



UNIVERSIDAD
POLITECNICA
DE VALENCIA

PRACTICUM

***“ESTUDIO ANALÍTICO-COMPARATIVO
DE LOS GRUPOS D Y E,
ADMINISTRACIÓN GENERAL,
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
DE LA GENERALITAT VALENCIANA
CON EL CIVIL SERVANT BRITÁNICO”***

Directores:

D. Juan Vicente López Gandía

D. Vicente Ramón Sanchís Caparrós

Alumna: **Amparo Martí Espí**
Primera Promoción GAP

A mi hija.

SUMARIO

Abreviaturas
Resumen

I. INTRODUCCIÓN

. Introducción	1
. La Administración Autonómica	9

II. LA GENERALITAT VALENCIANA

. ¿Qué es la Generalitat?	11
---------------------------------	----

III. CONSELLERIA DE JUSTICIA, INTERIOR Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

. Estructura	16
--------------------	----

IV. LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA GENERALITAT VALENCIANA

. ¿Qué es la Función Pública?	21
. Órganos Superiores de la Función Pública	25
. Ley de Función Pública de la Generalitat Valenciana	27
- El personal de la Administración Pública. Clases	27
- Adquisición y pérdida de la condición de funcionario	34
- Acceso, promoción y carrera administrativa	42
- Órganos de selección	45
- Provisión de los puestos de trabajo	48
- Derechos y deberes de los funcionarios públicos	50
- Incompatibilidades de los funcionarios públicos	54
- Régimen disciplinario de los funcionarios públicos	56

V. FUNCIONARIOS GRUPO E Y D DE LA GENERALITAT VALENCIANA

. Introducción	60
. Clasificación grupos de naturaleza laboral y funcionarial	65
. Funciones Grupo E y D	68
. Retribuciones	85
. La Funcionarización	90
. Promoción interna por reconversión directa de plazas	92

VI. EL CIVIL SERVANT BRITÁNICO

. Introducción	95
. Civil Service Act (Ley de la Función Pública Británica)	99
. La Función Pública Británica	102
. Los "Quangos"	110

VII.	ANÁLISIS COMPARATIVO DE SISTEMAS DE FUNCIÓN PÚBLICA ENTRE ESPAÑA Y GRAN BRETAÑA	
	. Modelos Abiertos y Cerrados	112
VIII.	EL PERSONAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS Y LA FUNCIÓN PÚBLICA COMUNITARIA	
	. Sistema de Empleo	120
IX.	BALANCE	
	. Balance	130
X.	PROPUESTAS	
	A) Esfuerzos para mejorar la calidad de la vida laboral	136
	B) Evaluaciones de puestos, sueldos y salarios	138
	C) Desarrollo de un plan de jubilación	142
	D) Modelo “ad hoc” del Funcionario Base.....	144
	E) Proyecto de colaboración entre funcionarios de la Generalitat Valenciana y Gran Bretaña	146
	F) Código Ético del Funcionario	148
XI.	COMENTARIOS	
	. Reflexiones y Comentarios	152
XII.	GLOSARIO	156
XIII.	REPERTORIO LEGISLATIVO	161
XIV.	BIBLIOGRAFÍA	162
XV.	ANEXOS	
	. Anexo I.- The Civil Service Code	164
	. Anexo II.- Extracto del “Estatuto Básico del Empleado Público”	166
	. Anexo III.- Borrador del Proyecto de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público	187

Abreviaturas

AP	Administraciones Públicas
CCAA	Comunidades Autónomas
CCLL	Corporaciones Locales
CE	Constitución Española
CIVE	Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Laboral
EACV	Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana
LFPV	Ley de la Función Pública Valenciana
LMRFP	Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública
LPC	Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común (1992)
LRBRL	Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local (1995)
PAVACE	Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo
RD	Real Decreto
RPTs	Relacion de Puestos de Trabajos
TRFPV	Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana

Motivación del Trabajo

Este trabajo se realizó para examinar las características de la función pública Británica versus las de la función pública de la Generalitat Valenciana. De este modo evidenciar sus similitudes y diferencias entre los grupos D y E respecto de sus homólogos Británicos. Igualmente, aprovechar para contemplar las idiosincrasias y diferentes realidades que se producen al estar ambas en un mismo contexto, macrocosmos, que es la Unión Europea, no obstante simultáneamente en dos microcosmos diferentes. Asimismo, en tercer lugar, hallar datos para pronosticar la, posible, orientación que puedan adquirir en un posterior futuro, más o menos inmediato. Para un mejor conocimiento de la materia del empleado público y sus características se debe explicitar, no sólo de modo genérico, el fundamento de la administración pública y sus grupos sino de manera muy extraordinaria la Función Pública de la Comunidad Valenciana; para que simultáneamente sirva de marco conceptual y situacional para el lector. Lo que es lo mismo; *modelo teórico de enseñanza expositiva* por medio de lo que se denomina un *organizador avanzado*: presentaciones introductorias de un concepto de nivel superior lo bastante amplio para abarcar la información que se presentará (Ausubel, 1997).

Reconocimientos:

Agradecer de modo inequívoco, desde aquí, a mis directores (mis Maestros) sus valiosas e inestimables observaciones, consejos, y apoyos altruistas; para de ese modo culminar el presente trabajo. Sin ellos jamás este hubiera alcanzado su final forma.

Deseo enfatizar que aunque son los responsables de todo lo óptimo y aciertos que contiene mi trabajo, en absoluto lo son de mis opiniones, errores u omisiones que el mismo pudiera contener. Pues la humildad es el mejor antídoto contra la soberbia. De ese modo lo entendió Sócrates, a quien me permito parafrasear: sólo sé que no sé nada. Por lo tanto si este trabajo contiene algún error es debido, únicamente, a mi docta ignorancia. Que para Sócrates era de vital importancia, pues forma parte del proceso lógico-dialéctico de adquisición gradual del conocimiento.

También es justo y necesario extender este agradecimiento a otras personas, que he contado con su ayuda instrumentalmente. Pues entiendo que todo y todos formamos parte de un holismo. Ya que toda la bibliografía consultada, todas las directrices de mis Maestros (directores) por sí mismo sólo son partes, pero cuando se produce la suma de todas ellas el resultado es superior a la mera suma de los mismos.

*Exaltar a **Pepi** (Biblioteca Valenciana), por su inestimable y significativa ayuda, tanto, profesional como extra rol. Persona con una alta formación humanista y empática. Persona terapéutica contra el desasosiego y el estrés.*

*Gracias a **Teresa** (Biblioteca de las Cortes Valencianas) y **Viky** (Europadirect), por su alto grado de competencia.*

*Gracias a **Ximo Berruga** y **José A. Navarro** (Instituto Valenciano de Administraciones Públicas). Paradigma de que las Organizaciones no-son per se, y se comportan como así lo quieren y saben hacer los que trabajan en ellas.*

*Gracias a **Vicenta Gómez**, jefa del servicio de selección de Función Pública de la Generalitat Valenciana. Por su amabilidad e interés demostrado en ofrecerme su ayuda para la obtención de datos específicos sobre los grupos E y D, basándose en la documentación que obra en su servicio.*

*Gracias a **Josep Albert**, jefe del servicio de Clasificación de Puestos de la Generalitat Valenciana. Que tras realizar la solicitud de entrevista, ya que ni telefónicamente ni en presencia pudo realizarse la petición, me recibió. Pero que no pudo facilitarme datos alegando la Ley 15/1999 de Protección de Datos. Arquetipo del dogmatismo y sus correlaciones altas y positivas de lo que son capaces la burocracia y las organizaciones cuando son disfuncionales. Todo lo contrario a la idea de Weber: que la burocracia de una organización es para facilitar la tarea y lograr metas, de modo eficaz y eficiente.*

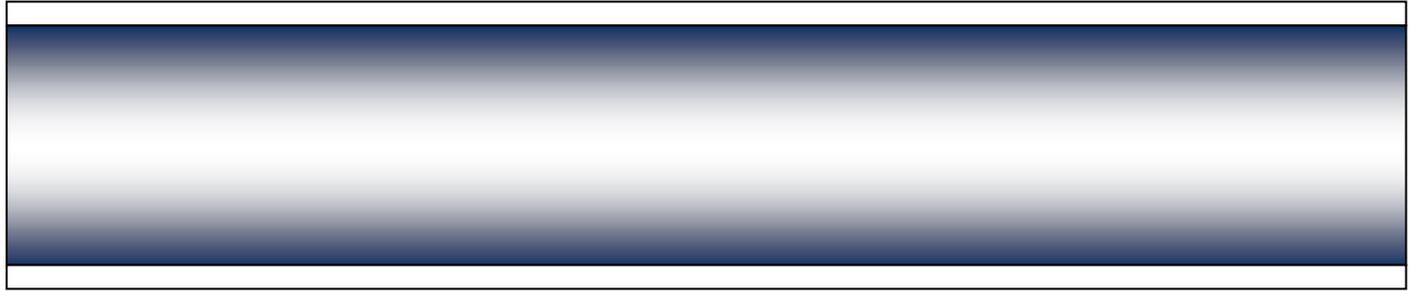
Gracias a **Manel** (en representación de FETE-UGT). Persona de gran valía y compromiso social; que sin él no hubiese sido posible realizar un histórico de los grupos bases de la Generalitat Valenciana desde la transición pre-autonómica (1978) hasta nuestros días.

Gracias a **Antonio y Dolors** (IVE, Instituto Valenciano de Estadística). Personificando los dos lo que es una disposición innata, empatía y atenciones a todos lo que de un modo u otro demandamos información.

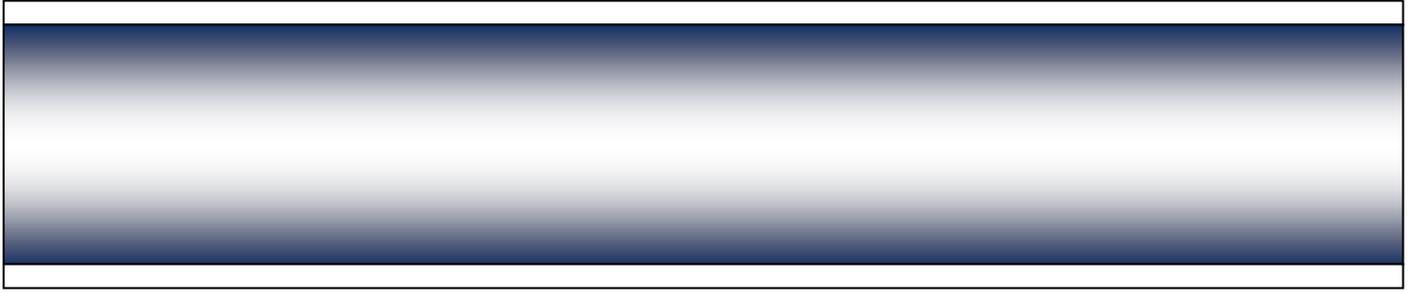
Gracias a todos ellos que son ejemplo y paradigma de que cualquier Organización puede llegar a ser eficaz, eficiente, funcional, lograr metas, alcanzar objetivos, etc. . Pero todo ello sólo si cuenta con la labor de personas como todas las anteriores. Personas motivadas (funcionarios). El secreto es averiguar cual es la verdadera motivación del ser humano para desarrollar su trabajo eficazmente. Si acaso existen varios perfiles de seres humanos junto con sus diferentes motivaciones para trabajar. Habrá que modificar la metodología para acceder a la Función Pública; se abre la puerta a la selección de personal por medio de las pruebas psicotécnicas y de personalidad para cada puesto.

Y finalizo, **a mi marido**, por su paciencia y estima, por la acumulada y extensa deuda de tiempo contraída con él.

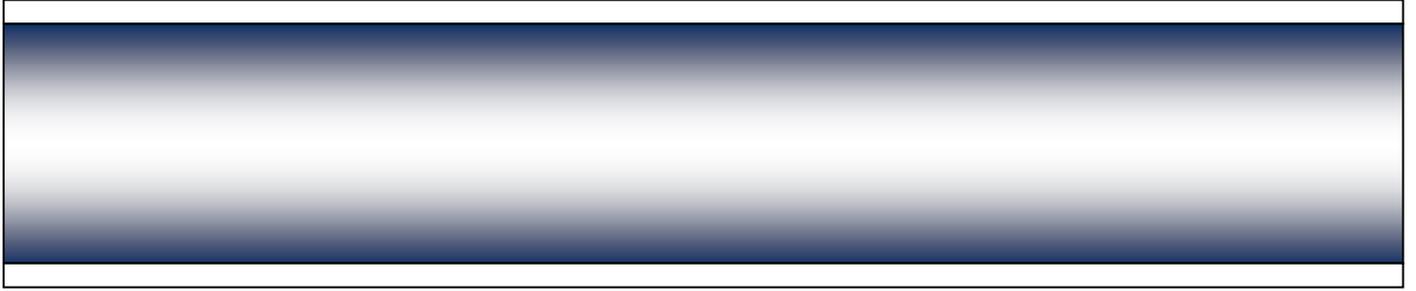
Toda referencia contenida en el presente TFC a personas de sexo masculino se entenderá hecha igualmente a personas de sexo femenino, y a la inversa, salvo que el contexto indique claramente lo contrario.



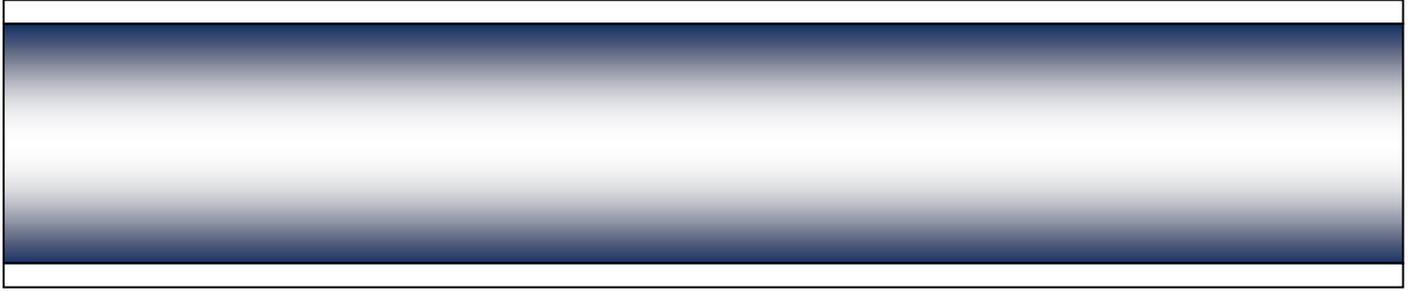
I. INTRODUCCIÓN



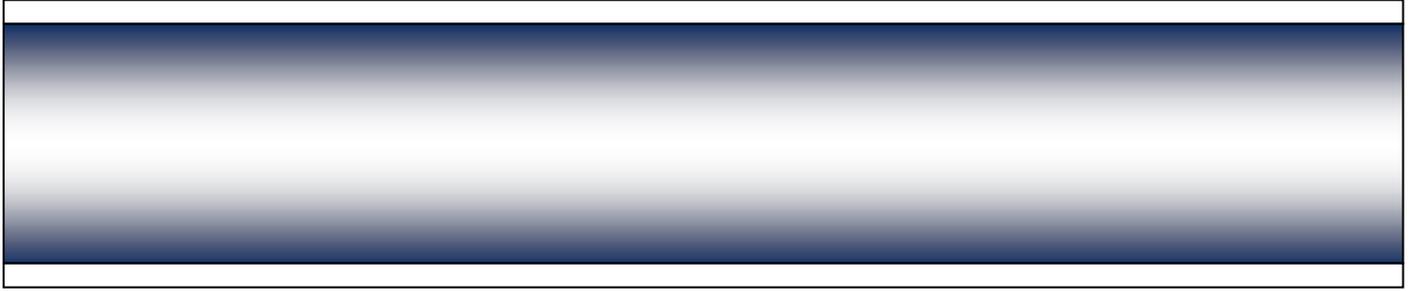
II. LA GENERALITAT VALENCIANA



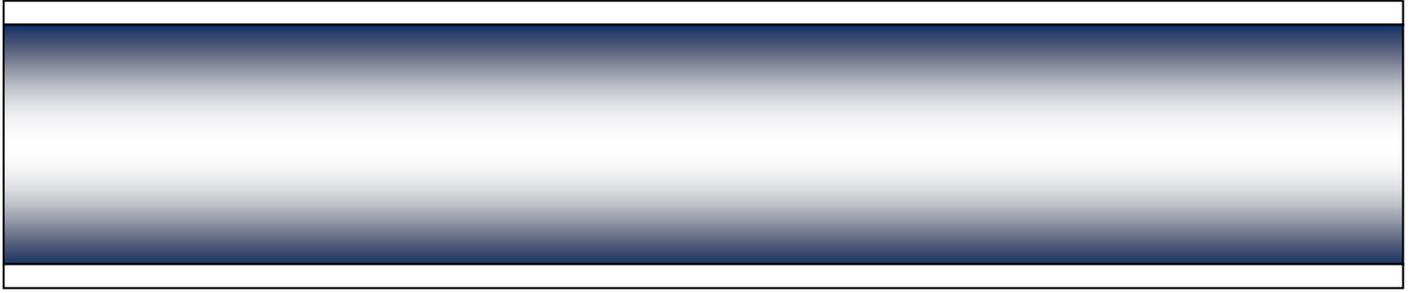
III. CONSELLERIA DE JUSTICIA, INTERIOR Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS



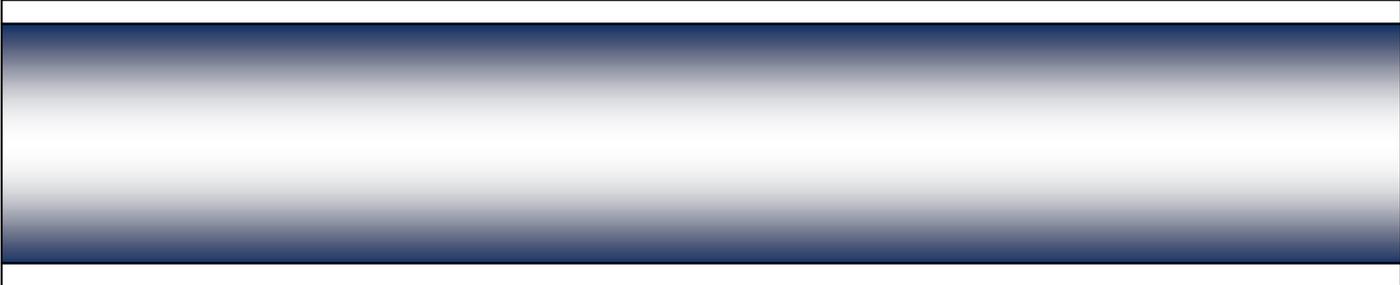
IV. LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA GENERALITAT VALENCIANA



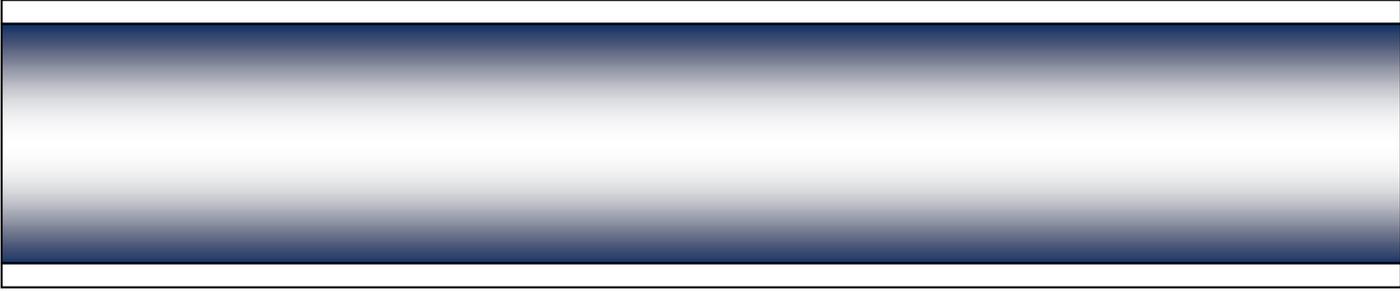
V. FUNCIONARIOS GRUPO E Y D DE LA GENERALITAT
VALENCIANA



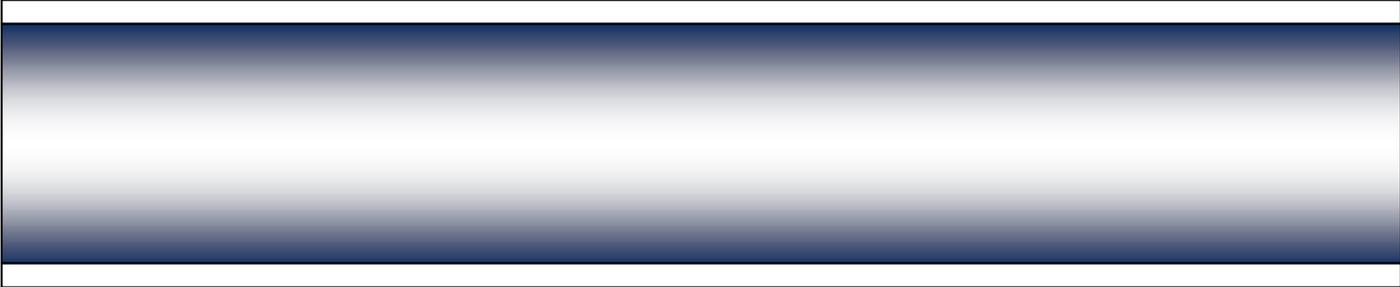
VI. EL CIVIL SERVANT BRITÁNICO



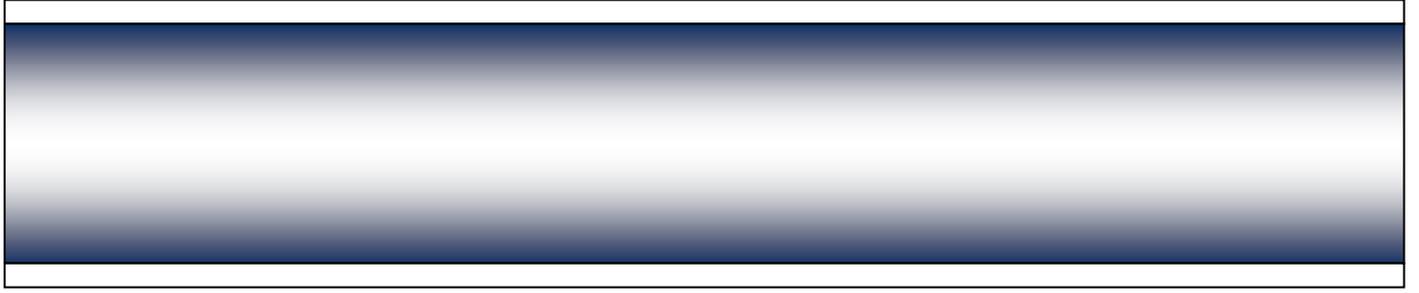
VII. ANÁLISIS COMPARATIVO DE SISTEMAS DE FUNCIÓN
PÚBLICA ENTRE ESPAÑA Y
GRAN BRETAÑA



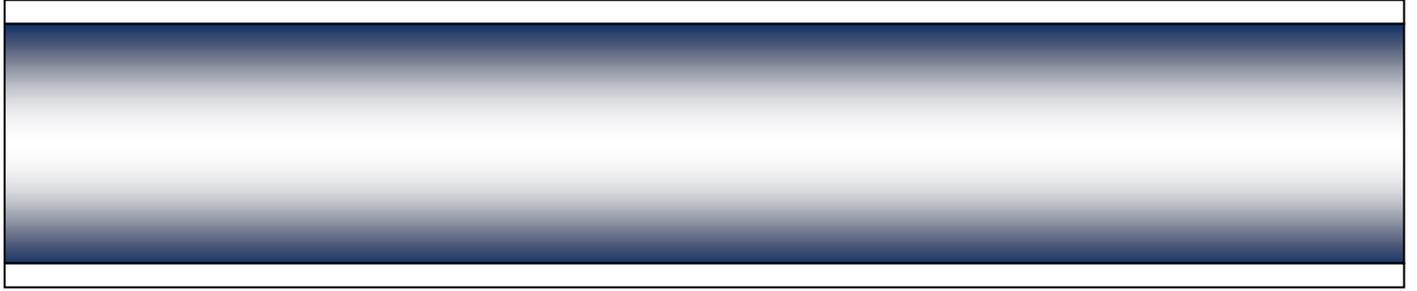
VIII. EL PERSONAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS Y LA FUNCIÓN PÚBLICA COMUNITARIA



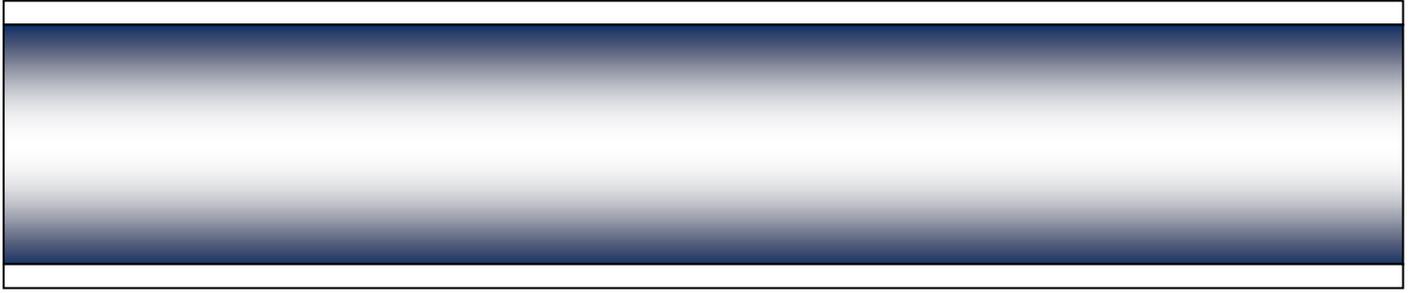
IX. BALANCE



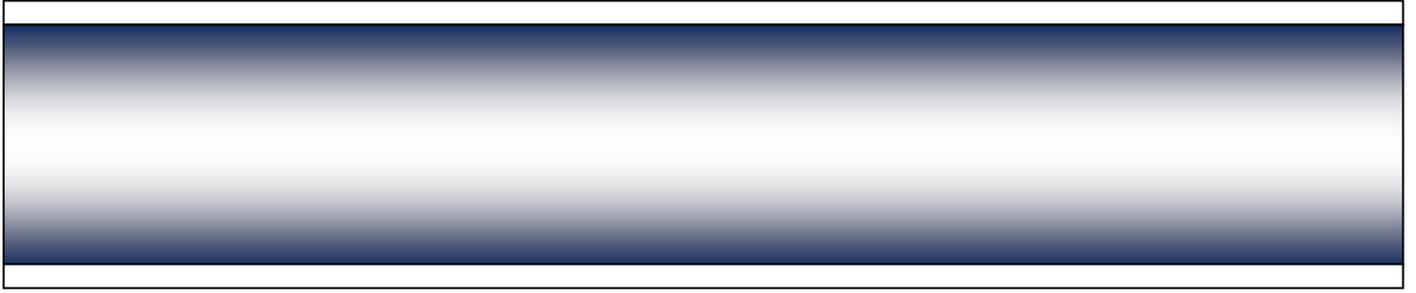
X. PROPUESTAS



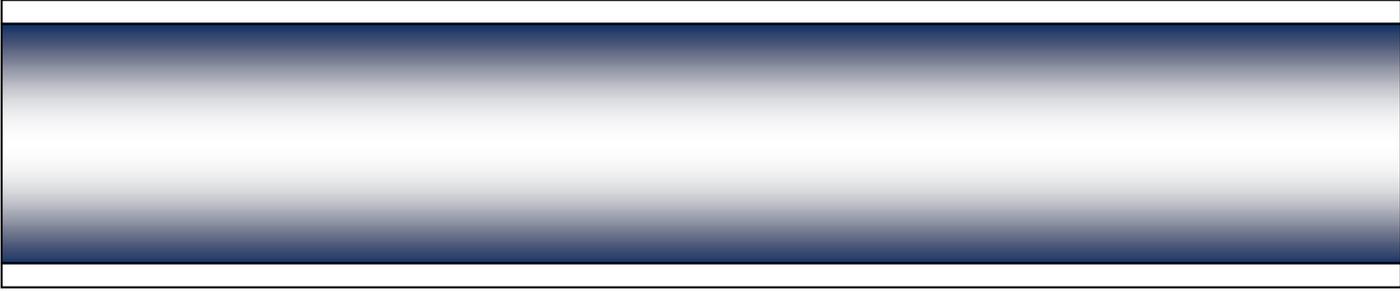
XI. COMENTARIOS



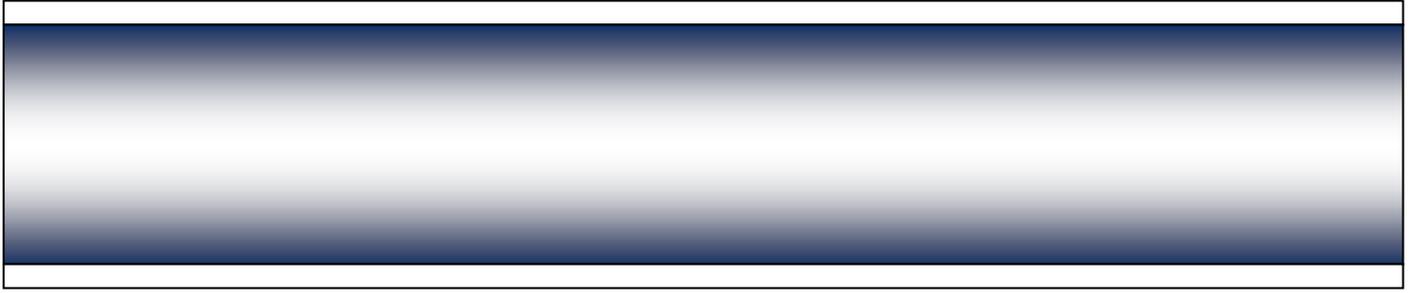
XII. GLOSARIO



XIII. REPERTORIO LEGISLATIVO



XIV. BIBLIOGRAFÍA



XV. ANEXOS