



Informe de CGT sobre la pérdida salarial ocasionada por la falta de actualización de los complementos autonómicos en la Universidad de Zaragoza

Zaragoza, 3 de junio de 2026

El Gobierno de Aragón establece retribuciones adicionales vinculadas al reconocimiento de méritos individuales en los ámbitos de la docencia, la investigación y la gestión desempeñadas por el Personal Docente e Investigador (PDI). Sin embargo, la configuración actual de estos complementos presenta importantes deficiencias estructurales.

En particular:

- ⇒ Tanto la cuantía como los criterios presentan una notable variabilidad temporal, lo que impide la estabilización de un marco regulador y de aplicación.
- ⇒ Se requiere una evaluación continua, sin que ello consolide una verdadera carrera profesional.
- ⇒ No se garantiza una actualización conforme al IPC, lo que implica pérdida de poder adquisitivo.

Como resultado, estos complementos no cumplen adecuadamente una función de estabilización retributiva ligada a la experiencia profesional y la progresión en la carrera académica.

Insuficiencia presupuestaria y pérdida de poder adquisitivo en términos del IPC

El análisis de la evolución del presupuesto global destinado a los complementos autonómicos en los dos últimos programas permite constatar que su dotación ha resultado insuficiente para compensar el incremento del IPC a lo largo del periodo considerado. En consecuencia, se evidencia una infradotación sistemática de la cuantía económica asignada en términos reales respecto a la evolución mínima de los precios. Conforme se recoge en la Tabla 1, salvo en ejercicios puntuales, el crecimiento

del presupuesto no ha acompañado la evolución de la inflación, dando lugar a desviaciones negativas particularmente a partir de 2022.

Tabla 1. Evolución del presupuesto y el IPC

	Inflación Aragón	Presupuesto	Variación nominal del presupuesto	Diferencial inflación
2020		8 600 000		
2021	3,4%	8 900 000	3,48%	0,08%
2022	9 %	9 000 000	1,12%	-7,88%
2023	3%	9 000 000	0	-3%
2024	2,8%	9 000 000	0	-2,8%
2025	2,8%	9 000 000	0	-2,8%

Bajo el supuesto simplificado de una plantilla constante entre 2020 y 2025, y considerando que no se hubieran generado nuevos méritos con derecho a complemento, el mantenimiento del poder adquisitivo de 2020 habría requerido que el presupuesto en 2026 superase los 10,5 millones de euros. No obstante, esta estimación resulta insuficiente al no incluir factores relevantes como el incremento de la plantilla y el aumento de los méritos reconocidos, evidenciando una dotación presupuestaria insuficiente.

Tanto el incremento de la plantilla como el aumento de los méritos reconocidos introducen un factor adicional de presión sobre el sistema, dado que no solo se dispone de una menor dotación en términos reales para su distribución, sino que, además, ha aumentado el número de potenciales beneficiarios de los complementos. La Tabla 2 presenta la evolución de la plantilla.

Tabla 2. Evolución de la plantilla

	CU	TEU	TU	AS	AYD	COL	Int	PCD	Emérito	PPL	SUS	otros	Total general
2020	353	75	1040	1532	238	39	64	258	47	0	0	10	3656
2021	363	64	1034	1556	224	34	89	268	31	0	0	10	3673
2022	388	55	1012	1455	218	28	130	320	14	0	0	7	3627
2023	404	49	1003	1390	203	25	179	339	17	21	59	7	3696
2024	425	43	1003	1149	290	23	92	291	19	111	253	4	3703
2025	451	36	970	1199	315	22	67	258	20	196	331	2	3867

La evolución de la plantilla de la Universidad de Zaragoza por categorías pone de manifiesto esta tendencia. Entre 2020 y 2025, el número total ha crecido cerca de un 6%, pasando de 3.656 a 3.867 personas. Este crecimiento no ha sido homogéneo, sino que se ha concentrado en determinadas figuras: destaca el incremento del 28% en el número de catedráticos/as de universidad y del 32% en la figura de ayudante doctor.

En paralelo, se observa una reducción significativa del 21% en el profesorado asociado, en buena medida sustituido por la figura del profesorado sustituto, así como un descenso del 7% en el profesorado titular, coligado a su promoción a cátedra.

Esta evolución de la estructura de la plantilla implica un aumento en el número de profesores con capacidad para acceder a tramos de investigación y otros méritos evaluables dentro del sistema de complementos autonómicos. A ello debe añadirse la eventual incorporación del profesorado a tiempo parcial como colectivo beneficiario, lo que incrementaría la presión sobre un sistema ya infrafinanciado.

En este contexto de crecimiento de la plantilla y ampliación del número de potenciales beneficiarios, los datos más recientes confirman que dicha presión se está materializando efectivamente en un aumento de los complementos reconocidos. Tomando como referencia las solicitudes correspondientes al contrato-programa 2024–2026 (convocatoria de 2025), se presentaron 2.152 solicitudes sobre un total de alrededor de 2.600 potenciales personas beneficiarias. De ellas, únicamente una minoría resultó desfavorable, lo que implica que aproximadamente un 80% de las personas que reúnen los requisitos para el acceso a los complementos obtiene una resolución favorable. Este elevado porcentaje de éxito permite anticipar que en caso de ampliarse el programa a colectivos actualmente excluidos, como el profesorado asociado, podrían incorporarse en torno a **960 nuevos beneficiarios**, al menos en los complementos de docencia y dedicación.

En el Estudio de la evolución de los complementos autonómicos 2019–2025, elaborado por la Unidad de Apoyo a la Acreditación y Despliegue del Convenio Colectivo, se evidencia un incremento sostenido de los tramos reconocidos, aunque con distinta intensidad según el tipo de complemento. Así, entre 2020 y 2025, los complementos docentes han crecido un 12%, los de dedicación un 9% y los de investigación un 13%, situándose además la media de sexenios en casi tres por persona en 2025 (con un incremento del 11%). Este crecimiento desigual responde tanto a la distinta dinámica de generación de méritos como a la propia estructura del sistema de evaluación, tal y como se recoge en la Tabla 3.

Tabla 3. Evolución del número de personas a las que se les ha reconocido cada tipo de complementos

	2020	2024	2025	Crecimiento último año	Crecimiento acumulado del periodo 2020-25
Docente reconocido	1.867	2.068	2.094	1.26%	12.16%
Dedicación reconocido	1.902	2.031	2.072	2.02%	8.94%
Investigación reconocido	1.574	1.718	1.771	3.08%	12.52%

La combinación de ambos factores, aumento del número de potenciales beneficiarios y crecimiento de los méritos reconocidos, tiene un impacto directo sobre el

presupuesto. En particular, implica que el gasto necesario no solo debería incrementarse para mantener el poder adquisitivo de las cuantías individuales, sino también para absorber el aumento del volumen total de complementos concedidos. En ausencia de dicho ajuste, el sistema tiende a repartir un presupuesto prácticamente constante entre un número creciente de perceptores y complementos reconocidos, lo que se traduce inevitablemente en una reducción de las cuantías individuales.

Como consecuencia de los factores expuestos: incremento del número de personas potencialmente beneficiarias, crecimiento de los méritos reconocidos y no adecuación proporcional del presupuesto, se produce una pérdida de poder adquisitivo del personal vinculada a la evolución de los complementos autonómicos. La Tabla 4 recoge esta evolución en términos nominales y reales con año base 2020. Son datos extraídos del Estudio de la evolución de los complementos autonómicos 2019–2025, elaborado por la Unidad de Apoyo a la Acreditación y Despliegue del Convenio Colectivo, excepto las celdas en términos reales base año 2020.

Tabla 4. Evolución de los importes anuales (nominales y reales) y su reconocimiento (personas y sexenios) según tipo de complemento

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Comp. Docente						
reconocido (personas)	1867	1867	1863	1923	2068	2094
importe anual individual (€) nominal	1010	1050	965	770	1500	1500
importe anual individual (€) real 2020	1010	1015	856	663	1257	1223
TOTAL € nominales UZ CMD	1885670	1960350	1797795	1480710	3102000	3141000
Comp. Dedicación						
reconocido (personas)	1902	1901	1895	1968	2031	2072
importe anual individual (€) nominal	2000	2000	2000	2000	1055	915
importe anual individual (€) real 2020	2000	1934	1774	1723	884	746
TOTAL € nominales UZ CDed	3804000	3802000	3790000	3936000	2142705	1895880
Comp. Mérito Investigador						
reconocido (sexenios)	4315	4596	4690	4882	5048	5256
importe anual individual (€) nominal	550	550	550	550	550	550
importe anual individual (€) real 2020	550	531	488	474	461	448
TOTAL € nominales UZ CMI	2373250	2527800	2579500	2685100	2776400	2890800
Total CMI € reales	2371524	2442175	228681	2311724	2324841	2354703
Suma Complementos (€ nominales)	8062920	8290150	8167295	8101810	8021105	7927680
Suma de Complementos (€ reales 20)	8062920	8013462	5186190	6978742	6719800	6460482
Financiación s/ Contrato-Prog (€)	8600000	8900000	9000000	9000000	9000000	9000000

Esta tabla recoge la evolución de los complementos en términos nominales anuales durante el periodo 2020–2025. Los datos muestran que el complemento de dedicación se mantuvo estable en 2.000 € anuales entre 2020 y 2023, pero experimentó una fuerte reducción en los dos últimos años, situándose en 1.055 € en

2024 y 915 € en 2025. Por su parte, el complemento de docencia presenta una evolución más irregular: tras ligeras variaciones iniciales (1.010 € en 2020 y 1.050 € en 2021), desciende hasta 770 € en 2023, para posteriormente incrementarse de forma significativa hasta 1.500 € anuales en 2024 y 2025. El complemento de investigación, considerando un único sexenio, permanece constante en 550 € anuales a lo largo de todo el periodo.

Conviene destacar que durante el periodo analizado los complementos de dedicación y de docencia experimentaron cambios bruscos en su cuantía debido a que los contratos-programa variaron su asignación económica. El contrato-programa del periodo 2020-2023 asignaba 2.000 € anuales por persona al complemento de dedicación y una cantidad variable al complemento de docencia, que se obtenía del remanente del presupuesto anual una vez abonados los complementos de dedicación e investigación. El contrato-programa del periodo 2024-2026 asignaba 1.500 € anuales por persona al complemento de docencia y una cantidad variable al complemento de dedicación, que se obtenía del remanente del presupuesto anual una vez abonados los complementos de docencia e investigación.

En conjunto, la suma de los tres complementos (suponiendo un sexenio de investigación) pasa de 296,64 € nominales mensuales en 2020 a 247,05 € en 2025, lo que supone una reducción nominal cercana al 17%. Este descenso está fundamentalmente explicado por la caída del complemento de dedicación (-54%), que no es compensada por el incremento del complemento de docencia (+48%), mientras que el de investigación permanece invariable. Como resultado, desde 2022 se observa ya una pérdida en términos corrientes del total percibido.

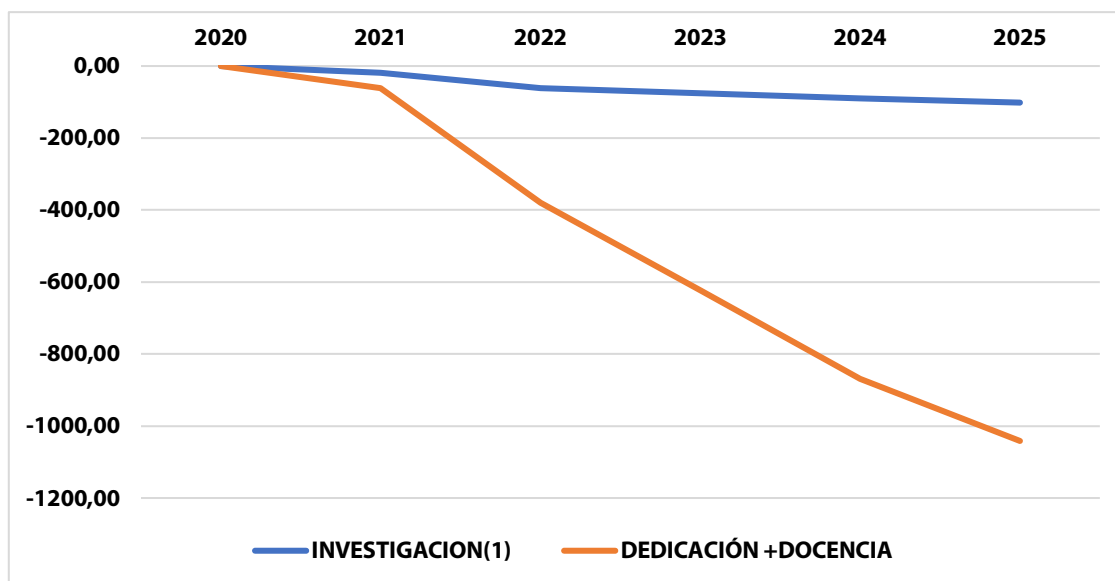
No obstante, esta evolución en términos nominales no refleja plenamente el impacto real sobre las condiciones salariales. La ausencia de actualización conforme al IPC implica que el aumento general de precios acentúa la erosión del poder adquisitivo, de modo que la pérdida efectiva para los trabajadores y trabajadoras es significativamente mayor.

A efectos de reflejar este impacto, la Tabla 4 muestra los complementos en términos reales, expresados en euros constantes de 2020, es decir, ajustados por inflación. Bajo este enfoque, el complemento de dedicación pasa de 2.000 € anuales en 2020 a 746 € reales en 2025, lo que supone una reducción real superior al 60%. El complemento de docencia, tras una ligera estabilidad inicial (1.010 € en 2020 y 1.015 € en 2021), desciende de forma acusada hasta 663 € en 2023, recuperándose parcialmente en 2024 y 2025 (1.257 € y 1.223 €, respectivamente), aunque sin consolidar una tendencia estable. Por su parte, el complemento de investigación muestra una caída progresiva en términos reales desde 549,6 € en 2020 hasta 448 € en 2025, lo que implica una pérdida real cercana al 18%, pese a mantenerse constante en términos nominales.

En definitiva, el análisis en términos reales evidencia que la pérdida de poder adquisitivo es más intensa de lo que sugieren los datos nominales.

La Figura 1 presenta una evolución claramente decreciente de la diferencia salarial entre los años 2021 y 2025 respecto a 2020, comparando los complementos en términos reales (año base 2020) de estos años con los complementos cobrados en 2020. De este modo, se observa cómo varía la remuneración a lo largo del tiempo en relación con el nivel inicial de referencia.

Figura 1. Evolución de las pérdidas anuales en términos reales (base 2020) respecto al año 2020, periodo 2020-25



En la Tabla 5 se presenta una estimación de las pérdidas salariales experimentadas por los trabajadores y trabajadoras a lo largo del periodo 2021–2025, tomando como referencia el nivel retributivo de 2020 y un único sexenio de investigación. Es preciso señalar que los valores recogidos en la tabla se expresan en euros corrientes de cada año con respecto a 2020, es decir, reflejan la pérdida efectiva en el momento en que se produce, sin actualizarla a precios posteriores.

Tabla 5. Ganancia (en negativo pérdida) respecto a 2020 en euros del año para cada uno de los trabajadores y trabajadoras

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Dedicación	0.0	-68.0	-254.1	-321.7	-1231.8	-1538.6
Docencia	0.0	5.7	-173.3	-402.5	294.7	260.9
Investigación (1)	0.0	-18.7	-69.9	-88.5	-106.4	-124.7
Total		-81.0	-497.3	-812.7	-1043.4	-1402.4

Bajo este criterio, se observa que una persona con los tres complementos y un único sexenio de investigación experimentó una pérdida anual creciente: aproximadamente

82 € en 2021, cerca de 500 € en 2022, más de 800 € en 2023, más de 1.000 € en 2024 y más de 1.400 € en 2025.¹

Si se agregan las pérdidas correspondientes a los complementos de docencia y dedicación por trabajador o trabajadora durante el periodo 2021-2025, y se actualizan a precios de 2025, el importe acumulado asciende a más de 3.500 euros por persona. A esta cantidad debe añadirse la pérdida asociada al complemento de investigación que se sitúa en torno a 400 euros adicionales por cada sexenio. En definitiva, esta cuantía sería la necesaria para preservar íntegramente el poder adquisitivo durante el periodo analizado, en caso de haberse abonado a comienzos de 2026.

En la Tabla 6 se presenta la misma información que en la Tabla 5 pero en términos agregados, es decir, multiplicando la pérdida salarial que se produce para cada trabajador por el número de beneficiarios de los complementos en cada uno de los años o el número de sexenios obtenidos. Para mantener el poder adquisitivo respecto a 2020, el presupuesto de la Universidad de Zaragoza debería haberse incrementado en más de 200.000 € en 2021, más de 800.000 € en 2022, cerca de 2 millones de euros en 2023, casi 2,5 millones en 2024 y por encima de 3 millones de euros en 2025.

Tabla 6. Ganancia (en negativo pérdida) respecto a 2020 en euros del año para el personal de UNIZAR

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Dedicación	0.0	-129268.0	-481557.4	-633191.4	-2501689.2	-3187940.8
Docencia	0.0	10567.2	-322914.9	-773970.0	609419.0	546411.2
Investigación (1)	0	-85945.2	-32775.1	-431956.9	-536889.7	-655606.7
Total		-204646.0	-837247.4	-1839118.3	-2429159.9	-3297136.3

Propuestas de CGT

Las cuantías vigentes en la Universidad de Zaragoza están entre las más bajas del sistema universitario público español, por lo que se propone un nuevo modelo basado en:

- ⇒ Complementos fijos, consolidables y acumulables
- ⇒ Complementos independientes del número de perceptores
- ⇒ Revalorización anual ajustada, como mínimo, al Índice de Precios de Consumo (IPC)

¹ Las diferencias observadas entre los totales y la suma de los tres complementos responden a los redondeos aplicados en la elaboración de la tabla.



En consecuencia, además de una regulación específica que garantice la consecución de los dos primeros objetivos, respecto al tercero es necesario actuar de forma simultánea por dos vías complementarias.

Por un lado, es imprescindible **recuperar las pérdidas de poder adquisitivo acumuladas** en los años anteriores, mediante una compensación económica que restituya el valor real de los complementos no actualizados. Dicha compensación equivaldría a alrededor de **9 millones**.

Por otro lado, debe abordarse una **adecuación estructural del presupuesto** que garantice la sostenibilidad del sistema a futuro, incorporando mecanismos de actualización automática conforme al IPC y teniendo en cuenta tanto el incremento del número de trabajadores y trabajadoras como el crecimiento de los méritos reconocidos. En este contexto, y con el objetivo de garantizar que en 2026 se pudieran abonar, en términos reales, unos complementos equivalentes a los percibidos en 2020, sería necesario disponer de una dotación de casi **12 millones de euros**, que debería incrementarse anualmente no solo en función del IPC, sino también en función del crecimiento del número de trabajadores y trabajadoras en la universidad.

Asimismo, de cara al futuro, la eventual **incorporación del profesorado asociado** al sistema requeriría una financiación adicional de **X² millones de euros**, que debería incrementarse anualmente no solo en función del IPC, sino también en función del crecimiento del número de trabajadores y trabajadoras en la universidad.

Los derechos de las y los trabajadores se construyen colectivamente. Te invitamos a afiliarte a CGT y a participar activamente en la vida sindical de la Universidad, contribuyendo a fortalecer una representación independiente, comprometida y eficaz en defensa de todas y todos.



² No se dispone de información suficiente para estimar el importe correspondiente a los complementos a los que podrían tener derecho las profesoras y los profesores asociados.