pactat (art. 34.4 ET).
- c. Descans setmanal i dies festius (art. 37 ET). Llicències i permisos retribuïts (art. 37.3 ET).
- d. Lactància per fill menor de 9 mesos (art. 37.4 ET). Vacances anuals (art. 38 ET).
- e. Llicència setmanal de 6 hores per la recerca de treball per extinció de contracte basat en causes objectives (art. 53.2 ET).

- f. Les absències justificades al treball amb dret a retribució.
- g. Absències permeses als treballadors per disposicions legals, que no signifiquen recuperació del temps perdut.
- h. A més es considera salari, malgrat que no es pague per la contraprestació d'un servei: els salaris de tramitació i la quantitat que reb el treballador per manca de preavis de finalització de contracte.

### **3. L'ESTRUCTURA SALARIAL. EL "SALARI BASE" I ELS "COMPLEMENTES SALARIALS"**

#### **Les fonts reguladores de l'estructura salarial són:**

- a. Legal (Estatut dels Treballadors):
  - Partides que integren l'estructura (salari base i plus conveni).
  - Caràcter consolidable dels components.
- b. Negociació Col·lectiva (Convenis):
  - Concretar conceptes salarials.
  - Concretar criteris de quantificació.
  - Regles de consolidació de complements.
- c. Contracte Individual (Contracte):
  - Millora les condicions salarials establertes en conveni.

El salari es compon del que es denomina "salari base" (retribueix el treball prestat pel treballador en funció al temps treballat i al mínim estipulat pel Conveni respectiu) i de "els complements salarials" (s'afegeixen al "salari base" i retribueixen circumstàncies o qualitats del treballador, condicions i circumstàncies específiques en les quals es desenvolupa el treball o condicions pròpies de l'empresa o sector).

**Sindicalment no pot permetre's que s'oculte part del salari amb la utilització de falsos complements que podrien desaparèixer per compensacions i absorció.**

#### **3.1 Salari Base**

Part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps o d'obra, sense atendre a cap altra circumstància. S'indica d'aquesta forma que pot prendre's un mòdul de

referència distint del temporal, però que igual que aquest, presuposa un treball de quantitat i qualitat normals. Per tant, si el salari base es fixa per unitat de temps o d'obra, quan el treball excedisca en la seua quantitat i qualitat d'allò normal, eixe plus es reconduirà al corresponent complement referit al treball realitzat.

### **3.2 Complementos Salarials (Art. 26.3 ET)**

Els complementos salarials són aquelles quantitats que s'afegeixen al salari base i que es fixen en funció de circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador, al treball realitzat o a la situació i resultats de l'empresa.

Segons l'Estatut dels Treballadors (ET), la determinació d'aquests complementos depen directament de la Negociació Col·lectiva (així com la seua fórmula de càlcul i el seu caràcter de consolidables). D'aquests, excepte pacte en contra, es consideren *no consolidables* els complementos vinculats al lloc de treball o a la situació i resultat de l'empresa.

**Sindicalment no podem permetre que la quantitat rebuda en concepte d'hores extraordinàries realitzades aparegui en la nòmina com un complement personal.**

Així, atenent a les circumstàncies que porten a la seua fixació, podem distingir els següents tipus de complementos:

#### ***3.2.1 Complementos personals.***

Aquells derivats de les condicions personals del treballador que no han estat valorades a l'hora de fixar el salari base, tals com l'antiguitat, aplicació de títols, idiomes o coneixements especials, o qualsevol altre de natura semblant. **No te cap sentit atorgar un plus personal vinculat a una característica personal per la qual fou contractat el o la treballadora.**

Pel que fa a l'**antiguitat**, la seua existència i fixació o càlcul, es concreten a la Negociació Col·lectiva o a la Contractació Personal (indicat a l'art. 25 ET). Malgrat açò, la darrera Reforma Laboral ha eliminat tota menció a aquest concepte del propi Estatut, la qual cosa ha suposat l'intent continu de les organitzacions empresarials per eliminar l'antiguitat de l'estructura salarial.

#### ***3.2.2 Complementos de lloc de treball.***

En funció del treball realitzat i són tots els que percep el o la treballadora en raó

de les característiques del lloc de treball, o de la forma de realitzar la seua activitat professional. Compensant, fins a cert punt, les condicions "no habituals" segons les quals es poden realitzar determinats treballs.

Aquest complement té caràcter funcional, i la seua percepció depèn exclusivament de l'exercici de l'activitat professional al lloc assignat, és a dir, **només es percebran durant el període d'activitat efectiva** (així doncs, no tenen caràcter de consolidables).

Els més habituals:

- **Penositat, toxicitat i perillositat:** per percebre'l, cal que estiga reconegut al Conveni respectiu, i que haja estat qualificat el lloc com a tal (en cas de desacord, aquesta qualificació depèn de la Jurisdicció Social).
- **Nocturnitat:** segons l'ET, art. 36:
  - Són hores nocturnes les treballades entre les 22:00 i les 6:00.
  - Estan prohibides les hores extraordinàries nocturnes.
  - Es prohibeix als menors de 18 anys que realitzen treball nocturn.

Abans de la *Reforma* introduïda per la Llei 11/1994 es fixava el seu cobrament amb un increment del 25% sobre el salari base (a excepció feta que el salari base ja hagués estat calculat en base a aquesta circumstància de nocturnitat). Després de la *Reforma*, i de la derogació de la Llei d'Ordenació del Salari, aquest percentatge es remet a la Negociació Col·lectiva.

- **Turnicitat:** tracta de paliar la incomoditat dels canvis de torn d'un determinat lloc de treball (art. 36 ET).

### **3.2.3 Complements en funció de la situació i resultats de l'empresa.**

Comprenen les participacions en els beneficis de l'empresa i altres tipus de complements derivats dels resultats globals de l'empresa.

Aquests complements s'inclogueren a l'ET a partir de la seua consideració a la Llei 11/1994, tractant de lligar-se a la "productivitat i competitivitat" de l'empresa. Introduïnt una major flexibilitat als salaris, incrementant la part variable en funció dels resultats de l'empresa, al possibilitar que no augmente el salari en espera de possibles resultats dolents de l'empresa.

Aquest complement serà independent de la *Paga de Beneficis* establerta en

molts Convenis (no en tots, al no estar reconegut a l'ET) com una paga extraordinària més, sense lligam amb els beneficis reals de l'empresa.

Així doncs, es formalitza un atac al propi Dret Laboral, ja que en contra del principi d'*alienitat*, segons el qual mai un treballador havia de veure repercutides les pèrdues de l'empresa sobre el seu salari, ja que aquesta era responsabilitat exclusiva de l'empresari. Per tant, veiem altre dels punts nefastos d'aquesta *Reforma*, que torna a ampliar el marge de beneficis del capital en contra dels interessos dels treballadors, i augmentant el fossat que significa la socialització de les pèrdues i els riscos, privatitzant els beneficis.

### **3.2.4 Complements de quantitat i qualitat.**

Es perceben en funció d'una major o millor qualitat de treball, independentment de l'existència d'un sistema retributiu per rendiment. Entre els més freqüents s'hi troben: primes i incentius, plusos d'activitat, assistència i assiduïtat, etc. Sense obligació per part de l'empresari per continuar pagant-los en cas de descens de l'activitat (així doncs, aquest plus no és consolidable).

### **3.2.5 Complements en espècie.**

Els complements en espècie són les remuneracions apercebudes pel treballador en bens diferents del diner moneda: manutenció, allotjament, casa – habitatge, cotxe o qualsevol altre subministrament.

### **3.2.6 Complements de residència.**

Remuneren la prestació de treball a un lloc determinat sempre que el o la treballadora fixe o tinga fixada allí la seua residència. (Per exemple: a Ses Illes).

### **3.2.7 Gratificacions extraordinàries.**

El seu nombre i moment de cobrament depenen del que s'estableixi en el Conveni Col·lectiu, però deuen ser 2 a l'any com a mínim, i una d'elles es percebrà per Nadal.

També per Conveni es fixaran les quanties de les gratificacions (art. 31 ET).

L'ET remet als Convenis Col·lectius així com als acords entre les parts, pels

quals podran establir la percepció d'un nombre superior de pagues extraordinàries podent el seu import ser prorratejat o repartit entre les 12 mensualitats (mínim legal, podent ser més en funció del Conveni Col·lectiu corresponent).

#### **4. LES RETRIBUCIONS EXTRA-SALARIALS O "PLUSOS"**

Són aquelles prestacions que no tenen el caràcter de salari i que es destinen a compensar o indemnitzar les despeses o necessitats del treballador en l'exercici de les seves funcions (art. 26.2 ET). Entre aquestes percepcions es trobarien les indemnitzacions o suplementos per a compensar despeses com les de transport o locomoció, la percepció de l'anomenat "trencant de moneda" que compensa els desajustaments de saldo derivats del maneig habitual de diners, el desgast d'eines, les dietes de viatge, el plus de distància, el plus de transport, etc. La percepció d'aquests complements pot ser pactada entre l'empresari i el treballador o establir-se en Conveni Col·lectiu.

**(Veure l'ANNEX I)**

#### **5. QUÈ ES DESCOMPTA DEL SALARI?**

L'empresari està obligat a descomptar al treballador les quantitats que aquest deu satisfer en concepte de contribució al Règim General de la Seguretat Social el que actualment suposa un 6'4% de l'anomenada "base reguladora" per tots els conceptes. Aquesta quantitat ha de ser ingressada per l'empresari en la Tresoreria General de la Seguretat Social. Igualment l'empresari està obligat a retenir, per a ingressar-ho a favor de l'Administració Tributària, la quantitat corresponent en concepte de pagament a compte de l'IRPF (Impost sobre la Renda de les Persones Físiques) que deu realitzar el treballador. A més de les deduccions anteriors, l'empresari podrà retenir al treballador les quantitats que aquest hagi percebut a la bestreta.

#### **6. QUAN HA D'ABONAR-SE EL SALARI?**

El salari deu abonar-se en la data que s'hagi convingut i en defecte de pacte concret

entre el treballador i l'empresari, s'abonarà conforme a allò acostumat però, en qualsevol cas, el període de temps per a abonar aquestes prestacions no podrà ser superior al mes.

Les pagues extraordinàries s'abonaran una d'elles en Nadal i l'altra (o altres) quan ho estableixi el Conveni Col·lectiu aplicable (normalment a l'estiu); tret que l'empresari, si es contempla tal possibilitat al Conveni, acordi prorratejar o repartir l'import de les pagues entre les 12 mensualitats de l'any.

Si l'empresari es retarda en l'abonament dels salaris, el treballador pot exigir-li interessos, anomenats interessos per mora, que ascendeixen al 10% anual sobre allò que es dega. Igualment el retard continuat en l'abonament dels salaris permet al treballador sol·licitar l'extinció del contracte de treball amb dret a percebre una indemnització de 45 dies per cada any treballat.

## **7. COM HA D'ABONAR-SE EL SALARI?**

L'empresari deu abonar el salari al treballador en la forma que s'hagi convingut: en efectiu, mitjançant xec o taló, ingrés o domiciliació bancària...

## **8. PROHIBICIÓ DE DISCRIMINACIÓ EN EL PAGAMENT DELS SALARIS**

L'empresari està obligat a pagar igual salari a tots els treballadors que realitzin un mateix treball sense poder realitzar discriminació alguna per raó d'origen (estatals o estrangers), estat civil (fadrins o casats), sexe (homes o dones), idees religioses (catòlics, jueus, musulmans...) o polítiques, vincles de parentiu amb altres treballadors... etc.

## **9. QUÈ ÉS L'SMI (SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL)?**

És la retribució mínima a la qual tenen dret tots els treballadors per la prestació dels seus serveis. La quantia del salari ve determinada en principi, pel que pactin



El salari, la nòmina, el fons de : [www.apledelsenia.com](http://www.apledelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
garanties socials (Fogasa) i la seguretat social

l'empresari i el treballador, en defecte d'aquest acord, per l'establert en el Conveni Col·lectiu aplicable al sector i, només en absència de les anteriors, pel govern a través de l'anomenat SMI (Salari Mínim Interprofessional). L'SMI gaudeix a més d'una protecció especial al ser inembargable per deutes, tret que aquestes derivin de l'obligació del treballador de prestar aliments a parents. Per saber quin és l'SMI d'enguany, tant a l'Estat espanyol com al francès, consulteu l'ANNEX I.

# LA NÒMINA

## 1. QUÈ ÉS LA NÒMINA?

És el rebut justificatiu i acreditatiu del pagament del salari que realitza l'empresa al treballador. Deu ajustar-se a un model oficial aprovat pel ministeri de Treball, encara que per Conveni o acord podrà establir-se altre model.

### **La nòmina ha d'incloure, almenys (Veure l'ANNEX II):**

- a. Les dades de l'Empresa i les del treballador.
- b. El període que correspon a les quantitats que es detallen en la mateixa (normalment, un mes).
- c. El "salari base", que no pot ser inferior a l'establert en el Conveni Col·lectiu o, en defecte d'això, a l'SMI (Salari Mínim Interprofessional) vigent.
- d. Altres conceptes salarials: antiguitat, titulació (o grup professional marcat al Conveni), productivitat, retribucions en espècie...
- e. Percepcions no salarials: dietes, indemnitzacions...
- f. La base de cotització a la Seguretat Social (és la suma del salari total en el qual s'inclouen els complements i la part proporcional de les pagues extraordinàries).
- g. Les deduccions que es practiquen per l'IRPF a càrrec del treballador.
- h. La quantitat que es percebrà una vegada practicada la contribució al Règim General de la Seguretat Social i la deducció per IRPF.
- i. Lloc i data.
- j. Segell i signatura autoritzada de l'Empresa.
- k. Signatura del treballador (no és necessària per a l'empresa si la nòmina s'abona mitjançant transferència bancària).

## 2. QUÈ ÉS EL "FINIQUITO"?

És el rebut que s'expedeix perquè sigui signat pel treballador i conté la seva declaració de conformitat amb les quantitats que se li abonen al terme de la relació laboral i, normalment, la seva renúncia a exercir accions judicials contra l'empresa. La

signatura i recepció de la liquidació condiciona l'exercici posterior de reclamacions contra l'empresari pel que en cas de dubte o disconformitat no deu ser signat.

### **3. QUÈ SÓN ELS SALARIS DE TRAMITACIÓ?**

Són les quantitats que el treballador deixa de percebre mentre es tramita un procediment judicial contra, per exemple, la decisió d'extingir la seva relació laboral fins a la data en la qual es dicti-notifiqui la sentència judicial en la qual es declari la nul·litat, la procedència o improcedència de l'acomiadament.

El seu import coincidirà amb el dels salaris que fins a la data venia percebent el treballador. Per la seva banda l'empresari està obligat a mantenir-li en situació d'alta en Seguretat Social durant aquest període. Com els salaris de tramitació es reporten durant la tramitació del procediment judicial, l'import dels mateixos dependrà de la velocitat d'aquesta tramitació, pel que en certa forma es fa responsable a l'empresari del retard que puguin tenir els assumptes en el Jutjat. Per a evitar que aquest retard recaigui solament sobre els "muscles" de l'empresari, si transcorren més de 60 dies hàbils (sense contar diumenges i festius) des de la presentació de la demanda en el Jutjat social fins a la notificació de la sentència, l'empresari podrà reclamar a l'Estat (concretament al Fons de Garanties Salarials - FOGASA) l'abonament dels salaris de tramitació pagats al treballador que excedeixin d'aquests 60 dies.

# EL FOGASA (FONS de GARANTIES SALARIALS)

## 1. INTRODUCCIÓ.

### 1.1 Què és?

És un organisme que depèn del Ministeri de Treball i Assumptes Socials que garanteix als treballadors la percepció de salaris, indemnitzacions per acomiadament o extinció de la relació laboral, arracades de pagament per insolvència, suspensió de pagaments, fallida o concurs de creditors de l'empresari.

### 1.2 Qui són els beneficiaris?

Ho són tots aquells treballadors que han celebrat amb una empresa un contracte laboral. No tenen la condició de beneficiaris els socis de cooperatives de treball associat i els treballadors al servei de la llar familiar.

### 1.3 Quins salaris abona el FOGASA?

El FOGASA abona als treballadors els salaris amb les seves pagues extraordinàries, inclosos els salaris de tramitació que es trobin pendents de pagament per declaració d'insolvència, suspensió de pagaments, fallida o concurs de creditors. La quantitat màxima que abona el Fons de Garantia Salarial per aquest concepte és el resultat de multiplicar el doble del salari mínim interprofessional diari, sense incloure el prorrateig de pagues extres, pel nombre de dies pendents de pagament, amb un màxim de 120 dies. Aquests salaris deuen estar reconeguts en Acta de Conciliació o Resolució Judicial.

### 1.4 Quines indemnitzacions abona el FOGASA?

El FOGASA abona als treballadors les indemnitzacions reconegudes en Sentència o Resolució de l'Autoritat Laboral, per acomiadament declarat nul o improcedent, extinció dels contractes de treball per voluntat del treballador quan se sol·liciti per causa justa, acomiadament col·lectiu o objectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció i per força major, i sempre en els supòsits d'insolvència, suspensió de pagaments, fallida o concurs de creditors de l'empresa. La quantia de la indemnització a càrrec del FOGASA, en els casos d'acomiadament o extinció del contracte per voluntat del treballador per causa justa, ascendeix a l'import de 25 dies per cada any treballat, tenint en compte els següents límits:

- Només s'abonarà l'import d'una anualitat, això és, el FOGASA només abonarà l'import de 365 dies d'indemnització (corresponen a 14 anys de treball)
- El salari diari que servirà per a calcular l'import de la indemnització no podrà superar l'import del doble del salari mínim interprofessional, sense incloure en el càlcul l'import de les pagues extraordinàries.

Malgrat l'anterior, deu considerar-se la següent excepció:

- En les empreses de menys de 25 treballadors, el FOGASA abona el 40% de la indemnització legal que correspongui a cada treballador, quan l'extinció de la relació laboral es produeixi per acomiadament col·lectiu o quan existeixi la necessitat objectivament acreditada d'amortitzar llocs de treball per causes

econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, sense que sigui necessari acreditar la situació d'insolvència, suspensió de pagaments, fallida o concurs de creditors de l'empresa. En aquests casos, el càlcul de les indemnitzacions deurà ajustar-se també al límit màxim de l'import d'una anualitat, sense que el salari diari base del càlcul, pugui excedir del doble del salari mínim interprofessional, sense incloure les pagues extraordinàries.

En els casos de força major, l'autoritat laboral pot acordar que la totalitat o una part de la indemnització que correspongui als treballadors afectats per l'extinció dels seus contractes, sigui satisfeta pel FOGASA, encara que després aquest pugui dirigir-se contra l'empresa en reclamació de les quantitats abonades.

No obstant això el FOGASA no abona les següents indemnitzacions:

- Les indemnitzacions que són reconegudes en acte de conciliació perquè aquest només vincula a les parts. S'exceptuen en aquest cas les conciliacions derivades d'un ERO (expedient de regulació d'ocupació).
- Els plusos de distància, transport, vestuari, menyscapte de diners, desgast d'útils i eines, dietes, complements d'Incapacitat Temporal i qualsevol altre de naturalesa indemnitzatòria.

### **1.5 Com es trameta la sol·licitud de prestacions al FOGASA?**

El procediment pot iniciar-se:

- D'ofici, per acord de la Secretaria General o de la Unitat Administrativa perifèrica corresponent.
- A instància dels interessats o dels seus representants.

La sol·licitud deu realitzar-se en el model oficial i a ella deu acompanyar-se la següent documentació:

- Fotocòpia del DNI.
- Certificat de Vida Laboral emès per la Tresoreria General de la Seguretat Social.
- En el cas que se sol·liciti l'abonament de salaris, l'acta d'acta de conciliació o sentència del Jutjat social.
- En el cas que se sol·liciti l'abonament d'una indemnització, la sentència o resolució administrativa que autoritzi l'extinció del contracte de treball. A aquesta última es deu acompanyar el d'acta de conciliació o resolució judicial on es quantifiquin les indemnitzacions.
- Si la indemnització que se sol·licita deriva de l'extinció del contracte de treball per causes objectives, és necessari aportar la carta d'acomiadament i resolució judicial que quantifiqui la indemnització.

A més, deu aportar-se el document que acrediti la situació d'insolvència de l'empresari:

- En cas d'execució en via laboral: L'acte d'insolvència.
- En cas de procediment concursal: La Providència d'admissió a tràmit del procediment de suspensió de pagaments, fallida o concurs i la certificació que el crèdit que ostenta el treballador contra l'empresa està reconegut.

### **1.6 En quin termini es poden reclamar les prestacions al FOGASA?**

Per a reclamar les prestacions al FOGASA, els treballadors disposen d'un any comptat a partir de la data que s'hagi celebrat l'acte de conciliació, s'hagi dictat sentència,

resolució de l'autoritat laboral o resolució judicial complementària. Aquest termini s'interromp per l'exercici de les accions executives o de reconeixement dels crèdits en els casos en els quals l'empresari es trobi en fallida, suspensió de pagaments o concurs de creditors.

## **2. LA RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT DE SOL·LICITUD DE PRESTACIONS**

El FOGASA pot denegar l'abonament de les prestacions si la sol·licitud, per exemple, es va presentar fora de termini, o les prestacions que se sol·liciten no estan cobertes per aquest Organisme. També pot reconèixer parcialment el dret del treballador o en quantitats distintes a les sol·licitades.

En aquests casos, el treballador podrà interposar demanda contra aquesta resolució del Fons de Garantia Salarial, en el termini d'un any des de la seva notificació.

## **3. L'ABONAMENT DE LA PRESTACIÓ**

El FOGASA abonarà les prestacions mitjançant ingrés en el Compte bancari designat pel treballador després de la tramitació de l'expedient, el qual en l'actualitat sol demorar-se uns tres o quatre mesos aproximadament.

### **3.1 Com es financia el Fons de Garantia Salarial?**

El Fons de Garantia Salarial es finança per:

- Les cotitzacions de les empreses tant públiques com privades, que ocupen a treballadors per compte aliè. La base de cotització és la mateixa que l'establerta per als accidents de treball, malaltia professional i atur en el sistema de la Seguretat Social. El tipus a aplicar a la base es regula anualment i deu ser abonada exclusivament per l'empresa. Aquest tipus de cotització podrà revisar-se pel govern en funció de les necessitats del Fons.
- Les quantitats obtingudes per subrogació: A l'abonar els salaris i indemnitzacions, el Fons de Garantia Salarial se subroga en les accions que corresponen al treballador contra l'empresa i que tendeixen al cobrament de les quantitats degudes.
- Per les rendes o fruits del patrimoni del Fons de Garantia Salarial o del Patrimoni de l'Estat adscrit al Fons.
- Per altres aportacions que estiguin previstes en les lleis.

## **ANNEX I**

### **RETRIBUCIONS EXTRASALARIALS (PRESTACIONS, INDEMNITZACIONS I SUPLITS)**

<b>CONCEPTE</b>				<b>Import exent</b>	<b>Import computable</b>
DESPESES DE MANUTENCIÓ I ESTÀNCIA	DESPESES D'ESTÀNCIA			Import justificat	-
	Despeses de mantenció	Pernocta	A l'Estat Espanyol	52,29 €/dia	L'excés d'algunes quantitats
			Estranger	91,35 €/dia	
		No pernocta	A l'Estat espanyol	26,14 €/dia	
			Estranger	48,08 €/dia	
	Personal de vol	A l'Estat espanyol	36,06 €/dia		
Estranger		66,11 €/dia			
DESPESES DE LOCOMOCIÓ	Segons factura o document equivalent (Transport públic)			Import despesa justificada	
	Remuneració global (sense justificació d'import)			0,17 €/Km recorregut més despeses de peatge i aparcaments justificats	L'excés d'aquest import.
PLUSOS DE TRASPOT URBÀ I DE DISTÀNCIA				Fins el 20% de l'SMI (En conjunt)	L'excés d'aquest 20% (en conjunt)
"TRENCAMENT" DE MONEDA, DESGAST D'ÚTILS I EINES, ADQUISICIÓ I MANTENIMENT DE ROBA DE TREBALL (DESPESES EFECTIVAMENT REALITZADES)				Fins el 20% de l'SMI (En conjunt)	L'excés d'aquest 20% (en conjunt)
INDEMNITZACIONS PER MORT, TRASLLAT, SUSPENSIO, ACOMIADAMENT I CESE.				Import	-

El salari, la nòmina, el fons de : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
 garanties socials (Fogasa) i la seguretat social

PRODUCTES EN ESPÈCIE CONCEDITS VOLUNTÀRIAMENT (NO DEGUTS PER NORMA, CONVENI COL·LECTIU O CONTRACTE DE TREBALL)	Habitatge		Fins el 20% de l'SMI (En conjunt)	L'excés d'aquest 20% (en conjunt)
	Vehícles			
	Préstecs amb tipus d'interès inferiors al legal del diner			
	Manutenció, viatges de turisme o semblants			
	Primes de contracte d'assegurança (excepte Accident de Treball i Responsabilitat Civil)			
	Contribucions a Plans de Pensions o Alternatius.			
	Despeses d'estudis i manutenció (excepte exigits del treball)			
	Drets especials (reservats als promotors de societats)			
	Altres	Plaça de garatge		
		Borsa de Nadal		
		Joguines		
PERCEPCIONS PER MATRIMONI			Import	
PRESTACIONS A LA SEGURETAT SOCIAL I LES SEUES MILLORES			Import	



El salari, la nòmina, el fons de : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
 garanties socials (Fogasa) i la seguretat social

ASIGNACIONES ASSISTENCIA LS	Despeses per estudis exigits pel treball	Import	
	Entrega de productes a preus rebaixats (cantines, menjadors d'empresa, economats, etc) (Dies hàbils)	7,81 €/dia	L'excès de 7,81 €/dia i / o no s'acomplisquen els requisits establerts.
	Utilització de bens destinats a serveis socials i culturals de personal.	Import	-
	Entrega gratuïta o a preu inferior al de mercat d'accions o participacions de l'empresa o empreses del grup.	Fins a 3.005,6 €/any o 6.010,12 € als darrers 5 anys.	L'excès de tals imports i/o no s'acomplisquen els requisits establerts.
	Primes de contracte d'assegurança d'Accidents de Treball, Malaltia Professional o responsabilitat civil del treballador.	Import	-
	Primes de contracte d'assegurança per a Malaltia Comuna per treballador (més cònjuge i descendents)	Fins a 360,61 €/any o 1.202,02 €/any si alcança a cònjuge i descendents.	L'excès de tals.

<b>CONCEPTES INCLOSOS A LA BASE DE COTITZACIÓ</b>	
<b>CONCEPTE</b>	<b>IMPORT COMPUTABLE</b>

<b>RETRIBUCIONS EN ESPÈCIE:</b>  - <b>PER NORMA, CONVENI COL·LECTIU O CONTRACTE DE TREBALL</b>  - <b>PER A FINS PARTICULARS</b>	Habitatge		5 o 10% del valor catastral, en funció de que s'haja modificat o no eixe valor, amb el límit del 10% per a la resta de remuneracions.	
	Vehícle	Entrega		Cost d'adquisició de l'empresari, inclosos els tributs.
		Us	Propietat de l'empresa	20% anual del cost d'adquisició.
			No propietat de l'empresa	20% anual del valor de mercat del vehícle nou.
		Us i posterior entrega		Valor del mercat resultant de l'ús anterior.
	Préstecs amb tipus d'interès inferior al legal del diner			Diferència entre ambdós tipus d'interès
	Manutenció, viatges per turisme i altres			Cost per l'empresari, inclosos els tributs
	Primes de contracte d'assegurança (excepte Accident de Treball i Responsabilitat Civil)			Cost per l'empresari, inclosos els tributs
	Contribucions a Plans de Pensions o Sistemes de Previsió Social alternatius a Plans de Pensions.			Import satisfet pels promotors.
	Despeses d'Estudis i manutenció (inclosos familiars) Excepte estudis exigits pel treball			Cost per l'empresari, inclosos els tributs
	Drets especials. Contingut econòmic que es reserven els promotors d'una societat com remuneració (%sobre beneficis de la societat)			Mínim 35% del valor equivalent del capital social que permeta la mateixa participació als beneficis
	Altres	Plaça de garatge	Propietat de l'empresa	Valor del mercat
			Lloquer	Cost per a l'empresari
		Borsa de Nadal		Cost per a l'empresari
Joguines		Cost per a l'empresari		

## **ANNEX II**

### **MODEL DE FULL SALARIAL (NÒMINA)**

<b>Empresa:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Domicili</li><li>- Població</li><li>- CIF</li><li>- Codi compte cotització Seg. Soc.</li></ul>	<b>Treballador:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Nom i cognoms</li><li>- NIF</li><li>- Número afiliació Seguretat Social</li><li>- Categoria</li><li>- Grup de cotització</li><li>- Antiguitat</li></ul>
--	---

#### **Devent:**

<b>A) Percepcions salarials</b>	<b>B) Percepcions no salarials</b>
Salari base	Indemnitzacions
Hores extraordinàries	Prestacions Seguretat Social
Salari en espècie	Indemnitzacions per trasllat suspensions o comiats
Gratificacions extraordinàries	Suspensions o comiats
Complements salarials (especificacions)	Altres (especificacions)

#### **Total a deure A+B**

#### **Deduccions:**

Contingències comuns (pensions...) (especificacions i si s'inclouen hores extraordinàries)
Servef – Inem - FOGASA
Formació Professional
Aportacions a la Seguretat Social
Retenció de l'IRPF (%) (especificació en salari o en espècie)
Anticipacions
Altres (especificacions)

El salari, la nòmina, el fons de : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
garanties socials (Fogasa) i la seguretat social

## Total a deduir

<b>Devent:</b>
<b>Deducció:</b>
<b>Total:</b>

## Bases de cotització, conceptes de recaptació i base de retencions del IRPF

Base cotització per contingències comuns (especificacions, salari, pagues incapacitat temporal) <b>(total)</b>
Base cotització per contingències professionals (inem, servef, fogasa,FP...)
Base de cotització addicional per hores extraordinàries
Base a retenció ingrés IRPF

## **ANEX III**

### **SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL**

Salari per sota del qual cap assalariat no ha de ser pagat

#### **1. S.M.I. A L'ESTAT ESPANYOL (pel 2004)**

<b><i>Import diari:</i></b>	<b><i>Import mensual:</i></b>	<b><i>Import diari (incloent dues pagues prorratejades)</i></b>	<b><i>Import mensual (incloent dues pagues prorratejades)</i></b>
15,35 euros	460,50 euros	17,91 euros	537.25 euros
<b><i>Import anual:</i></b>			
6447,00 euros	--	--	--

#### **2. S.M.I.C. A L'ESTAT FRANCÉS (a 1 de juliol de 2004)**

<b><i>Import horari (brut)</i></b>	<b><i>Import mensual (brut sobre la base legal de les 35 hores)</i></b>		<b><i>Import mensual (incloent dues pagues prorratejades)</i></b>
7,61 euros	1.154,18 euros	--	1.346,54 euros

##### **2.1 L'Smic i les 35 hores**

Al produir-se la reducció del temps de treball de 39 a 35 hores, es va començar a aplicar una garantia de remuneració mensual que permetria mantenir el nivell dels salaris pagats a l'SMIC. El montant depén de la data d'implantació de les 35 hores a la vostra empresa.

Dates de pas i quanties corresponents:

- . Entre el 15 juny de 1998 i el 30 juny de 1999 : 1.178,54 €
- . Entre l'1 de juliol 1999 i el 30 juny 2000 : 1.183,40 €
- . Entre l'1 de juliol 2000 i el 30 juny 2001 : 1.190,14 €
- . Entre l'1 de juliol 2001 i el 30 juny 2002 : 1.195,03 €
- . De l'1 de juliol de 2002 ençà: 1.197,37€.

##### **2.2 Funcions públiques**

Mínim mensual garantit Brut (Índex 263): 1.156,23 €

## ANNEX IV

### **COTITZACIONS A LA SEGURETAT SOCIAL (Estat Espanyol)**

#### **1. RÈGIM GENERAL**

##### **1.1 Bases de cotització. Contingències comunes.**

<b>Grup de cotització</b>	<b>Categories professionals</b>	<b>Bases mínimes Euros/mes</b>	<b>Bases màximes Euros/mes</b>
<b>1</b>	Enginyers i Llicenciats. Personal d'alta direcció no inclòs a l'article 1.3.c de l'Estatut dels Treballadors	799,80	2.731,50
<b>2</b>	Enginyers Tècnics, Pèrits i Ajudants titulats	663,70	
<b>3</b>	Caps Administratius i de Taller	576,50	
<b>4</b>	Ajudants no titulats	537,30	
<b>5</b>	Oficials administratius		
<b>6</b>	Subalterns		
<b>7</b>	Auxiliars administratius		
		<b>Euros/dia</b>	<b>Euros/dia</b>
<b>8</b>	Oficials de primera i segona	17,91	91,05
<b>9</b>	Oficials de tercera i Especialistes		
<b>10</b>	Peons		
<b>11</b>	Treballadors menors de 18 anys		

##### **1.2 Tipus de cotització (%)**

###### **1.2.1 TIPUS DE COTITZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL. 2004. CONTINGÈNCIES COMUNES**

	<b>Empresa</b>	<b>Treballador</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Règim general i règims especials assimilats.</b>	23,60 %	4,70 %	28,30 %
Hores extraordinàries (1)	12,00 %	2,00 %	14,00 %
Hores extraordinàries (2)	23,60 %	4,70 %	28,30 %

(1) Les motivades per causes de força major i les estructurals a les quals fa referència l'Ordre de l'1 de març de 1983, quan aquestes darreres no superen el màxim referit a l'article 111 del T.R. de la Llei General de la Seguretat Social.

(2) Les que no tinguen la consideració referida al punt (1) i les estructurals que superen el màxim esmentat.

###### **1.2.2 TIPUS DE COTITZACIÓ PER ATUR, FONS DE GARANTIA**

## SALARIAL (FOGASA) I FORMANCIÓ PROFESSIONAL

	<b>Empresa</b>	<b>Treballador</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Atur</b>			
- Contractació indefinida	6,00 %	1,55 %	7,55 %
- Contractació de durada determinada			
> A temps complet	6,70 %	1,60 %	8,30 %
> A temps parcial	7,70 %	1,60 %	9,30 %
> A temps complet o parc. de posta a disposició	7,70 %	1,60 %	9,30 %
> A temps complet o parc. Ídem amb treballadors discapacitats	6,00 %	1,55 %	7,55 %
<b>Fons de Garantia Salarial (FOGASA)</b>	0,40 €	- -	0,40 €
<b>Formació Professional</b>	0,60 €	0,10 €	0,70 €

### 1.3 Topes de cotització d'Accident de Treball i Malaltia Professional

<b>Màxim</b>	<b>Mínim</b>
2.653,00 euros	526,50 euros

### 1.4 Contracte de treball a temps parcial

<b>Grups de cotització / Categories</b>	<b>Base mínima per hora Euros</b>
1-Enginyers i Llicenciats. Personal d'alta direcció no inclosa a l'article 1.3.c) de l'Estatut dels Treballadors	4,01
2-Enginyers Tècnics, Pèrits i Ajudants Titulats	3,32
3-Caps Administratius de Taller	2,89
4 a 11 -Ajudants no Titulats, Oficials Administratius, Subalterns, Auxiliars Administratius, Oficials de primera i segona, Oficials de tercera i Especialistes, Treballadors majors de 18 anys, no qualificats, Treballadors menors de 18 anys	2,67

### 1.5 RÈGIM ESPECIAL DE TREBALLADORS AUTÒNOMS

	<b>Base Mínima Euros/mes</b>	<b>Base Màxima Euros/mes</b>

El salari, la nòmina, el fons de : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
garanties socials (Fogasa) i la seguretat social

Treballadors menors de 50 anys	755,40	2.731,50
Treballadors amb 50 o més anys (*)		1.416,00

#### **1.6 RÈGIM ESPECIAL DE TREBALLADORS I TREBALLADORES DE LA LLAR**

<b>Base</b>	<b>Tipus (*)</b>	<b>Quota</b>
561,30 euros	22,00%	123,49 euros

(\*) Serv. Exclushiu i permanent: 18,30% (El/la Cap de Família) i 3,70% (El/la Treball. de la Llar)



### 1.7 RÈGIM ESPECIAL AGRARI

<b>Grup de Cotització</b>	<b>Categoria professional</b>	<b>Base de cotització ó €/mes</b>	<b>Tipus de cotització</b>	<b>Quota fixa €/mes</b>
<b>TREBALLADOR PER COMPTE ALIÉ</b>				
1	Enginyers i Llicenciats. Personal d'alta direcció no inclòs a l'article 1.3.c) de l'Estatut dels Treballadors	838,50	11.50 %	96,43
2	Enginyers Tècnics, Pèrits i Ajudants Titulats	695,40	11.50 %	79,97
3	Caps Administratius i de Taller	604,80	11.50 %	69,55
4 a 11	Ajudants no Titulats, Oficials Administratius, Subalterns, Auxiliars Administratius, Oficials de primera i segona, Oficials de tercera i Especialistes, Treballadors majors de 18 anys, no qualificats, Treballadors menors de 18 anys	561,30	11.50 %	64,55

<b>TREBALLADORS PER COMPTE PROPI (AUTÒNOMS)</b>			
<b>Nou règim cotització</b>	<b>Opció treballadors inclosos R.E. Agrari abans 01.01.2004</b>		
<b>Base de cotització</b>	<b>Base de Cotització</b>	<b>Tipus de Cotització Fixa</b>	<b>Quota Fixa</b>
Mínima: 755,40 €	596,70 €	18,75%	111,88 €
Màxima: 2731,50 €	--	--	--
Màx. > 49 anys: 1416,00 €	--	--	--

<b>Bases diàries de cotització empresarial per jornades reals. Règim Agrari</b>		
<b>Grup de Cotització</b>	<b>Categoria professional</b>	<b>Base diària Euros</b>
1	Enginyers i Llicenciats. Personal d'alta direcció no inclòs a l'article 1.3.c) de l'Estatut dels Treballadors	37,29

El salari, la nòmina, el fons de : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
garanties socials (Fogasa) i la seguretat social

2	Enginyers Tècnics, Pèrits i Ajudants Titulats	30,92
3	Caps Administratius i de Taller	26,89
4 a 11	Ajudants no Titulats, Oficials Administratius, Subalterns, Auxiliars Administratius, Oficials de primera i segona, Oficials de tercera i Especialistes, Treballadors majors de 18 anys, no qualificats, Treballadors menors de 18 anys	24,96

## ANNEX V

### ***SUBSIDI PER ATUR (Estat Espanyol)***

#### **1. PRESTACIONS CONTRIBUTIVES PER ATUR**

QUANTIA	180 primers dies	70% de la Base Reguladora (*)	
	A partir del dia 181	60% de la Base Reguladora (*)	
TOPE MÍNIM	Sense fills	75% de l'SMI (**)	379'26 €/mes
	Amb fills	100% de l'SMI (**)	505'69 €/mes
TOPE MÀXIM	Sense fills	170% de l'SMI (**)	859'67 €/mes
	Amb 1 fill	195% de l'SMI (**)	986'09 €/mes
	Amb 2 o més fills	220% de l'SMI (**)	1.112'52 €/mes

(\*): La Base Reguladora és el promig de la base per contingències professionals dels darrers 180 dies, de comptant les hores extraordinàries.

(\*\*): En cada cas, és el percentatge indicat de l'SMI, incrementat en 1/6 (part proporcional de les pagues extres)

Les prestacions per atur cotitzaran per:

- IRPF: Segons els ingressos i la situació familiar.
- SEGURETAT SOCIAL: El 65% de la cotització a la Seguretat Social a efectuar pel treballador. La quota del treballador és el resultat d'aplicar el 4'7% (tipus de cotització al seu càrrec) a la base de cotització per contingències comunes (base mitjana dels darrers sis mesos).  
Bonificació del 35 %.

#### **2. DURADA DE LA PRESTACIÓ CONTRIBUTIVA PER ATUR**

Període de Cotització als darrers 6 anys (en dies)	Durada de la Prestació (en dies)	
	Treballadors per compte alié	Treballadors eventuais agraris
Des de 360 dies i fins 539	120	90
Des de 540 dies i fins 719	180	135
Des de 720 dies i fins 899	240	180
Des de 900 dies i fins 1.079	300	225
Des de 1.080 dies i fins 1.259	360	270
Des de 1.260 dies i fins 1.439	420	315
Des de 1.440 dies i fins 1.619	480	360
Des de 1.620 dies i fins 1.799	540	405

Des de 1.800 dies i fins 1.979	600	450
Des de 1.980 dies i fins 2.159	660	495
Des de 2.160 endavant	720	540

### 3. QUANTIA I DURADA DEL SUBSIDI PER ATUR

<b>NORMA GENERAL:</b>			
- Quantia del 75 % de l'SMI = 345.38 € al mes			
- Durant 6 mesos prorrogables fins 18 mesos, excepte:			
Excepcions			
Edad	Càrregues familiars	Esgota prestació contributiva de	Durada
Menor de 45 anys	Si	180 dies esgotats	Fins els 24 mesos
Major de 45 anys	No	360 dies esgotats	6 mesos
	Si	120 dies esgotats	24 mesos
	Si	120 dies esgotats	30 mesos
Subsidi especial majors de 45 anys			
Durada i quantia del subsidi			
	Familiars	720 dies esgotats	6 mesos de subsidi especial, previ a l'ordinari i sense mes d'espera
Major de 45 anys	1 familiar o cap	Quantia 345,38 €	El 75 % de l'SMI
	2 familiars	Quantia 460,50 €	El 100 % de l'SMI
	3 o més familiars	Quantia 575,63 €	El 125 % de l'SMI
Subsidi especial majors de 52 anys:			
- Cotitzat a l'atur mínim 6 anys i reunint tots els requisits, excepte l'edat, per a la jubilació: Renovable cada 12 mesos 345.38 € al mes fins arribar als 65 anys.			
Subsidi especial per als que no tenen 360 dies cotitzats			

Càrregues familiars	Període de cotització	Durada del subsidi
Sense responsabilitats familiars	6 o més mesos de cotització	6 mesos
Amb responsabilitats familiars	3 mesos de cotització	3 mesos
	4 mesos de cotització	4 mesos
	5 mesos de cotització	5 mesos
	6 o més mesos	21 mesos
En tots aquests supostos, les cotitzacions que serviren per al naixement del subsidi no podran ser preses en compte per al reconeixement d'un futur dret a la prestació del nivell contributiu.		
1. El dret al subsidi per atur neix a partir del dia següent a aquell en que es compleix el termini d'espera d'un mes i cal renovar-lo cada 6 mesos. 2. El subsidi previst per als que no han cotitzat 360 dies, neix a partir del dia següent al de la situació legal d'atur. 3. El subsidi especial per als majors de 45 anys, neix a partir del dia següent al que es produeixi l'extinció per esgotament de la prestació per atur.		

#### 4. TOPES QUE ABONA EL FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA)

<b>Doble de l'SMI sense pròrrata (diari)</b>	<b>Límit salarial, màxim 120 dies</b>	<b>Límit indemnització anual (365 dies)</b>	<b>Límit 40 % indemnització</b>
30,70 €	3684 €	11205,50 €	4482.2 €

## 5. INCAPACITAT TEMPORAL, QUANTIA DEL SUBSIDI

<b>Orige de la incapacitat</b>	<b>Dies</b>	<b>Percentatge</b>	<b>A càrrec</b>
Malaltia comuna o accident no laboral	Entre el 4t i el 15é Entre el 16é i el 20é Del 21é ençà	60 % Base reguladora 60 % Base Reguladora 75 % Base Reguladora	Empresari INSS o Mútua INSS o Mútua
Malaltia professional o accident de treball	Des del dia següent de la baixa	75 % Base Reguladora	INSS o Mútua d'Accidents del Treball
Maternitat	Des del dia de la baixa	100 % Base Reguladora	INSS
Risc d'embarç	Des del dia de la baixa	75 % Base Reguladora	INSS

## ANNEX VI

### PENSIONS (Estat Espanyol)

#### 1. QUANTIES MÍNIMES DE LES PENSIONS EN LA MODALITAT CONTRIBUTIVA

<b>CLASSE DE PENSIÓ</b>		<b>TITULARS</b>			
		<b>Amb cònjuge al càrrec</b>		<b>Sense cònjuge al càrrec</b>	
		<b>Quantia annual</b>	<b>Quantia mensual (*)</b>	<b>Quantia annual</b>	<b>Quantia mensual (*)</b>
<b>Jubilació o retir</b>	Titular amb 65 anys o més	6.788,46 €	484,89 € 453,16 €	5.764,64 €	411,76 €
	Titular menor de 65 anys	6.344,24 €		5.371,24 €	383,66 €
<b>Incapacitat permanent</b>	- Gran invalidesa amb increment del 50% Absoluta; Total: Titular amb 65 anys o més;	10.182,76	727,34 €	8.646,96 €	617,64 €
	- Parcial d'Accidents de Treball: Titular amb 65 anys	6.788,46 €	484,89 €	5.764,64 €	411,76 €
<b>Viduetat</b>	- Titular amb 65 anys o més - Titular de 60 a 64 anys - Titular menor de 60 anys amb càrregues familiars - Titular menor de 60 anys sense càrregues familiars	Quantia annual		Quant. mensual (14 pag.)	
		5.764,64 €		411,76 €	
		5.371,24 €		383,66 €	
		5.371,24 €		383,66 €	
		4.286,10 €		306,15 €	

<b>Orfandat</b>	Per beneficiari A l'orfandat absoluta el mínim s'incrementa en 6.028,54 €, distribuïts, al seu cas, entre els beneficiaris (Absoluta: un beneficiario)	1.742,44 €	124,46 €
		6.028,54 €	430,61 €
<b>A favor de familiars</b>	- Per beneficiari	1.724,44 €	124,46 €
	- Si no existeix vídua ni orfe pensionista:		
	a. Un sol beneficiari amb 65 anys.	4.486,16 €	320,44 €
b. Un sol beneficiari menor de 65 anys.	4.223,94 €	301,71 €	
<b>F.A.S.(2003) Fons d'Acció Social</b>	Per a ancians i discapacitats	2.098,04 €	149,86 €
<b>LISMI (2003) Llei d'Integració Social dels Minusvàlids</b>	- Subsidi de garantia d'ingressos mínims	2.098,04 €	149,86 €
	- Subsidi ajuda tercera persona	818,02 €	58,43 €
	- Subsidi mobilitat i transport	584,92 €	41,78 €
<b>S.O.V.I.</b>	Assegurança Obligatòria de Vellesa, invalidesa i viduetat	4.195,38 €	299,67 €

(\*) Les pensions d'Accident de Treball tenen 12 pagues, però la seua revalorització es fa en 14 mensualitats.

## 2. QUANTIES DE LES PENSIONS DE JUBILACIÓ I INVALIDESA EN LA MODALITAT NO CONTRIBUTIVA (2003)

	<b>Quantia annual</b>	<b>Quantia mensual (14 mens.)</b>
<b>Un beneficiari</b>		
<b>Dos beneficiaris</b>	3.762,78 €	268,77 €
	6.396,73 €	456,91 €



<b>QUADRE DE LÍMIT DE RENDES</b>	<b>ANY 2003</b>	
	<b><i>Nombre de convivents beneficiaris</i></b>	<b>Límit de rendes (a)</b>
<b>Titular</b>	3.762,78 €	3.762,78 €
<b>(2) matrimoni</b>	6.396,73 €	15.991,82 €
<b>(3) matrimoni més 1 germana</b>	9.030,67 €	22.576,68 €
<b>(4) matrimoni més 2 germans</b>	11.664,62 €	29.161,55 €
<b>(5) matrimoni més 2 germans i cunyada</b>	14.298,56 €	35.746,41 €
<p>(a) En cas de convivència amb familiars units al sol·licitant per matrimoni o parentesc de cosanguineïtat fins el 2n grau (exclosos pares i fills)</p> <p>(b) En cas de convivència amb ascendents o descendents en primer grau de cosanguineïtat o adopció (pares i fills)</p>		

### **3. PRESTACIONS FAMILIARS PER FILLS AL SEU CÀRREC (Contributiva i No contributiva)**

<b>Assignació econòmica</b>		<b>Quantia annual</b>	<b>Quantia mensual (12 mensualit.)</b>
<b>Per fill major de 18 anys (amb minusvalia)</b>	- Minusvalia igual o superior al 65 %	3.217,08 €	268,09 €
	- Minusvalia igual o superior al 75 % i ajuda de la tercera persona	4.825,68 €	402,14 €
<b>Per fill menor de 18 anys</b>	- Amb minusvalia igual o superior al 33 %	598,08 €	49,84 €
	- Sense minusvalia (*)	299,28 €	24,94 €

(\*) Als supostos de filles i fills menors de 18 anys no minusvàlids:

- La percepció íntegra, quan no es supere el nivell d'ingressos establerts de 8.495,61 €, incrementat en un 15 % (1.274,35 €) per cada fill / a a partir del segón. 25,97 €/mes, cobrament semestral en juny i gener.
- Percepció reduïda de l'assignació si els ingressos són superiors als indicats al punt anterior, però inferiors a la quantitat que resulte de sumar a eixa xifra la quantia de l'assignació pel nombre de fills / es no minusvàlids (límit màxim)

<b>Nombre de fills a càrrec</b>	<b>Límit per a percepció íntegra</b>	<b>Límit màxim ingressos</b>
<b>1</b>	8.495,61 €	8.794,83 €
<b>2</b>	9.770,03 €	10.368,33 €
<b>3</b>	11.044,38 €	11.941,82 €
<b>4</b>	12.318,74 €	13.515,33 €
En cas de fills / filles minusvàlids, no hi ha límit d'ingressos		
Prestació econòmica per naixement d'un fill (*)	463,38 € per fill nascut a partir del 3r	
Prestació econòmica per part múltiple (*)	Nombre de fills nascuts	Nombre de vegades import mensual salari mínim interprofessional
	2	4
	3	8
	4 i més	12
(*) El mateix límit d'ingressos que l'establert per assignació per fill no minusvàlid al quadre anterior		

#### 4. TOPE MÀXIM DE PENSÍO PÚBLICA

<b>Quantia annual</b>	<b>Quantia mensual (14 mensualitats)</b>
29.205,40 €	2.086,10 €

#### ***PENSIONS (Estat Francés)***

#### 5. QUANTIES MÍNIMES DE LES PENSIONS EN LA MODALITAT CONTRIBUTIVA

##### - Avantatges per a la vellesa (montants anuals del 1r de gener de 2004 ençà)

- Retreta - pensió de jubilació personal (mínim contributiu anual): 6.511,03 €
- Retreta personal (prestació no contributiva, prestació a antics assalariats): 2.898,28 € (els vostres recursos han de ser inferiors a 7.223,45 € per una persona sola, i a 12.652,36 € per a un llar – entés com a parella vivint sota el mateix sostre i amb un salari (al 1r de gener de 2004).
- Retreta de reversió (per 60 trimestres): 2.886,53 €
- Mínim vellesa: 7.052,95 € per una persona sola i 12.652,36 € per una parella (els vostres recursos anuals, prestació inclosa, han de ser inferiors a 7.223,45 € per una persona sola i a 12.652,36 € per a un llar)

**Màxima (2003):**

- Retreta personal: 14.592 €
- Retreta de reversió: 7.879,68 €

**Complements anuals de retreta (2003):**

- Prestació suplementària (ex-FNS): 4.085,23 € per una persona sola i 6.741,19 € per una parella casada
- Majoració per persona a càrrec: 609,80 €
- Majoració per tercera persona: 11.160,71 €
- Majoració prestatària de la retreta de reversió per infant a càrrec: 979,80 €
- Prestació per viduetat: 6.129,36 €

**Retretes complementàries (montants a comptar del 1r d'abril de 2004 ençà)**

- Valor del punt Arrco (no per a quadres directius): 1,0886 €
- Salari de referència (preu de compra d'un punt Arrco): 12,3632 € (per a l'any 2004)
- Valor del punt Agirc (quadres directius): 0,3862 € (revaloritzat d'1,75 %)
- Salari de referència (preu de compra d'un punt Agirc): 4,3128 € (per a l'any 2004)
- Valor del punt Ircantec: 0,40021 € (del 1r de juliol de 2002 ençà)

**6. QUANTIES DE LES PENSIONS D'INVALIDESA (Modalitat no contributiva)**

Prestació als adults discapacitats: 587,74 € (per persona)

Màxima prestació entre el 1r de juliol de 2003 i el 30 de juny de 2004:

- 6.997,94 € per a una persona sola
- 13.995,48 € per un llar (entés com a parella vivint sota el mateix sostre i amb un sol salari)
- 3.498,87 € suplementaris per infant a càrrec

<b>R.M.I. (Ajudes mínimes mensuals)</b>		
<b>Nombre d'infants</b>	<b>Persona sola</b>	<b>En parella</b>
0	417,88 €	626,82 €
1	626,82 €	752,18 €
2	752,18 €	877,54 €
per infant suplementari	+ 167,15 €	

El salari, la nòmina, el fons de : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
garanties socials (Fogasa) i la seguretat social

#### **7. PRESTACIONS FAMILIARS PER FILLS AL SEU CÀRREC (Prestacions netes de CRDS)**

- Dos infants : 113,15 €
- Dos infants (amb Allocation Pour Jeune Enfant ) : 274,25 €
- Tres infants : 258,12 €
- Per infant suplementari: 144,97 €

#### **8. TOPE MÀXIM DE PENSIÓ PÚBLICA**

<b>Quantia annual</b>	<b>Quantia mensual (12 mensualitats)</b>
29.712 €	2.476 €