

## Propuesta conjunta de las organizaciones sindicales sobre las retribuciones del PTGAS laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León para 2026

En mayo de 2022 presentamos una propuesta conjunta de mejoras retributivas que lamentablemente no fue aceptada por las Universidades, en aquel momento consideramos que eran propuestas ajustadas a la situación económica de la comunidad y asumibles por las cuatro universidades.

Han pasado más de tres años desde entonces, durante este tiempo la negociación ha estado bloqueada y nuestras retribuciones han empeorado comparativamente con el resto de las universidades públicas de nuestro país. Seguimos constatando que nuestros salarios siguen muy por debajo de los que tienen la mayoría de nuestros compañeros.

Las propuestas que presentamos en los párrafos siguientes pretenden mejorar significativamente nuestras retribuciones, recuperar una parte del poder adquisitivo perdido desde 2009 y establecer un sistema retributivo igual para las cuatro universidades:

1. Subida lineal de 165€ anuales en cada uno de los complementos de convergencia, especialización y adicional o de mejora.
2. Incorporación de la cuantía correcta (22,87€) de fondos adicionales en el salario base. Esta cuantía es la que correspondería de acuerdo con lo establecido en el acuerdo firmado en Castilla y León (2018 un 0,2%, 2019 un 0,25% y 2020 un 0,30% de la masa salarial) actualizada con los incrementos de 2023 en adelante.
3. Modificación del artículo 68. Proponemos que todos los complementos retributivos se incluyan en las tres pagas extraordinarias, incluidos los de convergencia y adicional o de mejora.

La reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo (sentencias n.º 822/2025 y n.º 4420/2025) establece que los complementos percibidos de forma regular y continuada —como la nocturnidad, la turnicidad, la prestación de servicios en festivos, las guardias o la formación permanente— deben considerarse auténticas retribuciones fijas y periódicas. Asimismo, afirma expresamente que el complemento de carrera profesional, así como todos los complementos de percepción estable, regular y periódica, forman parte del salario estructural y deben computarse íntegramente en las pagas extraordinarias, los períodos de vacaciones y las situaciones de incapacidad temporal.

El TS recuerda que las pagas extraordinarias deben comprender “una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de los complementos”, y declara de manera explícita que “no cabe excluir del importe de las pagas extraordinarias el complemento de carrera profesional”, ni tampoco otros complementos de naturaleza fija o periódica.

4. Establecimiento de un sistema de carrera horizontal igual para las cuatro universidades con las mismas cuantías que están establecidas para el personal laboral de la Junta de Castilla y León.
5. Modificación del artículo 68. Se propone incluir el resto de los tramos del complemento de especialización (sexenio). El segundo sexenio se aplicará con efectos de 1 de enero de 2026 en las universidades en las que no se haya puesto en marcha. En los siguientes años de vigencia del convenio se perfeccionarían el resto de los sexenios (hasta seis) de acuerdo con las condiciones establecidas en el convenio colectivo.
6. Modificación del artículo 60. El antiguo complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad debe modificarse y denominarse complemento por especial desempeño en entornos de prevención específica, el objetivo es que se retribuya la especial dedicación de las personas que tienen una tarea añadida para evitar los riesgos específicos de sus puestos de trabajo.
7. Inclusión en el sistema retributivo de todos los complementos que se están pagando en las universidades y no están incluidos en el articulado del convenio colectivo. (Complemento de Movilidad de la UVA). Creación de un nuevo complemento específico que retribuye las condiciones particulares que concurren en los puestos de trabajo y que no vienen retribuidas por el resto de los complementos (Convenio Colectivo Junta de CyL).
8. Establecimiento de una cuantía por prendas de trabajo igual en las cuatro universidades tomando como referencia la cuantía de que se paga en la Universidad de León. Actualización anual de las cuantías de las prendas de trabajo de acuerdo con los incrementos salariales establecidos.
9. Adaptación de los grupos retributivos al EBEP y al marco español de las cualificaciones.

Valladolid a 10 de febrero de 2026