

INFORME SOBRE EL MARCO NORMATIVO DE APLICACIÓN EN MATERIA DE PERSONAL DEL FUNCIONARIADO DE LA AGENCIA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA

1.- INTRODUCCIÓN

2.- ANTECEDENTES

3.- LEGISLACIÓN

4.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

- 4.1.- Presupuestos 2018
- 4.2.- Negociación colectiva
- 4.3.- Relación de Puestos de Trabajo. Clasificación y provisión de puestos
- 4.4.- Condiciones de trabajo
 - a) Jornada y horario de trabajo
 - b) Vacaciones, licencias y permisos
 - c) Indemnizaciones por razón de servicio
- 4.5.- Retribuciones
- 4.6.- Carrera profesional
- 4.7.- Servicios especiales

5.- ALGUNAS CONCLUSIONES

- 5.1.- Contexto.
- 5.2.- Independencia y adscripción a Les Corts.
- 5.3.- Principios y carácter singular de la provisión de puestos de trabajo
- 5.4.- Aspectos de la Ley de función pública valenciana aplicables
- 5.5.- Sistema de carrera profesional

6.- ANEXOS

- 6.1.- Resolución de 13 de octubre de 2017, de la dirección de la Agencia, sobre carrera profesional.
- 6.2.- Extracto del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), sobre carrera profesional.
- 6.3.- Extracto Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, sobre carrera profesional.
- 6.4.- Resolución de 14 de noviembre de 2017, de la dirección de la Agencia, sobre condiciones de trabajo.
- 6.5.- Resolución de 14 de noviembre de 2017, de la dirección de la Agencia, sobre indemnizaciones por razón del servicio.
- 6.6.- Tablas retributivas del personal.
- 6.7.- Tablas retributivas de la carrera profesional.

1.- INTRODUCCIÓN

A petición de la dirección de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, se emite el presente informe, por esta dirección de Asuntos Jurídicos, con objeto de reflejar la regulación legal aplicable al personal funcionario procedente de las diferentes administraciones públicas que presta servicios en esta Agencia.

2.- ANTECEDENTES

Mediante [Ley 11/2016 de 28 de noviembre de la Generalitat](#) se crea la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana (en adelante, la Agencia), como entidad de derecho público adscrita a Les Corts, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 1 de dicha Ley, la Agencia, que actúa con independencia de las administraciones públicas, se crea para prevenir y erradicar el fraude y la corrupción de las instituciones públicas valencianas y para el impulso de la integridad y la ética pública, además del fomento de una cultura de buenas prácticas y de rechazo del fraude y de la corrupción en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas y en la gestión de los recursos públicos.

La citada Ley 11/2016 regula el régimen jurídico, funcionamiento y procedimiento sancionador de la Agencia, y establece los criterios de provisión de la dirección y del personal de la Agencia.

Por lo que se refiere a su régimen jurídico, destaca el artículo 2 de la Ley 11/2016 que la Agencia se rige por lo que dispone esta Ley y su normativa de desarrollo, y en lo no previsto en la misma, por la normativa vigente en materia de procedimiento administrativo común y demás normas de Derecho Administrativo.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 11/2016, se propone, se elige y se nombra a la persona titular de la dirección de la Agencia (Resolución de 29 de mayo de 2017, de la Presidencia de Les Corts, DOGV núm. 8052, de 31.05.2017).

Tras la toma de posesión del director de la Agencia, en fecha 30 de junio de 2017, y con el asesoramiento de personal funcionario de la Intervención General de la administración de la

Generalitat y de la Dirección General de Función Pública, se aprueba, a propuesta de su director, el presupuesto de la Agencia para 2017, mediante Acuerdo de 21 de julio de 2017, del Consell, como partida independiente en los presupuestos de Les Corts, por importe de 676.000 euros en el Capítulo I, correspondiente a gastos de personal (DOGV 8093, de 27.07.2017), y se dicta la Resolución de 28 de julio de 2017, igualmente de su director, por la que se aprobaba la estructura orgánica provisional de la Agencia y se ofrecía cubrir provisionalmente puestos a funcionarios y funcionarias de carrera de las distintas administraciones públicas (DOGV núm. 8119, de 4.09.2017).

Dicha Relación de Puestos de Trabajo, de carácter provisional, se emitía por el director de la Agencia haciendo uso de la habilitación conferida en las disposiciones transitorias segunda y tercera de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.

Disposición transitoria segunda:

“La estructura orgánica provisional para 2016 será elaborada y aprobada en el plazo de un mes, desde su nombramiento, por la dirección de la Agencia”.

Disposición transitoria tercera.

“Para la puesta en marcha de la Agencia se ofrecerá entre los funcionarios de los niveles asignados en los puestos de trabajo aprobados la adscripción en comisión de servicios en las plazas mencionadas”.

Asimismo, dentro del articulado de dicha Ley, prevé el artículo 29.1 que los puestos de trabajo se clasificarán y proveerán de acuerdo con las normas de la Ley de función pública valenciana, y los mismos serán cubiertos por funcionarios y funcionarias de carrera de las distintas administraciones públicas.

Añade el apartado 2, segundo párrafo, de dicho precepto, que los puestos de trabajo se clasificarán y proveerán de acuerdo con las normas de la Ley de función pública valenciana; y el apartado 3, que la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante, RPT) será elaborada y aprobada por la propia Agencia.

En cumplimiento de las mencionadas prescripciones legales, a partir de mediados de octubre de 2017, el director de la Agencia, tras la elaboración y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo provisional de la misma, y su publicación en el DOGV para ofrecimiento de puestos entre funcionarios y funcionarias de carrera de las diferentes administraciones públicas, inicia la adscripción en comisión de servicios, de conformidad con lo establecido en el artículo 104 de la Ley de función pública valenciana, de los puestos de trabajo imprescindibles para la puesta en marcha de la Agencia y el inicio de sus actividades.

Esto es, en uso de las habilitaciones legales mencionadas, recogidas en la citada Ley 11/2016, con carácter provisional, y en tanto en cuanto se realiza la preceptiva consulta pública previa, se elabora y se tramita el futuro Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia, el director de la Agencia aprueba algunas resoluciones, con objeto de establecer, con carácter transitorio, determinada regulación que afecta al personal de la Agencia: funcionarios y funcionarias de carrera de las diferentes administraciones públicas, que se incorporan a la misma para su puesta en marcha y ejercicio de sus funciones:

- Resolución de 13 de octubre de 2017, sobre reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera como consecuencia de la evaluación de la trayectoria y actuación profesional (carrera horizontal).

En dicha resolución, habida cuenta que el personal inicial que se adscribe en comisión de servicios a la Agencia procede, mayoritariamente, de la administración de la Generalitat, el complemento de carrera se establece, en los mismos términos, que recoge la normativa reguladora del personal de la administración del Consell, la cual fue negociada previamente con los representantes sindicales. Esta regulación de carrera profesional es similar a la del personal de Les Corts, a la del resto de instituciones estatutarias y a la de las universidades públicas de la Comunitat Valenciana.

- Resolución de 14 de noviembre de 2017, sobre regulación de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.
- Resolución de 14 de noviembre de 2017, sobre regulación de las indemnizaciones por razón del servicio y gratificaciones por servicios extraordinarios del personal al servicio de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.

3.- LEGISLACIÓN

- Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, y normativa de desarrollo (resoluciones provisionales del director de la Agencia).
- Normativa reguladora del personal de Les Corts (por tratarse de una entidad adscrita a Les Corts, a fin de cubrir lagunas en lo no previsto por la Ley 11/2016 y su normativa de desarrollo).

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en cuanto a sus normas de carácter básico).
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (respecto al régimen de clasificación y provisión de puestos, y de forma supletoria respecto de las anteriores normas).

4.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

4.1.- Presupuesto 2018

La Ley 22/2017, de 29 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2018, ratifica, en toda su amplitud, el proyecto de presupuesto aprobado por el director de la Agencia y remitido a Les Corts, que contempla un global de 2.138.450 euros en el Capítulo I, relativo a gastos de personal.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 30, en sus apartados 1 y 2, de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, las bases de ejecución del presupuesto de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, para 2018, incluidas en el proyecto elaborado por la dirección de esta Agencia, que fue remitido a la Mesa de Les Corts el 16 de octubre de 2017 y aprobado por Les Corts, integran la carrera profesional entre las retribuciones del personal adscrito a la misma.

En concreto, dispone el artículo 9 de dichas bases, en relación con los gastos de personal, literalmente, lo siguiente:

“1. Las retribuciones del personal funcionario de carrera al servicio de la Agencia durante el ejercicio 2018 serán las establecidas por la Ley de Presupuestos de la Generalitat para 2018 para el personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 10/2010, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

2. El personal funcionario de carrera al servicio de la Agencia tendrá derecho a percibir el complemento de carrera profesional que le corresponda de conformidad con las tablas salariales establecidas en la disposición adicional segunda. La aplicación del complemento de carrera profesional del personal al servicio de la Agencia se realizará de conformidad con las normas reguladoras de la carrera profesional en el ámbito de la Agencia y, en defecto de estas y con carácter supletorio, con las normas reguladoras de la

carrera profesional en el ámbito de Les Corts y de la Administración General de la Generalitat.

El director de la Agencia será el órgano competente para determinar el encuadramiento inicial y reconocimiento de grados en el sistema de carrera profesional del personal funcionario de carrera que preste sus servicios en la Agencia.

3. Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, las retribuciones del personal podrán ser modificadas, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas, mediante la adopción del correspondiente acuerdo por el director de la Agencia. Dicho acuerdo implicará, en su caso, la modificación de los correspondientes conceptos retributivos.

En todo caso, para dicha modificación, se requerirá la existencia de crédito presupuestario o, en su defecto, la posibilidad de efectuar la correspondiente modificación presupuestaria."

4.2.- Negociación colectiva

Tras diversas reuniones mantenidas por representantes de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana y la representación sindical de UGT, CCOO y STAS-Intersindical Valenciana, en las que se tratan temas como la Relación de Puestos de Trabajo, las condiciones de trabajo, la carrera profesional y las retribuciones del personal de esta Agencia, tal como queda manifestado en las actas aprobadas de estas reuniones de fechas 4 de octubre y 22 de diciembre de 2017, y de 9, 16 y 26 de enero y 12 y 19 de febrero de 2018, las partes acordaron:

a) En fecha 2 de febrero de 2018, aprobar la Relación de Puestos de Trabajo definitiva de la Agencia.

b) En fecha 26 de febrero de 2018, se acuerda lo siguiente:

- Aplicar al personal funcionario de carrera incorporado a la Agencia, que procede de una administración pública con carrera reconocida, la carrera profesional horizontal desde el momento de su incorporación a aquélla, en los términos establecidos en la *"Resolución de 13 de octubre de 2017, de la dirección de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, sobre reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera como consecuencia de la evaluación de su trayectoria y actuación profesional, de la calidad de los trabajos realizados, de los conocimientos adquiridos y del resultado de la evaluación del desempeño, así como de aquellos otros méritos y aptitudes que puedan establecerse reglamentariamente por razón de la especificidad de la función desarrollada y*

de la experiència adquirida". La mencionada Resolució se incorporaba como Anexo I de este Acuerdo.

- Establecer para el personal funcionario de carrera incorporado a la Agencia, que procede de una administración pública sin carrera reconocida, un complemento personal y transitorio, a aplicar desde la fecha de su incorporación a la Agencia, de conformidad con lo señalado en el Anexo II de este Acuerdo. Respecto de este punto UGT discrepaba.
- Determinar que las retribuciones básicas y complementarias correspondientes al puesto de trabajo del personal funcionario de la Agencia son las correspondientes a la clasificación de aquél, de acuerdo con lo previsto en la Ley 22/2017, de 29 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2018, para el personal funcionario de la Generalitat incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana. En atención a ello, se adjuntaban como Anexo III de este Acuerdo las tablas retributivas de los distintos conceptos para 2018.
- Mantener la aplicación de la *"Resolución de 14 de noviembre de 2017, sobre regulación provisional de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana"*, que se adjuntaba como Anexo IV de este Acuerdo, con la especialidad referida al horario de trabajo recogida en el Anexo V.
- Mantener la aplicación de la *"Resolución de 14 de noviembre de 2017, sobre regulación provisional de las indemnizaciones por razón del servicio y gratificaciones por servicios extraordinarios de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana"*, que se adjuntaba como Anexo VI de este Acuerdo.

c) En fechas 18 de junio y 27 de junio de 2018, en el seno de la Mesa de Negociación, los representantes de la Agencia proponían la modificación del Acuerdo anterior, alcanzado el 26 de febrero, en lo referente al complemento personal y transitorio para el personal funcionario de carrera incorporado a la Agencia, con carácter provisional, que procede de una administración pública sin carrera reconocida, planteando que este personal debe cobrar el complemento de carrera en los mismos términos que el personal que procede de una administración con carrera reconocida, en aras al respeto, entre otros, del principio de igualdad de derechos y de trato, los servicios prestados y el imperativo legal de que la Agencia solo se nutre de personal funcionario procedente de las diferentes administraciones públicas, cualquiera que sea su sistema retributivo anterior y tengan o no reconocida la carrera profesional previamente.

Al respecto, los representantes de la Agencia recuerdan en la Mesa de Negociación que el referido personal viene sin cobrar, ni la carrera profesional ni el complemento sustitutivo o

derecho a cobrar la carrera. No obstante, en este punto no se alcanza un acuerdo al respecto en el seno de la Mesa de Negociación.

4.3.- Relación de Puestos de Trabajo. Clasificación y provisión de puestos.

Como ha quedado dicho, los puestos de trabajo de la Agencia se clasifican de acuerdo con las normas de la Ley de función pública valenciana.

En este sentido, el artículo 35 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, dispone que *"la clasificación de puestos de trabajo es el sistema por el que se determina el contenido de estos a efectos, esencialmente, de la selección de personal, la provisión y la determinación de las retribuciones complementarias vinculadas a los mismos"*, debiendo elaborar *"las relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos de ordenación"*, que contendrán *"como mínimo, los siguientes elementos"*:

- a) Número.
- b) Denominación.
- c) Naturaleza jurídica.
- d) Clasificación profesional en un grupo, subgrupo o agrupación profesional para los puestos funcionariales y en el respectivo grupo profesional para los puestos laborales.
- e) Retribuciones complementarias asignadas al mismo.
- f) Forma de provisión.
- g) Adscripción orgánica.
- h) Localidad.
- i) Requisitos para su provisión, entre los que deberá constar necesariamente el cuerpo, agrupación profesional y, en su caso, escala correspondiente para los puestos funcionariales y la categoría profesional para los puestos laborales.
- j) Funciones.
- k) Méritos, en su caso.
- l) Cualquier otra circunstancia relevante para su provisión en los términos previstos reglamentariamente.

Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 10/2010, *"la relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual la administración organiza, racionaliza y ordena su personal para una eficaz prestación del servicio público"*; encomendándose, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29.3 de la Ley 11/2016, su elaboración y aprobación a la dirección de la Agencia.

Observando lo dispuesto en estos preceptos, así como lo prevenido en el artículo 37 del TREBEP, que relaciona las materias que deben ser objeto de negociación colectiva, se aprueba, mediante [Resolución de 1 de marzo de 2018 la Relación de Puestos de Trabajo de la](#)

Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 8247, de 5.03.2018).

Por otra parte, de acuerdo con lo señalado en el artículo 29.2 de la Ley 11/2016, *“el personal al servicio de la Agencia será provisto de acuerdo con los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad adecuados a la función encomendada de entre el funcionariado de las diferentes administraciones públicas”*, por lo que, durante 2018, se han ido realizando convocatorias para la provisión de puestos con carácter definitivo en la Agencia, siguiendo los sistemas de provisión de puestos previstos, con carácter general en la Ley de función pública valenciana, y con carácter particular, para cada uno de los puestos en la RPT de la Agencia.

4.4.- Condiciones de trabajo.

Igualmente, tras la adopción, por parte de la dirección de la Agencia, de determinadas resoluciones (de carácter provisional) y la negociación y ratificación por los representantes sindicales de las mismas, en las reuniones de la Mesa de Negociación antedichas, se adoptan las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Agencia que van a regir en tanto en cuanto, bien se apruebe la propuesta de modificación de la Ley 11/2016 (a efectos de cubrir lagunas y clarificar la regulación aplicable), bien se apruebe el Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia.

a) Jornada y horario de trabajo

Se aplica provisionalmente lo recogido en el Decreto 175/2006 de 24 de noviembre del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell; si bien, con la particularidad de que la parte variable del horario de trabajo, en cuantía de dos horas y media, deberá corresponderse con la realización, por cada funcionario o funcionaria, de una tarde, de lunes a jueves.

b) Vacaciones, permisos y licencias

Se aplica provisionalmente lo recogido en el Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell.

c) Indemnizaciones por razón del servicio

Se aplica provisionalmente lo recogido en el Decreto 24/1997, de 11 de febrero, del Consell, sobre indemnizaciones por razón del servicio y gratificaciones por servicios extraordinarios.

4.5.- Retribuciones.

La clasificación de los puestos de trabajo se rige por lo dispuesto en la Ley de función pública valenciana, figurando en la Relación de Puestos de Trabajo, para cada uno de estos, el grupo, el nivel o complemento de destino y el complemento específico.

En consecuencia, resulta aplicable el Acuerdo de 30 de junio de 2017, del Consell, por el que se actualizan las retribuciones del personal al servicio del sector público valenciano y se da publicidad a las tablas retributivas para 2017 (DOGV núm. 8078, de 6.07.2017), así como el Acuerdo de 3 de agosto de 2018, del Consell, por el cual se aplica un incremento adicional a las retribuciones del personal en el ámbito de la Generalitat y se actualizan las masas retributivas (DOGV núm. 8363, de 17.08.2018). [Ver apartado 6.6.-](#) de este informe.

Las retribuciones del director de la Agencia se equiparan a las de un alto cargo con rango de director general, publicadas en las correspondientes leyes anuales de presupuestos de la Generalitat. Ver en <https://www.antifraucv.es/>

4.6.- Carrera profesional.

Conforme se ha expuesto en el apartado “Antecedentes” de este informe, mediante Resolución de 13 de octubre de 2017, se establece con carácter provisional el sistema de carrera profesional entre el funcionariado de la Agencia, en idénticos términos a los reconocidos en el ámbito de la Generalitat, aplicándose a los funcionarios y funcionarias que proceden de una administración con carrera reconocida, se encuentren en situación provisional o hayan adquirido un puesto, y a los funcionarios y funcionarias que no proceden de una administración con carrera reconocida pero adquieren un puesto en la Agencia con carácter definitivo.

Al igual que el resto de retribuciones, las cantidades del complemento de carrera que se han aplicado son las recogidas en el Acuerdo de 30 de junio de 2017, del Consell, por el que se actualizan las retribuciones del personal al servicio del sector público valenciano y se da publicidad a las tablas retributivas para 2017 (DOGV núm. 8078, de 6.07.2017), y en el Acuerdo de 3 de agosto de 2018, del Consell, por el cual se aplica un incremento adicional a las retribuciones del personal en el ámbito de la Generalitat y se actualizan las masas retributivas (DOGV núm. 8363, de 17.08.2018). [Ver apartado 6.7.-](#) de este informe.

No obstante, la carrera profesional no se ha aplicado a los funcionarios y funcionarias de la Agencia que ocupan un puesto provisionalmente y proceden de una administración pública que no contempla el complemento de carrera entre sus retribuciones.

Como es obvio, ello ha generado y sigue generando un importante agravio retributivo frente al personal funcionario que sí la percibe, pues a idénticas funciones, las retribuciones son distintas, más aún cuando la Ley 11/2016 presenta la singularidad, frente a cualquier otra

administración pública o institución, de que solo pueden prestar servicios en la Agencia funcionarios de carrera de las distintas administraciones públicas.

Con ello, en contra del parecer de la dirección de la Agencia, que aprobó la resolución de 13 de octubre de 2017, así como del criterio de esta dirección de Asuntos Jurídicos, funcionarios Habilitados Nacionales de los Cuerpos de Secretaría, Intervención y Tesorería de la Administración Local, y funcionarios de la Administración del Estado, de la Inspección de Hacienda, de la Administración de Justicia o de cualquier otra Comunidad Autónoma y administración municipal, no perciben el complemento de carrera profesional, si ocupan en la Agencia un puesto provisional, lo cual violenta derechos fundamentales y hace quebrar el principio de igualdad consagrado en los artículos 14 y 23 de la Constitución Española, toda vez que este último prescribe que todos los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos.

En el ámbito europeo, el artículo 157.1 del Tratado del Funcionamiento de la Unión Europea establece que cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

La Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada, en su cláusula 4, bajo la rúbrica *"principio de no discriminación"*, declara:

"1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. (...)

3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas."

Asimismo, no abonar el complemento de carrera a todos los trabajadores de la Agencia, con independencia de la administración pública de la que procedan, si se encuentran en un puesto con carácter definitivo o no y atendiendo siempre a los servicios prestados en cualquier administración pública, es contrario a reiterados pronunciamientos del Tribunal de Justicia Europeo, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana y del Tribunal Supremo.

A título ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana núm. 803/2015, de 21 de diciembre de 2015, ratificada por el Tribunal Supremo mediante Sentencia núm. 402/2017, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Cuarta, de 8 de marzo de 2017, señala lo siguiente:

- En su Fundamento de Derecho Segundo:

“El Decreto impugnado vulnera los art. 9 y 14 de la Constitución al establecer un trato discriminatorio entre el personal funcionario de carrera de la Generalitat y el personal funcionario interino. Viola la ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, así como la ley 10/2010 de 9 de julio de la Generalitat de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, ya que este Decreto circunscribe la carrera profesional al cuerpo y no al funcionario y a su trayectoria profesional.

A su juicio el Decreto infringe la directiva 1999/70 del Consejo de 28 de junio de 1999, sobre trabajo de duración determinada y alude a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de septiembre de 2007 (asunto C-307/2005, caso del Cerro Alonso contra el servicio vasco de salud). También cita la sentencia del mismo tribunal de 8 de septiembre de 2011 (asunto C-177/2010), que declara que la directiva 1999/70 CE se aplica a la relaciones de servicio de duración determinada y a los contratos celebrados por los órganos de la Administración y el resto de entidades del sector público; además, exige que se excluya toda diferencia de trato entre funcionarios de carrera y funcionarios interinos de un estado miembro basada en el mero hecho de que estos tienen una relación de servicio de duración determinada, a menos que razones objetivas justifiquen un trato diferente.

En cuanto a la jurisprudencia del Tribunal Supremo cita la sentencia de 30 de junio de 2014, recurso de casación 1846/2013, por la que declara no haber lugar al recurso de casación interpuesto por la Comunidad Autónoma de Castilla y León, contra la sentencia que anuló la disposición adicional segunda del Decreto Autonómico 43/2009, que excluía a los estatutarios sanitarios interinos de larga duración de percibir el complemento de carrera profesional.”

- En su Fundamento de Derecho Sexto:

“Efectivamente, este Tribunal ya ha declarado que “el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha desarrollado hasta la fecha una consolidada jurisprudencia que abunda en la obligación que tienen los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros de garantizar que dichas Sentencias se lleven a efecto (Sentencia de 14 de diciembre de 1982, asunto Waterkeyn, 314-316/81 y 83/82 , Rea 1982 p. 4337)... el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado reiteradamente que “los órganos jurisdiccionales de [los Estados miembros] están obligados, con arreglo al art. 234 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea [art. 267 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea], a deducir las consecuencias de la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, bien

entendido sin embargo que los derechos que corresponden a los particulares no derivan de esta sentencia sino de las disposiciones mismas del Derecho comunitario que tienen efecto directo en el ordenamiento jurídico interno" (Sentencias de 14 de diciembre de 1982, asunto Waterkeyn, antes citada, apartado 16 , y de 5 de marzo de 1996 , asuntos Brasserie du pêcheur y Factortame, C-46/93 y C-48/93, Rec. p. I-1029, apartado 95)... [Como consecuencia de todo lo anterior, los Jueces y Tribunales ordinarios de los Estados miembros, al enfrentarse con una norma nacional, incompatible con el Derecho de la Unión, tienen la obligación de inaplicar la disposición nacional, ya sea posterior o anterior a la norma de Derecho de la Unión (véanse, entre otras, las Sentencias de 9 de marzo de 1978, asunto Simmenthal, 106/77, Rec p. 629, apartado 24; de 22 de junio de 2010, asunto Melki y Abdeli, C-188/10 y C-189/10, Rec. p. I-5667, apartado 43; y de 5 de octubre de 2010, asunto Elchinov, C-173/09 , apartado 31). Esta obligación, cuya existencia es inherente al principio de primacía antes enunciado, recae sobre los Jueces y Tribunales de los Estados miembros con independencia del rango de la norma nacional, permitiendo así un control desconcertado, en sede judicial ordinaria, de la conformidad del Derecho interno con el Derecho de la Unión Europea [véanse las Sentencias de 17 de diciembre de 1970, asunto Internationale Handelsgesellschaft, 11/70 , Rec p. 1125, apartado 3; y de 16 de diciembre de 2008, asunto Michaniki (C-213/07 , Rec p. I-9999, apartados 5 y 51)]" (STC 145/2012, de 2 de julio , FJ 5)."

- En su Fundamento de Derecho Noveno:

"Pero es que, además, en la sentencia de 29 de abril de 2013 (recursos 226 y acumulado 287/2012), siguiendo la de 28 de diciembre de 2012 (cuestión de ilegalidad 1/2012), consideramos contraria a la Directiva 99/70/CE la exclusión del componente de antigüedad de las retribuciones de los magistrados suplentes y jueces sustitutos. Y reiteramos que no estaba justificaba esa diferencia de trato ya que no descansaba en la naturaleza de las tareas realizadas y la temporalidad de la relación de servicio no es por sí sola una razón objetiva de las que la Directiva y el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que incorpora entienden suficiente para hacer el trabajo aceptable el distinto régimen establecido. Consideraciones éstas que, pese a la diversa actividad profesional del personal estatutario y de los jueces sustitutos y magistrados suplentes, se pueden traer aquí porque en ambos casos estamos ante el ejercicio por personal de nombramiento temporal a lo largo de períodos prolongados, de funciones idénticas a las que desempeña el de carrera o fijo.

En fin, la sentencia del Tribunal Constitucional 104/2004 insiste, considerando también la Directiva 99/70/CE, en que "toda diferencia de tratamiento debe estar justificada por razones objetivas, sin que resulte compatible con el art. 14 CE un tratamiento, ya sea general o específico en relación con ámbitos concretos de las condiciones de trabajo, que configure a los trabajadores temporales como colectivo".

- En su Fundamento de Derecho Undécimo:

“Por tanto el complemento de carrera profesional constituye un complemento salarial cuya concesión depende de la duración de los períodos de servicios prestados, como los trienios, y de haber cumplido una serie de objetivos.

Pues bien, como se deriva de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, por lo que se refiere a las condiciones de trabajo, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, los trabajadores con contrato de duración determinada no pueden ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas (véanse, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Del Cerro Alonso, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, el auto Montoya Medina, y la sentencia Rosado Santana, antes citadas. Doctrina aplicada por el TC en su sentencia 104/2004 y por el TS, entre otras, en su sentencia de 30/junio/2014.”

4.7.- Servicios especiales.

Como ya se ha expresado repetidamente, la Agencia Valenciana Antifraude es un ente público adscrito a Les Corts para la prevención y la investigación y erradicación del fraude y la corrupción, cuyo ámbito subjetivo de actuación son todas las administraciones públicas valencianas, su sector público instrumental, contratistas y concesionarios, subcontratistas, perceptores de subvenciones públicas y cualquier entidad financiada mayoritariamente por las administraciones públicas o sujeta a su dominio efectivo.

Esta labor de control sobre la actividad de dichas administraciones públicas y terceros vinculados a las mismas supone que sus funcionarios, en su actividad diaria, controlan, fiscalizan, investigan y, en su caso, proponen sanciones relativas a conductas irregulares, que no se acomodan a la legalidad o son constitutivas de infracción administrativa, disciplinaria o penal, remitiendo, en este último caso, las actuaciones a la fiscalía o a los jueces.

Asimismo, la Agencia, en su memoria anual, al igual que ocurre con la actividad del Síndic de Greuges o de la Sindicatura de Comptes recogida en sus respectivos informes anuales, da cuenta a las Cortes Valencianas de las actuaciones llevadas a cabo, haciendo pública la existencia de malas prácticas administrativas, resistencias al cumplimiento de lo informado o recomendado por la Agencia, o de la remisión de sus actuaciones al Ministerio Fiscal, a la autoridad judicial o al Tribunal de Cuentas (artículo 22 y siguientes de la Ley 11/2016).

Todos estos cometidos y actuaciones del personal de la Agencia pueden suponer dificultades y trabas a la hora de reincorporarse a sus destinos de origen.

Sería absolutamente improcedente, desde el punto de vista de las funciones y fines de la Agencia, que sus funcionarios pudieran verse mediatizados o comprometidos en sus investigaciones por las posibles consecuencias que pudieran derivarse de las mismas en el momento de volver a su administración de procedencia.

De igual forma que ocurre con el personal al servicio del Tribunal de Cuentas o del Defensor del Pueblo, los empleados públicos al servicio de la Agencia Valenciana Antifraude requieren de la aplicación de la situación administrativa de servicios especiales, que prevé tanto el TREBEP como la Ley de función pública valenciana, para garantizar que sus funciones se desarrollan con plena independencia e imparcialidad de las administraciones públicas a las que deben de controlar o investigar.

La situación administrativa de servicios especiales resulta aplicable con independencia de que se sea o no titular de un puesto en la administración pública de la que se procede, pues ni el artículo 87.1.d) del EBEP, ni el artículo 124 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, distinguen entre uno u otro caso, aplicando los mismas consecuencias y derechos.

En consecuencia, la relación de supuestos, que contempla el artículo 87.1 del TREBEP (y repite el artículo 124 de la Ley de función pública valenciana), debe ser interpretada de forma analógica o abierta, cuando exista identidad entre los órganos enumerados en dichos preceptos y otros nuevos, no previstos en los textos legales correspondientes, lo que debe operar en el caso de la Agencia ante la laguna legal y los precedentes jurisprudenciales y administrativos.

En este sentido se ha manifestado la jurisprudencia, respecto de la situación de servicios especiales en la que quedan los funcionarios de las administraciones públicas que pasan a prestar servicios en la Oficina Antifraude de Cataluña (Ley 14/2008, de 5 de noviembre); entidad adscrita al Parlament catalán e independiente de las administraciones públicas que entran en su ámbito de actuación, con funciones similares (prevención e investigación de casos de fraude y corrupción), y naturaleza y características coincidentes con las de la Agencia Valenciana Antifraude.

Así, la Sentencia núm. 475/2014, de 27 de junio, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sección 4ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, declara que la Oficina no es una administración pública distinta de la institución del Parlamento de Cataluña y que su personal se encuentra adscrito directamente al mismo. La literalidad de la sentencia es clarificadora:

"El Parlamento de Cataluña no es una administración pública distinta. Y, con arreglo a la regulación de la Ley 14/2008, de 5 de noviembre, la OAC no puede ser conceptuada como otra Administración pública en el sentido que recoge el art. 88 del EBEP, puesto que se trata de una entidad de derecho público adscrita al Parlamento de Cataluña de la misma forma que lo está la Sindicatura de Cuentas y el Síndic de Greuges. Como veremos, su personal tiene la condición de personal adscrito al Parlamento de Cataluña. Es decir, sí existe identidad de adscripción a una u otra institución, Sindicatura de Cuentas y Síndic de Greuges/OAC. Y todas gozan de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar así

como de independencia en su actuación de control, dentro del ámbito de su cometido funcional".

Y dispone en su fallo textualmente lo siguiente:

"1º. Estimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por D. XXX contra la resolución arriba indicada, sin imposición de costas.

2º. Reconocer como situación jurídica individualizada que el demandante tiene derecho a ser declarado en situación de servicios especiales mientras desempeñe su puesto de trabajo como Técnico Experto de Investigaciones de la Oficina Antifraude de Cataluña (OAC).

3º. Sin imponer las costas."

La referida sentencia declara la procedencia de aplicar, analógicamente, a una funcionaria de carrera de la Oficina Antifraude de Cataluña, que procedía de la administración local catalana, lo dispuesto en el artículo 87.1.d) del TREBEP, que establece que los funcionarios de carrera serán declarados en situación de servicios especiales, entre otras circunstancias, cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas, en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

Asimismo, en esta Sentencia se hace mención a la Sentencia núm. 963/2013, de 26 de septiembre de 2013, que se pronuncia en idéntico sentido, al estimar procedente la declaración en la situación administrativa de servicios especiales, igualmente por aplicación analógica del artículo 87.1.d) del TREBEP, a un funcionario de la administración del Estado (Agencia Estatal de la Administración Tributaria), que adquiere un puesto en la Oficina Antifraude de Cataluña.

De igual modo, otras Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia firmes declaran la procedencia de la declaración de la situación administrativa de servicios especiales en casos similares.

Así, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 783/2004, de 10 de junio, Sección 7ª, Fundamento jurídico tercero, confirma este criterio, al destacar que:

"Se dispone que los funcionarios públicos serán declarados en situación de servicios especiales en los siguientes casos: e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados en el Tribunal de Cuentas (...). Como vemos el precepto transcrito, únicamente contempla, para acceder a la situación de servicios especiales, los casos concretos señalados, entre ellos el estar destinado en el Tribunal de Cuentas, pero no el caso de autos, en el que el destino de la demandante, como hemos visto, es la Cámara de Cuentas, que, es el órgano de control de la actividad económica de las Comunidades Autónomas, con funciones equiparables a las del

Tribunal de Cuentas del Estado, como se deduce de la Ley 7/88. Por ello, la demandante viene a pedir, la extensión a su caso de la citada normativa, lo cual no es excluible, a tenor de lo dispuesto en el artículo 4.1 del Código Civil, según el cual: Procederá la aplicación analógica de las normas cuando estas no contemplen un supuesto específico pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón. Siendo la identidad de razón, la que existe entre una norma regulada para un caso específico y la situación de semejanza entre otra situación de hecho, de características similares, pero carente de disposición legal. En este caso, nos encontramos con la situación específica de la recurrente, que no está contemplada en las normas jurídicas, y en concreto en el Reglamento de Situaciones Administrativas aplicable. Por lo tanto, esta laguna legal tiene que llenarse con la aplicación analógica, mediante la aplicación extensiva del citado artículo 4 del Real Decreto 365/1995 de 10 de marzo, conforme al cual procede acceder a lo solicitado y, por consiguiente y en congruencia con lo pedido a la estimación del recurso planteado."

También la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 1393/2004, de 3 de noviembre, Sección 7ª, Fundamento jurídico tercero, declara:

"Como se evidencia de la simple lectura del precepto transcrito, únicamente se contempla para acceder a la situación de servicios especiales los casos concretos señalados, entre ellos, el estar destinado en el Tribunal de Cuentas, pero no se contempla el del caso de autos en el que el destino de la demandante es la Cámara de Cuentas, órgano de control de la actividad económica de las Comunidades Autónomas, con funciones equiparables a las del Tribunal de Cuentas del Estado, como se deduce de la Ley 7/1988, motivo por el cual la demandante viene a pedir la extensión a su caso de la citada normativa, lo cual entiende no es excluible a tenor de lo dispuesto en el artículo 4.1 del Código Civil, que dispone que: "Procederá la aplicación analógica de las normas cuando estas no contemplen un supuesto específico pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón". Siendo la "identidad de razón" la que existe entre una norma regulada para un caso específico y la situación de semejanza entre otra situación de hecho, de características similares, pero carente de disposición legal. En el caso que examinamos nos encontramos que la situación específica de la recurrente que no está contemplada en las normas jurídicas, y, en concreto, en el Reglamento de Situaciones Administrativas aplicable, por lo que esta laguna legal ha de llenarse con la aplicación analógica, mediante la aplicación extensiva del citado artículo 4 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, conforme al cual procede acceder a lo solicitado por la actora, y, por consiguiente y en congruencia con lo pedido, a la estimación del recurso planteado."

En atención a todo ello, los funcionarios y funcionarias de carrera que han adquirido un puesto definitivo en la Agencia han quedado en la situación administrativa de servicios especiales, tras su petición de paso a dicha situación dirigida a la administración pública de

procedencia (Ministerio de Política Territorial y Función Pública, Diputación Provincial de Valencia o Ayuntamiento de Barcelona).

Por contra, dicho reconocimiento no se ha producido en el ámbito de la Dirección General de Función Pública de la administración del Consell de la Generalitat, habiéndose recurrido tal decisión, contraria a la jurisprudencia y a los precedentes administrativos, en la vía contencioso-administrativa.

5.- ALGUNAS CONCLUSIONES

5.1.- Contexto

La Resolución 58/4 de la Asamblea General de Naciones Unidas, de 31 de octubre de 2003, por la que se aprueba la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, ratificada por el Estado español (BOE número núm. 171, de 19 de julio de 2006), forma parte del ordenamiento jurídico español en virtud de lo dispuesto en el artículo 96 de la Constitución Española y, en consecuencia, obliga a todos los poderes públicos.

Dicha Convención establece, en sus artículos 6 y 36, la exigencia de contar con órganos que cada Estado debe de crear para prevenir y luchar contra la corrupción, y con el personal especializado que sea necesario y con la capacitación que pueda requerir para el desempeño de sus funciones.

Por su parte, el preámbulo de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, se pronuncia en los siguientes términos:

“II. La corrupción deteriora el Estado de Derecho e impide su funcionamiento normal. Los principios que lo inspiran son amenazados por la corrupción. La corrupción se ampara en la opacidad y el secreto para perpetuarse, desvirtúa la esencia de la democracia y pervierte el sistema democrático al servirse de las reglas de juego de la democracia para disponer de las instituciones públicas y de cuanto es público en beneficio particular o personal.

III. La creación de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción se realiza al amparo del artículo 49.1.1.º del Estatuto de Autonomía, que otorga competencia exclusiva a la Generalitat Valenciana en la organización de sus instituciones de autogobierno. Con su creación, la Generalitat cumple la Resolución 58/4 de la Asamblea General de Naciones Unidas, de 31 de octubre de 2003, por la que se aprueba la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción, en cuyo artículo 6 establece la necesidad de crear órganos encargados de prevenir la corrupción en los distintos Estados parte. (...)”

5.2.- Independencia y adscripción a Les Corts.

El artículo 1 de la Ley 11/2016 establece que la Agencia es una entidad de derecho público adscrita a Les Corts y que ejerce sus funciones con independencia de las administraciones públicas que son objeto de su actuación (artículo 3).

Las citadas adscripción e independencia confieren a la Agencia un estatus diferenciado en cuanto a su organización, regulación presupuestaria y régimen de su personal, que debe distanciarse de la regulación del personal funcionario aprobada por el Consell y asimilarse a la regulación del personal de la institución a la que se encuentra adscrita la Agencia, Les Corts, con las adaptaciones que se precisen en atención a las funciones que se realizan y los fines a cumplir.

5.3.- Principios y carácter singular de la provisión de puestos de trabajo

La selección de los empleados públicos está vinculada a los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad; principios que recoge la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, en su artículo 29.2, resaltando, de forma literal, que el mérito y la capacidad, aplicables al funcionariado procedente de las diferentes administraciones públicas deben de ser adecuados a la función encomendada.

Los principios de mérito y capacidad adquieren especial relevancia en la selección del personal funcionario de carrera de la Agencia, que necesariamente debe proceder de las diferentes administraciones públicas, puesto que la misma no puede, conforme a su Ley de creación, establecer sistemas de selección particulares y específicos, como la oposición o el concurso-oposición (a diferencia de Les Corts, la Sindicatura de Cuentas, cualquier administración pública, etc.), que permitan evaluar conocimientos concretos y preparación específica, adecuados al puesto a cubrir y alineados con las funciones y fines de la Agencia.

A ello se une la imposibilidad, asimismo legal, de que la Agencia contrate personal interino, personal laboral o personal eventual, ya que en todo caso sus puestos deben ser provistos por personal funcionario de carrera, procedente de las diferentes administraciones públicas (administración del Estado, de las Comunidades Autónomas, de la Administración local, de las Universidades públicas, etc.).

Esta especialidad de autoorganización y provisión de personal funcionario de carrera es excepcional respecto a otras administraciones públicas e instituciones, constituyendo una novedad importante dentro del panorama de nuestro ordenamiento jurídico en materia de gestión, selección y provisión de puestos de trabajo.

En definitiva, para la consecución de sus fines y correcto desarrollo de sus funciones, la Agencia debe contar con personal funcionario de carrera especializado y capacitado, con conocimientos y destrezas apropiados para el desempeño del concreto puesto de trabajo y de las funciones asignadas; esto es, concretas actitudes y aptitudes que deben ser adecuadas en función de la complejidad y especificidad del puesto.

5.4.- Aspectos de la Ley de función pública valenciana que resultan aplicables

La Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, remite a la Ley de función pública valenciana, tan solo, en lo referido a *“provisión”* y *“clasificación”* de sus puestos de trabajo. Esto es:

Título IV. Estructura y ordenación del empleo público. Cuerpos y escalas, grupos de clasificación profesional, creación, modificación y supresión de puestos de trabajo, concepto y contenido de las relaciones de puestos de trabajo, instrumentos de planificación y ordenación del personal.

Título VII. Provisión de puestos. Regulación del concurso, concurso específico, libre designación, comisión de servicios, adscripción provisional, adscripción temporal.

La remisión que efectúa la Ley 11/2016 es solo a la *“Ley”* de función pública valenciana, no a su desarrollo normativo, por lo que, a salvo de lo pactado por negociación colectiva, durante el período transitorio, hasta la modificación, en su caso, de la Ley 11/2016, o la aprobación del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia, no son de aplicación, directa ni supletoria, al personal de la Agencia, los Decretos del Consell de la Generalitat que desarrollan diversos aspectos de la Ley de la función pública valenciana, entre otros:

- Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell.
- Decreto 24/1997, de 11 de febrero, del Gobierno Valenciano, sobre indemnizaciones por razón del servicio y gratificaciones por servicios extraordinarios.
- Decreto 3/2017, de 13 de enero, el Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.
- Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de carrera de la administración de la Generalitat.

5.5.- Sistema de carrera profesional

La “*carrera profesional horizontal*” no forma parte de la clasificación del puesto que se ocupa, ni depende, en absoluto, del puesto que se ocupa, sino que es totalmente independiente al mismo, pues únicamente conjuga dos variables: antigüedad y méritos. Se puede progresar en el sistema, tanto si se ocupa el mismo puesto, como si se cambia de puesto, con independencia siempre de su clasificación.

Señala el preámbulo de la Ley de Función Pública Valenciana de 2010 que esta “*regula un nuevo sistema retributivo para las y los funcionarios públicos*”, siendo “*una de las principales novedades la introducción de una retribución complementaria, hasta la fecha desconocida, vinculada a la carrera profesional horizontal de las funcionarias y los funcionarios públicos. Se trata de una retribución periódica que no depende del desempeño de un puesto de trabajo concreto, lo que supone un profundo cambio en la estructura retributiva. (...)*”

La creación, modificación o supresión de puestos de la Agencia, la clasificación de los mismos o la aprobación de su Relación de Puestos de Trabajo, no es intervenida ni informada previamente, ni por la Dirección General de Función Pública, ya que el personal de la Agencia no se encuentra dentro de su ámbito de gestión, ni por la Dirección General de Presupuestos.

Ello responde a una doble motivación: De una parte, la Agencia es una persona jurídica diferenciada que actúa para el cumplimiento de sus fines con personalidad jurídica propia; y de otra, su presupuesto constituye una partida independiente del presupuesto de Les Corts, a la que se encuentra adscrita, actuando con independencia de las administraciones públicas.

La peculiaridad del personal de la Agencia, a diferencia de lo que ocurre en la administración del Consell y en cualquier otra administración pública, o incluso en las instituciones estatutarias, es que este debe ser funcionario de carrera, procedente de cualquier administración pública, lo que implica no solo que su régimen jurídico se encuentre regulado por el Derecho Público, sino también que la adquisición de la condición de funcionario de carrera se produce, no en la Agencia, sino en la administración pública de procedencia; y que el funcionario haya hecho su “*carrera*”, no en la Agencia (recién creada), sino igualmente en otra administración pública.

Cada administración pública, en relación con las retribuciones que paga a su personal, es libre de establecer o no la carrera profesional o el sistema de complementos que tenga por conveniente, de acuerdo con lo prevenido en la legalidad vigente.

La Agencia, en uso de sus atribuciones legales y conforme a su personalidad jurídica propia y capacidad de obrar, ha establecido el sistema de carrera, de forma análoga a la regulación realizada por la administración de la Generalitat, Les Corts, el resto de instituciones estatutarias y las universidades públicas valencianas.

No obstante, no parece acorde con nada de lo expuesto, y mucho menos con los principios constitucionales ya citados, de igualdad, mérito y capacidad, a que se refieren los artículos 23 y 103 de la Constitución Española, que una vez integrado el personal funcionario de carrera procedente de diferentes administraciones públicas en la Agencia, se puedan negar al mismo derechos (en este caso, retributivos), en función de cuál sea la administración de la que se procede, fomentando una especie de funcionarios de primera (los que proceden de una administración pública con carrera reconocida) y otra de funcionarios de segunda (los que proceden de una administración pública sin carrera reconocida); y, en cualquier caso, disuadiendo a estos funcionarios de segunda de su opción legítima de prestar servicios públicos en la Agencia, bajo el contrasentido de que el buen funcionamiento de la misma exige contar con personal funcionario público de carrera de todas las administraciones públicas, experto y especializado, también en el ámbito de la administración estatal y local (que no contemplan la carrera profesional entre sus retribuciones).

Interpretar que el personal funcionario de carrera que en su administración de procedencia no tuviera reconocido el sistema de carrera, no puede acceder, encuadrarse y progresar en el sistema de carrera profesional horizontal de la Agencia, de acuerdo con su antigüedad en la administración pública de origen y sus méritos, en los mismos términos, por ejemplo, que el personal de la administración de la Generalitat, podría abocar a la Agencia a una serie de pleitos indeseables en la vía contencioso-administrativa que resultarían de imposible defensa procesal.

6.- ANEXOS

6.1.- Resolución de 13 de octubre de 2017, de la dirección de la Agencia, sobre carrera profesional.

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR DE LA AGENCIA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA, SOBRE RECONOCIMIENTO INDIVIDUALIZADO DE LA CARRERA PROFESIONAL ALCANZADA POR EL PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA COMO CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN DE SU TRAYECTORIA Y ACTUACIÓN PROFESIONAL, DE LA CALIDAD DE LOS TRABAJOS REALIZADOS, DE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS Y DEL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, ASÍ COMO DE AQUELLOS OTROS MÉRITOS Y APTITUDES QUE PUEDAN ESTABLECERSE REGLAMENTARIAMENTE POR RAZÓN DE LA ESPECIFICIDAD DE LA FUNCIÓN DESARROLLADA Y DE LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA.

La previsión de la existencia de una carrera profesional horizontal está contemplada en el artículo 17 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, que, asimismo reconoce en su artículo 14 b), como derecho individual de las personas empleadas públicas, el del desempeño efectivo de las tareas o funciones propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional. Esta normativa tiene carácter básico para todas las administraciones públicas.

Respecto a los funcionarios y funcionarias de carrera de la administración de la Generalitat, la adaptación a esa legislación básica se realizó mediante la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV), que en su artículo 117 prevé la implantación de la carrera profesional horizontal en ese ámbito.

Ese régimen fue desarrollado por el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la administración de la Generalitat, no estando dentro de su ámbito de aplicación la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana. No obstante, señala su preámbulo que la carrera profesional se concibe no sólo como un derecho sino también como una necesidad estructural de cualquier sistema de organización, y matiza que se deja a las diferentes administraciones públicas de la Comunitat Valenciana la elección de las modalidades de promoción profesional de sus empleados y empleadas públicas que consideren más idóneas de acuerdo con sus necesidades organizativas.

Esa exclusión de la aplicación del citado Decreto al personal funcionario de carrera de las instituciones estatutarias y de las diferentes administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, de la regulación específica de la carrera profesional prevista para el personal al servicio de la administración de la Generalitat, es lógica consecuencia del reconocimiento a estas instituciones y administraciones de su autonomía orgánica y funcional o independencia para el ejercicio de sus funciones; prerrogativa esta última reconocida respecto de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana en el artículo 1.2 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, al señalar que la Agencia actúa con independencia de las administraciones públicas en el ejercicio de sus funciones y se relaciona con el Consell, los gobiernos locales y el resto de instituciones valencianas conforme establece esta ley.

Precisamente en ejercicio de estas potestades, instituciones como Les Corts, la Acadèmia Valenciana de la Llengua, el Consell Valencià de Cultura, el Consell Jurídic Consultiu o la Sindicatura de Cuentas han adoptado sus correspondientes regulaciones para el reconocimiento de la carrera profesional respecto del personal funcionario de carrera que presta servicios en las mismas.

En esta misma línea, recientes Decretos-leyes, como el Decreto-ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell, de medidas urgentes para la reducción del déficit en la Comunitat Valenciana, o el Decreto-ley 6/2015, de 16 de octubre, del Consell, por el que se hace efectiva la recuperación de determinadas cantidades de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 y de modificación urgente de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, establecen que los órganos

competentes en materia de personal de Les Corts y de las instituciones de la Generalitat deben adoptar las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de sus previsiones al personal propio de las mismas, debiendo la conselleria competente en materia de hacienda efectuar, en las partidas presupuestarias correspondientes, las retenciones que a este efecto se le comuniquen.

Parece, pues, razonable, habida cuenta de lo previsto en la citada legislación, de la existencia de estos antecedentes y del respeto a principios como el de igualdad de trato, derechos -entre ellos, los ya adquiridos- y deberes, que esto mismo se aplique al personal funcionario de carrera (condición indispensable conforme a lo prevenido en el artículo 29 de la Ley 11/2016), que vaya a incorporarse a prestar servicios en la Agencia, toda vez que de acuerdo con lo expresado en el Preámbulo de la citada Ley 11/2016, su creación se realiza al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, que otorga competencia exclusiva a la Generalitat sobre organización de sus instituciones de autogobierno, quedando ésta adscrita a Les Corts conforme a lo previsto en el artículo 1.1 de dicha Ley.

Asimismo, el artículo 29.2, segundo párrafo, de la mencionada Ley señala que los puestos de trabajo de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana se clasificarán y proveerán de acuerdo con las normas de la Ley de función pública valenciana.

Dentro de este contexto, el Acuerdo de 20 de febrero de 2008, sobre condiciones de trabajo para el período 2008-2011, estableció el punto de partida de la futura regulación de la carrera administrativa aplicable al personal de la administración de la Generalitat, lo que se tradujo en la aprobación por el Consell del citado Decreto de carrera 186/2014, de 7 de noviembre, previa negociación con la representación sindical y conforme con el dictamen del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana. Este Decreto fue desarrollado por la Orden 2/2015, de 3 de diciembre, de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, igualmente aprobada en el marco del diálogo social para el período 2014-2015, resultando también de aplicación al personal laboral fijo de la administración de la Generalitat gestionado por la dirección general competente en materia de función pública, en virtud de Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo (CIVE), de fecha 12 de noviembre de 2014.

En consecuencia, siendo que el resto de instituciones y administraciones de la Comunitat Valenciana han puesto en marcha en los últimos años la carrera profesional horizontal, la persona titular de la dirección de la Agencia considera oportuna la aprobación de la carrera profesional, en idénticos términos a la aprobada por el Consell y por el Consell Jurídic Consultiu, con la finalidad de que no sufran un importante menoscabo retributivo los funcionarios y funcionarias de carrera que pasen a prestar servicios en esta institución, con respecto al personal que desempeña sus tareas en otras instituciones o administraciones, por lo que en uso de las facultades conferidas por la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción,

RESUELVO

Artículo 1. Derecho a la carrera profesional horizontal.

Se reconoce el derecho del personal funcionario de carrera que preste servicios en puestos de trabajo de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude de la Comunitat Valenciana (en adelante, la Agencia), cuya provisión se haya producido por los sistemas admitidos de provisión de puestos de trabajo regulados en el Título VII de la LOGFPV, a promocionar profesionalmente a través de la modalidad de carrera profesional horizontal, que se regula en la presente Resolución, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16.3.a) y 17 del TREBEP, así como en el artículo 117 de la LOGFPV.

Artículo 2. Objeto de la Resolución.

Esta Resolución tiene por objeto la regulación del sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario de carrera descrito en artículo anterior, así como el sistema de evaluación del desempeño a los exclusivos efectos de la progresión en el mencionado sistema.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

El presente sistema de carrera profesional horizontal resulta de aplicación a todo el personal funcionario de carrera que preste servicios en puestos de trabajo de la Agencia cuya provisión se haya producido por los sistemas admitidos de provisión de puestos de trabajo regulados en el Título VII de la LOGFPV.

Artículo 4. Derecho de información.

El personal funcionario de carrera adherido al sistema de carrera profesional horizontal previsto en esta Resolución tendrá derecho a conocer, en cualquier momento, la situación de su expediente y, en particular, la puntuación de cada uno de los elementos de evaluación.

Artículo 5. Definición de la carrera profesional horizontal.

La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera que preste sus servicios en la Agencia, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de su actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y transferidos.

Dicho reconocimiento se hará efectivo a través de la progresión en la estructura de grados de desarrollo profesional (en acrónimo, GDP). Dicha progresión será irreversible salvo por aplicación de la sanción de demérito prevista en la regulación de régimen disciplinario.

Artículo 6. Grados de desarrollo profesional horizontal.

1. Número de grados. Se establece una carrera profesional horizontal con cuatro grados.
2. Denominación de los grados de la carrera. Los GDP que componen la carrera profesional horizontal son:

Grado GDP inicial
Grado GDP-I
Grado GDP-II

Grado GDP-III
Grado GDP-IV

Artículo 7. Derecho de acceso al sistema de carrera profesional horizontal.

El derecho de acceso al sistema de carrera profesional horizontal nace en el momento de la incorporación por personal funcionario de carrera a un puesto de la relación de puestos de trabajo de la Agencia, mediante su provisión por los sistemas admitidos de provisión de puestos de trabajo regulados en el Título VII de la LOGFPV. Dicho personal quedará adherido al sistema, de forma automática, desde su incorporación, siempre que no manifieste formalmente su renuncia.

Artículo 8. Acceso al sistema de carrera profesional horizontal.

1. La incorporación a la carrera profesional horizontal de los funcionarios y funcionarias de carrera a que se refiere el artículo 3 de esta Resolución exige tener reconocida la antigüedad establecida en el apartado siguiente del presente artículo. Este mérito se apreciará de oficio según los datos obrantes en el expediente personal del interesado, o a instancia de parte y, en todo caso, deberá poseer alguno de los siguientes méritos:

a) Certificado, como mínimo, de grado medio de conocimiento del valenciano expedido u homologado por la Junta Qualificadora de Coneixements de València.

b) Haber cursado el mínimo de horas en los últimos diez años en acciones formativas (cursos, jornadas, seminarios o conferencias) convocadas, impartidas u homologadas por el Instituto Valenciano de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública u otras escuelas de formación de personal empleado público, o por las Universidades, siempre que tales acciones formativas guarden relación directa con la administración pública, y de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Grupo A1	50 horas
Grupo A2	40 horas
Grupos C1 y B	30 horas
Grupo C2	20 horas

También se evaluarán los cursos organizados por las organizaciones sindicales y otras entidades promotoras al amparo de los acuerdos de formación para el empleo de las administraciones públicas, así como los efectuados por entidades públicas relacionadas directamente con las administraciones públicas.

c) Haber participado como docente un mínimo de horas, en los últimos diez años, en acciones formativas a personas empleadas públicas (conferencias, jornadas, cursos o ponencias) convocadas, impartidas u homologadas por el Instituto Valenciano de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública u otras escuelas de formación de personal empleado público, o por las Universidades. También se valorará la impartición de enseñanzas regladas en las Universidades. En todo caso, tales acciones formativas y la impartición de formación reglada en las Universidades, para poder ser

valoradas deberá guardar relación directa con la administración pública, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Grupo A1	50 horas
Grupo A2	40 horas
Grupos C1	30 horas
Grupo C2	20 horas

Se incluyen acciones formativas impartidas tanto bajo la modalidad presencial como en formación en línea.

d) Título de un idioma que sea como mínimo el certificado B1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas o las equivalencias legalmente establecidas, expedido por las escuelas oficiales de idiomas o por alguna de las universidades y centros previstos en el Decreto 61/2013, de 17 de mayo, del Consell, por el que se establece un sistema de reconocimiento de la competencia en lenguas extranjeras en la Comunitat Valenciana.

e) Al menos tres publicaciones relacionadas con las competencias de la Agencia, que hubieran sido editadas por un organismo público, con depósito legal.

f) Estar en posesión de una titulación académica superior o de una segunda titulación académica igual a la necesaria para el acceso al grupo o subgrupo profesional de la persona interesada.

2. El acceso al sistema en cada uno de los GDP se realizará en función de los años de antigüedad del personal, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Antigüedad	GDP
Menos de 5 años	GDP Inicial
A partir de 5 años	GDP I
A partir de 10 años	GDP II
A partir de 16 años	GDP III
A partir de 22 años	GDP IV

Artículo 9. Procedimiento de encuadramiento.

1. El personal tendrá reconocido todo el tiempo de trabajo prestado en cualquier administración pública.

2. La evaluación del tiempo de servicios prestados determina el encuadramiento inicial del personal en el grado de carrera que le corresponde, de acuerdo con los criterios definidos en los artículos del 10 al 12 y teniendo en cuenta lo dispuesto en las disposiciones transitorias.

3. La persona titular de la direcció de la Agència serà el òrgan competent per determinar el encuadramiento inicial y reconocimiento de grados en el sistema de carrera profesional del personal funcionario de carrera que preste sus servicios en la Agència.

Artículo 10. *Requisitos para la progresión en el sistema.*

1. La progresión en el sistema de carrera profesional horizontal se efectuará mediante el ascenso consecutivo a cada uno de los GDP previstos en esta Resolución.

2. Para solicitar el ascenso al GDP superior se requerirá un tiempo mínimo de ejercicio profesional, continuado o interrumpido, en el GDP inmediatamente inferior, así como obtener la puntuación mínima establecida, en cada caso, en la evaluación de los méritos que se requieren para acceder al concreto GDP, según el grupo o subgrupo de clasificación profesional, de acuerdo con la presente normativa y su posterior desarrollo.

3. Los méritos de las áreas de evaluación se deberán obtener durante el tiempo comprendido entre el reconocimiento del GDP inmediatamente anterior y aquel al que se pretenda acceder.

4. En ningún caso, podrán valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los mismos méritos y tiempos de ejercicio profesional para el acceso a diferentes grados de desarrollo profesional, ni para la progresión en otros Cuerpos o Agrupaciones profesionales funcionariales.

Artículo 11. *Tiempo de permanencia necesario para solicitar el ascenso.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para que el personal funcionario de carrera pueda solicitar la evaluación de los méritos establecidos para el GDP superior acreditar el tiempo mínimo de permanencia en el GDP inmediatamente inferior que, en cada caso, se establece a continuación:

Grado GDP-I: 5 años en el GDP inicial

Grado GDP-II: 5 años en el GDP-I

Grado GDP-III: 6 años en el GDP-II

Grado GDP-IV: 6 años en el GDP-III.

Artículo 12. *Cómputo del tiempo mínimo de permanencia.*

1. Para computar el tiempo mínimo de permanencia se tendrá en cuenta el tiempo en situación de servicio activo, por cualquiera de los sistemas de provisión de puestos previstos en el Título VII de la LOGFPV.

2. Asimismo, se entenderá como tiempo de trabajo efectivo el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a) Servicios especiales.
- b) Servicios en otras Administraciones Públicas.
- c) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.

- d) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- e) Excedencia forzosa.

Artículo 13. *Áreas de evaluación de los subgrupos A1 y A2.*

A los efectos de la evaluación de los méritos necesarios para la progresión en el sistema de carrera de los grupos A1 y A2, se establecen las siguientes áreas de evaluación:

1. Área A. Cumplimiento de objetivos y profesionalidad: el grado necesario de cumplimiento de los objetivos individuales que el funcionario o funcionaria de carrera tuviera asignados y su profesionalidad, se evaluará por la Comisión de Evaluación a la que se refiere el artículo 15.
2. Área B. Desarrollo y transferencia de conocimientos: será necesario acreditar haber realizado un mínimo de 50 horas, aislada o conjuntamente, en los siguientes aspectos:
 - a) Formación: haber cursado horas en acciones formativas (cursos, jornadas, ponencias o conferencias), en los términos previstos en el artículo 21.
 - b) Docencia: haber participado como ponente, conferenciante o docente en acciones formativas (ponencias, jornadas, conferencias o cursos) organizados por el Instituto Valenciano de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública u otras escuelas de formación de personal empleado público, por las Universidades, o por Corporaciones de Derecho Público, en los términos contemplados en el artículo 22. Participar en la impartición de enseñanza reglada en las Universidades.
- 3.- Área C. Publicaciones relacionadas con las competencias de la Agencia: será necesario acreditar, al menos, tres publicaciones con depósito legal, editadas por un organismo público o editoriales privadas, de reconocido prestigio.

Artículo 14. *Áreas de evaluación de los grupos C1, C2 y B.*

A los efectos de la evaluación de los méritos necesarios para la progresión en el sistema de carrera de los grupos C1, C2 y B, se establecen las siguientes áreas de evaluación:

1. Área A. Cumplimiento de objetivos y profesionalidad: el grado necesario de cumplimiento de los objetivos individuales que el funcionario o funcionaria de carrera tuviera asignados y su profesionalidad, se evaluará por la Comisión de Evaluación a la que se refiere el artículo 15.
2. Área B. Desarrollo y transferencia de conocimientos: será necesario acreditar haber realizado un mínimo de 25 horas, aislada o conjuntamente, en los siguientes aspectos:
 - a) Formación: haber cursado horas en acciones formativas (cursos, jornadas, ponencias o conferencias), en los términos regulados en el artículo 21.
 - b) Organización y desarrollo de acciones formativas: haber participado en la organización y desarrollo de acciones formativas (jornadas, conferencias o cursos de formación) organizadas por el Instituto Valenciano de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública u otras escuelas de

formación de personal empleado público, por las Universidades, o por Corporaciones de Derecho Público

Artículo 15. *Comisión de Seguimiento y Evaluación de la Carrera Profesional.*

1. Se crea la Comisión de Seguimiento y Evaluación de la Carrera Profesional con la finalidad de garantizar el desarrollo de la implantación de la carrera profesional horizontal, y el estudio y evaluación del cumplimiento de los requisitos exigidos para la promoción profesional. A tal efecto, la Comisión podrá formular a la persona titular de la dirección de la Agencia las propuestas de desarrollo y mejora del sistema de carrera profesional que considere necesarias. Asimismo, esta Comisión resolverá las dudas de interpretación y aplicación de esta Resolución.

2. Esta Comisión estará compuesta por los siguientes miembros:

- a) El Administrador/a de la Agencia.
- b) El Director/a de Análisis e Investigación.
- c) El Director/a de Asuntos Jurídicos.
- d) El Director/a de Prevención y Formación.
- e) La persona titular de la jefatura de unidad de gestión administrativa, que ejercerá la secretaría de la Comisión.
- f) La correspondiente representación sindical.

3. Presidirá la Comisión el Administrador/a de la Agencia.

4. En caso de vacante, ausencia o enfermedad de cualquiera de los miembros de la Comisión, la persona titular de la dirección de la Agencia será el órgano competente para el nombramiento de las sustituciones que procedan.

Artículo 16. *Acceso al GDP superior. Progresión.*

1. Cuando el personal funcionario de carrera considere que está en condiciones de acceder al siguiente GDP, podrá solicitar a la persona titular de la dirección de la Agencia el inicio del correspondiente procedimiento de evaluación.

2. La persona titular de la dirección de la Agencia, a propuesta de la Comisión de Evaluación, deberá resolver y notificar al interesado, en un plazo máximo de tres meses, desde que tuviera entrada la solicitud de evaluación. Transcurrido el mencionado plazo sin que hubiere resuelto, se considerará que ha accedido al GDP superior.

3. Los efectos económicos de los GDP se reconocerán desde el día en que se presente la solicitud.

Artículo 17. *Complemento de carrera profesional horizontal.*

El reconocimiento del GDP en el sistema de carrera profesional horizontal conllevará la percepción mensual del complemento de carrera administrativa previsto en el Decreto 186/2014, de 7 de

noviembre, del Consell, por el que se regula el Sistema de Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño, del Personal Funcionario de Carrera del Personal de la Generalitat, o, en su caso, el previsto en la norma que le sustituya.

Las cuantías previstas para cada ejercicio de los GDP que corresponden a cada grupo o subgrupo profesional en cada tramo serán las establecidas anualmente para estos en los Presupuestos de la Agencia.

En todo caso, estas cuantías se ajustarán a lo dispuesto en las tablas salariales del personal de la Generalitat.

Artículo 18. Evaluación del desempeño.

1. El sistema de evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera previsto en esta Resolución tiene por objeto la evaluación del cumplimiento de objetivos y la profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas.
2. Los procedimientos de evaluación están sujetos a los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal comprendido en el ámbito de aplicación de la presente Resolución.

Artículo 19. Situaciones particulares.

1. Se considerará que la evaluación del cumplimiento de objetivos, así como de la profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas, ha sido igual a la media del cumplimiento de objetivos en el ámbito de la Agencia, en la proporción correspondiente, durante el tiempo en que el personal se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Permiso por acción sindical.
- b) Permiso por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
- c) Permiso o excedencia voluntaria por razón de violencia de género.
- d) Servicios especiales.
- d) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- f) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- g) Excedencia forzosa.

Artículo 20. Formación.

Se entiende por formación el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivo el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional, con el fin de contribuir a mejorar el desempeño de las tareas por el personal empleado público de la Agencia.

Artículo 21. Formación objeto de evaluación.

1. Se evaluarán las acciones formativas (cursos, jornadas, seminarios o conferencias) convocadas, impartidas u homologadas por el Instituto Valenciano de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública u otras escuelas de formación de personal empleado público, por las Universidades, o por Corporaciones de Derecho Público, siempre que tales acciones formativas guarden relación directa con la administración pública.

2. Se evaluarán, también, los cursos organizados por las organizaciones sindicales y otras entidades promotoras al amparo de los acuerdos de formación para el empleo de las administraciones públicas, así como los efectuados por entidades públicas relacionadas directamente con las administraciones públicas.

Artículo 22. *Docencia objeto de evaluación.*

Serán objeto de evaluación en concepto de docencia las acciones formativas a empleados públicos (conferencias, jornadas, cursos o ponencias) convocadas, impartidas u homologadas por el Instituto Valenciano de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública u otras escuelas de formación de personal empleado público, por las Universidades, o por Corporaciones de Derecho Público, siempre que tales acciones formativas guarden relación directa con la administración pública. Se incluyen acciones formativas impartidas tanto bajo la modalidad presencial como en formación en línea.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Devengo y percepción del complemento de carrera profesional horizontal.*

El devengo y la percepción del complemento de carrera profesional horizontal correspondiente al GDP que se reconozca al personal funcionario tras el acceso al sistema se hará efectivo a partir de la toma de posesión del puesto de trabajo en la Agencia por cualquiera de los sistemas admitidos de provisión de puestos de trabajo regulados en el Título VII de la LOGFPV.

Segunda. *Ampliación del ámbito subjetivo.*

Cualquier modificación que amplíe el alcance subjetivo de la carrera profesional horizontal en la administración del Consell se trasladará al personal de la Agencia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Procedimiento para el acceso al sistema de carrera profesional horizontal del personal que a partir de la fecha de la firma de esta Resolución cumpla las condiciones necesarias para su encuadramiento.*

La tramitación e instrucción del procedimiento de acceso al sistema de carrera profesional previsto en la presente Resolución se efectuará de conformidad con lo establecido en la misma y en la legislación de procedimiento administrativo común, con las siguientes particularidades:

a) El procedimiento se iniciará mediante resolución de la persona titular de la dirección de la Agencia a los efectos de que por parte del personal al que resulta de aplicación esta Resolución pueda procederse, en

su caso, a aportar, en el plazo máximo de un mes, la documentación que se estime necesaria, para acreditar sus méritos y hacer efectivo el acceso inicial al sistema.

b) El personal funcionario de carrera deberá optar por el mérito con el que desea ser encuadrado de entre aquellos previstos en los apartados a) a f) del artículo 8 de la presente Resolución.

c) La persona titular de la dirección de la Agencia podrá requerir a la persona interesada, en cualquier momento, a fin de que aporte el original de la documentación alegada. Si no se acompañara la documentación que resulte necesaria para la resolución en el plazo de diez días desde que se efectuaron las alegaciones, se le declarará desistido del procedimiento iniciado y se le notificará al interesado, siendo encuadrado de oficio.

d) La persona titular de la dirección de la Agencia, a propuesta de la Comisión de Evaluación, en un plazo máximo de tres meses, a contar desde la iniciación del procedimiento, a que se refiere el apartado a) de esta disposición, deberá resolver y notificar la resolución sobre el encuadramiento inicial y, en su caso, la asignación de un GDP.

Segunda. *Procedimiento para el acceso al sistema de carrera profesional horizontal del personal que a partir de la fecha de la firma de esta Resolución ya tuviera reconocida carrera profesional en su administración de procedencia.*

Los funcionarios y funcionarias de carrera que pasen a prestar servicios en puestos de trabajo de la Agencia, y cuya provisión se haya producido por los sistemas admitidos de provisión de puestos de trabajo regulados en el Título VII de la LOGFPV, que provengan de otra administración en la cual tuvieran reconocido el derecho a la percepción del complemento de carrera quedarán encuadrados automáticamente en el grado de desarrollo profesional que tuvieran reconocido, siempre y cuando los requisitos esenciales de acceso, progresión y encuadramiento en el sistema de carrera profesional de la administración de procedencia sean los mismos a los establecidos en la presente Resolución.

València, 13 de octubre de 2017

**EL DIRECTOR DE LA AGENCIA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN DE LA
COMUNITAT VALENCIANA**
Joan A. Llinares Gómez

6.2.- Extracto del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), sobre carrera profesional.

“Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.

- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.*
 - c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.*
- (...)."*

"Artículo 16. Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera.

- 1. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional.*
- 2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.*
- 3. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:*
 - a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.*
 - b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el capítulo III del título V de este Estatuto.*
 - c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.*
 - d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.4. Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito."*

"Artículo 17. Carrera horizontal de los funcionarios de carrera. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:

- a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.*
- b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida."*

"Artículo 20. La evaluación del desempeño.

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.
2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.
3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.
4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.
5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.”

“Artículo 22. Retribuciones de los funcionarios.

1. Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.
2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.
3. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.
(...)”

“Artículo 24. Retribuciones complementarias. La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.”

“Artículo 88. Servicios en otras Administraciones Públicas.

(...). 4. Los funcionarios que reingresen al servicio activo en la Administración de origen, procedentes de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en los convenios de Conferencia Sectorial y demás instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad interadministrativa, previstos en el artículo 84 del presente Estatuto. En defecto de tales convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración Pública en la que se produzca el reingreso. (...)."

"Disposición adicional octava.

Los funcionarios de carrera tendrán garantizados los derechos económicos alcanzados o reconocidos en el marco de los sistemas de carrera profesional establecidos por las leyes de cada Administración Pública."

"Disposición adicional novena.

La carrera profesional de los funcionarios de carrera se iniciará en el grado, nivel, categoría, escalón y otros conceptos análogos correspondientes a la plaza inicialmente asignada al funcionario tras la superación del correspondiente proceso selectivo, que tendrán la consideración de mínimos. A partir de aquellos, se producirán los ascensos que procedan según la modalidad de carrera aplicable en cada ámbito."

"Disposición transitoria primera. Garantía de derechos retributivos.

1. El desarrollo del presente Estatuto no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación, la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.

2. Si el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Estatuto no se encontrase en la situación de servicio activo, se le reconocerán los derechos económicos y complementos retributivos a los que se refiere el apartado anterior a partir del momento en el que se produzca su reingreso al servicio activo."

"Disposición final primera. Habilitación competencial.

Las disposiciones de este Estatuto se dictan al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, constituyendo aquellas bases del régimen estatutario de los funcionarios; al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución, por lo que se refiere a la legislación laboral, y al amparo del artículo 149.1.13.ª de la Constitución, bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica."

6.3.- Extracto Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, sobre carrera profesional.

“Artículo 76. Retribuciones complementarias.

Las retribuciones complementarias son las que retribuyen la carrera administrativa, las características de los puestos de trabajo, el resultado de la actividad profesional, así como los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Las retribuciones complementarias consistirán en:

a) El complemento de carrera administrativa, que dependerá de la progresión alcanzada por el personal funcionario dentro del sistema de carrera horizontal establecido.(...).”

“Artículo 115. Modalidades de la promoción profesional del personal funcionario de carrera.

La promoción profesional del personal funcionario de carrera se llevará a cabo mediante la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

a) Carrera horizontal, consistente en la progresión profesional a través de un sistema de grados, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

b) Carrera vertical, basada en la adquisición de un mayor nivel competencial, mediante la obtención de puestos de trabajo por concurso o libre designación.

c) Promoción interna vertical, por medio del acceso a un cuerpo o escala del grupo o subgrupo inmediatamente superior, dentro de su mismo itinerario profesional.

d) Promoción interna horizontal, a través del acceso a otro cuerpo o escala de un grupo o subgrupo de igual clasificación profesional.e) Promoción interna mixta, mediante el acceso a un cuerpo o escala del grupo o subgrupo inmediatamente superior, correspondiente a otro itinerario profesional.”

“Artículo 117. Carrera horizontal del personal funcionario de carrera.

1. La carrera horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional, de la calidad de los trabajos realizados, de los conocimientos adquiridos y del resultado de la evaluación del desempeño, así como de aquellos otros méritos y aptitudes que puedan establecerse reglamentariamente por razón de la especificidad de la función desarrollada y de la experiencia adquirida.

2. A tal objeto, reglamentariamente se establecerá un sistema de grados de desarrollo profesional, regulándose los requisitos y la forma de acceso a cada uno de los grados, así como las retribuciones asignadas a los mismos. Con carácter general, la progresión será consecutiva.

3. El grado de desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera será irreversible, sin perjuicio de lo dispuesto en la regulación del régimen disciplinario para la sanción de demérito.”

“Disposición transitoria cuarta. Garantía de derechos retributivos.

1. La aplicación y desarrollo de la presente ley no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación, la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentre.

2. Si el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente ley no se encontrase en la situación de servicio activo, se le reconocerán los derechos económicos y complementos retributivos a los que se refiere el apartado anterior a partir del momento en el que se produzca su reingreso al servicio activo.”

6.4.- Resolución de 14 de noviembre de 2017, de la dirección de la Agencia, sobre condiciones de trabajo.

RESOLUCIÓN SOBRE REGULACIÓN PROVISIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA AGENCIA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

Mediante Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, se crea la mencionada Agencia, como entidad de derecho público, adscrita a les Corts, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

Por Resolución de 29 de mayo de 2017 de la Presidencia de Les Corts se nombra director de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana a Joan Antoni Llinars Gómez (DOGV núm. 8052, de 31.05.2017), quien toma posesión del cargo el 30 de junio de 2017.

Asimismo, con objeto de dar cumplimiento a lo establecido en las disposiciones transitorias segunda y tercera de la Ley 11/2016, que establecían el plazo de un mes para la elaboración y aprobación de la estructura orgánica provisional de la Agencia, en fecha 28 de julio de 2017, la dirección de la Agencia resolvió aprobar la relación de puestos de trabajo provisional de la misma y ofertar la cobertura, mediante comisión de servicios, de determinados de sus puestos, a funcionarios y funcionarias de carrera procedentes de las distintas administraciones públicas (DOGV núm. 8119, de 04.09.2017).

Como consecuencia del proceso de selección, aún en curso, se han cubierto hasta la fecha seis puestos de trabajo, mediante la adscripción, en comisión de servicios, de otros tantos funcionarios y funcionarias y se prevé la progresiva incorporación, por el mismo procedimiento, de más personal durante los próximos meses para cubrir provisionalmente los puestos de trabajo ofertados (RPT provisional) y atender las necesidades de la Agencia.

La Agencia no dispone de un marco jurídico propio que regule las condiciones de trabajo del personal a su servicio, por lo que se hace necesario adoptar una normativa que, de forma provisional, regule y sustente todo lo relativo a las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, horario de trabajo, permisos y licencias y vacaciones) del personal de la Agencia, todo ello hasta que se disponga de una normativa propia, previa negociación con los correspondientes representantes sindicales.

De acuerdo con todo lo anterior y en uso de las competencias atribuidas por la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.



RESUELVO

Primero y único.- Adoptar como normativa provisional reguladora de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, la vigente normativa de la Generalitat en la materia, en particular el Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Gobierno Valenciano, (DOGV/5397, de fecha 28/11/2006) y las posteriores normas dictadas para su modificación y desarrollo; todo ello hasta que se disponga de una normativa propia, aprobada y publicada, previa negociación con los correspondientes representantes sindicales.

Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el Director de la Agencia, en el plazo de un mes o bien recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la notificación. Todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en los artículos 8, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa en los términos y con los requisitos establecidos en la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. Todo ello sin perjuicio de que se utilice cualquier otra vía que se considere oportuna.

Valencia, 14 de noviembre de 2017

**EL DIRECTOR DE LA AGENCIA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN DE LA
COMUNITAT VALENCIANA**
Joan A. Llinares Gómez

6.5.- Resolución de 14 de noviembre de 2017, de la dirección de la Agencia, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

RESOLUCIÓN SOBRE REGULACIÓN PROVISIONAL DE LAS INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO Y GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS DE LA AGENCIA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

Mediante Ley 11/2016, de 28 denoviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, se crea la mencionada Agencia, como entidad de derecho público, adscrita a les Corts, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

Por Resolución de 29 de mayo de 2017 de la Presidencia de Les Corts se nombra director de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana a Joan Antoni Llinares Gómez (DOGV núm. 8052, de 31.05.2017), quien toma posesión del cargo el 30 de junio de 2017.

Asimismo, con objeto de dar cumplimiento a lo establecido en las disposiciones transitorias segunda y tercera de la Ley 11/2016, que establecían el plazo de un mes para la elaboración y aprobación de la estructura orgánica provisional de la Agencia, en fecha 28 de julio de 2017, la dirección de la Agencia



resolvió aprobarla relación de puestos de trabajo provisional de la misma y ofertar la cobertura, mediante comisión de servicios, de determinados puestos, a funcionarios y funcionarias de carrera de las distintas administraciones públicas (DOGV núm.8119, de 04.09.2017).

Como consecuencia del proceso de selección, aún en curso, se han cubierto hasta la fecha seis puestos de trabajo, mediante la adscripción, en comisión de servicios, de otros tantos funcionarios y funcionarias y se prevé la progresiva incorporación, por el mismo procedimiento, de más personal durante los próximos meses para cubrir provisionalmente los puestos de trabajo ofertados (RPT provisional) y atender las necesidades de la Agencia.

La realización de las tareas propias de la entidad requiere, en determinados casos, el desplazamiento del Director y empleados de la Agencia dentro y fuera del término municipal donde se ubica la sede de la Agencia, desplazamiento que, en éste último caso, conlleva también, en ocasiones, la estancia fuera de la jornada habitual.

Es por ello que se hace necesario abordar el resarcimiento a dicho personal de los gastos en que incurran con motivo del servicio.

Asimismo, debe preverse la eventual realización, por el Director y empleados de la Agencia, de trabajos extraordinarios, bien por su naturaleza bien por el horario en que se realizan y establecer la correlativa compensación económica por la realización de dichos trabajos extraordinarios.

La Agencia no dispone de un marco jurídico propio que regule las indemnizaciones por razón del servicio y las gratificaciones por servicios extraordinarios de su personal y altos cargos, por lo que se hace necesario adoptar una normativa que, de forma provisional, regule y sustente la autorización de las comisiones de servicio y la liquidación por indemnización de los gastos que las mismas lleven aparejadas, todo ello hasta que se disponga de una normativa propia, previa negociación con los correspondientes representantes sindicales.

De acuerdo con todo lo anterior y en uso de las competencias atribuidas por la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana

RESUELVO

Primero y único.- Adoptar como normativa provisional reguladora de las indemnizaciones por razón del servicio y las gratificaciones por servicios extraordinarios del personal y de los altos cargos de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, la vigente normativa de la Generalitat en la materia, en particular el Decreto 24/1997, de 11 de febrero, del Gobierno Valenciano, sobre indemnizaciones por razón del servicio y gratificaciones por servicios extraordinarios y las posteriores normas dictadas para su modificación y desarrollo; todo ello hasta que se disponga de una normativa propia, aprobada y publicada, previa negociación con los correspondientes representantes sindicales.



Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el Director de la Agencia, en el plazo de un mes o bien recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la notificación. Todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en los artículos 8, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa en los términos y con los requisitos establecidos en la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. Todo ello sin perjuicio de que se utilice cualquier otra vía que se considere oportuna.

València, 14 de noviembre de 2017
EL DIRECTOR DE LA AGENCIA
Joan Antoni Llinares Gómez

6.6.- Tablas retributivas del personal.



ANNEX I / ANEXO I

Taules retributives aplicables al personal al servei de l'Administració de la Generalitat, personal al servei de l'Administració de Justícia i personal docent no universitari

Tablas retributivas aplicables al personal al servicio de la Administración de la Generalitat, personal al servicio de la Administración de Justicia y personal docente no universitario

1

PERSONAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT, COTITZACIONS SOCIALS I COMPONENTS DEL COMPLEMENT ESPECÍFIC "E".
PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT, COTIZACIONES SOCIALES Y COMPONENTES DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO "E".

RETRIBUCIONS BÀSIQUES RETRIBUCIONES BÁSICAS

Grup	SOU BASE (mensual)	TRIENNI (mensual)	SOU BASE (extra)	TRIENNI (extra)
Grupo	SUELDO BASE (mensual)	TRIEÑO (mensual)	SUELDO BASE (extra)	TRIEÑO (extra)
A1	1.151,17	44,29	710,36	27,33
A2	995,39	36,11	725,95	26,33
C1	747,37	27,33	645,94	23,60
C2	622,01	18,60	616,34	18,42
AP	569,30	14,00	569,30	14,00

COMPLEMENT DE DESTINACIÓ COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivell	MENSUAL	EXTRA	C.C.C.E.	Nivell	MENSUAL	EXTRA	C.C.C.E.
Nivell	MENSUAL	EXTRA	C.C.C.E.	Nivell	MENSUAL	EXTRA	C.C.C.E.
10	223,38	223,38	45,52	22	529,21	529,21	107,85
11	246,65	246,65	50,27	23	567,17	567,17	115,59
12	269,96	269,96	55,02	24	605,05	605,05	123,31
13	293,28	293,28	59,77	25	642,99	642,99	131,04
14	316,61	316,61	64,53	26	724,73	724,73	147,70
15	339,89	339,89	69,27	27	826,06	826,06	168,35
16	363,23	363,23	74,03	28	864,01	864,01	176,09
17	386,48	386,48	78,76	29	901,92	901,92	183,81
18	409,79	409,79	83,52	30	1.005,54	1.005,54	204,93
19	433,11	433,11	88,27				
20	456,41	456,41	93,02	10	232,79	232,79	48,56
21	491,34	491,34	100,14	12	281,33	281,33	56,27
			E/AP	14	329,94	329,94	65,99



COMPLEMENT ESPECÍFIC COMPLEMENTO ESPECÍFICO					
ESPECÍFIC ESPECÍFICO	MENSUAL MENSUAL	ADICIONAL ADICIONAL	ESPECÍFIC ESPECÍFICO	MENSUAL MENSUAL	ADICIONAL ADICIONAL
E001	273,56	273,56	E031	690,77	690,77
E002	285,21	285,21	E032	711,44	711,44
E003	292,61	292,61	E033	724,90	724,90
E004	312,91	312,91	E034	739,38	739,38
E005	333,47	333,47	E035	779,05	779,05
E006	346,30	346,30	E036	846,97	846,97
E007	353,83	353,83	E037	878,63	878,63
E008	362,52	362,52	E038	909,30	909,30
E009	371,66	371,66	E039	948,86	948,86
E010	386,67	386,67	E040	989,48	989,48
E011	407,36	407,36	E041	1.002,15	1.002,15
E012	423,21	423,21	E042	1.047,12	1.047,12
E013	433,59	433,59	E043	1.097,91	1.097,91
E014	442,08	442,08	E044	1.113,96	1.113,96
E015	459,17	459,17	E045	1.186,41	1.186,41
E016	471,18	471,18	E046	1.325,64	1.325,64
E017	481,35	481,35	E047	1.379,24	1.379,24
E018	498,04	498,04	E048	1.495,75	1.495,75
E019	505,56	505,56	E049	1.531,68	1.531,68
E020	521,72	521,72	E050	1.621,50	1.621,50
E021	542,54	542,54			
E022	556,26	556,26	E004	320,02	320,02
E023	571,16	571,16	E005	341,05	341,05
E024	583,17	583,17	E010	395,45	395,45
E025	594,38	594,38	E013	443,45	443,45
E026	611,05	611,05	E015	469,61	469,61
E027	618,93	618,93	E016	481,89	481,89
E028	626,80	626,80	E020	533,58	533,58
E029	641,98	641,98	E030	678,11	678,11
E030	663,04	663,04	E035	796,76	796,76

Bases de la Seguridad Social Bases de la Seguridad Social				
GRUP GRUP	Base Mínima Base Mínima	Base Máxima (a partir de agosto) Base Máxima (a partir de agosto)	Base de mínima Base de mínima	Base de máxima Base de máxima
1	1.199,10	3.751,20	39,97	125,04
2	994,29	3.751,20	33,14	125,04
3	864,90	3.751,20	28,83	125,04
4	858,60	3.751,20	28,62	125,04
5	858,60	3.751,20	28,62	125,04
6	858,60	3.751,20	28,62	125,04
7	858,60	3.751,20	28,62	125,04
8	858,60	3.751,20	28,62	125,04
9	858,60	3.751,20	28,62	125,04
10	858,60	3.751,20	28,62	125,04
11	858,60	3.751,20	28,62	125,04

Cuentas MUFACE, MUGEJU i ISFAS, i Drets Passius Cuentas MUFACE, MUGEJU e ISFAS, y Derechos Pasivos		
GRUP GRUP	Mutualitat Mutualidad	Drets Passius Derechos Pasivos
A1	45,90	111,90
A2	35,56	86,07
C1	29,61	67,64
C2	23,43	63,51
AP	19,98	45,62

COMPONENTS DE L'ESPECÍFIC "E" COMPONENTES DEL ESPECÍFICO "E"					
FESTIVITAT FESTIVIDAD		NOCTURNITAT NOCTURNIDAD		TURNITAT TURNICIDAD	
GRUP GRUPO	IMPORT mòdul 8 hores IMPORTE módulo 8 horas	GRUP GRUPO	IMPORT mòdul 8 hores IMPORTE módulo 8 horas	GRUP GRUPO	IMPORT per un mes IMPORTE por un mes
A	51,71	A	45,43	A	87,67
B	39,09	B	36,97	B	68,40
C	34,23	C	30,45	C	48,67
D	29,31	D	26,29	D	29,31
E	29,31	E	26,29	E	29,31
a partir de 84 mòdul a partir de 84 módulo		21,79			

6.7.- Tablas retributivas de la carrera profesional.

Es

Num. 8363 / 17.08.2018


DIARI OFICIAL
DE LA GENERALITAT VALENCIANA

34594

4

**CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT I
SEXENNIS DEL PERSONAL DOCENT NO UNIVERSITARI**
**CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT Y
SEXENIOS DEL PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO**

CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL			
CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL			
GRUP GRUPO	GRAU DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL GRADO DESARROLLO PROFESIONAL	MENSUAL	EXTRA
A1	A11	229,18	229,18
	A12	458,34	458,34
	A13	687,50	687,50
	A14	916,67	916,67
A2	A21	148,97	148,97
	A22	297,93	297,93
	A23	446,88	446,88
	A24	595,84	595,84
C1	C11	95,50	95,50
	C12	190,98	190,98
	C13	286,47	286,47
	C14	381,95	381,95
C2	C21	76,41	76,41
	C22	152,79	152,79
	C23	229,18	229,18
	C24	305,57	305,57
AP	AP1	57,30	57,30
	AP2	114,60	114,60
	AP3	171,89	171,89
	AP4	229,18	229,18

SEXENNIS DEL PERSONAL DOCENT		
SEXENIOS DEL PERSONAL DOCENTE		
SEXENNI/ SEXENIO	MENSUAL	ACUMUL
PRIMER / PRIMERO	106,52	106,52
SEGÓN / SEGUNDO	112,82	219,34
TERCER / TERCERO	129,05	348,39
QUART / CUARTO	140,47	488,86
CINQUÉ / QUINTO	81,65	570,51

Es cuanto se debe informar, para conocimiento y efectos oportunos.

València, 28 de noviembre de 2018

La directora de Asuntos Jurídicos
Teresa Clemente García