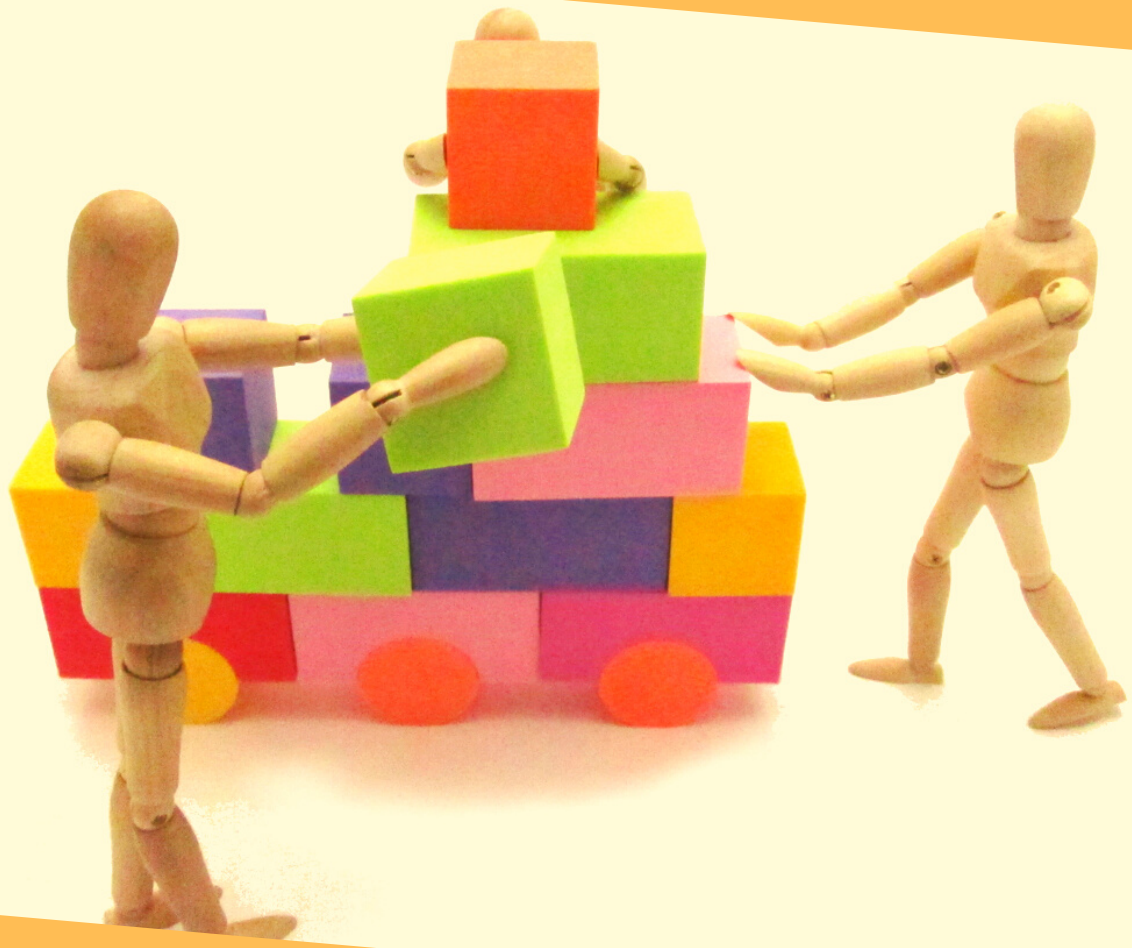
NOVEDADES LABORALES

DIEZ CLAVES PARA LA GESTIÓN LABORAL EN LOS CENTROS ESCOLAR DURANTE EL AÑO 2023



17 de marzo de 2023

cecem madrid amepe

Índice

1. Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 (Ley 31/2022, de 23 de diciembre) 1

2. Nuevo programa de fomento de empleo (Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero) 3

3. Simplificación en los trámites de baja por incapacidad temporal (Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre y Orden ISM/2/2023, de 11 de enero) 10

4. Revalorización de las pensiones para el ejercicio 2023 (Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre) 12

5. Medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad (Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre) 16

6. Incremento en la edad de jubilación (arts. 204, 215 y D.T. 7.ª de la LGSS) 18

7. Medidas para preservar el equilibrio y la equidad entre generaciones (Ley 21/2021, de 28 de diciembre) 19

8. Nuevos permisos Anteproyecto Ley de familias 20

9. Nuevo acuerdo de acumulación de lactancia 20

10. Acuerdo de analogía retributiva 23

1. Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 (Ley 31/2022, de 23 de diciembre

La Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, contiene una serie de novedades legislativas en materia laboral y de Seguridad Social, vigentes desde el 1 de enero, entre las que se pueden destacar las siguientes:

1.1. Bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, FOGASA y formación profesional durante el año 2023 (Orden PCM/74/2023, de 30 de enero)

a) Topes máximo y mínimo de las bases de cotización a la Seguridad Social

• La base máxima de cotización de la Seguridad Social subirá un 8,6% el próximo año: 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 2023, en la cuantía de 4.495,50 euros mensuales (art. 122 de la LPGE 2023 y art. 2.1 de la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero).

• Salvo disposición expresa en contrario, las bases de cotización tendrán como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, sin que pueda ser inferior a 1.166,70 euros mensuales.

b) Tipos de cotización

• Para las contingencias comunes el 28,30 por ciento, siendo el 23,60 por ciento a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador.

• Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los porcentajes de la tarifa de primas incluida en la D.A. 4.ª de la LPGE 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

1.2. Incremento en el importe de la prestación por desempleo

El importe de la prestación por desempleo a partir del día 181 se incrementa hasta el 60% de la base reguladora (D.F. 25.ª de la LPGE 2023)

Se da nueva redacción al art. 270.2 de la LGSS incrementando hasta el 60% de la base reguladora de la prestación a partir de los 180 días (hasta el 31/12/2022 era el 50%).

«2. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes: el 70 por ciento durante los ciento ochenta primeros días y el 60 por ciento a partir del día ciento ochenta y uno.»

Los porcentajes se aplicarán también a quienes, a la entrada en vigor de esta ley, estuvieran percibiendo la prestación por desempleo.

1.3. Criterios de actualización de las pensiones

Se fijan los criterios de actualización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social para el ejercicio 2023.
Para el ejercicio 2023 se establece con carácter general una revalorización media de las pensiones igual al incremento del IPC en los doce meses previos a diciembre de 2022, que no van a poder superar el límite máximo fijado para el año 2022 (2.819,18 euros al mes) incrementado en el mismo porcentaje que experimente el IPC en los doce meses previos a diciembre de 2022 (art. 36 y ss. de la LPGE 2023).
Se aplaza la aplicación de lo establecido en la disposición adicional vigésima octava de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

1.4. Financiación de la formación profesional para el empleo

Las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores (art. 9 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre), que resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2022 el porcentaje de bonificación que, en función del tamaño de las empresas, se establece a continuación (D.A. 92. ª de la LPGE 2023):

a) Empresas de 6 a 9 trabajadores: 100 por ciento.
b) De 10 a 49 trabajadores: 75 por ciento.
c) De 50 a 249 trabajadores: 60 por ciento.
d) De 250 o más trabajadores: 50 por ciento.

Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de bonificación por empresa de 420 euros, en lugar de un porcentaje.
Las empresas que durante el año 2023 abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores: dispondrán de un crédito de bonificaciones cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía de 65 euros.
Las empresas que formen a personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo (arts. 47 y 47 bis del ET), tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica en dicho apartado, en función del tamaño de la empresa.
Las empresas que durante el año 2023 concedan permisos individuales de formación: dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional al crédito anual que les correspondería de conformidad con lo establecido en el párrafo primero de este apar tado, por el importe que resulte de aplicar los criterios determinados por la normativa aplicable (no podrá superar el 5 por ciento del crédito establecido en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social por formación profesional para el empleo).

1.5. Novedad importante en torno a los planes de igualdad

Entre las novedades laborales que introduce la LPGE destaca la relacionada con los planes de igualdad que entra en vigor el día 1 de enero de 2023: se ha modificado la Ley 9/2017 de contratos del sector público y pasa a disponer que las empresas obligadas a tener plan de igualdad (a partir de 50 trabajadores) no pueden contratar con la Administración y demás entidades del sector público si no disponen de un plan de igualdad conforme a lo indicado en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

2. Nuevo programa de fomento de empleo (Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero)

El Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero (BOE 11/01/2023), publica las medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral focalizándose en los contratos indefinidos celebrados con personas de atención prioritaria, así como en la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos.
La entrada en vigor de los nuevos incentivos se retrasa hasta el 1 de septiembre de 2023.

2.1. Nuevas especificaciones del programa de fomento de empleo

a) Se aplicará a partir del 1 de septiembre de 2023. No obstante, se mantendrán los incentivos vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de este RDL hasta su finalización y mientras se cumplan los requisitos exigidos en su momento.
b) Se fomenta la contratación indefinida de nuevos colectivos. El art. 6 de la norma define las personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo.
c) Las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social pasan a ser cantidades fijas y prácticamente solo para contratos indefinidos.
d) Se deroga la gran mayoría de las bonificaciones existentes hasta la fecha y las que se mantienen (personas al servicio del hogar, personas con discapacidad, empresas de inserción, personal investigador y sustitución de víctimas de violencia de género o sexual que suspendan su trabajo o utilicen la movilidad geográfica) se modifican.
e) Se añaden nuevos requisitos para las empresas (estar al corriente de pagos de impuestos y Seguridad Social; no haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas; contar con un plan de igualdad cuando resulte obligatorio).
f) Se unifica para todos los contratos incentivados la obligación de mantenimiento del empleo: debe mantenerse a la persona contratada durante al menos tres años —con ciertas excepciones—.
g) Nuevas exclusiones [no se aplicarán bonificaciones a la contratación de familiares de hasta segundo grado (excepto personas con discapacidad), ni a las personas trabajadoras que estuvieran en la misma empresa en los doce meses anteriores con un contrato indefinido (seis meses con contratos temporales o formativos), ni a quienes en los tres meses anteriores hayan finalizado otro trabajo por voluntad propia]. Del mismo modo, los empleadores que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos incentivados quedarán excluidos por un periodo de doce meses de los incentivos a la contratación.

h) En los supuestos de contratación a tiempo parcial, las cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida, sin que ésta pueda ser inferior, a efectos de la aplicación de los correspondientes incentivos, al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable (art. 10.2 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero).

i) Nuevo régimen de reintegros de los beneficios obtenidos en caso de incumplimiento (art. 13 y D.A. 2.ª del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero):

– Procederá la devolución de todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

– Las empresas que se vayan a países fuera de la Unión Europea (UE) tendrán que devolver las bonificaciones recibidas en los cuatro años inmediatamente anteriores.

NUEVAS BONIFICACIONES

<table>
<tr><th colspan="3">Colectivo</th><th>Cuantía</th><th>Duración</th></tr>
<tr><td rowspan="6">Contratación indefinida</td><td colspan="2">Personas con capacidad intelectual límite.</td><td>128 euros/mes</td><td>4 años</td></tr>
<tr><td colspan="2">- Readmisión de personas trabajadoras tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, o por invalidez permanente.
- Personas mayores de 55 años con incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría.
- Personas mayores de 55 años que recuperan su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa.</td><td>138 euros/mes</td><td>2 años (cuando la readmisión no responda a un derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse al puesto de trabajo).</td></tr>
<tr><td colspan="2">Víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, tanto con fines de explotación sexual como laboral —mujeres—.</td><td>128 euros/mes</td><td>4 años</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Personas en riesgo de exclusión social</td><td>En general</td><td>128 euros/mes</td><td>4 años</td></tr>
<tr><td>Primer contrato en los 12 primeros meses tras la finalización de un contrato con una empresa de inserción</td><td>147 euros/mes</td><td>Primeros 12 meses (128 euros/mes los 3 años restantes).</td></tr>
<tr><td>Parados de larga duración</td><td>En general (inscritos como demandantes de empleo al</td><td>110 euros/mes</td><td>3 años</td></tr>
</table>

		menos 12 meses en los 18 anteriores)		
		En el caso de mujeres o mayores de 45 años.	128 euros/mes	

Colectivo			Cuantía	Duración
Contratación indefinida	Víctimas del terrorismo		128 euros/mes	4 años
	Menores de 30 años con baja cualificación beneficiarios del sistema nacional de garantía juvenil		275 euros/mes	3 años (aplicable el primer año de vigencia del contrato y supeditada a fondos).
Contratación temporal	Personas desempleadas que se contraten para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos.	Cuando se contrate a una persona discapacitada desempleada para sustituir a otra persona discapacitada en incapacidad temporal.	366 euros/mes	Sustitución.
		Menor de 30 años en desempleo para sustituir a una persona de baja por: - Riesgo de embarazo. Riesgo en lactancia. - Nacimiento o cuidado de menor. - Ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante.	366 euros/mes por la persona sustituida y sustituta.	Período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación o, en su caso, situación de incapacidad temporal.

		Para sustituir autónomos de baja por: - Riesgo de embarazo. - Riesgo en lactancia. - Nacimiento o cuidado de menor. - Ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante.	366 euros/mes	Sustitución.
Conciliación	Cotización de las personas trabajadoras, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas sustituidas durante las situaciones de:	- Nacimiento y cuidado del menor. - Ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante. - Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.	366 euros/mes	Período en el que se superpongan el contrato de sustitución [art. 17.1.a), b) y c) del Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero] y la prestación.
	Cambio de puesto a una persona por riesgo en el embarazo o la lactancia, o para adaptar su trabajo a una enfermedad profesional.		138 euros/mes	Durante el cambio de puesto.
Contratos formativos	Contrato de formación en alternancia (cuando se suscriban en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación).	En general.	91 euros/mes	Durante toda la duración (incluidas prórrogas).
		En las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta.	28 euros/mes	Durante toda la duración (incluidas prórrogas).

Colectivo			Cuantía	Duración
Contratos formativos	Contrato de formación en alternancia (cuando se suscriban en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación).	Costes derivados de la tutorización de las personas trabajadoras.	1,5 euros (2 euros en empresas de menos de 50 trabajadores) por alumno/hora de tutoría.	Máximo 40 hs. mes y alumno.
Contratos formativos	Contrato de formación en alternancia	Costes de la formación recibida.	Multiplicar el módulo económico establecido por un número de hs. equivalente al 35 % de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15 % de la jornada el segundo.	Con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil: multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 50 % de la jornada durante el primer año del contrato, y del 25 % de la jornada el segundo.
Transformación en indefinidos	De contratos formativos (a la finalización de su duración inicial o prorrogada).	En general.	128 euros/mes	3 años
		Mujeres.	147 euros/mes	3 años
	Relevo	En general.	55 euros/mes	3 años
		Mujeres.	73 euros/mes	3 años
	Incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas	En general.	138 euros/mes	3 años
Para sectores especiales	Personas desempleadas que pasen a ser socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y	En general.	73 euros/mes	3 años
		Menores de 30 años o menores	147 euros/mes	El primer año (73 euros/mes

	sociedades laborales.	de 35 años con discapacidad de al menos el 33 %.		durante los dos años restantes).
	Contratos predoctorales para personal investigador		115 euros/mes	Durante toda la duración.
	Agricultura: transformación de contratos temporales en el contrato por tiempo indefinido	En general.	55 euros/mes	3 años
		Mujeres.	73 euros/mes	3 años
	Prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos.	Contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.	262 euros/mes	En los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año.

Colectivo			**Cuantía**	**Duración**
Para sectores especiales	Ceuta y Melilla	En sectores de la agricultura, la pesca, la industria (excepto energía y agua), comercio, turismo, hostelería y otros servicios, construcción, finanzas, seguros e inmobiliaria.	262 euros/mes	Durante toda la duración (supeditado a siempre la realización de al menos 20 hs. anuales de acciones formativas).

BONIFICACIONES QUE SE MANTIENEN CON CAMBIOS

Colectivo		Cuantía	Duración
Contratación de empleados del hogar	45 % o del 30 % en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente a este sistema especial, cuando cumplan los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente.	45 % o del 30 %	Durante
Contratación de personas con discapacidad	Contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas con discapacidad para sustitución de personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal.	366 euros/mes	Sustitución
	Contratación indefinida.	375 euros/mes	Todo el contrato
	Contratación indefinida cuando el trabajador tenga discapacidad severa.	425 euros/mes	
	Mujer.	+ 70,83 euros extra	
	Trabajador con 45 o más años en el momento de la contratación.	+ 100 euros extra	Todo el contrato
	Transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad.	375 euros/mes	
	Transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con tra bajadores con discapacidad.	375 euros/mes	
Contratos en empresas de inserción	Menores de 30 años o de 35 si tienen discapacidad superior al 33%.	147 euros/mes	Duración del contrato
Contratación de personal	En general.	115 euros/mes	Duración del contrato

investigador			(incluida la prórroga)
	Mujeres o menores de 30 años.	+ 5% euros extra	
Contratación temporal de sustitutos para víctimas de violencia de género o sexual que ejerzan derechos a protección		100% de la cuota	Duración del contrato

3 Simplificación en los trámites de baja por incapacidad temporal (Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre y Orden ISM/2/2023, de 11 de enero)

3.1 Con efectos desde el 1 de abril de 2023:

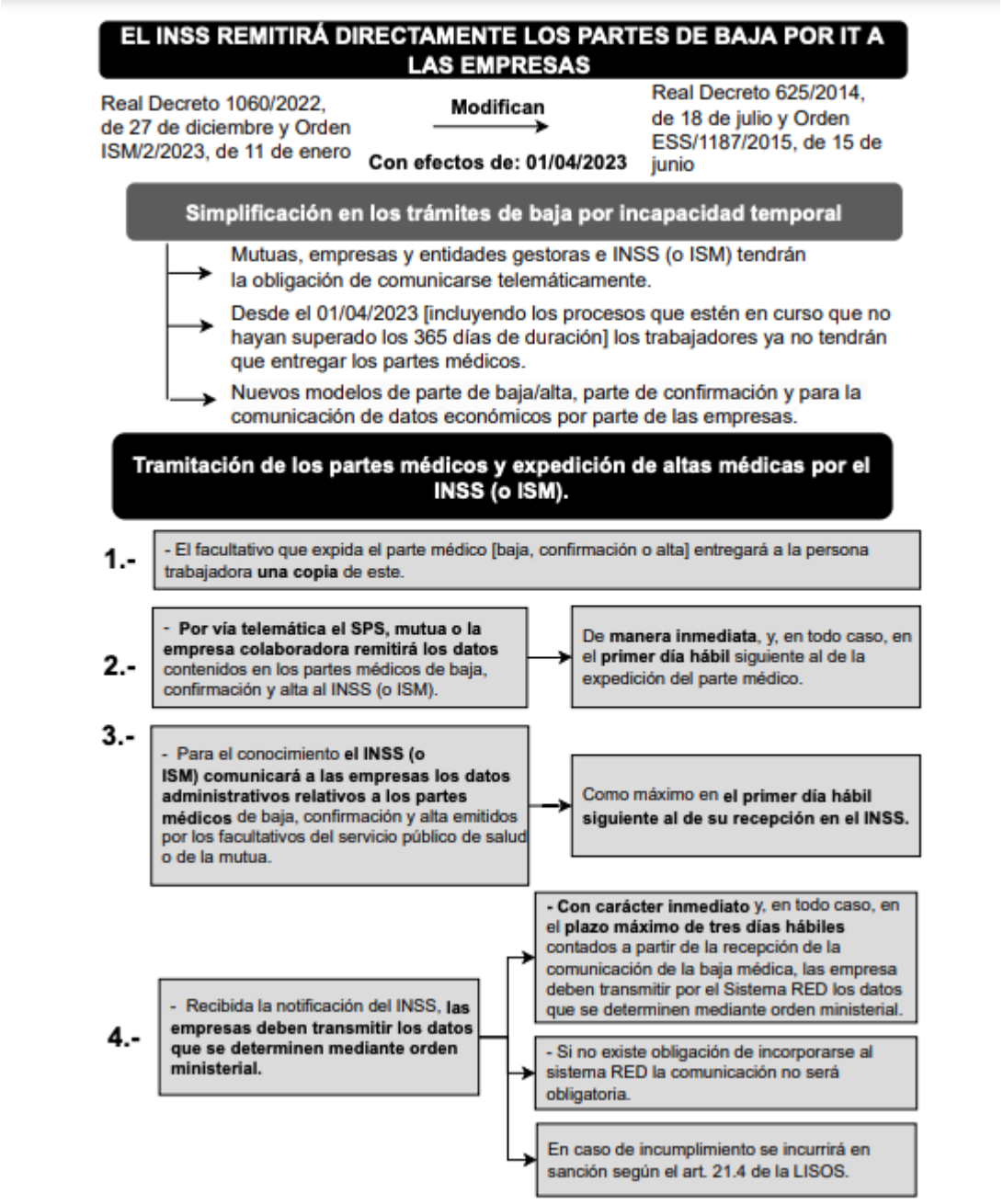
• El Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre (BOE de 5 de enero de 2023), modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
• La Orden ISM/2/2023, de 11 de enero (BOE de 13 de enero de 2023), adapta a las modificaciones realizadas la regulación contenida en la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio.

3.2 Nuevas claves en la la gestión y control de los procesos por incapacidad

Las nuevas claves en la la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración serán (desde el 1 de abril de 2023):
a) El nuevo procedimiento se aplicará (a partir del 1 de abril de 2023) a los procesos que en ese momento se encuentren en curso y no hayan superado los 365 días de duración.
b) Los trabajadores ya no tendrán que aportar a las empresas los partes de baja/ alta ni confirmación en caso de incapacidad temporal. El servicio público de salud o, en su caso, la mutua o la empresa colaboradora remitirá los datos contenidos en dichos partes al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), por vía telemática, de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición.
c) El INSS comunicará a las empresas los datos identificativos de carácter meramente administrativo relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta (como máximo, en el primer día hábil siguiente al de su recepción en dicho Instituto), para su conocimiento y cumplimiento, en su caso, de la obligación de las empresas de transmitir al INSS a través del sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED), con carácter inmediato y, en todo caso, en el plazo máximo de tres días hábiles contados a partir de la recepción de la comunicación de la baja médica, los datos que se determinen mediante orden ministerial.
d) Los partes de baja y de confirmación de la baja se extenderán en función del periodo de duración que estime el médico que los emite.

e) Se especifican plazos de duración para los procesos de muy corta duración estimada y proceso de duración estimada corta, media o larga (nuevo art. 4.2 de la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio). No obstante, los plazos establecidos se consideran plazos máximos, por lo que el facultativo del servicio público de salud, de la empresa colaboradora o de la mutua podrá fijar la correspondiente revisión médica (expedir los partes de confirmación) en un período inferior.

f) Si la persona trabajadora no acude a la revisión médica prevista en los partes de baja y confirmación, se podrá emitir el alta médica por incomparecencia.



C3 Nuevos modelos de parte de baja/alta, parte de confirmación y para la comunicación de datos económicos por parte de las empresas.

La Orden ISM/2/2023, de 11 de enero (BOE 13/01/2023) publica, junto a la modificación normativa de la gestión y control de la IT, los nuevos modelos de partes médicos de baja/ alta y de confirmación de incapacidad temporal válidos a partir del 1 de abril de 2023.

4. Revalorización de las pensiones para el ejercicio 2023 (Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre)

El Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023 (con efectos a partir del 01/01/2023).
De conformidad con la LPGE 2023 se fija una revalorización del 8,5 por ciento de las cuantías mínimas de las pensiones del sistema de la Seguridad Social en su modalidad contributiva.
Las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez y los perceptores del Ingreso Mínimo Vital mantienen el incremento extraordinario del 15%.

4.1 Cuantías mínimas de las pensiones de la modalidad contributiva para el año 2023

Clase de pensión	Titulares		
	Con cónyuge a cargo — Euros/año	Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal — Euros/año	Con cónyuge no a cargo — Euros/año
Jubilación			
Titular con sesenta y cinco años.	13.526,80	10.963,40	10.406,20
Titular menor de sesenta y cinco años.	12.682,60	10.256,40	9.695,00
Titular con sesenta y cinco años procedente de gran invalidez.	20.290,20	16.445,80	15.610,00
Incapacidad permanente			
Gran invalidez.	20.290,20	16.445,80	15.610,00
Absoluta.	13.526,80	10.963,40	10.406,20
Total: Titular con sesenta y cinco años.	13.526,80	10.963,40	10.406,20

Clase de pensión	Titulares		
	Con cónyuge a cargo — **Euros/año**	**Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal** — **Euros/año**	**Con cónyuge no a cargo** — **Euros/año**
Total: Titular con edad entre sesenta y sesenta y cuatro años.	12.682,60	10.256,40	9.695,00
Total: Derivada de enfermedad común menor de sesenta años.	8.082,20	8.082,20	8.012,20
Parcial del régimen de accidentes de trabajo: Titular con sesenta y cinco años.	13.526,80	10.963,40	10.406,20
Viudedad			
Titular con cargas familiares.	–	12.682,60	–
Titular con sesenta y cinco años o con discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100.	–	10.963,40	–
Titular con edad entre sesenta y sesenta y cuatro años.		10.256,40	
Titular con menos de sesenta años.	–	8.306,20	–

Clase de pensión	Euros/año
Orfandad	
Por beneficiario.	3.353,00
Por beneficiario menor de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100.	6.592,60
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 8.306,20 euros/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.	
Prestación de orfandad	
Un beneficiario.	9.800,00
Varios beneficiarios: a repartir entre número de beneficiarios.	16.520,00

En favor de familiares	
Por beneficiario.	3.353,00
Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:	

Clase de pensión	Euros/año
Un solo beneficiario con sesenta y cinco años.	8.099,00
Un solo beneficiario menor de sesenta y cinco años.	7.632,80
Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 4.953,20 euros/año entre el número de beneficiarios.	

4.2 Prestaciones familiares de la Seguridad Social y complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género

a) Asignación económica por cada hijo menor de 18 años de edad y afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 33 %, o mayor de dicha edad cuando el grado de discapacidad sea igual o superior al 65%:

• En el supuesto de hijo o hija menor de dieciocho años de edad o de menor a cargo afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por 100, será en cómputo anual de 1.000,00 euros.

• En el supuesto de hijo o hija mayor de dieciocho años a cargo con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100, será en cómputo anual de 5.439,60 euros.

b) Asignación económica para el supuesto de hijo o hija a cargo mayor de dieciocho años, con un grado de discapacidad igual o superior al 75 por 100 y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos: en cómputo anual de 8.158,80 euros.

c) Prestación por nacimiento o adopción de hijo o hija, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres o padres con discapacidad, será de 1.000,00 euros.

• Los límites de ingresos para acceder a esta prestación (art. 357.3 de la LGSS) que dan fijados en 14.011,00 euros anuales y, si se trata de familias numerosas, en 21.086,00 euros anuales, incrementándose en 3.416,00 euros anuales por cada hijo o hija a cargo a partir del cuarto, éste incluido.

• No se reconocerá la prestación en los supuestos en que la diferencia a que se refiere el primer párrafo del artículo 358.2 de la LGSS sea inferior a 10 euros.

d) Los límites de ingresos anuales para las personas beneficiarias que mantengan o recuperen el derecho a la asignación económica por cada hijo menor de dieciocho años o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento (D.T. 6.ª de la

Ley 19/2021, de 20 de diciembre), quedan fijados en 14.011,00 euros anuales y, si se trata de familias numerosas, en 21.086,00 euros, incrementándose en 3.416,00 euros anuales por cada hijo a cargo a partir del cuarto, éste incluido. La cuantía de la asignación económica será de 341,00 euros/año.

No obstante, la cuantía de la asignación económica será en cómputo anual de 588,00 euros en los casos en que los ingresos familiares sean inferiores a los importes señalados en la siguiente tabla:

Integrantes del hogar		**Intervalo de ingresos**	**Asignación integral anual**
Personas de 14 o más años (M)	**Personas menores de 14 años (N)**		
1	1	5.327 o menos	588 x H
1	2	6.555 o menos	588 x H
1	3	7.784 o menos	588 x H
2	1	7.374 o menos	588 x H
2	2	8.603 o menos	588 x H
2	3	9.832 o menos	588 x H
3	1	9.423 o menos	588 x H
3	2	10.652 o menos	588 x H
3	3	11.879 o menos	588 x H
M	N	4.097 + [(4.097 x 0,5 x (M-1)) + (4.097 x 0,3 x N)] o menos	588 x H

H = Hijos a cargo del beneficiario menores de 18.

N = número de menores de 14 años en el hogar.

M = número de personas de 14 o más años en el hogar.

e) Complemento de pensiones para la reducción de la brecha de género: 30,40 euros mensuales (D.A. 6.ª.2 Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre y D.A. 36.ª de la LPGE 2023) por cada hijo o hija, con el límite de cuatro veces dicho importe.

5. Medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad (Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre)

Dentro de la múltiple modificación normativa realizada por el Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, encontramos:

5.1 Aumento del SMI

El BOE de 15 de febrero, se publicó el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.
El Gobierno llegó a un acuerdo con los sindicatos para subir el SMI en 2023 un 8% hasta alcanzar los 1080 € brutos mensuales en 14 pagas, (36 €/día, 15.120 €/año).
¿Cómo se aplica este cambio?
Una vez publicado en el BOE la subida de los actuales 1.000€ a los 1.080 en 14 pagas mensuales, se debe aplicar con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2023. Esto quiere decir que la nómina del mes correspondiente a su entrada en vigor debe incluir el incremento salarial que, en su caso, suponga al trabajador desde enero.
Debemos tener presente que la aplicación del SMI, (cuando proceda), es imperativa desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo establece, (a partir del 16 de febrero), sin esperar a la actualización de las tablas salariales del Convenio colectivo de aplicación.

¿Qué cambios implican en las empresas esta subida del 8%?
Las empresas deberán incrementar los salarios de sus trabajadores que sean inferiores al actual SMI, en su conjunto y en su cómputo global. Hay que tener en cuenta que si el trabajador realiza una jornada inferior el salario se aplicará de manera proporcional, ya que el SMI afecta a aquellos trabajadores con jornada completa.
En el caso de los trabajadores que perciben un salario superior al mínimo, en conjunto y cómputo anual, esta subida no les afecta porque queda absorbida o compensada.

La subida del SMI produce un aumento de las bases mínimas de cotización, Como es lógico, este crecimiento implica unas cotizaciones mayores. Esto hace esperar una inminente modificación de la recién publicada orden de cotización.

De todos es conocida la duda interpretativa que se suscita en los centros cada vez que se publica un nuevo incremento del SMI para saber si todos sus trabajadores perciben, como mínimo, el SMI, o tienen que cumplimentar el salario y en qué concepto. Con frecuencia, algunos sindicatos defienden que se asimile el salario base con el SMI. Y esto sólo puede hacerse por acuerdo, bien en el Convenio colectivo de aplicación, bien entre empresa y trabajador, pero no es una imposición legal.

El Tribunal Supremo ha dictado una importante sentencia en la que declara que se puede absorber la subida del SMI en los pluses que viniera percibiendo el trabajador.

La Sentencia es de 26 de enero del año 2022 y se puede consultar en el siguiente enlace: https://349e0eaf-41c5-4eb2-88a3-7539ab1751b7.usrfiles.com/ugd/349e0e_7d262097d63d40b9910021bfe7ebc2a5.pdf

En efecto, a diferencia de la interpretación sindical, que entiende que el SMI debe ser, al menos, la cuantía mínima del salario base de convenio, a lo que vendrían a añadirse los pluses, el Tribunal Supremo indica que en la cuantía del salario convenio debe incluirse, también, la cantidad que cada trabajador perciba en concepto de antigüedad y, sobre la cantidad resultante, añadir lo que falta para cumplir con el nuevo SMI.
También se puede crear un complemento de SMI ad hoc. Lo importante es saber que no tiene que confundirse el salario base con el SMI y después sumar el resto de complementos salariales que perciba el trabajador. Es la suma de salario base más todos los complementos que perciba el trabajador la que determina si se percibe, como mínimo, la cantidad establecida como SMI y por tanto se cumple con la legalidad.
Es importante indicar que sólo cabe bloquear la compensación y absorción por heterogeneidad de los conceptos salariales cuando se haya convenido así en el convenio colectivo; así, por ejemplo, en el Convenio de Infantil, no es absorbible el CPP.
En definitiva, con esta solución de la sentencia, ("que se puede absorber la subida del SMI en los pluses que viniera percibiendo el trabajador"), se cumple la intención del SMI, que no es otra que establecer una garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena, quienes tienen derecho a percibir en cómputo anual, por todos los conceptos, la cantidad mínima establecida. De lo contrario, indica el Tribunal Supremo, "la revisión del SMI tendría un efecto multiplicador sobre todos los convenios colectivos, cuyos salarios bases fueran inferiores al SMI, que se convertiría, de este modo, en salario base, o salario fijo por unidad de tiempo para todos los trabajadores, cuyos salarios base convenio o pactados contractualmente fueran inferiores al SMI de cada año, lo cual modificaría radicalmente su naturaleza jurídica y, adicionalmente, vulneraría el papel de la negociación colectiva como espacio natural para la fijación de los salarios [...] y podría dejar sin contenido el artículo 37.1 de la Constitución Española".

5.2 Incremento extraordinario de las pensiones de jubilación e invalidez del sistema de Seguridad Social, en su modalidad no contributiva

Con efectos desde el 1 de enero de 2023 y para todo ese año, se aplicará a las pensiones de jubilación e invalidez del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, un incremento extraordinario consistente en el resultado aplicar al importe de la pensión establecido a 1 de enero de 2022 un porcentaje que complemente el porcentaje que resulte de lo establecido en la Ley de Presupuestos del Estado para 2023, hasta alcanzar un porcentaje total del 15 por 100.

5.3 Incremento extraordinario de la prestación del ingreso mínimo vital para 2023

Con efectos de 1 de enero de 2023 y para todo ese año, el Instituto Nacional de la Seguridad Social aplicará, sobre la cuantía de la renta garantizada a un beneficiario individual o unidad de convivencia a 1 de enero de 2022, el mismo incremento extraordinario hasta alcanzar al aplicado a las pensiones

no contributivas, de manera que la renta garantizada del Ingreso Mínimo Vital mantenga respecto de dicha pensión la relación establecida en el art. 13 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital.

El complemento a la infancia, con efectos 1 de enero de 2023, se incrementará en el porcentaje resultante de lo regulado en el párrafo anterior.

6. Incremento en la edad de jubilación (arts. 204, 215 y D.T. 7.ª de la LGSS)

Desde el 1 de enero de 2023, la edad de jubilación será de 66 años y cuatro meses para las personas que hayan cotizado menos de 37 años y nueve meses, o 65 años para las personas que sí lleguen a este periodo de cotización previo.

6.1 Jubilación ordinaria

En 2023, la edad ordinaria de jubilación alcanza los 66 años y 4 meses, cuando no se tengan 37 años y 9 meses de cotización. Este 2023, serán necesarios dos meses más de edad para acceder a la jubilación ordinaria. En el caso de acreditar un período cotizado igual o mayor a 37 años y 9 meses, la persona trabajadora puede jubilarse a los 65 años. De todas formas, hay que tener en cuenta los posibles acuerdos a nivel de negociación colectiva, ya que algunos convenios tienen acuerdos específicos para su sector.

6.2 Jubilación anticipada

Para jubilarse anticipadamente de forma voluntaria en 2023 será posible acceder a partir de los 63 años en caso de haber cotizado 37 años y 9 meses o más. Por debajo de esta cotización, habrá que tener una edad de 64 años y 4 meses.

6.3 Jubilación parcial

En 2023, la persona trabajadora que quiera acceder a la jubilación parcial y exista un contrato de relevo, deberá tener 62 años y 4 meses y presentar 35 años y 9 meses o más cotizados. En el caso de tener 33 años cotizados, se le exigirá a la persona trabajadora tener 63 años y 8 meses.

año	tipo de jubilación	períodos cotizados	edad de jubilación
	ordinaria	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
2023	parcial	35 años y 9 meses o más 33 años	62 años y 4 meses 63 años y 8 meses
	anticipada voluntaria	35 años o más	64 años y 8 meses
	anticipada involuntaria	33 años o más	62 años y 4 meses

7.Medidas para preservar el equilibrio y la equidad entre generaciones (Ley 21/2021, de 28 de diciembre)

Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)

El 1 de enero de 2023 entró en vigor el denominado Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), una nueva cotización de aplicación tanto para la empresa como para sus trabajadores que ya preveía la Ley 21/2021, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, y que ahora recoge la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

Se trata de una nueva cotización para empresas y trabajadores en 2023.

Según este Mecanismo, se fija un incremento de cotización de 0,6 puntos porcentuales aplicado sobre la base de contingencias comunes en todas las situaciones de alta o asimiladas a la de alta en el sistema de la Seguridad Social en la que exista la obligación de cotizar para la cobertura de la pensión de jubilación:

- las empresas asumirán un 0,5%;
- los empleados pagarán el 0,1% restante.

Esta cotización adicional afecta a todos los trabajadores que estén dados de alta en la Seguridad Social, incluidos los autónomos, independientemente de cuáles sean los ingresos que perciban. No se aplicará a aquellos colectivos de trabajadores excluidos de cotizar por la contingencia de jubilación, no siendo de aplicación, por tanto, entre otros supuestos, en los siguientes casos:

- Trabajadores obligados a cotizar exclusivamente por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, contingencias profesionales y cotización por solidaridad (por ejemplo, jubilados activos)
- Colectivos obligados a cotizar exclusivamente por contingencias profesionales.
- Alumnos de nuevo ingreso Ministerio de Defensa RDL 13/2010
- Tampoco se aplicará a los Trabajadores que desarrollan programas de formación y prácticas no laborales y académicas.

Por el momento sabemos que la Ley señala que esta nueva cotización comenzará en 2023 y se aplicará a lo largo de un periodo de 10 años.

Desde la Seguridad Social se informa de que no se precisa la realización de ningún tipo de actuación específica para la cotización al MEI.

En relación con el cálculo de esta cotización se ha decidido crear dos nuevos conceptos económicos:
555 – Mecanismo de Equidad Intergeneracional MEI: cuando existe aportación obrera y empresarial
557 – Mecanismo de Equidad Intergeneracional MEI Empresarial: cuando existe únicamente aportación empresarial.
Tal y como indican desde la Seguridad Social, estos conceptos se totalizarán en el concepto 598 “Líquido de contingencias comunes”, que se reflejará en todos los recibos.

En definitiva, hablamos de un nuevo concepto de cotización que las personas dadas de alta en la SS verán reflejado en sus nóminas en un 0,6%. Un concepto que ha sido creado con la intención de cubrir el coste que tendrán las próximas pensiones y que, según indica la Ley, durará hasta 2032.

8. Nuevos permisos previstos en el Anteproyecto de la Ley de Familias

La previsible futura Ley de Familias (de momento solo se ha aprobado el anteproyecto), incluiría tres nuevos permisos destinados a conciliar la vida personal y laboral:

- Permiso retribuido de cinco días al año para el cuidado de familiares en caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, o intervención quirúrgica (hasta 2º grado o conviviente)
- Permiso no retribuido de seis semanas hasta que el menor de edad cumpla ocho años (podrán disfrutarse de forma continua o discontinua). En 2024 este permiso pasará a ser de ocho semanas.
- Permiso retribuido de cuatro días al año para atender a familiares que requiera atención.

A pesar de que estos permisos estén incluidos en el texto del anteproyecto, habrá que prestar especial atención a lo que disponga el texto definitivo publicado en el BOE.

9. Nuevo acuerdo de acumulación de horas de lactancia en la Comunidad de Madrid en desarrollo del VII Convenio de Colectivo de enseñanza concertada.

El VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, publicado en el BOE de 27 de septiembre de 2021, estableció en el artículo 44 un nuevo régimen de acumulación del permiso de horas de lactancia.
El cambio en la normativa legal sobre esta materia (artículo 37.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores) motivó a los negociadores del VII Convenio Colectivo de Enseñanza Concertada a modificar la redacción que figuraba en el mismo, adaptándola a la nueva normativa reguladora.
En la Comunidad de Madrid existe firmado un Acuerdo de Acumulación del Permiso de Horas de Lactancia del año 2009 (publicado en el BOE de 29 de mayo de 2009), en vigor durante la vigencia del V y VI Convenios colectivo de Enseñanza Concertada y que debía ser actualizado.
Era necesario negociar un nuevo acuerdo en el ámbito de la Comunidad de Madrid, que actualizara la regulación a la normativa vigente y al nuevo Convenio Colectivo, y todo ello al amparo del citado artículo 44 y la Disposición Adicional Octava, número 6, del VII Convenio Colectivo.
También establece el VII Convenio que es necesario que este acuerdo sea refrendado por la Administración educativa competente, en este caso de la Comunidad de Madrid, para el personal en pago delegado. En diciembre de 2022 se firmó este acuerdo y en febrero de 2023 fue publicado en el BOE.Os dejamos el enlace:https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-5457

9.1 Normativa aplicable

El Acuerdo firmado hace una referencia expresa a la normativa que lo justifica en los puntos primero y segundo. En el punto tercero se especifica la referencia al art 44 y a la D. A. Octava del VII Convenio Colectivo sobre la posibilidad de acuerdos en esta materia en las diferentes CCAA.

9.2 Ámbito temporal

El Acuerdo tiene la vigencia temporal del VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 27 septiembre 2021), esto es hasta el 31 de diciembre de 2024 y las sucesivas prórrogas, en su caso.

9.3 Ámbito personal

Se establece que este acuerdo podrá ser disfrutado por todo el personal afecto al VII Convenio Colectivo, tanto personal docente como no docente.

9.4 Días de acumulación

Si la persona trabajadora opta por la acumulación, esta será de 27 días naturales tomados en un solo periodo (tanto para docentes como no docentes).
Se podrá disfrutar hasta el día anterior a que el menor lactante cumpla 9 meses, independientemente de en cuántos periodos se disfrute el permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento en idéntico supuesto y según la legislación vigente.
La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

9.5 Acumulación del permiso de lactancia cuando el permiso de nacimiento se solicite de forma ininterrumpida

Este permiso se deberá disfrutar a partir del día inmediatamente posterior al de finalización del permiso de nacimiento, adopción, guarda, acogimiento, si este permiso se ha disfrutado de una vez, de forma ininterrumpida.

9.6 Acumulación del permiso de lactancia cuando el permiso de nacimiento se solicite de forma ininterrumpida (en más de un período)

Si el permiso de nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción y de acogimiento, se disfruta de forma interrumpida (16 semanas de alguna forma alterna), el permiso de lactancia acumulada deberá ir unido a cualquier periodo del permiso de nacimiento.

9.7 Forma y plazo de solicitar el permiso de lactancia acumulado

La solicitud del permiso se presentará por escrito al Colegio y en plazo no inferior a 15 días antes del comienzo de este.

9.8 Vacaciones de agosto

Si el permiso de lactancia acumulada se solapa con el mes de agosto vacacional, el Acuerdo prevé el disfrute de las vacaciones que coincidan con el permiso inmediatamente después de la finalización de las vacaciones.

9.9 Baja de la persona trabajadora en el centro cuando solicita el permiso de lactancia acumulada

Si la situación contractual del trabajador/a que solicita el permiso de acumulación en jornadas completas tiene fecha de finalización o causa baja por cualquier causa, incluida la excedencia por cuidado del hijo menor, y no va a permanecer de alta como trabajador durante el periodo completo de lactancia (antes de que el lactante cumpla 9 meses), la acumulación será por la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado que corresponda hasta la finalización del contrato o periodos en alta hasta que el lactante cumpla 9 meses.
Este cálculo se realizará teniendo en cuenta los periodos de trabajo, considerando éstos como períodos enteros, según la siguiente tabla, siempre que al menos permanezca en el centro hasta los 5 meses del lactante:

Hasta x meses	Días naturales
9	27
8	24
7	21
6	18
5	15

La tabla anterior se ha confeccionado para evitar errores en los cálculos de la proporción a tener en cuenta en este caso, y se aplique la proporción que figura en la misma, según los meses establecidos en ella.

9.10 Personal contratado en sustitución y otro que cause baja antes

El Acuerdo prevé la aplicación de este derecho de acumulación del permiso al personal con contrato de sustitución en el caso de que éste opte por la acumulación en jornadas completas y para el supuesto de que la finalización del contrato se produzca antes de que el lactante cumpla 9 meses.

En este caso, al sustituto se le descontará de la nómina la parte proporcional de los días de lactancia acumulada que no le hubieran correspondido.
Este supuesto será de aplicación también en los casos en los que el personal haya disfrutado de la acumulación del permiso y cause baja de forma sobrevenida antes de que el lactante cumpla 9 meses (despidos, etc.).

10 Acuerdo de analogía retributiva

Con fecha 22 de diciembre de 2022, las Consejería de Educación y las organizaciones patronales y de titulares, junto con los sindicatos del sector de la enseñanza concertada, suscribieron un Acuerdo en el marco del cumplimiento del principio de equiparación retributiva del profesorado de la enseñanza concertada con el profesorado de la enseñanza pública, previsto en el artículo 117.4 de la LOE, en relación a la adecuación tanto del complemento específico (profesorado de la pública) que se incluye en el complemento autonómico (profesorado de la concertada) y el complemento específico por el desempeño de la tutoría.
Este acuerdo ampara los incrementos retributivos del profesorado en pago delegado de la enseñanza concertada, que se hicieron efectivos en la nómina del mes de diciembre de 2022, con efectos retroactivos desde el mes de septiembre anterior.

10.1 Incremento del complemento autonómico

El complemento autonómico se incrementa en las siguientes cuantías:
• Profesorado de educación infantil, primaria, especial y maestros de 1º y 2º de la ESO: 75 euros mensuales.
• Profesorado de ESO (licenciados) y Formación Profesional: 90 euros mensuales.

ACTUALIZACIÓN TABLAS SALARIALES

Profesores de...	SALARIO BASE	TRIENIOS	C. AUTONÓMICO	C. EQUIPARACIÓN	C. TUTORÍA	C. BACHILLERATO	C. DIRECCIÓN	TRIENIOS DIRECCIÓN
	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES	MES
INFANTIL, PRIMARIA, EDUCACIÓN ESPECIAL	1.690,37	42,58	599,27		20		386,59	14,41
MAESTROS 1º Y 2º ESO	1.690,37	42,58	599,27	121,38	20			
ESO (LICENCIADOS)	1985,02	53,68	587,13		63,35		439,93	21,17
TITULARES FORMACIÓN PROFESIONAL	1985,02	53,68	587,13		63,35		428,11	19,57
AUXILIARES FORMACIÓN PROFESIONAL	1796,45	56,68	617,34		63,35			
BACHILLERATO	1.985,02	53,68	590,64		63,35	83,14	386,59 (jefe de estudios)	14,41

10.2 Complemento de tutoría

Lo más novedoso de este acuerdo, es que la Consejería asume el abono de un complemento para profesores en pago delegado por el desempeño de tutorías.

El pago por la Consejería de este complemento puede concurrir con el que algunos centros venían realizando por el mismo concepto a los profesores que realizan las labores de tutoría, que podrá ser absorbido y/o compensado por el centro, en su caso.

Las condiciones para que la Consejería abone el complemento son las siguientes:

- La Consejería pagará el complemento a los tutores de Educación infantil, Educación primaria, Educación especial, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y primer curso de Formación Profesional. Y, también a los tutores de PMAR y de Programas de Diversificación Curricular (PDC). No lo abonarán, por tanto, a los tutores de 2ª curso de FP ni a los de aulas de enlace, en su caso.
- La Consejería tendrá en cuenta el número de unidades concertadas, y, en ESO, los grupos autorizados y financiados de PMAR y PDC.
- Cada tutor solo podrá realizar esa tarea con un único grupo de alumnos.

- Será incompatible la percepción del complemento de tutoría con la percepción del complemento de dirección y del complemento de otras funciones directivas. No será incompatible con el ejercicio de la función directiva no docente.
- El complemento será abonado por la Consejería durante los meses lectivos del curso escolar, de septiembre a junio.
- El complemento no se abonará en las gratificaciones extraordinarias.
- En los meses de septiembre y junio, el importe del complemento será el doble que en el resto de meses, porque la Consejería entiende que se debe compensar la mayor carga de trabajo que se produce en los meses de inicio y final de curso.
- Los importes fijados por la Consejería, que los denomina complementos de productividad, son los siguientes:
    - Profesores tutores de Educación infantil, Educación primaria y Educación especial: 20 euros durante 2022 y 40 euros, a partir de 2023.
    - Profesores tutores de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y 1º curso de Formación Profesional: 63,35 euros.
- La Consejería no abonará el complemento si el profesor no desempeña efectivamente su actividad docente, es decir, si tiene suspendido el contrato, por ejemplo, por incapacidad temporal o excedencia.

10.3 Vigencia

El Acuerdo es de aplicación desde el 1 de septiembre de 2022.
La cuantías son consolidables, luego se mantendrán en vigor desde esa fecha en adelante, sin bien, cada año se reajustará en aplicación de la analogía retributiva de conformidad con lo que se establezca en las sucesivas leyes de presupuestos u otra norma, sobre las retribuciones complementarias del personal docente de la enseñanza pública.

10.4 Comisión de seguimiento y control

Se crea una comisión de seguimiento entre los firmantes del acuerdo para la cooperación en la resolución de los problemas de interpretación que puedan derivarse del mismo y para su seguimiento y control de su ejecución.

Documento actualizado el 17 de marzo de 2023

Puedes escribirnos a comunicacion@cecemadrid.es

Consulta nuestros servicios y más materiales en www.cecemadrid.es