

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2021, DE 16 DE ABRIL, DE LA GENERALITAT, DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA, A INCORPORAR EN EL ANTEPROYECTO DE LEY DE MEDIDAS FISCALES, DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, Y DE ORGANIZACIÓN DE LA GENERALITAT.**

**ÍNDICE:**

- Propuesta núm. 1: Modificar el artículo 4.a) de la Ley 4/2021.
- Propuesta núm. 2: Modificar el artículo 78 de la Ley 4/2021.
- Propuesta núm. 3: Modificar el artículo 97 de la Ley 4/2021.
- Propuesta núm. 4: Modificar el artículo 98 de la Ley 4/2021.
- Propuesta núm. 5: Modificar el artículo 99 de la Ley 4/2021.
- Propuesta núm. 6: Adicionar una letra m) al artículo 141.1 de la Ley 4/2021.
- Propuesta núm. 7: Adicionar una nueva disposición adicional trigésima segunda.

[Nota: Sobre la redacción de los artículos afectados por las propuestas de modificación se procede a sombrear en amarillo el texto que se propone modificar o adicionar respecto de lo dispuesto en la Ley 4/2021, y se destaca en color rojo y tachado el texto que se propone eliminar].

**PROPUESTA NÚM.1: Modificación. Se da nueva redacción del artículo 4, letra a), de la Ley 4/2021, que queda redactado en los siguientes términos:**

“a) Personal al servicio de las Corts Valencianes **y sus entidades adscritas**, si bien, en todo caso, esta ley tendrá para el mismo carácter supletorio.”

**Objeto de la modificación**

Incluir a la Agencia de Prevención y Lucha contra la Corrupción de la Comunitat Valenciana en el epígrafe correspondiente, como entidad adscrita a las Corts.

**Justificación**

La Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, no ha incluido a la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, entidad adscrita a las Corts Valencianes, que actúa con independencia de las administraciones públicas.

El personal de la Agencia, que es en todo caso funcionario de carrera procedente de las administraciones públicas, instituciones y otras entidades públicas, se rige por lo dispuesto en la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, en su Reglamento de funcionamiento y régimen interior, en la normativa reguladora del personal de las Corts y, en su defecto, por la legislación aplicable en materia de función pública valenciana.

La inclusión en dicho apartado de la mención expresa a entidades adscritas a las Corts permite mejorar el ámbito de aplicación de la Ley 4/2021, recogiendo, de forma completa en su artículo 4, la mención a todas las instituciones o entidades dependientes o comisionadas de las Corts e

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4	Fecha	20/07/2021 12:20:03
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4</a>	Página	1/12



independientes de las administraciones públicas valencianas en el ejercicio de sus funciones, incluida la Agencia de Prevención y Lucha contra la Corrupción de la Comunitat Valenciana.

**PROPUESTA NÚM. 2: Modificación. Se da nueva redacción del artículo 78 de la Ley 4/2021:**

“Artículo 78. Régimen del derecho a la protección del personal empleado público que denuncie irregularidades

1. El personal empleado público que formule alertas o denuncias sobre prácticas corruptas o cualquier otro tipo de irregularidad sobre actuaciones de altos cargos o personal empleado público de que tenga conocimiento, tendrá derecho a un régimen de protección específico dentro de su ámbito laboral. En su caso, será de aplicación la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.

~~2. Las denuncias o alertas deberán expresar la identidad de la persona o personas que las presentan, el relato de los hechos y la fecha de su comisión y, cuando sea posible, la identificación de los presuntos responsables.~~

~~Las denuncias de carácter anónimo serán archivadas sin que deban efectuarse ulteriores trámites al respecto, sin perjuicio de que en caso de que los hechos denunciados puedan suponer un riesgo grave para el interés general, los órganos competentes puedan comprobarlos. En todo caso, la denuncia deberá presentar signos de veracidad y credibilidad y ser lo suficientemente fundada para evidenciar la eventual infracción.~~

La persona que realiza la alerta o denuncia podrá identificarse o ser anónima. Si opta por identificarse deberá mantenerse la confidencialidad, de tal forma que la identidad del denunciante o alertador no podrá ser revelada, ni revelar información que pudiera permitir su identificación, salvo que preste su consentimiento o exista un requerimiento judicial.

~~3. El órgano competente establecerá un procedimiento para mantener en secreto la identidad de la persona que formule la alerta o denuncia frente a todos cuantos intervengan en los procedimientos disciplinarios y en las actuaciones previas a los mismos, garantizando el más estricto anonimato.~~

En administraciones públicas, sector público vinculado y otras personas jurídicas sujetas al control de estos se establecerán canales de denuncia internos, que sean seguros y garanticen el anonimato y la confidencialidad, así como el seguimiento diligente de la denuncia o alerta. Dichos canales deberán existir cuando la administración pública o la entidad tenga más de 50 trabajadores o el municipio cuente con más de 10.000 habitantes. En todo caso, se podrá utilizar como canal externo de denuncias el Buzón de denuncias disponible en la página web de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana <https://www.antifraucv.es/es/denuncia/buzon-de-denuncias/>

4. Recibida una alerta o denuncia se remitirá al órgano competente para realizar las actuaciones procedentes. Este órgano podrá acordar el archivo de la denuncia cuando se considere infundada o cuando no se concreten o identifiquen suficientemente los hechos o las personas denunciadas.

5. Por el solo hecho de la formulación de la denuncia no se considerará a la persona denunciante interesada en las actuaciones administrativas que se inicien como consecuencia de la misma ~~ni se le informará del resultado de aquellas~~. Tampoco estará legitimada para la interposición de recursos o reclamaciones en relación con los resultados de dichas actuaciones.

6. Frente al personal empleado público que haya facilitado la información no podrá adoptarse ninguna medida que venga motivada por tal actuación y que perjudique su

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4	Fecha	20/07/2021 12:20:03
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4</a>	Página	2/12



situación laboral. De forma particular, en la Administración de la Generalitat no podrá ser removido de su puesto de trabajo, cualquiera que sea su forma de provisión, ni sufrir aislamiento, persecución o empeoramiento de las condiciones de su entorno laboral o cualquier forma de perjuicio o discriminación fundada de manera directa, indirecta o encubierta en dicha actuación. Serán nulos los actos administrativos o las medidas que vulneren esta prohibición.

A este respecto, se presumirá, en el ámbito administrativo, salvo prueba en contrario, que las medidas desfavorables adoptadas en contra del personal empleado público que haya formulado la alerta o denuncia son de carácter represivo. Deberá ser la administración la que aporte los indicios y argumentos que permitan concluir, con suficiente fundamento objetivo, que la medida desfavorable no está causalmente vinculada con el hecho de la formalización de la alerta o denuncia, sino que se debe única y exclusivamente a auténticas necesidades del servicio, o a la comisión de una infracción sancionable por quien en su día formuló una alerta o denuncia.

No obstante, en el caso de que tuviera lugar alguna acción de represalia que se declare posteriormente ilícita por acto administrativo o sentencia judicial, el personal empleado público represaliado podrá ser objeto de una indemnización por parte de la administración, sin perjuicio de la obligación de esta de exigir de sus autoridades y demás personal a su servicio la responsabilidad en que hubieran incurrido por dolo, culpa o negligencia grave, en los términos previstos en la legislación sobre responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas, **la legislación laboral y la legislación civil, según el caso.**

7. Cuando la persona denunciante haya participado en la comisión de los hechos objeto de la alerta o denuncia y existan otras personas intervinientes, el órgano competente para resolver el procedimiento deberá eximir, previa solicitud expresa, al personal empleado público denunciante de la sanción que le correspondería, siempre y cuando:

- a) Sea la primera en denunciar los hechos y en aportar elementos de prueba que permitan iniciar el procedimiento o comprobar la infracción,
- b) En el momento de aportarse los elementos de prueba no se disponga de elementos suficientes para continuar con la tramitación y se repare el perjuicio causado.
- c) No haya participado en la destrucción de elementos de prueba relacionados con el objeto de la alerta o denuncia, ni para obtenerlos haya cometido una infracción ajena a los hechos denunciados merecedora de aplicación del régimen disciplinario,
- d) Haya puesto fin a su participación en los hechos irregulares o contrarios a Derecho, en el momento de formular la alerta o denuncia,
- e) No haya adoptado medidas para obligar a participar en la irregularidad que se denuncia a otro personal empleado público.
- f) Colabore con la administración en el esclarecimiento de los hechos de manera plena, continuada y diligente.

8. Asimismo, el órgano competente para resolver deberá reducir la sanción que le correspondería cuando, no cumpliéndose alguna de las condiciones anteriores, la persona denunciante facilite elementos de prueba que aporten un valor añadido significativo respecto de aquellos de los que se disponga.”

### Objeto de la modificación

Adaptar el texto del artículo a las normas internacionales, europeas y autonómicas, así como a la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (BOE núm. 171, de 19.07.2006).

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4	Fecha	20/07/2021 12:20:03
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4</a>	Página	3/12



- Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (DOUE de 26.11.2019).
- Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.
- Ley 22/2018, de 6 de noviembre, de la Generalitat, de la Inspección General de Servicios y del sistema de alertas para la prevención de malas prácticas en la Administración de la Generalitat y su sector público instrumental.
- Resolución de 4 de febrero de 2020, de la directora general de Planificación Estratégica, Calidad y Modernización de la Administración Pública, por la que se aprueba el Plan de actuación de la Inspección General de Servicios 2020-2021 (DOGV núm. 8757, 9.03.2020).
- Sentencias núm. 35/2020 de 6 de febrero de 2020 y núm. 54/2019 de 6 de febrero de 2019, ambas de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo (entre otras).

### Justificación

La nueva Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, no puede quedar al margen de los mandatos internacionales y europeos, así como de la legislación autonómica ya vigente y la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

La mejor forma de proteger a la persona que denuncia o alerta es que pueda guardar su anonimato.

Los empleados públicos no se atreven a denunciar por temor a ser represaliados. Proteger su identidad o guardar confidencialidad sobre la misma es la mejor forma de luchar contra la corrupción y las malas prácticas.

Es habitual en los casos de corrupción el ensañamiento con los denunciantes, testigos y/o peritos.

Lo importante no es la persona que informa, alerta o denuncia, sino lo que se informa, alerta o denuncia. Exigir que el denunciante se identifique desincentiva las denuncias y aumenta el fraude y la corrupción.

Una denuncia anónima no inicia el procedimiento de forma automática, sino que es una fuente de información. Induce a un correcto y necesario examen por parte del órgano o autoridad receptor de la misma, e incita, o no, a su actuación de oficio tras el análisis de verosimilitud de los hechos y conductas.

El procedimiento de investigación únicamente se puede iniciar de oficio, como consecuencia de una denuncia, o a petición de otros órganos o por decisión del propio órgano competente (sin que medie denuncia ni petición de otro órgano).

Las denuncias falsas se sancionan disciplinariamente (artículo 171.1.t de la Ley 4/2021), en la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia (artículo 18.II.1.d) y penalmente (artículo 456 Código Penal).

En España, en ámbitos particulares como los de la Agencia Tributaria, la Inspección de la Seguridad Social, la Inspección de Trabajo o la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, se admiten las denuncias anónimas con total normalidad; también en el ámbito de

<b>CSV (Código de Verificación Segura)</b>	IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4	<b>Fecha</b>	20/07/2021 12:20:03
<b>Normativa</b>	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
<b>Firmado por</b>	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
<b>Url de verificación</b>	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4</a>	<b>Página</b>	4/12



las empresas, pues las mismas ayudan a detectar posibles irregularidades que pueden poner en riesgo la actividad y el negocio empresarial.

Entre otras, se destaca por ser la más reciente, la Sentencia núm. 35/2020 de 6 de febrero de 2020, dictada por la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo, cuyo Fundamento de Derecho Segundo expresa:

“El Tribunal ha entendido suficiente la prueba existente y la corroboración de entidad suficiente, motivando de forma adecuada la sentencia. (...) Resulta notablemente interesante que en el periodo de los hechos probados se lleve a cabo una mecánica de actuación ad intra en el seno de la empresa que ha sido recientemente regulada en el denominado "canal de denuncias interno" o también denominado Whistleblowing, y que ha sido incluido en la reciente Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

(...) Sobre esta necesidad de implantar estos canales de denuncia, y que se vio en este caso con una alta eficacia al constituir el arranque de la investigación como "notitia criminis" se recoge por la doctrina a este respecto que la Directiva se justifica en la constatación de que los informantes, o denunciantes, son el cauce más importante para descubrir delitos de fraude cometidos en el seno de organizaciones; y la principal razón por la que personas que tienen conocimiento de prácticas delictivas en su empresa, o entidad pública, no proceden a denunciar, es fundamentalmente porque no se sienten suficientemente protegidos contra posibles represalias provenientes del ente cuyas infracciones denuncia.

En definitiva, se busca reforzar la protección del whistleblower y el ejercicio de su derecho a la libertad de expresión e información reconocida en el art. 10 CEDH y 11 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, y con ello incrementar su actuación en el descubrimiento de prácticas ilícitas o delictivas, como en este caso se llevó a cabo y propició la debida investigación policial y descubrimiento de los hechos. Debe destacarse, en consecuencia, que la implantación de este canal de denuncias, forma parte integrante de las necesidades a las que antes hemos hecho referencia del programa de cumplimiento normativo, ya que con el canal de denuncias quien pretenda, o planee, llevar a cabo irregularidades conocerá que desde su entorno más directo puede producirse una denuncia anónima que determinará la apertura de una investigación que cercene de inmediato la misma.

En el caso ahora analizado una denuncia interna, al modo del canal de denuncias aquí expuesto, provoca la apertura de la investigación que desemboca en el descubrimiento de las operaciones que estaban realizando los recurrentes durante el periodo de tiempo indicado en los hechos probados, y que causó el perjuicio económico que se ha considerado probado. Resulta, pues, necesaria la correlación entre el programa de cumplimiento normativo en la empresa para evitar y prevenir los delitos cometidos por directivos y empleados ad intra, como aquí ocurrió con los tres empleados, a fin de potenciar el control interno y el conocimiento de directivos y empleados de la posibilidad de que dentro de su empresa, y ante el conocimiento de alguna irregularidad, como aquí ocurrió perjudica a la propia empresa, y, al final, a los propios trabajadores, si el volumen de la irregularidad podría poner en riesgo y peligro hasta sus propios puestos de trabajo, pero más por el propio sentimiento de necesidad de la honradez profesional y evitación de actividades delictivas, o meras irregularidades en el seno de la empresa.

(...) Una denuncia anónima no impide una investigación penal, sino que exige únicamente un análisis reforzado para su toma en consideración que pondere la coherencia y la verosimilitud de los datos”.

### **PROPUESTA NÚM. 3: Modificación. Se da nueva redacción del artículo 97 de la Ley 4/2021, que queda redactado en los siguientes términos:**

“Artículo 97. Deberes del personal empleado público. **Código de conducta.**

1. El personal empleado público deberá realizar con diligencia las tareas que tenga encomendadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4	Fecha	20/07/2021 12:20:03
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4</a>	Página	5/12



Constitución, del Estatut d'Autonomia y del resto del ordenamiento jurídico, y deberá actuar conforme a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, eficiencia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, de conformidad con los principios y fundamentos de actuación previstos en el artículo 2 de la presente ley.

2. El código de conducta del personal empleado público está integrado por los principios **de actuación y las obligaciones éticos y de conducta** regulados en los artículos siguientes.

Estos principios y obligaciones informan la interpretación y aplicación del régimen disciplinario y podrán ser tenidos en cuenta en la evaluación del desempeño.

3. Se podrán aprobar códigos de conducta específicos que desarrollen lo previsto en esta Sección para colectivos de personal empleado público, **cuando por las peculiaridades del servicio que se presta a la ciudadanía se considere necesario.**"

### Objeto de la modificación

Para su adaptación al artículo 52 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), se completa la rúbrica del artículo y se mejora la redacción del apartado 3 a fin de no restringir la existencia potestativa de códigos de conducta en cualquier ámbito. Los códigos éticos deben generalizarse en el sector público, al igual que lo está haciendo el sector privado a través de los sistemas de *compliance*.

### Justificación

Resulta conveniente que en el texto de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, se incorpore expresamente la mención a los deberes y "códigos de conducta", y "principios éticos y de conducta", todos ellos contenidos en el TREBEP.

Los códigos éticos y de conducta, generalizados en los países de nuestro entorno y cada vez más frecuentes en las empresas, constituyen mecanismos de integridad al establecer estándares de comportamiento mediante la recopilación de valores y normas o pautas éticas y de conducta claras y accesibles, que se predicán tanto de la organización a la que se pertenece como de sus integrantes.

No debe limitarse la posibilidad de aprobar códigos de conducta a determinados colectivos, sino que deben existir libremente en cualquier ámbito.

### PROPUESTA NÚM. 4: Modificación. Se da nueva redacción del artículo 98 de la Ley 4/2021, que queda redactado en los siguientes términos:

"Artículo 98. Principios **de actuación éticos**.

La condición de personal empleado público conlleva la observancia de los siguientes principios **de actuación éticos**:

**1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.**

2. Su conducta perseguirá la satisfacción de los intereses generales de la ciudadanía y se basará en consideraciones objetivas orientadas a la imparcialidad y al interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas,

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4	Fecha	20/07/2021 12:20:03
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4</a>	Página	6/12





clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio, absteniéndose en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal o en cualquier actividad privada que puedan suponer riesgo de conflicto de intereses con su puesto público.

Asimismo, no podrá contraer obligaciones económicas, intervenir en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades, cuando pueda suponer un conflicto de intereses con su puesto público.

3. Ajustará su actuación a los principios de lealtad y buena fe, tanto con la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública en la que preste sus servicios, como con aquellas personas con las que se relacione en el ejercicio de sus funciones, desempeñando estas de conformidad con los principios de eficacia, economía y eficiencia y vigilando la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

4. No aceptará ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada por parte de personas físicas o entidades públicas o privadas rechazando cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal. Reglamentariamente podrán establecerse límites a estos usos sociales y de cortesía.

5. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas y evitará toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, orientación sexual, religión o convicciones, lengua, opinión, discapacidad o diversidad funcional, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

6. No influirá con su actuación en la agilización o resolución de trámites o procedimientos administrativos sin que exista justificación adecuada y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

7. Guardará secreto de las materias clasificadas o cuya difusión esté prohibida legalmente y mantendrá la debida discreción sobre los asuntos que conozca por razón de su puesto público, sin que pueda hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público, todo ello con pleno respeto al ejercicio de la libertad de expresión, incluida la crítica a la actuación de los poderes públicos.

8. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos."

### Objeto de la modificación

Para su adaptación al artículo 53 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), se modifica la rúbrica del artículo, que debe decir "principios éticos"; se añade el primero de los principios éticos (transcripción del apartado 1 del artículo 53 del TREBEP), y en consecuencia se reenumeran los demás apartados; y se añade un último apartado 8 (transcripción del apartado 11 del artículo 53 del TREBEP).

### Justificación

La rúbrica del artículo, "principios éticos", es más concreta y apropiada, y acorde con la norma básica reguladora de los empleados públicos (TREBEP).

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4	Fecha	20/07/2021 12:20:03
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4</a>	Página	7/12



El primer principio ético debe ser el respeto a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico (principio de legalidad), conforme a la transcripción literal del artículo 53.1 del TREBEP.

Debe de incluirse, asimismo, como principio ético, de acuerdo con el artículo 53.11 del TREBEB, el ejercicio de las funciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

En los artículos 97, 98 y 99 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, se ha transcrito, prácticamente en su totalidad, lo dispuesto en los artículos 52 a 54 del TREBEP. Dejar algún apartado de dichos artículos del TREBEP sin transcribir puede inducir a la confusión de que no estén vigentes en el territorio de la Comunitat Valenciana.

Por ello, la incorporación de los apartados propuestos supone adaptar la terminología de la Ley 4/2021 al TREBEP, así como a los actuales sistemas de *compliance* del sector privado, de acuerdo con las más recientes doctrinas académicas del ámbito universitario, y las políticas de integridad empresariales.

**PROPUESTA NÚM. 5: Modificación. Se da nueva redacción del artículo 99 de la Ley 4/2021, que queda redactado en los siguientes términos:**

“Artículo 99. ~~Obligaciones.~~ Principios de conducta.

En el ejercicio de las funciones que tenga asignadas, el personal empleado público deberá observar ~~las siguientes obligaciones~~ los siguientes principios de conducta.

1. Tratar con atención y respeto a la ciudadanía, a todo el personal empleado público y, en general, a todas aquellas personas con las que se relacione en el ejercicio de sus funciones.
2. Desempeñar con diligencia las tareas que les correspondan o se le encomienden con el objetivo de resolver en plazo los asuntos de su competencia y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Obedecer las instrucciones profesionales de sus superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección correspondientes.
4. Informar a la ciudadanía sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer facilitando el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Conocer las lenguas oficiales de la Comunitat Valenciana en los términos que se determine reglamentariamente, y garantizar a la ciudadanía el ejercicio del derecho de utilizarlas en las relaciones con la administración autonómica.
6. Velar por la conservación de los recursos y bienes públicos, administrándolos con austeridad, y no utilizando los mismos en provecho propio o de personas allegadas.
7. Procurar la conservación de los documentos para su entrega a sus posteriores responsables.
8. Mantener actualizada su formación y cualificación de manera que resulten suficientes para la adecuada prestación del servicio público y el desempeño de las funciones que tenga encomendadas.
9. Observar las normas sobre seguridad y salud laboral.
10. Utilizar adecuadamente para el cumplimiento de sus funciones y tareas la información, formación y medios informáticos y telemáticos puestos a su disposición.
11. Poner en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4	Fecha	20/07/2021 12:20:03
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4</a>	Página	8/12





que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.”

### Objeto de la modificación

Para su adaptación al artículo 54 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), se modifica la rúbrica del artículo, que debe decir “principios de conducta”, y se añade un último apartado 11 (transcripción del apartado 10 del artículo 53 del TREBEP).

### Justificación

La rúbrica del artículo, “principios de conducta”, es más concreta y apropiada, y acorde con la norma básica reguladora de los empleados públicos (TREBEP).

Se incluye como principio de conducta el contemplado en el artículo 54, apartado 10, del TREBEP: Poner en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

Al igual que se ha reseñado en el artículo anterior, la incorporación de este apartado 11 en el presente artículo supone adaptar la terminología al TREBEP, a determinados requerimientos que impone la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (DOUE de 26.11.2019), y a los actuales sistemas de *compliance* del sector privado, de acuerdo con las más recientes doctrinas académicas del ámbito universitario y las políticas de integridad empresarial.

### PROPUESTA NÚM. 6: Adicionar una última letra m) en el artículo 141.1 de la Ley 4/2021, con la siguiente redacción:

“m) Cuando sea adscrito a los servicios de les Corts, de la Sindicatura de Comptes, del Síndic de Greuges, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, del Consell Jurídic Consultiu, del Consell Valencià de Cultura, de la Acadèmia Valenciana de la Llengua, y del Comité Económico i Social.”

En consecuencia: Eliminar de la letra e) de este artículo 141.1 la referencia al Síndic o Síndica de Greuges, por estar comprendida en la redacción de la letra m) anterior.

“e) Cuando sea adscrito a los servicios del Tribunal Constitucional, del Defensor o Defensora del Pueblo, ~~Síndic o Síndica de Greuges~~ o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.”

### Objeto de la adición

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4	Fecha	20/07/2021 12:20:03
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4</a>	Página	9/12



Garantizar a todos los funcionarios y funcionarias de carrera que, procediendo de cualquier administración pública, pasen a prestar servicios en instituciones u entidades externas a las mismas, desarrollando funciones de control, fiscalización, investigación, emisión de informes o sanción (en relación con actuaciones de las propias administraciones públicas de las que proceden), que sus derechos en la administración pública de origen no se vean mermados como consecuencia de estas tareas en el momento de su reincorporación, en su caso.

Dichas instituciones y entidades externas son: les Corts, instituciones comisionadas por les Corts (Sindicatura de Comptes y Síndic de Greuges), entidad adscrita a les Corts (Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción) e instituciones consultivas y normativas de la Generalitat (Consell Jurídic Consultiu, Consell Valencià de Cultura, Acadèmia Valenciana de la Llengua y Comité Económico i Social).

Adecuar la legislación a los pronunciamientos judiciales que se vienen realizando en este ámbito y que aplican por analogía el artículo 87.1.d) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

### Justificación

Garantizar la independencia e imparcialidad en el ejercicio de las funciones externas de control, fiscalización, investigación y sanción de las administraciones públicas, así como proteger al personal funcionario de las instituciones y entidades adscritas a las Corts frente a posibles represalias en el momento del reingreso, en caso de que se produzca.

Eliminar la vulnerabilidad a la que pueden ser sometidas estas personas: Evitar que este personal funcionario pueda verse mediatizado o comprometido en sus tareas de investigación, sanción o resto de actuaciones, por las posibles consecuencias que pudieran derivarse de su trabajo en el momento de volver a su administración de procedencia.

El personal funcionario de carrera que acceda a estos puestos, por razón de movilidad y en atención a sus conocimientos y experiencia adquiridos, así como a su mérito y capacidad, debe tener garantizados los derechos que le sean más favorables a la hora de decidir su futuro profesional, siendo la situación de servicios especiales la que cubre dichas garantías.

Asegurar la aplicación del principio de igualdad respecto de todos los funcionarios y funcionarias de carrera que pasan a prestar servicios en estas instituciones y entidades, puesto se pueden crear situaciones de flagrante desigualdad, por la simple y única razón de la administración de su procedencia, pues mientras algunos funcionarios pueden ser declarados en la situación administrativa de servicios especiales, a otros se les puede encuadrar en una situación administrativa que no garantiza plenamente sus derechos, cual es la de servicios en otras administraciones públicas o en excedencia, lo que genera, inevitablemente, que este personal vea disuadido su interés, pese a que comparta los objetivos y fines de estas instituciones y entidades externas, y muestre el mérito y capacidad adecuados.

La diferencia de trato en estos casos carece de justificación alguna.

A título de ejemplo, la mayoría de las administraciones públicas de procedencia de los funcionarios y funcionarias al servicio de la Agencia (Administración del Estado, Diputación Provincial de Valencia o Ayuntamientos) han reconocido, hasta el momento, la situación

<b>CSV (Código de Verificación Segura)</b>	IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4	<b>Fecha</b>	20/07/2021 12:20:03
<b>Normativa</b>	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
<b>Firmado por</b>	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
<b>Url de verificación</b>	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4</a>	<b>Página</b>	10/12



administrativa de servicios especiales al personal funcionario proveniente de las mismas que en la actualidad está adscrito a la Agencia con carácter definitivo. Sin embargo, a los funcionarios y funcionarias que proceden de la administración autonómica de la Generalitat (cuya gestión corresponde a la Dirección General de Función Pública de la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública), se les ha venido negando el reconocimiento de dicha situación administrativa, con el consiguiente perjuicio profesional que acarrea ser declarados en una situación administrativa distinta a la de servicios especiales.

Téngase en cuenta que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, esta se nutre, en todo caso, de funcionarios y funcionarias de carrera procedentes de las administraciones públicas.

Corresponde al legislador asegurar la aplicación del principio de igualdad de trato, condiciones y derechos, respecto a todos los funcionarios y funcionarias que presten sus servicios en estas instituciones y entidades, independientemente de la administración de origen o procedencia.

La situación administrativa de servicios especiales permite garantizar los derechos, laborales y de categoría profesional, adquiridos en la administración pública de procedencia (incluida la reserva de puesto de trabajo u otro igual de similares características), reingreso si así se solicita en el plazo de un mes, cómputo del tiempo de permanencia en la situación administrativa de servicios especiales a efectos de reconocimiento de antigüedad, promoción interna, ascensos y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, etc.

Aplican por analogía la situación administrativa de servicios especiales en casos de funcionarios de carrera en Sindicaturas o Consejos de Cuentas y en la Oficina Antifraude de Cataluña, entre otras, las siguientes Sentencias:

- Sentencia núm. 475/2014, de 27 de junio de 2014, del Tribunal Superior de Justicia de Barcelona, Sala de lo Contencioso, Sección Cuarta.
- Sentencia núm. 963/2013, de 26 de septiembre de 2013, del Tribunal Superior de Justicia de Barcelona, Sala de lo Contencioso, Sección Cuarta.
- Sentencia núm. 783/2004, de 10 de junio de 2004, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso, Sección Séptima.
- Sentencia núm. 1393/2004, de 3 de noviembre de 2004, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso, Sección Séptima.

**PROPUESTA NÚM. 7: Adición de una nueva disposición adicional trigésima segunda, con la siguiente redacción:**

**“Disposición adicional trigésima segunda.** Reconocimiento recíproco de la carrera profesional en instituciones estatutarias y entidades adscritas a las Corts Valencianes.

El personal funcionario de la administración del Consell que, teniendo derecho a la carrera profesional o grado reconocido por el órgano competente en materia de Función Pública, se reincorpore a la administración del Consell después de haber desempeñado un puesto funcional en instituciones estatutarias o entidades adscritas a las Corts Valencianes en las que los puestos de trabajo se clasifiquen y provean de acuerdo con las normas de esta

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4	Fecha	20/07/2021 12:20:03
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4</a>	Página	11/12



Ley de función pública valenciana, percibirá el complemento de carrera que tuviera reconocido en esta última.

El tiempo de servicios prestados en cualquier de las dos administraciones será reconocido mutuamente y las solicitudes de progresión serán resueltas por la administración en que se encuentre prestando servicios la persona interesada”.

### Objeto de la adición

Incorporar una disposición adicional al final de las actuales disposiciones adicionales de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, en la que se regule la reciprocidad de derechos en la carrera profesional en toda la administración de la Generalitat, ya se trate de administración del Consell, instituciones estatutarias o entidades adscritas a las Corts Valencianas.

### Justificación

Principio de igualdad de trato para el personal funcionario de la administración del Consell que en el ejercicio del derecho a la movilidad interadministrativa pueda prestar servicios libremente, siempre que cumpla con los requisitos de capacidad y aptitudes exigidas, en las instituciones estatutarias o entidades adscritas a las Corts Valencianas, sin que a la hora de su reincorporación en la administración del Consell vea mermados sus derechos de carrera profesional por el tiempo de servicios prestados como funcionario fuera de esta última.

València, a la fecha de la firma.

**El director de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude  
y la Corrupción de la Comunitat Valenciana**

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4	Fecha	20/07/2021 12:20:03
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	<a href="https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4">https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/IV7EYPZ23BPLRKWM6VPBAQPED4</a>	Página	12/12

