

INFORME SOBRE EL MARC NORMATIU D'APLICACIÓ EN MATÈRIA DE PERSONAL DEL FUNCIONARIAT DE L'AGÈNCIA DE PREVENCIÓ I LLUITA CONTRA EL FRAU I LA CORRUPCIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA

1. INTRODUCCIÓ

2. ANTECEDENTS

3. LEGISLACIÓ

4. CONSIDERACIONS JURÍDIQUES

- 4.1. Pressupostos 2018
- 4.2. Negociació col·lectiva
- 4.3. Relació de llocs de treball. Classificació i provisió de llocs
- 4.4. Condicions de treball
 - a) Jornada i horari de treball
 - b) Vacances, llicències i permisos
 - c) Indemnitzacions per raó de servei
- 4.5. Retribucions
- 4.6. Carrera professional
- 4.7. Serveis especials

5. ALGUNES CONCLUSIONS

- 5.1. Context
- 5.2. Independència i adscripció a les Corts
- 5.3. Principis i caràcter singular de la provisió de llocs de treball
- 5.4. Aspectes aplicables de la Llei de funció pública valenciana
- 5.5. Sistema de carrera professional

6. ANNEXOS

- 6.1. Resolució de 13 d'octubre de 2017, de la direcció de l'Agència, sobre carrera professional.
- 6.2. Extracte del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), sobre carrera professional.
- 6.3. Extracte de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, sobre carrera professional.
- 6.4. Resolució de 14 de novembre de 2017, de la direcció de l'Agència, sobre condicions de treball.
- 6.5. Resolució de 14 de novembre de 2017, de la direcció de l'Agència, sobre indemnitzacions per raó del servei.
- 6.6. Taules retributives del personal.
- 6.7. Taules retributives de la carrera professional.

1. INTRODUCCIÓ

A petició de la direcció de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, la Direcció d'Assumptes Jurídics emet aquest informe per tal de reflectir la regulació legal aplicable als funcionaris i funcionàries procedents de les diferents administracions públiques que presten serveis en aquesta agència.

2. ANTECEDENTS

Mitjançant la [Llei 11/2016, de 28 de novembre, de la Generalitat](#), es va crear l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana (d'ara endavant, l'Agència) com a entitat de dret públic adscrita a les Corts, amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'actuar per al compliment de les seues finalitats.

D'acord amb el que es disposa en l'article 1 d'aquesta llei, l'Agència, que actua amb independència de les administracions públiques, es crea per a previndre i erradicar el frau i la corrupció de les institucions públiques valencianes; per a l'impuls de la integritat i l'ètica públiques, així com per al foment d'una cultura de bones pràctiques i de rebuig del frau i de la corrupció en el disseny, l'execució i l'avaluació de les polítiques públiques i en la gestió dels recursos públics.

L'esmentada Llei 11/2016 regula el règim jurídic, el funcionament i el procediment sancionador de l'Agència, i estableix els criteris de provisió de la direcció i del personal de l'Agència.

Pel que fa al seu règim jurídic, l'article 2 de la Llei 11/2016 destaca que l'Agència es regeix pel que disposa aquesta llei i la seua normativa de desplegament; per al que no s'hi preveu, per la normativa vigent en matèria de procediment administratiu comú i altres normes de dret administratiu.

D'altra banda, de conformitat amb el que es disposa en l'article 26 de la Llei 11/2016, es proposa, es tria i es nomena la persona que exercirà la direcció de l'Agència (Resolució de 29 de maig de 2017, de la Presidència de les Corts; DOGV núm. 8052, de 31 de maig de 2017).

Després de la presa de possessió del director de l'Agència, en data 30 de juny de 2017, i amb l'assessorament dels funcionaris i funcionàries de la Intervenció General de l'Administració de

la Generalitat i de la Direcció General de Funció Pública, es va aprovar, a proposta del director, el pressupost de l'Agència per a l'any 2017 mitjançant l'Acord de 21 de juliol de 2017, del Consell, com a partida independent en els pressupostos de les Corts, per un import de 676.000 euros en el capítol I, corresponent a despeses de personal (DOGV 8093, de 27 de juliol de 2017), i es va dictar la Resolució de 28 de juliol de 2017, també del director, per la qual s'aprova l'estructura orgànica provisional de l'Agència i s'oferia cobrir llocs provisionalment a funcionaris i funcionàries de carrera de les diferents administracions públiques (DOGV núm. 8119, de 4 de setembre de 2017).

L'esmentada relació de llocs de treball, de caràcter provisional, va ser emesa pel director de l'Agència fent ús de l'habilitació conferida en les disposicions transitòries segona i tercera de la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de la Generalitat, de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana.

Disposició transitòria segona:

“L'estructura orgànica provisional per al 2016 serà elaborada i aprovada en el termini d'un mes, des del seu nomenament, per la direcció de l'Agència.”

Disposició transitòria tercera:

“Per a la posada en marxa de l'Agència s'oferirà, entre els funcionaris dels nivells assignats als llocs de treball aprovats, l'adscripció en comissió de serveis a les places esmentades.”

Així mateix, dins de l'articulat d'aquesta llei, l'article 29.1 preveu que els llocs de treball es classifiquen i es proveiran d'acord amb les normes de la Llei de funció pública valenciana, i que seran coberts per funcionaris i funcionàries de carrera de les diferents administracions públiques.

L'apartat 2, segon paràgraf, d'aquest precepte, afegeix que els llocs de treball es classifiquen i proveiran d'acord amb les normes de la Llei de funció pública valenciana; i l'apartat 3, que la relació de llocs de treball (d'ara endavant, RLT) serà elaborada i aprovada per l'Agència mateixa.

En compliment de les esmentades prescripcions legals, a partir de mitjans d'octubre de 2017, el director de l'Agència, després de l'elaboració i aprovació de la relació de llocs de treball provisional d'aquesta, i de la publicació en el DOGV per a l'oferiment de llocs entre funcionaris i funcionàries de carrera de les diferents administracions públiques, es va iniciar l'adscripció en comissió de serveis, de conformitat amb el que s'estableix en l'article 104 de la Llei de funció pública valenciana, dels llocs de treball imprescindibles per a la posada en marxa de l'Agència i l'inici de les seues activitats.



És a dir, en ús de les habilitacions legals esmentades, recollides en la Llei 11/2016, amb caràcter provisional, i mentre es realitza la preceptiva consulta pública prèvia i s'elabora i es tramita el futur reglament de funcionament i règim interior de l'Agència, el director de l'Agència va aprovar algunes resolucions a fi d'establir, amb caràcter transitori, determinada regulació que afecta el personal de l'Agència, funcionaris i funcionàries de carrera de les diferents administracions públiques, que s'hi incorporen per a posar-la en marxa i exercir les seues funcions:

- Resolució de 13 d'octubre de 2017, sobre reconeixement individualitzat del desenvolupament professional aconseguït pels funcionaris i funcionàries de carrera a conseqüència de l'avaluació de la trajectòria i l'actuació professionals (carrera horitzontal).

En aquesta resolució, tenint en compte que el personal inicial que s'adscriu en comissió de serveis a l'Agència procedeix, majoritàriament, de l'Administració de la Generalitat, el complement de carrera s'estableix en els mateixos termes que recull la normativa reguladora del personal de l'Administració del Consell, la qual va ser negociada prèviament amb els representants sindicals. Aquesta regulació de carrera professional és similar a la del personal de les Corts, a la de la resta d'institucions estatutàries i a la de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana.

- Resolució de 14 de novembre de 2017, sobre regulació de les condicions de treball del personal al servei de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana.
- Resolució de 14 de novembre de 2017, sobre regulació de les indemnitzacions per raó del servei i gratificacions per serveis extraordinaris del personal al servei de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana.

3. LEGISLACIÓ

- Llei 11/2016, de 28 de novembre, de la Generalitat, de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, i normativa de desplegament (resolucions provisionals del director de l'Agència).
- Normativa reguladora del personal de les Corts (per tractar-se d'una entitat adscrita a les Corts, a fi de cobrir llacunes en el que no preveu la Llei 11/2016 i la seua normativa de desplegament).

- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (quant a la seua norma de caràcter bàsic).
- Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana (respecte al règim de classificació i provisió de llocs, i de forma supletòria respecte de les anteriors normes).

4. CONSIDERACIONS JURÍDIQUES

4.1. Pressupost 2018

La Llei 22/2017, de 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2018, ratifica, en tota la seua amplitud, el projecte de pressupost aprovat pel director de l'Agència i remés a les Corts, que contempla un global de 2.138.450 euros en el capítol I, relatiu a despeses de personal.

De conformitat amb el que es disposa en l'article 30, apartats 1 i 2, de la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de la Generalitat, les bases d'execució del pressupost de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana per al 2018, incloses en el projecte elaborat per la direcció d'aquesta Agència, que va ser remés a la Mesa de les Corts el 16 d'octubre de 2017 i aprovat per les Corts, integren la carrera professional entre les retribucions del personal adscrit a aquesta.

En concret, l'article 9 d'aquestes bases disposa, en relació amb les despeses de personal, literalment, el següent:

"1. Les retribucions del personal funcionari de carrera al servei de l'Agència durant l'exercici 2018 seran les establides per la llei de pressupostos de la Generalitat per al 2018 per al personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 10/2010, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana.

2. El personal funcionari de carrera al servei de l'Agència tindrà dret a percebre el complement de carrera professional que li corresponga de conformitat amb les taules salarials establides en la disposició addicional segona. L'aplicació del complement de carrera professional del personal al servei de l'Agència es realitzarà de conformitat amb les normes reguladores de la carrera professional en l'àmbit de l'Agència, i a falta d'aquestes i amb caràcter supletori, amb les normes reguladores de la carrera professional en l'àmbit de les Corts i de l'Administració general de la Generalitat.



El director de l'Agència serà l'òrgan competent per a determinar l'enquadrament inicial i el reconeixement de graus en el sistema de carrera professional del personal funcionari de carrera que preste els seus serveis en l'Agència.

3. Sense perjudici del que s'estableix en els apartats anteriors, les retribucions del personal podran ser modificades, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals més representatives, mitjançant l'adopció del corresponent acord pel director de l'Agència. Aquest acord implicarà, si escau, la modificació dels corresponents conceptes retributius.

En tot cas, per a aquesta modificació, es requerirà l'existència de crèdit pressupostari o, en defecte d'això, la possibilitat d'efectuar la corresponent modificació pressupostària."

4.2. Negociació col·lectiva

Després de diverses reunions mantingudes per representants de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana i la representació sindical d'UGT, CCOO i STAS-Intersindical Valenciana, en les quals es van tractar temes com la relació de llocs de treball, les condicions de treball, la carrera professional i les retribucions del personal d'aquesta agència, tal com queda manifestat en les actes aprovades d'aquestes reunions de dates 4 d'octubre i 22 de desembre de 2017, i de 9, 16 i 26 de gener i 12 i 19 de febrer de 2018, les parts van acordar:

a) En data 2 de febrer de 2018, aprovar la relació de llocs de treball definitiva de l'Agència.

b) En data 26 de febrer de 2018, s'acorda el següent:

- Aplicar als funcionaris i funcionàries de carrera incorporats a l'Agència, que procedeixen d'una administració pública amb carrera reconeguda, la carrera professional horitzontal des del moment de la incorporació a aquella, en els termes establerts en la Resolució de 13 d'octubre de 2017, de la direcció de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, sobre reconeixement individualitzat del desenvolupament professional aconseguit pel personal funcionari de carrera com a conseqüència de l'avaluació de la seua trajectòria i actuació professionals, de la qualitat dels treballs realitzats, dels coneixements adquirits i del resultat de l'avaluació de l'acompliment, així com d'aquells altres mèrits i aptituds que puguin establir-se reglamentàriament per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i de l'experiència adquirida.
L'esmentada Resolució s'incorporava com a annex I d'aquest acord.



- Establir per als funcionaris i funcionàries de carrera incorporats a l'Agència, que procedeixen d'una administració pública sense carrera reconeguda, un complement personal i transitori aplicable des de la data de la incorporació a l'Agència, de conformitat amb el que s'assenyala en l'annex II d'aquest acord. UGT discrepava en aquest punt.
- Determinar que les retribucions bàsiques i complementàries corresponents al lloc de treball del personal funcionari de l'Agència són les corresponents a la classificació d'aquell, d'acord amb el que es preveu en la Llei 22/2017, de 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2018, per als funcionaris i funcionàries de la Generalitat inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana. En atenció a això, s'adjuntaven com a annex III d'aquest acord les taules retributives dels diferents conceptes per al 2018.
- Mantindre l'aplicació de la Resolució de 14 de novembre de 2017, sobre regulació provisional de les condicions de treball del personal al servei de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, que s'adjuntava com a annex IV d'aquest acord, amb l'especialitat referida a l'horari de treball recollida en l'annex V.
- Mantindre l'aplicació de la Resolució de 14 de novembre de 2017, sobre regulació provisional de les indemnitzacions per raó del servei i gratificacions per serveis extraordinaris de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, que s'adjuntava com a annex VI d'aquest acord.

c) Els dies 18 i 27 de juny de 2018, en la mesa de negociació, els representants de l'Agència proposaven la modificació de l'acord anterior, aconseguit el 26 de febrer, referent al complement personal i transitori per als funcionaris i funcionàries de carrera incorporats a l'Agència, amb caràcter provisional, que procedeixen d'una administració pública sense carrera reconeguda; així mateix, es plantejava que aquest personal ha de cobrar el complement de carrera en els mateixos termes que el personal que procedeix d'una administració amb carrera reconeguda, i això en defensa del respecte, entre d'altres, del principi d'igualtat de drets i de tracte, els serveis prestats i l'imperatiu legal que l'Agència sols es nodreix de funcionaris i funcionàries procedents de les diferents administracions públiques, siga quin siga el seu sistema retributiu anterior i tinguen o no reconeguda prèviament la carrera professional.

Sobre aquest tema, els representants de l'Agència recorden en la mesa de negociació que l'esmentat personal no cobra ni la carrera professional ni el complement substitutiu o dret a cobrar la carrera. No obstant això, en aquest punt no s'aconsegueix un acord en la mesa de negociació.

4.3. Relació de llocs de treball. Classificació i provisió de llocs

Com ja s'ha dit, els llocs de treball de l'Agència es classifiquen d'acord amb les normes de la Llei de funció pública valenciana.

En aquest sentit, l'article 35 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, disposa que "la classificació de llocs de treball és el sistema pel qual es determina el contingut d'aquests a efectes, essencialment, de la selecció de personal, la provisió i la determinació de les retribucions complementàries vinculades a aquests", i que s'han d'elaborar "les relacions de llocs de treball o altres instruments d'ordenació", que contindran, "com a mínim, els següents elements:

- a) Número.
- b) Denominació.
- c) Naturalesa jurídica.
- d) Classificació professional en un grup, subgrup o agrupació professional per als llocs funcionaris, i en el respectiu grup professional per als llocs laborals.
- e) Retribucions complementàries assignades a aquest.
- f) Forma de provisió.
- g) Adscripció orgànica.
- h) Localitat.
- i) Requisits per a la provisió, entre els quals haurà de constar necessàriament el cos, agrupació professional i, si escau, escala corresponent per als llocs funcionaris, i la categoria professional per als llocs laborals.
- j) Funcions.
- k) Mèrits, si escau.
- l) Qualsevol altra circumstància rellevant per a la provisió en els termes previstos reglamentàriament."

D'acord amb el que es disposa en l'article 41 de la Llei 10/2010, "la relació de llocs de treball és l'instrument tècnic a través del qual l'Administració organitza, racionalitza i ordena el seu personal per a una eficaç prestació del servei públic"; d'acord amb el que s'estableix en l'article 29.3 de la Llei 11/2016, se n'encomana l'elaboració i l'aprovació a la direcció de l'Agència.

Observant el que es disposa en aquests preceptes, així com el que es preveu en l'article 37 del TREBEP, que relaciona les matèries que han de ser objecte de negociació col·lectiva, s'aprova, mitjançant la Resolució d'1 de març, la relació de llocs de treball de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 8247, de 5 de març de 2018).



D'altra banda, d'acord amb el que s'assenyala en l'article 29.2 de la Llei 11/2016, "el personal al servei de l'Agència serà proveït d'acord amb els principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat adequats a la funció encomanada del funcionariat de les diferents administracions públiques", per la qual cosa, durant l'any 2018, s'han realitzat convocatòries per a la provisió de llocs amb caràcter definitiu en l'Agència, seguint els sistemes de provisió de llocs previstos amb caràcter general en la Llei de funció pública valenciana, i, amb caràcter particular, per a cadascun dels llocs en l'RLT de l'Agència.

4.4. Condicions de treball

Igualment, després de l'adopció, per part de la direcció de l'Agència, de determinades resolucions (de caràcter provisional) i de la negociació i ratificació pels representants sindicals d'aquestes, en les reunions de la mesa de negociació avantdites es van adoptar les condicions de treball dels funcionaris i funcionàries de l'Agència que regiran mentre s'aprove la proposta de modificació de la Llei 11/2016 (a l'efecte de cobrir llacunes i d'aclarir la regulació aplicable), o s'aprove el reglament de funcionament i règim interior de l'Agència.

a) Jornada i horari de treball

S'aplica provisionalment el recollit en el [Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell](#); si bé, amb la particularitat que la part variable de l'horari de treball, en quantia de dues hores i mitja, haurà de correspondre's amb la realització, per cada funcionari o funcionària, d'una vesprada, de dilluns a dijous.

b) Vacances, permisos i llicències

S'aplica provisionalment el recollit en el [Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell](#).

c) Indemnitzacions per raó del servei

S'aplica provisionalment el recollit en el [Decret 24/1997, d'11 de febrer, del Consell, sobre indemnitzacions per raó del servei i gratificacions per serveis extraordinaris](#).

4.5. Retribucions

La classificació dels llocs de treball es regeix pel que es disposa en la Llei de funció pública valenciana; en la relació de llocs de treball figura, per a cadascun d'aquests, el grup, el nivell o complement de destinació i el complement específic.

En conseqüència, són aplicables l'Acord de 30 de juny de 2017, del Consell, pel qual s'actualitzen les retribucions del personal al servei del sector públic valencià i es dona publicitat a les taules retributives per al 2017 (DOGV núm. 8078, de 6 de juliol de 2017), així com l'Acord de 3 d'agost de 2018, del Consell, pel qual s'aplica un increment addicional a les retribucions del personal en l'àmbit de la Generalitat i s'actualitzen les masses retributives (DOGV núm. 8363, de 17 d'agost de 2018). ([Vegeu l'apartat 6.6](#) d'aquest informe.)

Les retribucions del director de l'Agència s'equiparen a les d'un alt càrrec amb rang de director general, publicades en les corresponents lleis anuals de pressupostos de la Generalitat. (Vegeu en <https://www.antifraucv.es/>.)

4.6. Carrera professional

Tal com s'ha exposat en l'apartat "Antecedents" d'aquest informe, mitjançant la Resolució de 13 d'octubre de 2017 s'estableix, amb caràcter provisional, el sistema de carrera professional entre els funcionaris i funcionàries de l'Agència, en idèntics termes als reconeguts en l'àmbit de la Generalitat, i s'aplica als funcionaris i funcionàries que procedeixen d'una administració amb carrera reconeguda, es troben en situació provisional o hagen adquirit un lloc, i als funcionaris i funcionàries que no procedeixen d'una administració amb carrera reconeguda però adquireixen un lloc en l'Agència amb caràcter definitiu.

Igual que la resta de retribucions, les quantitats del complement de carrera aplicades són les recollides en l'Acord de 30 de juny de 2017, del Consell, pel qual s'actualitzen les retribucions del personal al servei del sector públic valencià i es dona publicitat a les taules retributives per al 2017 (DOGV núm. 8078, de 6 de juliol de 2017), i en l'Acord de 3 d'agost de 2018, del Consell, pel qual s'aplica un increment addicional a les retribucions del personal en l'àmbit de la Generalitat i s'actualitzen les masses retributives (DOGV núm. 8363, de 17 d'agost de 2018). ([Vegeu l'apartat 6.7](#) d'aquest informe.)

No obstant això, la carrera professional no s'ha aplicat als funcionaris i funcionàries de l'Agència que ocupen un lloc provisionalment i procedeixen d'una administració pública que no contempla el complement de carrera entre les seues retribucions.

Com és obvi, això ha generat i continua generant un important greuge retributiu respecte del personal funcionari que sí que la percep, ja que a idèntiques funcions, les retribucions són diferents, més encara quan la Llei 11/2016 presenta la singularitat, enfront de qualsevol altra administració pública o institució, que només poden prestar serveis en l'Agència funcionaris i funcionàries de carrera de les diferents administracions públiques.

Amb això, en contra del parer de la direcció de l'Agència, que va aprovar la Resolució de 13 d'octubre de 2017, així com del criteri d'aquesta direcció d'Assumptes Jurídics, funcionaris i funcionàries habilitats nacionals dels cossos de secretaria, intervenció i tresoreria de

L'Administració Local, i funcionaris i funcionàries de l'Administració de l'Estat, de la Inspecció d'Hisenda, de l'Administració de justícia o de qualsevol altra comunitat autònoma i administració municipal, no perceben el complement de carrera professional si ocupen en l'Agència un lloc provisional, la qual cosa violenta drets fonamentals i infringeix el principi d'igualtat consagrat en els articles 14 i 23 de la Constitució Espanyola, atés que aquest últim prescriu que tots els ciutadans i ciutadanes tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics.

En l'àmbit europeu, l'article 157.1 del Tractat de funcionament de la Unió Europea estableix que cada estat membre garantirà l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per a un mateix treball o per a un treball d'igual valor.

La Directiva 1999/70/CE, del Consell, de 28 de juny, relativa a l'acord marc sobre treball de durada determinada, en la clàusula 4, sota la rúbrica "principi de no discriminació", declara:

"1. Pel que respecta a les condicions de treball, no podrà tractar-se els treballadors amb un contracte de duració determinada d'una manera menys favorable que els treballadors fixos comparables pel mer fet de tindre un contracte de duració determinada, llevat que es justifique un tracte diferent per raons objectives.

[...]

3. Les disposicions per a l'aplicació d'aquesta clàusula les definiran els estats membres, prèvia consulta amb els interlocutors socials, i/o els interlocutors socials, segons la legislació comunitària i la legislació, els convenis col·lectius i les pràctiques nacionals.

4. Els criteris d'antiguitat relatius a determinades condicions de treball seran els mateixos per als treballadors amb contracte de duració determinada que per als treballadors fixos, llevat que criteris d'antiguitat diferents estiguen justificats per raons objectives."

Així mateix, el fet de no abonar el complement de carrera a tots els treballadors i treballadores de l'Agència, amb independència de l'administració pública de la qual procedisquen, si es troben en un lloc amb caràcter definitiu o no, i atenent sempre els serveis prestats en qualsevol administració pública, és contrari a reiterats pronunciaments del Tribunal de Justícia europeu, del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana i del Tribunal Suprem.

A tall d'exemple, la Sentència núm. 803/2015, de 21 de desembre de 2015, del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, ratificada pel Tribunal Suprem mitjançant la Sentència núm. 402/2017, de 8 de març de 2017, de la Sala Contenciosa Administrativa, Secció Quarta, assenyalava el següent:

- En el fonament de dret segon:

“El decret impugnat vulnera els articles 9 i 14 de la Constitució per establir un tracte discriminatori entre el personal funcionari de carrera de la Generalitat i el personal funcionari interí. Viola la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, així com la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, ja que aquest decret circumscriu la carrera professional al cos, i no al funcionari i a la seua trajectòria professional.

Al seu parer, el decret infringeix la Directiva 1999/70, del Consell, de 28 de juny de 1999, sobre treball de duració determinada, i al·ludeix a la Sentència de 13 de setembre de 2007, del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (assumpte C-307/2005, cas Del Cerro Alonso contra el servei basc de salut). També esmenta la Sentència de 8 de setembre de 2011, del mateix tribunal (assumpte C-177/2010), que declara que la Directiva 1999/70 CE s'aplica a les relacions de servei de duració determinada i als contractes subscrits pels òrgans de l'Administració i la resta d'entitats del sector públic; a més, exigeix que se n'excloga tota diferència de tracte entre funcionaris de carrera i funcionaris interins d'un estat membre basada en el mer fet que aquests tenen una relació de servei de duració determinada, llevat que raons objectives justifiquen un tracte diferent.

Quant a la jurisprudència del Tribunal Suprem, esmenta la Sentència de 30 de juny de 2014, recurs de cassació 1846/2013, per la qual declara que no pertoca el recurs de cassació interposat per la comunitat autònoma de Castella i Lleó contra la sentència que va anul·lar la disposició addicional segona del Decret autonòmic 43/2009, que exclou els estatutaris sanitaris interins de llarga duració de percebre el complement de carrera professional.”

- En el fonament de dret sisé:

“Efectivament, aquest tribunal ja ha declarat que ‘el Tribunal de Justícia de la Unió Europea ha desenvolupat fins hui una consolidada jurisprudència que abunda en l'obligació que tenen els òrgans jurisdiccionals dels estats membres de garantir que aquestes sentències es porten a efecte (Sentència de 14 de desembre de 1982, assumpte Waterkeyn, 314-316/81 i 83/82, Rea 1982, p. 4.337) [...]’ El Tribunal de Justícia de la Unió Europea ha declarat reiteradament que ‘els òrgans jurisdiccionals de [els estats membres] estan obligats, d'acord amb l'article 234 del Tractat constitutiu de la Comunitat Europea [article 267 del Tractat de funcionament de la Unió Europea], a deduir les conseqüències de la sentència del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees; cal entendre, però, que els drets que corresponen als particulars no deriven d'aquesta sentència, sinó de les disposicions mateix del dret comunitari que tenen efecte directe en l'ordenament jurídic intern’ (sentències de 14 de desembre de 1982, assumpte Waterkeyn, abans esmentada, apartat 16, i de 5 de març de 1996, assumptes Brasserie du Pêcheur i Factortame, C-46/93 i C-48/93, rec. p. I-1029, apartat 95) [...] [Com a conseqüència de tot això, els jutges i tribunals ordinaris dels estats membres, en

enfrentar-se amb una norma nacional incompatible amb el dret de la Unió, tenen l'obligació de no aplicar la disposició nacional, siga posterior o anterior a la norma de dret de la Unió (vegeu, entre d'altres, les sentències de 9 de març de 1978, assumpte Simmenthal, 106/77, rec. p. 629, apartat 24; de 22 de juny de 2010; assumpte Melki i Abdeli, C-188/10 i C-189/10, rec. p. I-5.667, apartat 43; i de 5 d'octubre de 2010, assumpte Elchinov, C-173/09, apartat 31). Aquesta obligació, l'existència de la qual és inherent al principi de primacia enunciat abans, recau sobre els jutges i tribunals dels estats membres, amb independència del rang de la norma nacional, amb la qual cosa permet un control desconcertat, en seu judicial ordinària, de la conformitat del dret intern amb el dret de la Unió Europea [vegeu les sentències de 17 de desembre de 1970, assumpte Internationale Handelsgesellschaft, 11/70, rec. p. 1.125, apartat 3; i de 16 de desembre de 2008, assumpte Michaniki (C-213/07, rec p. I-9.999, apartats 5 i 51)] (STC 145/2012, de 2 de juliol, FJ 5)."

- En el fonament de dret nové:

"Però és que, a més, en la Sentència de 29 d'abril de 2013 (recursos 226 i acumulat 287/2012), seguint la de 28 de desembre de 2012 (qüestió d'il·legalitat 1/2012), considerem contrària a la Directiva 99/70/CE l'exclusió del component d'antiguitat de les retribucions dels magistrats suplents i jutges substituïts. I reiterem que no estava justificava aquesta diferència de tracte, ja que no descansava en la naturalesa de les tasques realitzades, i la temporalitat de la relació de servei no és per si sola una raó objectiva de les quals la directiva i l'acord marc sobre el treball de duració determinada que incorpora entenen suficient per a fer el treball acceptable el diferent règim establert. Aquestes consideracions, malgrat la diversa activitat professional del personal estatutari i dels jutges substituïts i magistrats suplents, poden portar ací perquè en tots dos casos estem davant de l'exercici per personal de nomenament temporal al llarg de períodes prolongats, de funcions idèntiques a les quals exerceix el de carrera o fix.

En fi, la Sentència 104/2004, del Tribunal Constitucional, hi insisteix considerant també la Directiva 99/70/CE, en què 'tota diferència de tractament ha d'estar justificada per raons objectives, sense que siga compatible amb l'article 14 CE un tractament, siga general o específic en relació amb àmbits concrets de les condicions de treball, que configure els treballadors temporals com a col·lectiu".

- En el fonament de dret onzé:

"Per tant, el complement de carrera professional constitueix un complement salarial la concessió del qual depén de la duració dels períodes de serveis prestats, com ara els triennis, i d'haver complert una sèrie d'objectius.

Doncs bé, com es deriva de la jurisprudència del Tribunal de Justícia, pel que fa a les condicions de treball, en el sentit de la clàusula 4, apartat 1, de l'Acord, els treballadors

amb contracte de duració determinada no poden ser tractats de manera menys favorable que els treballadors fixos que es troben en una situació comparable, llevat que es justifique un tracte diferent per raons objectives (vegeu, en aquest sentit, les sentències, ja esmentades, Del Cerro Alonso, i Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, l'acte Montoya Medina i la sentència Rosado Santana. Doctrina aplicada pel TC en la Sentència 104/2004 i pel TS, entre d'altres, en la Sentència de 30/juny/2014.”

4.7. Serveis especials

Com ja s'ha expressat repetidament, l'Agència Valenciana Antifrau és un ens públic adscrit a les Corts, per a la prevenció i la investigació i erradicació del frau i la corrupció, l'àmbit subjectiu d'actuació de la qual són totes les administracions públiques valencianes, el seu sector públic instrumental, contractistes i concessionaris i concessionàries, subcontractistes, perceptors i perceptores de subvencions públiques i qualsevol entitat finançada majoritàriament per les administracions públiques o subjecta al seu domini efectiu.

Aquesta labor de control sobre l'activitat d'aquestes administracions públiques i tercers que hi estan vinculats suposa que els seus funcionaris i funcionàries, en la seua activitat diària, controlen, fiscalitzen, investiguen i, si escau, proposen sancions relatives a conductes irregulars, que no s'acomoden a la legalitat o són constitutives d'infracció administrativa, disciplinària o penal; en aquest últim cas, es remeten les actuacions a la fiscalia o als jutges.

Així mateix, l'Agència, en la seua memòria anual, igual que ocorre amb l'activitat del Síndic de Greuges o de la Sindicatura de Comptes recollida en els seus respectius informes anuals, dona compte a les Corts Valencianes de les actuacions dutes a terme i fa pública l'existència de males pràctiques administratives, resistències al compliment de l'informat o recomanat per l'Agència, o de la remissió de les seues actuacions al Ministeri Fiscal, a l'autoritat judicial o al Tribunal de Comptes (articles 22 i següents de la Llei 11/2016).

Totes aquestes comeses i actuacions del personal de l'Agència poden suposar dificultats i traves a l'hora de reincorporar-se a les seues destinacions d'origen.

Seria absolutament improcedent, des del punt de vista de les funcions i finalitats de l'Agència, que els seus funcionaris pogueren veure's mediatitzats o compromesos en les seues investigacions per les possibles conseqüències que pogueren derivar-se'n en el moment de tornar a la seua administració de procedència.

Tal com ocorre amb el personal al servei del Tribunal de Comptes o del Defensor del Poble, els empleats i empleades públics al servei de l'Agència Valenciana Antifrau requereixen l'aplicació de la situació administrativa de serveis especials, que preveu tant el TREBEP com la Llei de funció pública valenciana, per garantir que les seues funcions es desenvolupen amb

plena independència i imparcialitat de les administracions públiques a les quals han de controlar o investigar.

La situació administrativa de serveis especials és aplicable amb independència que se siga o no titular d'un lloc en l'administració pública de la qual es procedeix, perquè ni l'article 87.1.d de l'EBEP ni l'article 124 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, distingeixen entre un cas o l'altre, ni s'hi apliquen les mateixes conseqüències i drets.

En conseqüència, la relació de supòsits que contempla l'article 87.1 del TREBEP (i repeteix l'article 124 de la Llei de funció pública valenciana) ha de ser interpretada de forma analògica o oberta quan hi haja identitat entre els òrgans enumerats en aquests preceptes i altres de nous, no previstos en els textos legals corresponents, la qual cosa ha d'operar en el cas de l'Agència davant de la llacuna legal i els precedents jurisprudencials i administratius.

En aquest sentit s'ha manifestat la jurisprudència respecte de la situació de serveis especials en la qual queden els funcionaris i funcionàries de les administracions públiques que passen a prestar serveis en l'Oficina Antifrau de Catalunya (Llei 14/2008, de 5 de novembre), entitat adscrita al Parlament català i independent de les administracions públiques que entren en el seu àmbit d'actuació, amb funcions similars (prevenció i investigació de casos de frau i corrupció) i naturalesa i característiques coincidents amb les de l'Agència Valenciana Antifrau.

Així, la Sentència núm. 475/2014, de 27 de juny, del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Secció Quarta de la Sala Contenciosa Administrativa, declara que l'Oficina no és una administració pública diferent de la institució del Parlament de Catalunya i que el seu personal es troba adscrit directament a aquest. La literalitat de la sentència és aclaridora:

"El Parlament de Catalunya no és una administració pública diferent. I, d'acord amb la regulació de la Llei 14/2008, de 5 de novembre, l'OAC no pot ser conceptuada com una altra administració pública en el sentit que recull l'article 88 de l'EBEP, ja que es tracta d'una entitat de dret públic adscrita al Parlament de Catalunya de la mateixa forma que ho està la Sindicatura de Comptes i el Síndic de Greuges. Com veurem, el seu personal té la condició de personal adscrit al Parlament de Catalunya. És a dir, sí que existeix identitat d'adscripció a una institució o l'altra, Sindicatura de Comptes i Síndic de Greuges/OAC. I totes gaudeixen de personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'actuar, així com d'independència en la seua actuació de control, dins de l'àmbit de la seua comesa funcional."

I, textualment, disposa en la sentència el següent:

"1r. Estimar el recurs contenciós administratiu interposat pel sr. XXX contra la resolució indicada més amunt, sense imposició de costes.

- 2n. Reconéixer com a situació jurídica individualitzada que el demandant té dret a ser declarat en situació de serveis especials mentre exercisca el seu lloc de treball com a tècnic expert d'investigacions de l'Oficina Antifrau de Catalunya (OAC).
- 3r. Sense imposició de costes."

L'esmentada sentència declara la procedència d'aplicar analògicament a una funcionària de carrera de l'Oficina Antifrau de Catalunya, que procedia de l'Administració local catalana, el que disposa l'article 87.1.d del TREBEP, que estableix que els funcionaris i funcionàries de carrera seran declarats en situació de serveis especials, entre altres circumstàncies, quan siguin adscrits als serveis del Tribunal Constitucional o del Defensor del Poble, o destinats al Tribunal de Comptes, en els termes previstos en l'article 93.3 de la Llei 7/1988, de 5 d'abril, de funcionament del Tribunal de Comptes.

Així mateix, en aquesta sentència es fa esment a la Sentència núm. 963/2013, de 26 de setembre de 2013, que es pronuncia en idèntic sentit quan estima procedent la declaració en la situació administrativa de serveis especials, igualment per aplicació analògica de l'article 87.1.d del TREBEP, un funcionari de l'Administració de l'Estat (Agència Estatal de l'Administració Tributària) que adquireix un lloc en l'Oficina Antifrau de Catalunya.

D'igual manera, altres sentències fermes de tribunals superiors de Justícia declaren la procedència de la declaració de la situació administrativa de serveis especials en casos similars.

Així, la Sentència núm. 783/2004, de 10 de juny, de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Madrid, Secció Setena, en el fonament jurídic tercer, confirma aquest criteri quan destaca que:

"Es disposa que els funcionaris públics seran declarats en situació de serveis especials en els següents casos: e) Quan siguin adscrits als serveis del Tribunal Constitucional o del Defensor del Poble, o destinats en el Tribunal de Comptes [...]. Com veiem, el precepte transcrit únicament contempla, per a accedir a la situació de serveis especials, els casos concrets assenyalats, entre aquestes estar destinat en el Tribunal de Comptes, però no el cas d'actuacions, en el qual la destinació de la demandant, com hem vist, és la Cambra de Comptes, que és l'òrgan de control de l'activitat econòmica de les comunitats autònomes, amb funcions equiparables a les del Tribunal de Comptes de l'Estat, com es dedueix de la Llei 7/88. Per això, la demandant demana l'extensió al seu cas de l'esmentada normativa, la qual cosa no és exclòible, d'acord amb el que es disposa en l'article 4.1 del Codi Civil, segons el qual: 'Serà procedent l'aplicació analògica de les normes quan aquestes no contemplen un supòsit específic però regulen un altre de semblant entre els quals s'aprecie identitat de raó.' La identitat de raó és la que existeix entre una norma regulada per a un cas específic i la situació de semblança amb una altra situació de fet, de característiques similars però mancada de disposició legal. En aquest cas, ens



trobem amb la situació específica de la recurrent, que no està contemplada en les normes jurídiques, i en concret en el reglament de situacions administratives aplicable. Per tant, aquesta llacuna legal ha d'omplir-se amb l'aplicació analògica mitjançant l'aplicació extensiva de l'article 4 del Reial decret 365/1995, de 10 de març, d'acord amb el qual correspon accedir al sol·licitat i, per tant, i en congruència amb el demanat, a l'estimació del recurs plantejat.”

També la Sentència núm. 1393/2004, de 3 de novembre, del Tribunal Superior de Justícia de Madrid, Secció Setena, en el fonament jurídic tercer, declara:

“Com s'evidencia de la simple lectura del precepte transcrit, únicament es contempla per a accedir a la situació de serveis especials els casos concrets assenyalats, i entre aquestes, estar destinat en el Tribunal de Comptes; però no es contempla el del cas d'actuacions en el qual la destinació de la demandant és la Cambra de Comptes, òrgan de control de l'activitat econòmica de les comunitats autònomes, amb funcions equiparables a les del Tribunal de Comptes de l'Estat, com es dedueix de la Llei 7/1988, motiu pel qual la demandant demana l'extensió al seu cas de l'esmentada normativa, la qual cosa entén que no és exclòible, d'acord amb el que es disposa en l'article 4.1 del Codi Civil, que disposa: ‘Serà procedent l'aplicació analògica de les normes quan aquestes no contemplen un supòsit específic però en regulen un altre de semblant entre els quals s'aprecie identitat de raó’. La identitat de raó és la que existeix entre una norma regulada per a un cas específic i la situació de semblança amb una altra situació de fet, de característiques similars però mancada de disposició legal. En el cas que examinem, ens trobem que la situació específica de la recurrent no està contemplada en les normes jurídiques, i, en concret, en el reglament de situacions administratives aplicable, per la qual cosa aquesta llacuna legal ha d'omplir-se amb l'aplicació analògica mitjançant l'aplicació extensiva de l'article 4 del Reial decret 365/1995, de 10 de març, segons el qual correspon accedir al sol·licitat per l'actora, i, per tant i en congruència amb el demanat, a l'estimació del recurs plantejat.”

En atenció a tot això, els funcionaris i funcionàries de carrera que han adquirit un lloc definitiu en l'Agència han quedat en la situació administrativa de serveis especials, després de la seua petició de pas a aquesta situació adreçada a l'administració pública de procedència (Ministeri de Política Territorial i Funció Pública, Diputació Provincial de València o Ajuntament de Barcelona).

Per contra, aquest reconeixement no s'ha produït en l'àmbit de la Direcció General de Funció Pública de l'Administració del Consell de la Generalitat, decisió contra la qual s'ha recorregut, contrària a la jurisprudència i als precedents administratius, en la via contenciosa administrativa.

5. ALGUNES CONCLUSIONS

5.1. Context

La Resolució 58/4, de l'Assemblea General de Nacions Unides, de 31 d'octubre de 2003, per la qual s'aprova la Convenció de les Nacions Unides contra la Corrupció, ratificada l'Estat espanyol (BOE número núm. 171, de 19 de juliol de 2006), forma part de l'ordenament jurídic espanyol en virtut del que es disposa en l'article 96 de la Constitució Espanyola, i, en conseqüència, obliga a tots els poders públics.

L'esmentada convenció estableix, en els articles 6 i 36, l'exigència de comptar amb òrgans que cada estat ha de crear per a previndre la corrupció i lluitar-hi, i amb el personal especialitzat que siga necessari i amb la capacitat que puga requerir per a l'acompliment de les seues funcions.

Per la seua part, el preàmbul de la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de la Generalitat, de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, es pronuncia en els següents termes:

“II. La corrupció deteriora l'Estat de dret i n'impedeix el funcionament normal. Els principis que l'inspiren són amenaçats per la corrupció. La corrupció s'empara en l'opacitat i el secret per a perpetuar-se, desvirtua l'essència de la democràcia i perverteix el sistema democràtic pel fet de servir-se de les regles de joc de la democràcia per a disposar de les institucions públiques i de tot el que és públic en benefici particular o personal.

III. La creació de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció es realitza a l'empara de l'article 49.1.1a de l'Estatut d'Autonomia, que atorga competència exclusiva a la Generalitat Valenciana en l'organització de les seues institucions d'autogovern. Amb la creació de l'Agència, la Generalitat compleix la Resolució 58/4, de l'Assemblea General de Nacions Unides, de 31 d'octubre de 2003, per la qual s'aprova la Convenció de les Nacions Unides contra la corrupció, la qual, en l'article 6, estableix la necessitat de crear òrgans encarregats de previndre la corrupció en els diferents estats que en formen part [...]”

5.2. Independència i adscripció a les Corts

L'article 1 de la Llei 11/2016 estableix que l'Agència és una entitat de dret públic adscrita a les Corts i que exerceix les seues funcions amb independència de les administracions públiques que són objecte de la seua actuació (article 3).

L'adscripció i la independència confereixen a l'Agència un estatus diferenciat quant a la seua organització, regulació pressupostària i règim del personal, que ha de distanciar-se de la regulació dels funcionaris i funcionàries aprovada pel Consell i assimilar-se a la regulació del personal de la institució a la qual es troba adscrita l'Agència -les Corts-, amb les adaptacions necessàries en atenció a les funcions que s'hi realitzen i les finalitats que ha de complir.

5.3. Principis i caràcter singular de la provisió de llocs de treball

La selecció dels empleats i empleades públics està vinculada als principis constitucionals d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat; principis que recull la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de la Generalitat, de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, en l'article 29.2, que ressalta de forma literal que el mèrit i la capacitat aplicables als funcionaris i funcionàries procedents de les diferents administracions públiques han de ser adequats a la funció encomanada.

Els principis de mèrit i capacitat adquireixen especial rellevància en la selecció dels funcionaris i funcionàries de carrera de l'Agència, que necessàriament han de procedir de les diferents administracions públiques, ja que aquella, d'acord amb la seua llei de creació, no pot establir sistemes de selecció particulars i específics, com ara l'oposició o el concurs oposició (a diferència de les Corts, la Sindicatura de Comptes, qualsevol administració pública, etc.), que permeten avaluar coneixements concrets i preparació específica, adequats al lloc que cal cobrir i alineats amb les funcions i finalitats de l'Agència.

A això s'uneix la impossibilitat, també legal, que l'Agència contracte personal interí, personal laboral o personal eventual, ja que en tot cas els seus llocs han de ser proveïts per funcionaris i funcionàries de carrera procedents de les diferents administracions públiques (Administració de l'Estat, Administració local, de les comunitats autònomes, de les universitats públiques, etc.).

Aquesta especialitat d'autoorganització i provisió de funcionaris i funcionàries de carrera és excepcional respecte a altres administracions públiques i institucions, i una novetat important dins del panorama del nostre ordenament jurídic en matèria de gestió, selecció i provisió de llocs de treball.

En definitiva, per a la consecució de les seues finalitats i el correcte desenvolupament de les seues funcions, l'Agència ha de comptar amb funcionaris i funcionàries de carrera especialitzats i capacitats, amb coneixements i destreses apropiats per a l'acompliment del concret lloc de treball i de les funcions assignades; això és, concretes actituds i aptituds que han de ser adequades en funció de la complexitat i especificitat del lloc.

5.4. Aspectes aplicables de la Llei de funció pública valenciana

La Llei 11/2016, de 28 de novembre, de la Generalitat, remet a la Llei de funció pública valenciana tan sols pel que fa a “provisió” i “classificació” dels seus llocs de treball. Això és:

“Títol IV. Estructura i ordenació de l'ocupació pública. Cossos i escales, grups de classificació professional, creació, modificació i supressió de llocs de treball. Concepte i contingut de les relacions de llocs de treball. Instruments de planificació i ordenació del personal.”

“Títol VII. Provisió de llocs. Regulació del concurs, concurs específic, lliure designació, comissió de serveis, adscripció provisional, adscripció temporal.”

La remissió que efectua la Llei 11/2016 és únicament a la Llei de funció pública valenciana, no al desplegament normatiu, per la qual cosa, llevat dels pactes per negociació col·lectiva, durant el període transitori, i fins a la modificació, si escau, de la Llei 11/2016, o a l'aprovació del reglament de funcionament i règim interior de l'Agència, no són aplicables, directament ni supletòriament, al personal de l'Agència els decrets del Consell de la Generalitat que despleguen diversos aspectes de la Llei de la funció pública valenciana, entre d'altres:

- Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell.
- Decret 24/1997, d'11 de febrer, del Govern Valencià, sobre indemnitzacions per raó del servei i gratificacions per serveis extraordinaris.
- Decret 3/2017, de 13 de gener, el Consell, pel qual s'aprova el Reglament de selecció, provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana.
- Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment, del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat.

5.5. Sistema de carrera professional

La carrera professional horitzontal no forma part de la classificació del lloc que s'ocupa, ni depén, en absolut, del lloc que s'ocupa, sinó que és totalment independent d'aquest perquè únicament conjuga dues variables: antiguitat i mèrits. Es pot progressar en el sistema tant si s'ocupa el mateix lloc com si es canvia de lloc, amb independència sempre de la seua classificació.

El preàmbul de la Llei de Funció Pública Valenciana de 2010 assenyala que aquesta “regula un nou sistema retributiu per a les i els funcionaris públics”, i que és “una de les principals

novetats la introducció d'una retribució complementària, fins a l'actualitat desconeguda, vinculada a la carrera professional horitzontal de les funcionàries i els funcionaris públics. Es tracta d'una retribució periòdica que no depén de l'acompliment d'un lloc de treball concret, la qual cosa suposa un profund canvi en l'estructura retributiva [...].”

La creació, modificació, supressió o classificació de llocs de l'Agència, o l'aprovació de la seua relació de llocs de treball, no són intervingudes ni informades prèviament, ni per la Direcció General de Funció Pública, ja que el personal de l'Agència no es troba dins del seu àmbit de gestió, ni per la Direcció General de Pressupostos.

Això respon a una doble motivació: D'una part, l'Agència és una persona jurídica diferenciada que actua per al compliment de les seues finalitats amb personalitat jurídica pròpia; i d'una altra part, el seu pressupost constitueix una partida independent del pressupost de les Corts, a la qual es troba adscrita, i actua amb independència de les administracions públiques.

La peculiaritat del personal de l'Agència, a diferència del que ocorre en l'Administració del Consell i en qualsevol altra administració pública, i fins i tot en les institucions estatutàries, és que aquest ha de ser funcionari de carrera procedent de qualsevol administració pública, la qual cosa implica no sols que el seu règim jurídic estiga regulat pel dret públic, sinó també que l'adquisició de la condició de funcionari o funcionària de carrera no es produeix en l'Agència, sinó en l'administració pública de procedència, i que el funcionari o funcionària ha fet la seua carrera no en l'Agència (acabada de crear), sinó igualment en una altra administració pública.

Cada administració pública, en relació amb les retribucions que paga al seu personal, és lliure d'establir o no la carrera professional o el sistema de complements que considere convenient, d'acord amb les previsions de la legalitat vigent.

L'Agència, en ús de les seues atribucions legals i d'acord amb la seua personalitat jurídica pròpia i capacitat d'actuar, ha establert el sistema de carrera de forma anàloga a la regulació realitzada per l'Administració de la Generalitat, les Corts, la resta d'institucions estatutàries i les universitats públiques valencianes.

No obstant això, no sembla estar d'acord amb res del que s'ha exposat, i encara menys amb els principis constitucionals, ja esmentats, d'igualtat, mèrit i capacitat, a què es refereixen els articles 23 i 103 de la Constitució Espanyola, que, una vegada integrats en l'Agència els funcionaris i funcionàries de carrera procedents de diferents administracions públiques, se'ls puguen negar drets (en aquest cas, retributius) en funció de quina siga l'administració de la qual provenen, amb la qual cosa es fomenta una categoria de funcionaris i funcionàries de primera (els que procedeixen d'una administració pública amb carrera reconeguda) i una altra categoria de funcionaris i funcionàries de segona (els que procedeixen d'una administració pública sense carrera reconeguda); a més a més, es dissuadeix aquests funcionaris i funcionàries de segona de la seua opció legítima de prestar serveis públics en l'Agència, sota

el contrasentit que el bon funcionament d'aquesta exigeix disposar de funcionaris i funcionàries públics de carrera de totes les administracions públiques, experts i especialitzats també en l'àmbit de les administracions estatal i local (que no contempen la carrera professional entre les seues retribucions).

Si s'interpretara que els funcionaris i funcionàries de carrera que en la seua administració de procedència no tenen reconegut el sistema de carrera, no poden accedir al sistema de carrera professional horitzontal de l'Agència, enquadrar-s'hi i progressar-hi, tot això d'acord amb la seua antiguitat en l'administració pública d'origen i amb els seus mèrits, en els mateixos termes, per exemple, que el personal de l'Administració de la Generalitat, aquesta situació podria abocar l'Agència a una sèrie de plets indesitjables en la via contenciosa administrativa que serien d'impossible defensa processal.

6. ANNEXOS

6.1. Resolució de 13 d'octubre de 2017, de la direcció de l'Agència, sobre carrera professional

RESOLUCIÓ del director de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, sobre reconeixement individualitzat de la carrera professional aconseguït pel personal funcionari de carrera com a conseqüència de l'avaluació de la seua trajectòria i actuació professional, de la qualitat dels treballs realitzats, dels coneixements adquirits i del resultat de l'avaluació de l'acompliment, així com d'aquells altres mèrits i aptituds que puguen establir-se reglamentàriament per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i de l'experiència adquirida.

La previsió de l'existència d'una carrera professional horitzontal està contemplada en l'article 17 del text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, que, així mateix, reconeix en l'article 14.b, com a dret individual dels empleats i empleades públics, el de l'acompliment efectiu de les tasques o funcions pròpies de la seua condició professional i d'acord amb la progressió aconseguïda en la seua carrera professional. Aquesta normativa té caràcter bàsic per a totes les administracions públiques.

Respecte als funcionaris i funcionàries de carrera de l'Administració de la Generalitat, l'adaptació a aquesta legislació bàsica es va realitzar mitjançant la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana

(LOGFPV), que, en l'article 117, preveu la implantació de la carrera professional horitzontal en aquest àmbit.

Aquest règim va ser desplegat pel Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regulen el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment dels funcionaris i funcionàries de carrera de l'Administració de la Generalitat; dins del seu àmbit d'aplicació no està l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana. No obstant això, el preàmbul assenyala que la carrera professional es concep no solament com un dret, sinó també com una necessitat estructural de qualsevol sistema d'organització, i matisa que es deixa a les diferents administracions públiques de la Comunitat Valenciana l'elecció de les modalitats de promoció professional dels seus empleats i empleades públics que consideren més idònies d'acord amb les seues necessitats organitzatives.

L'exclusió de l'aplicació de l'esmentat decret dels funcionaris i funcionàries de carrera de les institucions estatutàries i de les diferents administracions públiques de la Comunitat Valenciana, de la regulació específica de la carrera professional prevista per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat, és lògica conseqüència del reconeixement a aquestes institucions i administracions de la seua autonomia orgànica i funcional o independència per a l'exercici de les seues funcions; es tracta d'una prerrogativa reconeguda respecte de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana en l'article 1.2 de la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de la Generalitat, que assenyala que l'Agència actua amb independència de les administracions públiques en l'exercici de les seues funcions i es relaciona amb el Consell, els governs locals i la resta d'institucions valencianes d'acord amb el que estableix aquesta llei.

Precisament en l'exercici d'aquestes potestats, institucions com ara les Corts, l'Acadèmia Valenciana de la Llengua, el Consell Valencià de Cultura, el Consell Jurídic Consultiu o la Sindicatura de Comptes han adoptat les seues corresponents regulacions per al reconeixement de la carrera professional respecte del personal funcionari de carrera que hi presta serveis.

En aquesta mateixa línia, recents normes com el Decret Llei 1/2012, de 5 de gener, del Consell, de mesures urgents per a la reducció del dèficit a la Comunitat Valenciana, o el Decret Llei 6/2015, de 16 d'octubre, del Consell, pel qual es fa efectiva la recuperació de determinades quantitats de la paga extraordinària de desembre de 2012 i de modificació urgent de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, estableixen que els òrgans competents en matèria de personal de les Corts i de les institucions de la Generalitat han d'adoptar les mesures necessàries per a assegurar el compliment de les seues previsions al personal propi d'aquestes, i que la conselleria competent en matèria

d'hisenda ha d'efectuar, en les partides pressupostàries corresponents, les retencions que a aquest efecte se li comuniquen.

Sembla, doncs, raonable, tenint en compte el que es preveu en l'esmentada legislació, l'existència d'aquests antecedents i el respecte a principis com el d'igualtat de tracte, drets -entre aquests, els ja adquirits- i deures, que això mateix s'aplique als funcionaris i funcionàries de carrera (condició indispensable d'acord amb les previsions de l'article 29 de la Llei 11/2016) que s'incorporen a prestar serveis en l'Agència, atés que, d'acord amb el que s'expressa en el preàmbul de la Llei 11/2016, la creació d'aquella es realitza a l'empara del que es disposa en l'article 49.1.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, que atorga competència exclusiva a la Generalitat sobre organització de les seues institucions d'autogovern, i que aquesta queda adscrita a les Corts, tal com es preveu en l'article 1.1 d'aquesta llei.

Així mateix, l'article 29.2, segon paràgraf, de l'esmentada llei assenyala que els llocs de treball de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana es classificaran i proveiran d'acord amb les normes de la Llei de funció pública valenciana.

Dins d'aquest context, l'Acord de 20 de febrer de 2008, sobre condicions de treball per al període 2008-2011, va establir el punt de partida de la futura regulació de la carrera administrativa aplicable al personal de l'Administració de la Generalitat, la qual cosa es va traduir en l'aprovació, per part del Consell, de l'esmentat Decret de carrera 186/2014, de 7 de novembre, prèvia negociació amb la representació sindical i seguint el dictamen del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana. Aquest Decret va ser desplegat per l'Ordre 2/2015, de 3 de desembre, de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, aprovada també en el marc del diàleg social per al període 2014-2015, que també és aplicable al personal laboral fix de l'Administració de la Generalitat gestionat per la direcció general competent en matèria de funció pública, en virtut de l'Acord de data 12 de novembre de 2014, de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del Segon Conveni Col·lectiu (CIVE).

En conseqüència, com que la resta d'institucions i administracions de la Comunitat Valenciana han posat en marxa en els últims anys la carrera professional horitzontal, el titular de la direcció de l'Agència considera oportuna l'aprovació de la carrera professional, en idèntics termes a l'aprovada pel Consell i pel Consell Jurídic Consultiu, amb la finalitat que no patisquen un important menyscapse retributiu els funcionaris i funcionàries de carrera que passen a prestar serveis en aquesta institució, respecte al personal que exerceix les seues tasques en unes altres institucions o administracions, per la qual cosa, en ús de les facultats conferides per la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de la Generalitat, de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció, resolc:



Article 1. Dret a la carrera professional horitzontal

Es reconeix el dret dels funcionaris i funcionàries de carrera que presten serveis en llocs de treball de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau de la Comunitat Valenciana (d'ara endavant, l'Agència) la provisió dels quals s'haja produït pels sistemes admesos de provisió de llocs de treball regulats en el títol VII de l'LOGFPV, a promocionar professionalment a través de la modalitat de carrera professional horitzontal, que es regula en aquesta resolució, de conformitat amb el que es disposa en els articles 16.3.a i 17 del TREBEP, així com en l'article 117 de l'LOGFPV.

Article 2. Objecte de la resolució

Aquesta resolució té per objecte la regulació del sistema de carrera professional horitzontal dels funcionaris i funcionàries de carrera descrits en l'article anterior, així com el sistema d'avaluació de l'acompliment als exclusius efectes de la progressió en l'esmentat sistema.

Article 3. Àmbit d'aplicació

Aquest sistema de carrera professional horitzontal és aplicable a tots els funcionaris i funcionàries de carrera que presten serveis en llocs de treball de l'Agència la provisió dels quals s'haja produït pels sistemes admesos de provisió de llocs de treball regulats en el títol VII de l'LOGFPV.

Article 4. Dret d'informació

Els funcionaris i funcionàries de carrera adherits al sistema de carrera professional horitzontal previst en aquesta resolució tindran dret a conèixer, en qualsevol moment, la situació del seu expedient i, en particular, la puntuació de cadascun dels elements d'avaluació.

Article 5. Definició de la carrera professional horitzontal

La carrera professional horitzontal suposa el reconeixement individualitzat del desenvolupament professional aconseguit pels funcionaris i funcionàries de carrera que presten serveis en l'Agència, sense necessitat de canviar de lloc de treball, com a conseqüència de la seua actuació professional i dels coneixements adquirits i transferits.

Aquest reconeixement es farà efectiu a través de la progressió en l'estructura de graus de desenvolupament professional (en acrònim, GDP). Aquesta progressió serà irreversible excepte per aplicació de la sanció de demèrit prevista en la regulació de règim disciplinari.

Article 6. Graus de desenvolupament professional horitzontal



1. Nombre de graus. S'estableix una carrera professional horitzontal amb quatre graus.

2. Denominació dels graus de la carrera. Els GDP que componen la carrera professional horitzontal són:

Grau GDP inicial

Grau GDP-I

Grau GDP-II

Grau GDP-III

Grau GDP-IV

Article 7. Dret d'accés al sistema de carrera professional horitzontal

El dret d'accés al sistema de carrera professional horitzontal naix en el moment de la incorporació d'un funcionari o funcionària de carrera a un lloc de la relació de llocs de treball de l'Agència, mitjançant la provisió pels sistemes admesos de provisió de llocs de treball regulats en el títol VII de l'LOGFPV. Aquest personal quedarà adherit al sistema, de forma automàtica, des de la incorporació, sempre que no hi manifeste formalment la renúncia.

Article 8. Accés al sistema de carrera professional horitzontal

1. La incorporació a la carrera professional horitzontal dels funcionaris i funcionàries de carrera als quals es refereix l'article 3 d'aquesta resolució exigeix tindre reconeguda l'antiguitat establida en l'apartat següent d'aquest article. Aquest mèrit serà tingut en compte d'ofici segons les dades que consten en l'expedient personal de la persona interessada, o a instàncies de part, i, en tot cas, haurà de posseir algun dels següents mèrits:

a) Certificat, com a mínim, de grau mitjà de coneixement del valencià expedit o homologat per la Junta Qualificadora de Coneixements de València.

b) Haver cursat el mínim d'hores en els últims deu anys en accions formatives (cursos, jornades, seminaris o conferències) convocades, impartides o homologades per l'Institut Valencià d'Administració Pública, l'Institut Nacional d'Administració Pública o altres escoles de formació de personal empleat públic, o per les universitats, sempre que aquestes accions formatives tinguen una relació directa amb l'administració pública, i d'acord amb les següents equivalències:

Grup A1	50 hores
Grup A2	40 hores
Grups C1 i B	30 hores
Grup C2	20 hores

També s'avaluaran els cursos organitzats per les organitzacions sindicals i altres entitats promotores a l'empara dels acords de formació per a l'ús de les administracions públiques, així com els efectuats per entitats públiques relacionades directament amb les administracions públiques.

c) Haver participat com a docent un mínim d'hores, en els últims deu anys, en accions formatives a empleats i empleades públics (conferències, jornades, cursos o ponències) convocades, impartides o homologades per l'Institut Valencià d'Administració Pública, l'Institut Nacional d'Administració Pública o altres escoles de formació de personal empleat públic, o per les universitats. També es valorarà la impartició d'ensenyaments reglats en les universitats. En tot cas, aquestes accions formatives i la impartició de formació reglada en les universitats, per a poder ser valorades, hauran de tindre relació directa amb l'Administració pública, d'acord amb les següents equivalències:

Grup A1	50 hores
Grup A2	40 hores
Grups C1	30 hores
Grup C2	20 hores

S'hi inclouen accions formatives impartides tant en la modalitat presencial com en formació en línia.

d) Títol d'un idioma que siga, com a mínim, el certificat B1 del Marc Europeu Comú de Referència per a les Llengües, o les equivalències legalment establides, expedit per les escoles oficials d'idiomes o per alguna de les universitats i centres previstos en el Decret 61/2013, de 17 de maig, del Consell, pel qual s'estableix un sistema de reconeixement de la competència en llengües estrangeres a la Comunitat Valenciana.

e) Almenys tres publicacions relacionades amb les competències de l'Agència, que hagen sigut editades per un organisme públic, amb depòsit legal.

f) Estar en possessió d'una titulació acadèmica superior o d'una segona titulació acadèmica igual a la necessària per a l'accés al grup o subgrup professional de la persona interessada.

2. L'accés al sistema en cadascun dels GDP es realitzarà en funció dels anys d'antiguitat del personal, d'acord amb el següent quadre:

Antiguitat	GDP
Menys de 5 anys	GDP Inicial
A partir de 5 anys	GDP I
A partir de 10 anys	GDP II
A partir de 16 anys	GDP III
A partir de 22 anys	GDP IV

Article 9. Procediment d'enquadrament

1. El personal tindrà reconegut tot el temps de treball prestat en qualsevol administració pública.
2. L'avaluació del temps de serveis prestats determina l'enquadrament inicial del personal en el grau de carrera que li correspon, d'acord amb els criteris definits en els articles del 10 al 12 i tenint en compte el que es disposa en les disposicions transitòries.
3. El titular de la direcció de l'Agència és l'òrgan competent per a determinar l'enquadrament inicial i el reconeixement de graus en el sistema de carrera professional dels funcionaris i funcionàries de carrera que presten serveis en l'Agència.

Article 10. Requisits per a la progressió en el sistema

1. La progressió en el sistema de carrera professional horitzontal s'efectuarà mitjançant l'ascens consecutiu a cadascun dels GDP previstos en aquesta resolució.
2. Per a sol·licitar l'ascens al GDP superior es requerirà un temps mínim d'exercici professional, continuat o interromput, en el GDP immediatament inferior, així com obtindre la puntuació mínima establida, en cada cas, en l'avaluació dels mèrits que es requereixen per a accedir al concret GDP, segons el grup o subgrup de classificació professional, d'acord amb aquesta normativa i el posterior desplegament.
3. Els mèrits de les àrees d'avaluació s'hauran d'obtindre durant el temps comprés entre el reconeixement del GDP immediatament anterior i aquell al qual es pretenga accedir.
4. En cap cas podran valorar-se o tindre's en compte més d'una vegada els mateixos mèrits i temps d'exercici professional per a l'accés a diferents graus de desenvolupament professional, ni per a la progressió en altres cossos o agrupacions professionals funcionaris.

Article 11. Temps de permanència necessari per a sol·licitar l'ascens

D'acord amb el que es disposa en l'article anterior, serà requisit perquè els funcionaris i funcionàries de carrera puguen sol·licitar l'avaluació dels mèrits establits per al GDP superior, acreditar el temps mínim de permanència en el GDP immediatament inferior que, en cada cas, s'estableix a continuació:

Grau GDP-I: 5 anys en el GDP inicial

Grau GDP-II: 5 anys en el GDP-I

Grau GDP-III: 6 anys en el GDP-II

Grau GDP-IV: 6 anys en el GDP-III.

Article 12. Càlcul del temps mínim de permanència

1. Per a computar el temps mínim de permanència es tindrà en compte el temps en situació de servei actiu, per qualsevol dels sistemes de provisió de llocs previstos en el títol VII de l'LOGFPV.

2. Així mateix, s'entendrà com a temps de treball efectiu el temps transcorregut en alguna de les següents situacions administratives:

- a) serveis especials
- b) serveis en altres administracions públiques
- c) excedència voluntària per raó de violència de gènere
- d) excedència voluntària per cura de familiars
- e) excedència forçosa.

Article 13. Àrees d'avaluació dels subgrups A1 i A2

A efectes d'avaluació dels mèrits necessaris per a la progressió en el sistema de carrera dels grups A1 i A2, s'estableixen les següents àrees d'avaluació:

1. Àrea A. Compliment d'objectius i professionalitat: el grau necessari de compliment dels objectius individuals que el funcionari o funcionària de carrera tinga assignats i la seua professionalitat s'avaluaran per la comissió d'avaluació a la qual es refereix l'article 15.

2. Àrea B. Desenvolupament i transferència de coneixements: serà necessari acreditar haver realitzat un mínim de cinquanta hores, aïlladament o conjuntament, en els següents aspectes:

a) Formació: haver cursat hores en accions formatives (cursos, jornades, ponències o conferències) en els termes previstos en l'article 21.

b) Docència: haver participat com a ponent, conferenciant o docent en accions formatives (ponències, jornades, conferències o cursos) organitzades per l'Institut Valencià d'Administració Pública, l'Institut Nacional d'Administració Pública o altres escoles de formació de personal empleat públic, per les universitats, o per corporacions de dret públic, en els termes contemplats en l'article 22; participar en la impartició d'ensenyament reglat en les universitats.

3. Àrea C. Publicacions relacionades amb les competències de l'Agència: serà necessari acreditar, almenys, tres publicacions amb depòsit legal editades per un organisme públic o per editorials privades, de reconegut prestigi.

Article 14. Àrees d'avaluació dels grups C1, C2 i B

A efecte d'avaluació dels mèrits necessaris per a la progressió en el sistema de carrera dels grups C1, C2 i B, s'estableixen les següents àrees d'avaluació:

1. Àrea A. Compliment d'objectius i professionalitat: el grau necessari de compliment dels objectius individuals que el funcionari o funcionària de carrera tinga assignats i la seua professionalitat s'avaluaran per la comissió d'avaluació a la qual es refereix l'article 15.

2. Àrea B. Desenvolupament i transferència de coneixements: serà necessari acreditar haver realitzat un mínim de 25 hores, aïlladament o conjuntament, en els següents aspectes:

a) Formació: haver cursat hores en accions formatives (cursos, jornades, ponències o conferències) en els termes regulats en l'article 21.

b) Organització i desenvolupament d'accions formatives: haver participat en l'organització i desenvolupament d'accions formatives (jornades, conferències o cursos de formació) organitzades per l'Institut Valencià d'Administració Pública, l'Institut Nacional d'Administració Pública o altres escoles de formació de personal empleat públic, per les universitats, o per corporacions de dret públic.

Article 15. Comissió de seguiment i avaluació de la carrera professional

1. Es crea la comissió de seguiment i avaluació de la carrera professional amb la finalitat de garantir el desenvolupament de la implantació de la carrera professional horitzontal, i l'estudi i avaluació del compliment dels requisits exigits per a la promoció professional. A aquest efecte, la comissió podrà formular al titular de la direcció de l'Agència les propostes de desenvolupament i millora del sistema de carrera professional que considere necessàries. Així mateix, aquesta comissió resoldrà els dubtes d'interpretació i aplicació d'aquesta resolució.



2. Aquesta comissió estarà composta pels següents membres:

- a) L'administrador/a de l'Agència.
- b) El director/la directora d'Anàlisi i Investigació.
- c) El director/la directora d'Assumptes Jurídics.
- d) El director/la directora de Prevenció i Formació.
- e) El titular de la direcció d'unitat de gestió administrativa, que exercirà la secretaria de la comissió.
- f) La corresponent representació sindical.

3. Presidirà la comissió l'administrador/a de l'Agència.

4. En cas de vacant, absència o malaltia de qualsevol dels membres de la comissió, el titular de la direcció de l'Agència serà l'òrgan competent per al nomenament de les substitucions que corresponguen.

Article 16. Accés al GDP superior. Progressió

1. Quan el funcionari o funcionària de carrera considere que està en condicions d'accedir al següent GDP, podrà sol·licitar al titular de la direcció de l'Agència l'inici del corresponent procediment d'avaluació.

2. El titular de la direcció de l'Agència, a proposta de la comissió d'avaluació, haurà de resoldre i notificar a la persona interessada, en un termini màxim de tres mesos des que tinga entrada la sol·licitud d'avaluació. Transcorregut l'esmentat termini sense que s'haja resolt, es considerarà que ha accedit al GDP superior.

3. Els efectes econòmics dels GDP es reconeixeran des del dia en què es presente la sol·licitud.

Article 17. Complement de carrera professional horitzontal

El reconeixement del GDP en el sistema de carrera professional horitzontal comportarà la percepció mensual del complement de carrera administrativa previst en el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment, del personal funcionari de carrera del personal de la Generalitat, o, si escau, el previst en la norma que el substituïska.

Les quanties previstes per a cada exercici dels GDP que corresponen a cada grup o subgrup professional en cada tram seran les establides anualment per a aquests en els pressupostos de l'Agència.

En tot cas, aquestes quanties s'ajustaran al que es disposa en les taules salarials del personal de la Generalitat.

Article 18. Avaluació de l'acompliment

1. El sistema d'avaluació de l'acompliment dels funcionaris i funcionàries de carrera previst en aquesta resolució té per objecte l'avaluació del compliment d'objectius i la professionalitat en l'exercici de les tasques assignades.
2. Els procediments d'avaluació estan subjectes als principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació, i s'aplicaran sense menyscapte dels drets del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquesta resolució.

Article 19. Situacions particulars

1. Es considerarà que l'avaluació del compliment d'objectius, així com de la professionalitat en l'exercici de les funcions assignades, han sigut iguals a la mitjana del compliment d'objectius en l'àmbit de l'Agència, en la proporció corresponent, durant el temps en què el personal es trobe en alguna de les següents situacions:
 - a) Permís per acció sindical.
 - b) Permís per raons de maternitat, paternitat, adopció o acolliment.
 - c) Permís o excedència voluntària per raó de violència de gènere.
 - d) Serveis especials.
 - d) Servei en altres administracions públiques.
 - f) Excedència voluntària per cura de familiars.
 - g) Excedència forçosa.

Article 20. Formació

S'entén per formació el conjunt d'activitats que, a través de l'aprenentatge planificat, tenen com a objectiu el manteniment i la millora de la competència professional, amb la finalitat de contribuir a millorar l'acompliment de les tasques pels empleats i empleades públics de l'Agència.

Article 21. Formació objecte d'avaluació

1. S'avaluaran les accions formatives (cursos, jornades, seminaris o conferències) convocades, impartides o homologades per l'Institut Valencià d'Administració Pública, l'Institut Nacional d'Administració Pública o altres escoles de formació de personal empleat públic, per les universitats, o per corporacions de dret públic, sempre que tals accions formatives guarden relació directa amb l'Administració pública.
2. S'avaluaran també els cursos organitzats per les organitzacions sindicals i altres entitats promotores a l'empara dels acords de formació per a l'ús de les

administracions públiques, així com els efectuats per entitats públiques relacionades directament amb les administracions públiques.

Article 22. Docència objecte d'avaluació

Seràn objecte d'avaluació en concepte de docència les accions formatives a empleats i empleades públics (conferències, jornades, cursos o ponències) convocades, impartides o homologades per l'Institut Valencià d'Administració Pública, l'Institut Nacional d'Administració Pública o altres escoles de formació de personal empleat públic, per les universitats, o per corporacions de dret públic, sempre que aquestes accions formatives tinguen una relació directa amb l'Administració pública. S'hi inclouen accions formatives impartides tant en la modalitat presencial com en formació en línia.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Meritació i percepció del complement de carrera professional horitzontal

La meritació i la percepció del complement de carrera professional horitzontal corresponent al GDP que es reconega al funcionari o funcionària després de l'accés al sistema es faran efectius a partir de la presa de possessió del lloc de treball en l'Agència per qualsevol dels sistemes admesos de provisió de llocs de treball regulats en el títol VII de l'LOGFPV.

Segona. Ampliació de l'àmbit subjectiu

Qualsevol modificació que amplie l'abast subjectiu de la carrera professional horitzontal en l'administració del Consell es traslladarà al personal de l'Agència.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Procediment per a l'accés al sistema de carrera professional horitzontal del personal que a partir de la data de la signatura d'aquesta resolució complisca les condicions necessàries per a ser-hi enquadrat

La tramitació i instrucció del procediment d'accés al sistema de carrera professional previst en aquesta resolució s'efectuarà de conformitat amb el que s'estableix en la mateixa i en la legislació de procediment administratiu comú, amb les següents particularitats:

a) El procediment s'iniciarà mitjançant una resolució del titular de la direcció de l'Agència per tal que el personal al qual és aplicable aquesta resolució puga aportar, si escau, en el termini màxim d'un mes, la documentació que s'estime necessària, per a acreditar els seus mèrits i fer efectiu l'accés inicial al sistema.



b) Els funcionaris i funcionàries de carrera hauran d'optar pel mèrit amb el qual desitja ser enquadrat dels previstos en els apartats a a f de l'article 8 d'aquesta resolució.

c) El titular de la direcció de l'Agència podrà requerir la persona interessada, en qualsevol moment, perquè aporte l'original de la documentació al·legada. Si no s'acompanya la documentació necessària per a la resolució en el termini de deu dies des que es van efectuar les al·legacions, es declararà que desisteix del procediment iniciat i es notificarà a la persona interessada, i l'enquadrament serà realitzat d'ofici.

d) El titular de la direcció de l'Agència, a proposta de la comissió d'avaluació, en un termini màxim de tres mesos a comptar de la iniciació del procediment a què es refereix l'apartat a d'aquesta disposició, haurà de resoldre i notificar la resolució sobre l'enquadrament inicial i, si escau, l'assignació d'un GDP.

Segona. Procediment per a l'accés al sistema de carrera professional horitzontal del personal que a partir de la data de la signatura d'aquesta resolució ja tinga reconeguda carrera professional en la seua administració de procedència

Els funcionaris i funcionàries de carrera que passen a prestar serveis en llocs de treball de l'Agència la provisió dels quals s'haja produït pels sistemes admesos de provisió de llocs de treball regulats en el títol VII de l'LOGFPV, que provenen d'una altra administració en la qual tinguen reconegut el dret a la percepció del complement de carrera, quedaran enquadrats automàticament en el grau de desenvolupament professional que tinguen reconegut, sempre que els requisits essencials d'accés, progressió i enquadrament en el sistema de carrera professional de l'administració de procedència siguen els mateixos als establits en aquesta resolució.

València, 13 d'octubre de 2017

El Director de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la
Comunitat Valenciana
Joan A. Llinares Gómez

6.2. Extracte del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP), sobre carrera professional.

"Article 14. Drets individuals

Els empleats públics tenen els drets de caràcter individual següents en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seua relació de servei:

- a) A la inamovibilitat en la condició de funcionari de carrera.
 - b) A l'exercici efectiu de les funcions o tasques pròpies de la seua condició professional i d'acord amb la progressió assolida en la seua carrera professional.
 - c) A la progressió en la carrera professional i promoció interna segons principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació.
- [...].”

“Article 16. Concepte, principis i modalitats de la carrera professional dels funcionaris de carrera

1. Els funcionaris de carrera tenen dret a la promoció professional.
2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Amb aquest objecte, les administracions públiques han de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional dels seus funcionaris de carrera.
3. Les lleis de funció pública que es dicten en desplegament d'aquest estatut han de regular la carrera professional aplicable en cada àmbit que, entre d'altres, poden consistir en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats següents:
 - a) Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, escaló o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball i de conformitat amb el que estableixen la lletra b) de l'article 17 i l'apartat 3 de l'article 20 d'aquest estatut.
 - b) Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió que estableix el capítol III del títol V d'aquest estatut.
 - c) Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tinga subgrup, a un altre de superior, d'acord amb el que estableix l'article 18.
 - d) Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional, d'acord amb el que disposa l'article 18.
4. Els funcionaris de carrera poden progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical quan l'administració corresponent les haja implantades en un mateix àmbit.”

“Article 17. Carrera horitzontal dels funcionaris de carrera

Les lleis de funció pública que es dicten en desplegament d'aquest estatut poden regular la carrera horitzontal dels funcionaris de carrera; es poden aplicar, entre d'altres, les regles següents:

- a) S'ha d'articular un sistema de graus, categories o esglaons d'ascens i s'ha de fixar la remuneració a cadascun d'aquests. Els ascensos han de ser consecutius amb caràcter general, excepte en els supòsits excepcionals en què es preveja una altra possibilitat.
- b) S'han de valorar la trajectòria i l'actuació professionals, la qualitat dels treballs efectuats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. Així

mateix, s'hi poden incloure altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció exercida i l'experiència adquirida."

"Article 20. L'avaluació de l'acompliment

1. Les administracions públiques establiran sistemes que permeten l'avaluació de l'acompliment dels seus empleats. L'avaluació de l'acompliment és el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats.
2. Els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'adequaran, en tot cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació, i s'aplicaran sense menyscar els drets dels empleats públics.
3. Les administracions públiques determinaran els efectes de l'avaluació en la carrera professional horitzontal, la formació i la provisió de llocs de treball, i en la percepció de les retribucions complementàries previstes en l'article 24 d'aquest estatut.
4. La continuïtat en un lloc de treball obtingut per concurs quedarà vinculada a l'avaluació de l'acompliment d'acord amb els sistemes d'avaluació que cada administració pública determine, i es donarà audiència a l'interessat, i per la corresponent resolució motivada.
5. L'aplicació de la carrera professional horitzontal, de les retribucions complementàries derivades de l'apartat c de l'article 24 d'aquest estatut i el cessament del lloc de treball obtingut pel procediment de concurs requeriran l'aprovació prèvia, en cada cas, de sistemes objectius que permeten avaluar l'acompliment d'acord amb el que s'estableix en els apartats 1 i 2 d'aquest article."

"Article 22. Retribucions dels funcionaris

1. Les retribucions dels funcionaris de carrera es classifiquen en bàsiques i complementàries.
2. Les retribucions bàsiques són les que retribueixen al funcionari segons l'adscripció del seu cos o escala a un determinat subgrup o grup de classificació professional, en el cas que aquest no tinga subgrup, i per la seua antiguitat en aquest. Dins d'aquestes estan compresos els components de sou i els triennis de les pagues extraordinàries.
3. Les retribucions complementàries són les que retribueixen les característiques dels llocs de treball, la carrera professional o l'acompliment, rendiment o resultats aconseguits pel funcionari.
[...]."

"Article 24. Retribucions complementàries

La quantia i estructura de les retribucions complementàries dels funcionaris s'establiran per les corresponents lleis de cada administració pública atenent, entre altres, els següents factors:

- a) La progressió aconseguida pel funcionari dins del sistema de carrera administrativa.



- b) L'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat exigible per a l'acompliment de determinats llocs de treball o les condicions en què es desenvolupa el treball.
- c) El grau d'interés, iniciativa o esforç amb què el funcionari exerceix el seu treball i el rendiment o resultats obtinguts.
- d) Els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball."

"Article 88. Serveis en altres Administracions Públiques.

[...]. 4. Els funcionaris que reingressen al servei actiu en l'administració d'origen, procedents de la situació de servei en altres administracions públiques, obtindran el reconeixement professional dels progressos aconseguits en el sistema de carrera professional i els seus efectes sobre la posició retributiva conforme al procediment previst en els convenis de conferència sectorial i altres instruments de col·laboració que estableixen mesures de mobilitat interadministrativa, previstos en l'article 84 d'aquest estatut. A falta d'aquests convenis o instruments de col·laboració, el reconeixement es realitzarà per l'administració pública en la qual es produïska el reingrés [...]."

"Disposició addicional huitena

Els funcionaris de carrera tindran garantits els drets econòmics aconseguits o reconeguts en el marc dels sistemes de carrera professional establits per les lleis de cada administració pública."

"Disposició addicional novena

La carrera professional dels funcionaris de carrera s'iniciarà en el grau, nivell, categoria, escaló i altres conceptes anàlegs corresponents a la plaça inicialment assignada al funcionari després de la superació del corresponent procés selectiu, que tindran la consideració de mínims. A partir d'aquells, es produiran els ascensos que procedisquen segons la modalitat de carrera aplicable en cada àmbit."

"Disposició transitòria primera. Garantia de drets retributius

1. El desplegament d'aquest estatut no podrà comportar per al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, la disminució de la quantia dels drets econòmics i altres complements retributius inherents al sistema de carrera vigent per a ells en el moment de l'entrada en vigor, siga quina siga la situació administrativa en què es troben.
2. Si el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest estatut no es troba en la situació de servei actiu, se li reconeixeran els drets econòmics i complements retributius als quals es refereix l'apartat anterior a partir del moment en el qual es produïska el reingrés al servei actiu."

"Disposició final primera. Habilitació competencial

Les disposicions d'aquest estatut es dicten a l'empara de l'article 149.1.18a de la Constitució, i constitueixen aquelles bases del règim estatutari dels funcionaris; a l'empara de l'article 149.1.7a de la Constitució, pel que fa a la legislació laboral, i a

l'empara de l'article 149.1.13a de la Constitució, bases i coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica."

6.3. Extracte de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, sobre carrera professional

"Article 76. Retribucions complementàries

Les retribucions complementàries són les que retribueixen la carrera administrativa, les característiques dels llocs de treball, el resultat de l'activitat professional, així com els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

Les retribucions complementàries consistiran en:

a) El complement de carrera administrativa, que dependrà de la progressió aconseguida pel personal funcionari dins del sistema de carrera horitzontal establert [...]."

"Article 115. Modalitats de la promoció professional del personal funcionari de carrera

La promoció professional del personal funcionari de carrera es durà a terme mitjançant l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les següents modalitats:

a) Carrera horitzontal, consistent en la progressió professional a través d'un sistema de graus, sense necessitat de canviar de lloc de treball.

b) Carrera vertical, basada en l'adquisició d'un major nivell competencial, mitjançant l'obtenció de llocs de treball per concurs o lliure designació.

c) Promoció interna vertical, per mitjà de l'accés a un cos o escala del grup o subgrup immediatament superior, dins del seu mateix itinerari professional.

d) Promoció interna horitzontal, a través de l'accés a un altre cos o escala d'un grup o subgrup d'igual classificació professional.

e) Promoció interna mixta, mitjançant l'accés a un cos o escala del grup o subgrup immediatament superior, corresponent a un altre itinerari professional."

"Article 117. Carrera horitzontal del personal funcionari de carrera

1. La carrera horitzontal suposa el reconeixement individualitzat del desenvolupament professional aconseguït pel personal funcionari de carrera com a conseqüència de la valoració de la seua trajectòria i actuació professionals, de la qualitat dels treballs realitzats, dels coneixements adquirits i del resultat de l'avaluació de l'acompliment, així com d'aquells altres mèrits i aptituds que puguen establir-se reglamentàriament per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i de l'experiència adquirida.

2. A tal objecte, reglamentàriament s'establirà un sistema de graus de desenvolupament professional i se'n regularan els requisits i la forma d'accés a cadascun dels graus, així com les retribucions assignades a aquests. Amb caràcter general, la progressió serà consecutiva.

3. El grau de desenvolupament professional aconseguït pel personal funcionari de carrera serà irreversible, sense perjudici del que es disposa en la regulació del règim disciplinari per a la sanció de demèrit."

“Disposició transitòria quarta. Garantia de drets retributius

1. L'aplicació i desenvolupament d'aquesta llei no podrà comportar per al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, la disminució de la quantia dels drets econòmics i altres complements retributius inherents al sistema de carrera vigent per a aquests en el moment de l'entrada en vigor, siga quina siga la situació administrativa en què es trobe.
2. Si el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei no es troba en la situació de servei actiu, se li reconeixeran els drets econòmics i els complements retributius als quals es refereix l'apartat anterior a partir del moment en el qual es produïsca el reingrés al servei actiu.”

6.4. Resolució de 14 de novembre de 2017, de la direcció de l'Agència, sobre condicions de treball

RESOLUCIÓ sobre regulació provisional de les condicions de treball del personal al servei de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana.

Mitjançant la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de la Generalitat, de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, es crea l'esmentada agència com a entitat de dret públic, adscrita a les Corts, amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'actuar per al compliment de les seues finalitats.

Per mitjà de la Resolució de 29 de maig de 2017, de la Presidència de les Corts es nomena director de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana Joan Antoni Llinares Gómez (DOGV núm. 8052, de 31 de maig de 2017), qui pren possessió del càrrec el 30 de juny de 2017.

Així mateix, a fi d'acomplir el que s'estableix en les disposicions transitòries segona i tercera de la Llei 11/2016, que estableixen el termini d'un mes per a l'elaboració i aprovació de l'estructura orgànica provisional de l'Agència, en data 28 de juliol de 2017, la direcció de l'Agència va resoldre aprovar la seua relació de llocs de treball provisional i oferir la cobertura, mitjançant comissions de serveis, de determinats dels seus llocs a funcionaris i funcionàries de carrera procedents de les diferents administracions públiques (DOGV núm. 8119, de 4 de setembre de 2017).



Com a conseqüència del procés de selecció, encara en curs, s'han cobert fins hui sis llocs de treball mitjançant l'adscripció, en comissió de serveis, de sengles funcionaris i funcionàries, i es preveu la progressiva incorporació, pel mateix procediment, de més personal durant els pròxims mesos per a cobrir provisionalment els llocs de treball oferits (RLT provisional) i atendre les necessitats de l'Agència.

L'Agència no disposa d'un marc jurídic propi que regule les condicions de treball del personal al seu servei, per la qual cosa es fa necessari adoptar una normativa que, de forma provisional, regule i sustente tot el relatiu a les condicions de treball (jornada de treball, horari de treball, permisos i llicències i vacances) del personal de l'Agència, tot això fins que es dispose d'una normativa pròpia, prèvia negociació amb els corresponents representants sindicals.

D'acord amb tot l'anterior, i en ús de les competències atribuïdes per la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, resolc:

Primer i únic

Adoptar com a normativa provisional reguladora de les condicions de treball del personal al servei de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, la vigent normativa de la Generalitat en la matèria, en particular el Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Govern Valencià, (DOGV núm. 5397, de data 28 de novembre de 2006), i les posteriors normes dictades per a modificar-lo i desplegar-lo; tot això fins que es dispose d'una normativa pròpia, aprovada i publicada, prèvia negociació amb els corresponents representants sindicals.

Contra aquesta resolució, que posa fi a la via administrativa, cal interposar-hi, potestativament, un recurs de reposició davant del director de l'Agència en el termini d'un mes, o bé un recurs contenciós administratiu davant del jutjat contenciós administratiu en el termini de dos mesos comptats de l'endemà de la notificació. Tot això de conformitat amb el que s'estableix en els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i en els articles 8, 14 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, en els termes i amb els requisits establits en la Llei de la jurisdicció contenciós administrativa. Tot això sense perjudici que s'utilitze qualsevol altra via que es considere oportuna.

València, 14 de novembre de 2017

El director de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la
Comunitat Valenciana
Joan A. Llinares Gómez

6.5. Resolució de 14 de novembre de 2017, de la direcció de l'Agència, sobre indemnitzacions per raó del servei

RESOLUCIÓ sobre regulació provisional de les indemnitzacions per raó del servei i gratificacions per serveis extraordinaris de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana.

Mitjançant la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de la Generalitat, de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, es crea l'esmentada agència com a entitat de dret públic, adscrita a les Corts, amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'actuar per al compliment de les seues finalitats.

Per mitjà de la Resolució de 29 de maig de 2017, de la Presidència de les Corts, es nomena director de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana Joan Antoni Llinares Gómez (DOGV núm. 8052, de 31 de maig de 2017), qui pren possessió del càrrec el 30 de juny de 2017.

Així mateix, a fi d'acomplir el que s'estableix en les disposicions transitòries segona i tercera de la Llei 11/2016, que estableixen el termini d'un mes per a l'elaboració i aprovació de l'estructura orgànica provisional de l'Agència, en data 28 de juliol de 2017, la direcció de l'Agència va resoldre aprovar la seua relació de llocs de treball provisional i oferir la cobertura, mitjançant comissió de serveis, de determinats llocs, a funcionaris i funcionàries de carrera de les diferents administracions públiques (DOGV núm. 8119, de 4 de setembre de 2017).

Com a conseqüència del procés de selecció, encara en curs, s'han cobert fins a hui sis llocs de treball, mitjançant l'adscripció, en comissió de serveis, de sengles funcionaris i funcionàries, i es preveu la progressiva incorporació, pel mateix procediment, de més personal durant els pròxims mesos per a cobrir



provisionalment els llocs de treball oferits (RLT provisional) i atendre les necessitats de l'Agència.

La realització de les tasques pròpies de l'entitat requereix, en determinats casos, el desplaçament del director i empleats de l'Agència dins i fora del terme municipal on se situa la seu de l'Agència, desplaçament que, en aquest últim cas, comporta també, a vegades, l'estada fora de la jornada habitual.

És per això que es fa necessari abordar el rescabament a aquest personal de les despeses en què incórreguen amb motiu del servei.

Així mateix, ha de preveure's l'eventual realització, pel director i empleats de l'Agència, de treballs extraordinaris, bé per la seua naturalesa, bé per l'horari en què es realitzen, i establir la correlativa compensació econòmica per la realització d'aquests treballs extraordinaris.

L'Agència no disposa d'un marc jurídic propi que regule les indemnitzacions per raó del servei i les gratificacions per serveis extraordinaris del seu personal i alts càrrecs, per la qual cosa es fa necessari adoptar una normativa que, de forma provisional, regule i sustente l'autorització de les comissions de servei i la liquidació per indemnització de les despeses que aquestes comporten, tot això fins que es dispose d'una normativa pròpia, prèvia negociació amb els corresponents representants sindicals.

D'acord amb tot l'anterior, i en ús de les competències atribuïdes per la Llei 11/2016, de 28 de novembre, de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, resolc:

Primer i únic

Adoptar com a normativa provisional reguladora de les indemnitzacions per raó del servei i les gratificacions per serveis extraordinaris del personal i dels alts càrrecs de l'Agència de Prevenció i Lluita contra el Frau i la Corrupció de la Comunitat Valenciana, la vigent normativa de la Generalitat en la matèria, en particular el Decret 24/1997, d'11 de febrer, del Govern Valencià, sobre indemnitzacions per raó del

servei i gratificacions per serveis extraordinaris i les posteriors normes dictades per a modificar-lo i desplegar-lo; tot això fins que es dispose d'una normativa pròpia, aprovada i publicada, prèvia negociació amb els corresponents representants sindicals.

Contra aquesta resolució, que posa fi a la via administrativa, cal interposar, potestativament, un recurs de reposició davant del director de l'Agència en el termini d'un mes, o bé un recurs contenciós administratiu davant del jutjat contenciós administratiu en el termini de dos mesos comptats de l'endemà de la notificació; tot això de conformitat amb el que s'estableix en els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i en els articles 8, 14 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, en els termes i amb els requisits establits en la Llei de la jurisdicció contenciós administrativa, i sense perjudici que s'utilitze qualsevol altra via que es considere oportuna.

València, 14 de novembre de 2017

EL DIRECTOR DE L'AGÈNCIA
Joan Antoni Llinares Gómez

6.6. Taules retributives del personal

Num. 8363 / 17.08.2018


DIARI OFICIAL
DE LA GENERALITAT VALENCIANA

34589

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

E/AP

Bases de la Seguridad Social Bases de la Seguridad Social				
GRUP GRUP	Bases Mínimas Bases Mínimas	Bases Máximas (a partir de agosto) Bases Máximas (a partir de agosto)	Bases de referencia Bases de referencia	Bases de máxima Bases de máxima
1	1.199,10	3.751,20	39,97	125,04
2	994,20	3.751,20	33,14	125,04
3	864,90	3.751,20	28,83	125,04
4	858,60	3.751,20	26,62	125,04
5	858,60	3.751,20	26,62	125,04
6	858,60	3.751,20	26,62	125,04
7	858,60	3.751,20	26,62	125,04
8	858,60	3.751,20	26,62	125,04
9	858,60	3.751,20	26,62	125,04
10	858,60	3.751,20	26,62	125,04
11	858,60	3.751,20	26,62	125,04

Cuotas MUFACE, MUGEJU e ISFAS, i Drets Passius Cuotas MUFACE MUGEJU e ISFAS, y Derechos Pasivos		
GRUP GRUP	Mensualitat Mensualidad	Drets Passius Derechos Pasivos
A1	48,99	111,95
A2	35,56	88,07
G1	20,61	67,64
G2	23,43	53,51
AP	19,58	45,62

COMPONENTS DE L'ESPECÍFIC "E" COMPONENTES DEL ESPECÍFICO "E"			
FESTIVITAT FESTIVIDAD		NOCTURNITAT NOCTURNIDAD	
GRUP GRUPO	IMPORT mòdul 8 hores IMPORTE módulo 8 horas	GRUP GRUPO	IMPORT mòdul 8 hores IMPORTE módulo 8 horas
A	61,71	A	45,43
B	39,09	B	36,97
C	34,23	C	30,45
D	29,31	D	26,29
E	29,31	E	26,29
a partir del 6è mòdul a partir del 6º módulo		21,79	
TURNITAT TURNICIDAD		TURNITAT TURNICIDAD	
GRUP GRUPO	IMPORT per un mes IMPORTE por un mes	GRUP GRUPO	IMPORT per un mes IMPORTE por un mes
A	87,87	A	87,87
B	68,40	B	68,40
C	48,87	C	48,87
D	29,31	D	29,31
E	29,31	E	29,31

6.7. Taules retributives de la carrera professional

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 ADMINISTRACIÓ 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

És tot el que cal informar, perquè se'n tinga coneixença i als efectes oportuns.

València, 28 de novembre de 2018
La directora d'Assumptes Jurídics
Teresa Clemente García