



## ANEXO EXPLICATIVO DE LA CUANTIFICACIÓN ECONÓMICA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (FUNCIONARIOS Y LABORALES) DEL CABILDO Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS PARA EL PRESUPUESTO 2022

La valoración económica del personal, tanto del Cabildo como de sus Organismos Autónomos (CIA), se había mantenido congelada acorde con lo determinado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (MINHAP) así como a aquellos aspectos puntuales que derivaron de la aplicación del “Plan Operativo de Personal (P.O.P)”, y a lo determinado en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptaron medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, así como a lo determinado en el Convenio colectivo del Personal Laboral (BOP número 155, fecha 26/11/2014).

El Ministerio de Hacienda y Función Pública contempló subidas salariales incluidas en 2018 en los Presupuestos Generales del Estado(1,5 %) y, posteriormente, a través del Real Decreto-Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprobaban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público( 1,75 % para 2019); a través del Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprobaban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, un 2% para 2020; a través de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (LPGE), (0,9 %),

Para la anualidad de 2022, la valoración económica del personal, tanto del Cabildo como de su Organismo Autónomo Consejo Insular de Aguas quedará adecuada a lo determinado en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022(con un incremento del 2% en todos los conceptos salariales); en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias (LPGCAC) para 2022, y en aquellos aspectos puntuales que derivaron de la aplicación del “Plan Operativo de Personal (P.O.P)”, y a lo determinado en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptaron medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, así como a lo determinado en el Convenio colectivo del Personal Laboral (BOP número 155, fecha 26/11/2014).

Se mantiene la estructura salarial del personal a la equiparación acordada en el P.O.P, y al acuerdo adoptado en la Mesa de Negociación del Personal Funcionario, celebrada con fecha 22 de diciembre de 2017, en el punto 02.- “REGULARIZACIÓN PUESTOS DE TRABAJO FUNCIONARIOS DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE EL HIERRO Y CONSEJO INSULAR DE AGUAS”, y que coincide conceptualmente con el Convenio Colectivo de Personal Laboral del Excmo. Cabildo Insular de El Hierro (BOP número 155, fecha 26/11/2014) y sus organismo autónomos y que en el anexo IV mantiene su estructura de tabla salarial, así como las categorías recogidas en la misma.

### (TABLA DE EQUIVALENCIA DEL ANEXO DE PERSONAL)

Puesto	Grupo	Nivel	Puntos por complemento
--------	-------	-------	------------------------





			específico
<b>GRUPO I</b>	<b>A1</b>	<b>24</b>	<b>49,76</b>
<b>GRUPO II</b>	<b>A2</b>	<b>22</b>	<b>31,20</b>
<b>GRUPO III</b>	<b>C1</b>	<b>18</b>	<b>16,94</b>
<b>GRUPO IV</b>	<b>C2</b>	<b>14</b>	<b>17,02</b>
<b>GRUPO V</b>	<b>E</b>	<b>13</b>	<b>18,02</b>

## **A) PERSONAL FUNCIONARIO:**

### **A.1) Componentes del salario mensual ordinario (Enero-Diciembre)**

**A.1.1. Salario base:** Art. 19.5.1, de Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022.

(Los funcionarios a los que resulta de aplicación el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, EBEP), e incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, en los términos de la disposición final cuarta del EBEP o de las Leyes de Función Pública dictadas en desarrollo de aquel, percibirán, en concepto de sueldo y trienios, en las nóminas ordinarias de enero a diciembre de 2022, las cuantías referidas a doce mensualidades que se recogen a continuación:)

Se determina atendiendo al grupo al que pertenece el trabajador según se recoge en la tabla siguiente:

Grupo	Mensual	Anual (12 pagas ordinarias)
A1	1.23 8,68	14.864,16
A2	1 .071,06	12.852,72
B	936,25	11.235,00
C1	804,19	9.650,28
C2	669,30	8.031,60
E (Ley 30/1984 y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007))	612,59	7.351,08

**A.1.2. Indemnización por Residencia:** Anexo XV de la Resolución de 25 de mayo de 2010, BOE nº 128 de 26 de mayo de 2010, aplicándose la legislación existente en el momento de elaboración del Presupuesto <sup>(1)</sup>.

Se determina atendiendo al grupo al que pertenece el trabajador según se recoge en la tabla siguiente:





- actualización con previsión de aumento de 2%:

Grupo	Mensual	Anual (12 pagas ordinarias)
A1	622,98	7.475,71
A2	448,56	5.382,76
B* (No se recoge en la ley)	-	-
C1	361,70	4.340,42
C2	265,99	3.191,92
E	234,92	2.819,03

**(1) Disposición transitoria cuarta, de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022. Indemnización por residencia del personal al servicio del sector público estatal.**

*Durante el año 2022, la indemnización por residencia del personal en activo del sector público estatal continuará devengándose en las áreas del territorio nacional que la tienen reconocida, en las mismas cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2021, con el incremento máximo previsto en el artículo 19.Dos. No obstante, quienes vinieran percibiendo la indemnización por residencia en cuantías superiores a las establecidas para el personal del sector público estatal continuarán devengándola sin incremento alguno en el año 2022 o con el que proceda para alcanzar estas últimas.*

**A.1.3. Trienios antigüedad:** Art. 19.5.1, de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022.

(Los funcionarios a los que resulta de aplicación el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, EBEP), e incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, en los términos de la disposición final cuarta del EBEP o de las Leyes de Función Pública dictadas en desarrollo de aquel, percibirán, en concepto de sueldo y trienios, en las nóminas ordinarias de enero a diciembre de 2022, las cuantías referidas a doce mensualidades que se recogen a continuación:)

Se determina atendiendo al grupo al que pertenece el trabajador según se recoge en la tabla siguiente:

Grupo	Mensual	Anual (12 pagas ordinarias)
A1	47,67	572,04
A2	38,88	466,56
B	34,11	409,32
C1	29,43	353,16





C2	20,03	240,36
E	15,08	180,96

Nota: La normativa sobre el devengo, por remisión del art. 2.2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, está contenida en los artículos 32 a 34 de la Ley 33/1987; habiéndose modificado el artículo 33 por el artículo 102 de la Ley 13/1996. El artículo 34 establece “*que las retribuciones básicas y complementarias de los funcionarios del Estado que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del funcionario referidos al primer día hábil del mes a que corresponden*”.

(El personal funcionario eventual que pudiera ser nombrado de entre personal Funcionario de Carrera del Cabildo Insular de El Hierro tendrá presupuestado en su puesto de origen los trienios con ocasión de su antigüedad y con cargo a ésta se abonarán).

(Lo mismo sucede respecto de aquellos funcionarios de Carrera que se encuentren en situación de Servicios Especiales por acceder a cargo público).

**A.1.4. Incremento mensual por trienios reconocidos (Indemnización por residencia):** Anexo XV de la Resolución de 25 de mayo de 2010. BOE nº 128 de 26 de mayo de 2010, (del Real decreto Ley 24/18, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público).

**(1) Disposición transitoria cuarta, de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022. Indemnización por residencia del personal al servicio del sector público estatal.**

Durante el año 2022, la indemnización por residencia del personal en activo del sector público estatal continuará devengándose en las áreas del territorio nacional que la tienen reconocida, en las mismas cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2021, con el incremento máximo previsto en el artículo 19.Dos. No obstante, quienes vinieran percibiendo la indemnización por residencia en cuantías superiores a las establecidas para el personal del sector público estatal continuarán devengándola sin incremento alguno en el año 2022 o con el que proceda para alcanzar estas últimas.

Se determina atendiendo al grupo al que pertenece el trabajador según se recoge en la tabla siguiente:

- actualización con previsión de aumento de 2%-:

Grupo	Mensual	Anual
A1	41,63	499,55
A2	31,46	377,49
B* (No se recoge en la ley)		
C1	25,62	307,46
C2	17,49	209,83
E	13,20	158,46

Nota: La normativa sobre el devengo, por remisión del art. 2.2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, está contenida en los artículos 32 a 34 de la Ley 33/1987; habiéndose modificado el artículo 33 por el





artículo 102 de la Ley 13/1996. El artículo 34 establece “que las retribuciones básicas y complementarias de los funcionarios del Estado que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del funcionario referidos al primer día hábil del mes a que corresponden”.

**A.1.5. Complemento de destino:** Artículo 23.1.C, de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022.

- actualización con previsión de aumento de 2%-

Se determina atendiendo al nivel que corresponde al trabajador según se recoge en la tabla siguiente:

Nivel	Mensual	Anual (12 pagas ordinarias)
30	1.0 81,99	12.983,88
29	970,49	11.645,88
28	929,71	11.156,52
27	888,86	10.666,32
26	779,83	9.357,96
25	691,88	8.302,56
24	651,06	7.812,72
23	610,30	7.323,60
22	569,45	6.833,40
21	528,70	6.344,40
20	491,11	5.893,32
19	466,05	5.592,60
18	440,97	5.291,64
17	415,87	4.990,44
16	390,85	4.690,20
15	365,73	4.388,76
14	340,70	4.088,40
13	315,59	3.787,08





12	290,50	3.486,00
11	265,40	3.184,80
10	240,36	2.884,32
9	227,85	2.734,20
8	215,27	2.583,24
7	202,75	2.433,00
6	190,20	2.282,40
5	177,66	2.131,92
4	158,87	1.906,44
3	140,10	1.681,20
2	121,30	1.455,60
1	102,51	1.230,12

#### A.1.6. Complemento específico:

Se determina atendiendo a los puntos asignados a cada puesto siendo el valor del punto, con carácter general, el establecido en la Ley 6/2021, de 28 de diciembre de 2021, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias (LPGCAC) para 2022, que en su artículo 37.D recoge:

“...  
”

*A efectos de lo previsto en el artículo 16.1.4.º de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, el valor de cada punto del complemento específico se fija para 2022 en 265,44 euros anuales.*

Visto, igualmente el Artículo 35, de Determinación de las retribuciones del personal al servicio del sector público de la comunidad autónoma, que relaciona:

*1. En 2022, las retribuciones del personal al servicio de las instituciones, órganos y entes enumerados en el artículo 1 y de las universidades públicas canarias no experimentarán incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que se refiere a los efectivos de personal como a la antigüedad de este. Lo dispuesto en este apartado debe entenderse sin perjuicio de la reducción de retribuciones que, en 2022, haya de aplicar cada entidad del sector público para garantizar la estabilidad presupuestaria, en términos de contabilidad nacional. Asimismo, lo dispuesto en este apartado debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, así como por la variación del número de efectivos o el grado de consecución de los objetivos asignados a cada programa. 2. No obstante lo previsto en el apartado 1, el límite de incremento global que podrán experimentar, en 2022, las retribuciones del personal a que se refiere dicho apartado, respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, se cifrará, en todo caso, en el*





mismo porcentaje que la normativa básica del Estado establezca como límite de incremento global para el año de las retribuciones del personal al servicio del sector público.

Estableciendo el valor asignado a cada punto del complemento específico, como se relaciona a continuación:

Puntos	Mensual	Anual (12 pagas ordinarias)
1	22,56	270,75

En el caso del personal directivo, se ha presupuestado un total de 25 puntos de específico variables, conforme a la consecución de objetivos determinada anualmente por resolución para cada puesto.

#### **A.2) Pagas extraordinarias (Junio y Diciembre):**

Además de las pagas ordinarias de Enero a Diciembre, el trabajador percibe dos pagas extras, una en junio y otra en diciembre. Cada paga extra resulta de agregar los siguientes conceptos:

Sueldo base y trienios de antigüedad conforme a la siguiente tabla: Art. 19.5.2, de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022:

“Los funcionarios a que se refiere el punto anterior percibirán, en cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre en el año 2022, en concepto de sueldo y trienios, los importes que se recogen a continuación:

Grupo	Sueldo Base Mensual	Valor Trienio Antigüedad *
A1	764,37	29,43
A2	781,15	28,35
B*	809,20	29,50
C1	695,06	25,41
C2	663,20	19,83
E	612,59	15,08

\* La normativa sobre el devengo, por remisión del art. 2.2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, está contenida en los artículos 32 a 34 de la Ley 33/1987; habiéndose modificado el artículo 33 por el artículo 102 de la Ley 13/1996. El artículo 34 establece “que las retribuciones básicas y complementarias de los funcionarios del Estado que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del funcionario referidos al primer día hábil del mes a que corresponden”.

El importe mensual del complemento de destino

El importe mensual del complemento específico





### A.3) Seguridad Social

La retribución salarial anual obtenida como resultado de sumar los salarios mensuales ordinarios (Enero-Diciembre) y las dos pagas extraordinarias (Junio y Diciembre) define la base de cotización a la Seguridad Social. A dicha base se le aplica un tipo de cotización que depende de la situación del trabajador y de la clasificación del puesto ocupado según la CNAE, tal como se indica en la tabla siguiente:

Situación	CNAE	Tipo cotización
Integrados	a	24,625
Nuevo Ingreso	a	25,70
Nuevo Ingreso	h	27,80
Nuevo Ingreso	General	25,85
Interinos Nuevo Ingreso	a	31,20
Interinos Nuevo Ingreso	h	33,30

Nota: La base máxima de cotización es de 49.672,80 euros anuales (por aplicación del artículo 105 del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, que relaciona: *Las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, a partir del 1 de enero de 2022, serán los siguientes: Uno. Topes máximo y mínimo de las bases de cotización a la Seguridad Social. 1. El tope máximo de la base de cotización en cada uno de los Regímenes de la Seguridad Social que lo tengan establecido, queda fijado, a partir del 1 de enero de 2022, en la cuantía de 4.139,40 euros mensuales. 2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 19.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, desde el uno de enero de 2022, las bases de cotización en los Regímenes de la Seguridad Social y respecto de las contingencias que se determinan en este artículo, tendrán como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario.*

### A.4) Coste Total

El coste laboral de un trabajador se obtiene como resultado de añadir a la retribución anual bruta que éste percibe (salario mensual ordinario más pagas extraordinarias), el coste de las cotizaciones a la Seguridad Social.

## B) Personal LABORAL:

### B.1) Componentes del salario mensual ordinario (Enero-Diciembre)

#### B.1.1. Salario base:

Se determina atendiendo al grupo al que pertenece el trabajador según se recoge en la tabla siguiente:

- actualización con aumento de 2%-

Grupo	Mensual	Anual (12 pagas ordinarias)
I	1.232,25	14.787,05
II	1.045,81	12.549,70
B*	907,63	10.891,59
III	779,60	9.355,21





IV	637,46	7.649,47
V (Ley 30/1984 y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007))	581,98	6.983,77

### B.1.2. Plus de Residencia:

Se determina atendiendo al grupo al que pertenece el trabajador según se recoge en la tabla siguiente:

- actualización con aumento de 2%

Grupo	Mensual	Anual (12 pagas ordinarias)
I	591,83	7.101,90
II	426,13	5.113,54
B* (No se recoge en la ley)	-	-
III	343,62	4.123,49
IV	252,68	3.032,15
V	223,18	2.678,18

### B.1.3. Trienios antigüedad:

Se determina atendiendo al grupo al que pertenece el trabajador según se recoge en la tabla siguiente:

- actualización con aumento de 2%

Grupo	Mensual	Anual (12 pagas ordinarias)
I	47,67	572,04
II	38,88	466,56
B*	34,11	409,32
III	29,43	353,16
IV	20,03	240,36
V	15,08	180,96

Nota: La normativa sobre el devengo, por remisión del art. 2.2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, está contenida en los artículos 32 a 34 de la Ley 33/1987; habiéndose modificado el artículo 33 por el artículo 102 de la Ley 13/1996. El artículo 34 establece “*que las retribuciones básicas y complementarias de los funcionarios del Estado que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del funcionario referidos al primer día hábil del mes a que corresponden*”, de aplicación al personal laboral.

**B.1.4. Plus de Convenio:** Se determina por la suma de los dos “subconceptos” siguientes:

#### Complemento de destino

Se determina atendiendo al nivel que corresponde al trabajador según se recoge en la tabla siguiente:

- actualización con aumento de 2%

Nivel	Mensual	Anual (12 pagas ordinarias)
-------	---------	-----------------------------





30	1.0 81,99	12.983,88
29	970,49	11.645,88
28	929,71	11.156,52
27	888,86	10.666,32
26	779,83	9.357,96
25	691,88	8.302,56
24	651,06	7.812,72
23	610,30	7.323,60
22	569,45	6.833,40
21	528,70	6.344,40
20	491,11	5.893,32
19	466,05	5.592,60
18	440,97	5.291,64
17	415,87	4.990,44
16	390,85	4.690,20
15	365,73	4.388,76
14	340,70	4.088,40
13	315,59	3.787,08
12	290,50	3.486,00
11	265,40	3.184,80
10	240,36	2.884,32
9	227,85	2.734,20
8	215,27	2.583,24
7		2.433,00





	202,75	
6	190,20	2.282,40
5	177,66	2.131,92
4	158,87	1.906,44
3	140,10	1.681,20
2	121,30	1.455,60
1	102,51	1.230,12

Actualmente, existe la homologación entre grupos y niveles que se indica a continuación, a raíz del P.O.P (Pleno 2/2/2009) y del Convenio Colectivo Laboral (BOP número 155, fecha 26/11/2014).

Grupo	Nivel
I-A-A1	24
II-B-A2	22
B*	-
III-C-C1	18
IV-D-C2	14
V-E	13

### Complemento específico

Se determina atendiendo a los puntos asignados a cada puesto siendo el valor del punto, con carácter general, el establecido en la Ley 6/2021, de 28 de diciembre de 2021, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias (LPGCAC) para 2022, que en su artículo 37.D recoge:

“...  
A efectos de lo previsto en el artículo 16.1.4.º de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, el valor de cada punto del complemento específico se fija para 2022 en 265,44 euros anuales.

Visto, igualmente el Artículo 35, de Determinación de las retribuciones del personal al servicio del sector público de la comunidad autónoma, que relaciona:

1. En 2022, las retribuciones del personal al servicio de las instituciones, órganos y entes enumerados en el artículo 1 y de las universidades públicas canarias no experimentarán incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que se refiere a los efectivos de personal como a la antigüedad de este. Lo dispuesto en este apartado debe entenderse sin perjuicio de la reducción de retribuciones que, en 2022, haya de aplicar cada entidad del sector público para garantizar la estabilidad presupuestaria, en términos de contabilidad nacional. Asimismo, lo dispuesto en este apartado debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, así como por la variación del número de efectivos o el grado de consecución de los objetivos asignados a cada programa. 2. No obstante lo previsto en el apartado 1, el límite de incremento global que podrán experimentar, en 2022, las retribuciones del personal a que se





refiere dicho apartado, respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, se cifrará, en todo caso, en el mismo porcentaje que la normativa básica del Estado establezca como límite de incremento global para el año de las retribuciones del personal al servicio del sector público.

Estableciendo el valor asignado a cada punto del complemento específico, como se relaciona a continuación:

Puntos	Mensual	Anual (12 pagas ordinarias)
1	22,56	270,75

Además, el número de puntos de complemento específico depende del grupo al que pertenece el trabajador, de modo que la remuneración por este concepto se obtiene como se indica en la tabla siguiente:

Grupo	Puntos	Mensual	Anual (12 pagas ordinarias)
I	49,76	1.122,71	13.472,46
II	31,20	703,95	8.447,36
B*			
III	16,94	382,21	4.586,48
IV	17,02	384,01	4.608,14
V	18,02	406,57	4.878,89

En el caso del personal directivo, se ha presupuestado un total de 25 puntos de específico variables, conforme a la consecución de objetivos determinada anualmente por resolución para cada puesto.

### B.1.5. Pluses

El personal laboral podrá, según corresponda, percibir pluses por diferentes conceptos. La remuneración correspondiente a cada uno de dichos pluses es la que se indica en la tabla siguiente:

- actualización con aumento de 2%

Pluses	Mensual	Anual (12 pagas Ord.)
Supervisión y Especial Responsabilidad (Grupo I)	105,20	1.262,37
Supervisión y Especial Responsabilidad (Grupo II)	94,12	1.129,43
Supervisión y Especial Responsabilidad (Grupo III)	83,04	996,50
Supervisión y Especial Responsabilidad (Grupo IV)	71,97	863,69
Supervisión y Especial Responsabilidad (Grupo V)	60,90	730,76
Toxicidad	66,44	797,23
Localización (Encargado)	249,14	2.989,63
Localización (Capataz)	166,09	1.993,13
Localización (Oficial)	138,41	1.660,92
Localización (Peón)	138,41	1.660,92
Turnicidad	38,75	465,02
Penosidad	66,44	797,23





Peligrosidad	66,44	797,23
Montaña (6 pagas mensuales por año)	9,03	108,36

### B.2) Pagas extraordinarias (Junio y Diciembre)

Además de las pagas ordinarias de Enero a Diciembre, el trabajador percibe dos pagas extras, una en junio y otra en diciembre. Cada paga extra resulta de agregar los siguientes conceptos:

- Una mensualidad del sueldo base;
  - El importe mensual de la cuantía correspondiente a Trienios de antigüedad:
- actualización con aumento de 2%.

Grupo	Valor Trienio Antigüedad *
I-A-A1	29,43
II-B-A2	28,35
B*	29,50
III-C-C1	25,41
IV-D-C2	19,83
V-E	15,08

- El importe mensual del Plus de convenio(CD+CE)

### B.3) Seguridad Social

La retribución salarial anual obtenida como resultado de sumar los salarios mensuales ordinarios (Enero-Diciembre) y las dos pagas extraordinarias (Junio y Diciembre) define la base de cotización a la Seguridad Social. A dicha base se le aplica un tipo de cotización que depende de la clasificación del puesto ocupado según el CNAE, tal como se indica en la tabla:

CNAE	Tipo cotización
General	31,55
a	31,40
d	36,60
f	36,60
h	33,50
Alta Dirección	32,40





Nota: La base máxima de cotización es de 49.672,80 euros anuales (por aplicación del artículo 105 del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, que relaciona: *Las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, a partir del 1 de enero de 2022, serán los siguientes: Uno. Topes máximo y mínimo de las bases de cotización a la Seguridad Social. 1. El tope máximo de la base de cotización en cada uno de los Regímenes de la Seguridad Social que lo tengan establecido, queda fijado, a partir del 1 de enero de 2022, en la cuantía de 4.139,40 euros mensuales. 2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 19.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, desde el uno de enero de 2022, las bases de cotización en los Regímenes de la Seguridad Social y respecto de las contingencias que se determinan en este artículo, tendrán como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario.*

#### **B.4) Coste laboral total**

El coste laboral de un trabajador se obtiene como resultado de añadir a la retribución anual bruta que éste percibe (salario mensual ordinario más pagas extraordinarias), el coste de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Valverde de El Hierro,

La técnico de Recursos Humanos

