

TABLAS SALARIALES PARA 2022 Y 2023

A) 2022

<u>Situación:</u>	<p>El incremento adicional del 1,5% de los módulos con efectos del 1 de enero de 2022, acordado de forma sui generis por el Real Decreto-ley 18/2022, no ha sido aplicado de igual forma por las comunidades autónomas en lo que respecta a la partida de otros gastos (los salarios del personal docente en pago delegado no son cuestionados, por la aplicación de los acuerdos de analogía retributiva), encontrándonos a fecha de hoy con tres grupos:</p> <ul style="list-style-type: none">- las que consideran que el incremento no es obligatorio o tienen dudas al respecto (Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria y Castilla-León).- las que consideran que el incremento es obligatorio y lo han aplicado.- las que se encuentran por encima de los módulos mínimos y por tanto compensan los posibles incrementos del 1,5%. <p>A ello hay que añadir tres factores a considerar:</p> <ul style="list-style-type: none">- el incremento del IPC (5,7%) en 2022 ha aumentado significativamente el déficit de la partida de otros gastos, junto con el incremento del coste de suministros.- el periodo de justificación de la partida de otros gastos ya terminó en muchas comunidades autónomas.- los posibles incrementos salariales con efectos de enero de 2022 suponen un incremento de costes de un curso ya cerrado, especialmente en los niveles no concertados.
-------------------	---

<u>Propuestas:</u>	A la vista de lo anterior, se propone:
	<ul style="list-style-type: none">- incrementar adicionalmente un 1,5% los salarios del personal docente en pago delegado con efectos del 1 de enero de 2022 (para consolidar en tablas lo que ya se está abonando). - no incrementar adicionalmente los salarios del personal docente en pago directo ni del PAS en 2022 y derivar ese incremento al 1 de enero de 2023, sin pago de atrasos.

B) 2023

<p><u>Situación:</u></p>	<p>La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, contempla un incremento del 2,5% respecto a la financiación mínima en vigor a 31 de diciembre de 2022 tras la actualización habilitada por el Real Decreto-ley 18/2022, o, lo que es lo mismo, un incremento del 4% respecto de los módulos de concierto fijados inicialmente para 2022.</p> <p>Pero no se ha tenido en cuenta que a partir del 1 de enero de 2023 se aumenta la cotización a la Seguridad Social en 0,6 puntos (0,5 % a cargo del empleador y el 0,1 % a cargo del trabajador) por el recién creado Mecanismo de Equidad Intergeneracional, si bien el MEFP asegura que se está trabajando para resolver esta cuestión con nuevos módulos revisados.</p> <p>Esto provoca que los módulos sean insuficientes para hacer frente al incremento salarial del 2,5% y al incremento de las cotizaciones empresariales del 0,5%, por lo que las administraciones educativas no estarían obligadas a asumir el exceso.</p> <p>Adicionalmente se prevé la posibilidad de aumentos salariales adicionales del personal al servicio del sector público en el año 2023 vinculados a la evolución del IPC (0,5%) y del PIB (0,5%).</p>
--------------------------	--

<u>Propuestas:</u>	A la vista de lo anterior, se propone:
	<p>a) No incrementar salarios hasta que se clarifiquen los módulos correctos para 2023, y, una vez se haya resuelto esa cuestión,</p> <ul style="list-style-type: none">- incrementar los salarios del personal docente en pago delegado un 2,5% con efectos del 1 de enero de 2023.- incrementar los salarios del personal docente en pago directo y del PAS con efectos del 1 de enero de 2023 en un 4%. <p>b) Congelar los importes correspondientes a las salidas escolares de más de 1 día de duración recogidos en el Anexo II del VII Convenio, y desvincular su actualización del IPC</p> <p>c) Aclarar a través de la Comisión Paritaria que el último párrafo del art. 19 del VII Convenio resulta aplicable a los supuestos contemplados en los puntos 1 y 2 de dicho artículo.</p>