

Además, la mayor parte del personal de las Universidades públicas son funcionarios que entran en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto básico del Empleado público, cuyas retribuciones básicas se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y las complementarias, para el personal docente e investigador también son fijadas en dicha Ley y para el resto de funcionarios y personal dependiente de la Universidad de Castilla-La Mancha, son fijadas de conformidad con lo dispuesto en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Dichos conceptos retributivos y demás condiciones de trabajo del resto de personal, excluido el personal funcionario docente e investigador, los fijan las propias universidades, de conformidad con la Ley Orgánica 6/2001 y la citada Ley 4/2011, en el marco de las bases que dicta el Estado, lo que, en la práctica, se concreta en que el sueldo, los trienios y el Complemento de destino del personal sujeto a relación funcional (sea personal docente e investigador o Personal de Administración y Servicios) son fijados anualmente, asimismo, por los Presupuestos Generales del Estado.

Por los motivos anteriormente indicados, las medidas contempladas en el proyecto de ley de Medidas Complementarias de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, no son de aplicación directa a la Universidad de Castilla-La Mancha, aún cuando el sostenimiento financiero de la Universidad regional dependa fundamentalmente de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Las medidas propuestas en el proyecto de ley de medidas complementarias de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, han de ser compartidas y tener un reflejo en el ámbito de la Universidad de Castilla-La Mancha.

De conformidad con los Arts. 55.2, 69.3 y 74.3 de la Ley Orgánica de Universidades, el Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración de Servicios de las Universidades Públicas, pueden tener reconocidos retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales, que en el ámbito de la Universidad de Castilla-La Mancha están instaurados desde los años 2002 (Incentivo a la Calidad Docente del Personal docente e Investigador) y 2006 (Incentivo a la calidad del PAS y Valoración de Resultados Profesionales); así como en el ámbito del PAS se tiene la opción del reconocimiento de tramos de carrera profesional horizontal, tal y como establece el Estatuto Básico del Empleado público (Art. 16 y 17) y la ley autonómica de desarrollo, que en el ámbito de Castilla-La Mancha, es la Ley 4/2011 (Arts. 62 y siguientes).

Considerando que sobre estos complementos retributivos la Universidad de Castilla-La Mancha tiene autonomía en su regulación, siempre supeditada a la materialización de la financiación por parte de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha; cabe trasponer las medidas retributivas contempladas en el proyecto de ley de medidas complementarias el ámbito de la Universidad de Castilla-La Mancha de acuerdo con los siguiente principios de actuación:

- 1.- Durante todo el ejercicio 2012, **reducir en un 10% la cuantía del complemento a la Calidad del Personal Docente e Investigador**, hasta un máximo del 3% del salario bruto individual, respecto del vigente a 31 de diciembre de 2011.
- 2.- Durante todo el ejercicio 2012, **reducir en un 10% la cuantía del complemento por Valoración de Resultados Profesionales del Personal de Administración y Servicios**, hasta un máximo del 3% del salario bruto individual, respecto del vigente a 31 de diciembre de 2011.