

**“El sufragio activo en prisión se ejerce diez veces menos que el porcentaje común de participación”**

sus preferencias electorales y que cursaron efectivamente su derecho a votar mediante los mecanismos previstos de voto por correo. Pero, en su momento, aportamos el dato de la última encuesta de población penitenciaria; la población penitenciaria en Andalucía, repartida por sus distintos centros y establecimientos era de 15.505 personas, según cifras de Marzo de 2015.

de participación en las elecciones autonómicas, ha votado el 62,66% de los inscritos en el censo.

Comprobando los resultados, un 62,66% del común de la población vota y en prisión lo hace el 6,64%. Podemos colegir que el sufragio activo en prisión se ejerce diez veces menos que el porcentaje común de participación. Por ello, consideramos oportuno significar, para su estudio, la oportunidad de potenciar las medidas que incrementen el conocimiento e interés por los procesos electorales entre la población reclusa, que sería la finalidad de una serie de actividades divulgativas y de fomento de la participación entre estas personas, según se establece en la normativa analizada.

\* Ver IA 2015. Capítulo 1.7.2.2 Prisiones

Quiere decir que la participación en las elecciones del 22 de marzo vendría a suponer el 6,64% de votantes presos en relación con la población penitenciaria andaluza. Si acudimos al índice común



## Una nueva Ley de Empleo Público: hacer de la necesidad, virtud

La crisis económica ha convulsionado, como a tantos otros órdenes de nuestra realidad, al empleo público, como lo evidencian las sucesivas medidas de ajuste que se han materializado en el último quinquenio (2010-2015), que han supuesto una notable disminución de efectivos y la práctica congelación de las ofertas de empleo público, reducción y ulterior congelación retributiva, reducción o supresión de determinados derechos relativos a las condiciones de trabajo (aumento de la jornada de trabajo y minoración de días de permiso y licencias) y limitación de las liberaciones sindicales, entre otras medidas, extremos que se han impuesto sin previa negociación colectiva como demuestra la sucesión de decretos-leyes en que se han instrumentado.

Así pues, en ese breve contexto temporal, y de manera especial en el ejercicio de 2012, se ha producido no solo una regresión retributiva, sino también una alteración sustancial de las condiciones de trabajo que, a lo largo de décadas, se habían paulatinamente consolidado en el ámbito del empleo en el sector público, haciendo recaer en los empleados públicos buena parte de los recortes presupuestarios, sin duda en congruencia con las similares cuotas de sacrificio que la crisis ha impuesto al resto de los trabajadores en los distintos sectores productivos.

La persistencia de la crisis viene demostrando que, si bien las medidas de ajuste se adoptaron inicialmente con un carácter coyuntural, su permanencia en el tiempo

denota una tendencia estructural, que tiene su principal razón de ser en el principio de estabilidad presupuestaria consagrado en el nuevo artículo 135 de la Constitución.

Ello, ha puesto en cuestión, o al menos ha favorecido su emergencia, aspectos como los referidos al dimensionamiento del sector público y la duplicidad de los servicios administrativos, la rigidez de la regulación del empleo público, su asimetría con los estándares del sector privado en cuanto al conjunto de los derechos y obligaciones, la dificultad de incorporar un modelo gerencial de recursos humanos, la presencia de politización o clientelismo en la provisión de los niveles superiores, etc.

Pues bien, el conjunto de medidas de corte presupuestario ha tenido su traslación en el vigente Estatuto Básico del Empleado Público, en su versión de texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (derogando su inicial regulación anterior de 2007).

En Andalucía, es sabido que la norma nuclear del Empleo Público data de 1985, norma breve (45 preceptos), incompleta en su contenido y por más. Desfasada actualmente del entorno regulador estatal, que trae causa y habilitación en una norma coyuntural de 1984 que, en su discurrir, pronto mostró su inadecuación ante la más completa y básica regulación estatal, especialmente en ámbitos no abordados por el ordenamiento autonómico, resultando aquél, a la postre, por su carácter

básico y/o supletorio, directa y exclusivamente de obligada aplicación.

Lo anterior no ha sido óbice para que, durante estas tres últimas décadas, la Administración Pública haya evolucionado, como el resto de la sociedad española, ante los nuevos retos de la acción pública, atrayendo progresivamente servidores públicos más cualificados a la par que las nuevas tecnologías y modalidades de gestión, aspectos que, sin duda, ha de incorporar la nueva versión reguladora del empleo público andaluz.

En el debate parlamentario de estos últimos años, en lo que atañe a esta materia, ha sido una constante la traída a colación de la obsolescencia de la legislación precedente a la par que la necesidad de abordar un nuevo marco legal del empleo público en Andalucía, diseñando un modelo de empleo público, comprensivo tanto del vínculo funcional como laboral, y desarrollando los aspectos novedosos y de futuro de la legislación comparada (evaluación de los puestos de trabajo, profesionalización del empleo público directivo, reserva del ejercicio de potestades públicas, etc.).

Por otro lado, no cabe desconocer la existencia de un entramado de leyes que gravitan alrededor de la temática del empleo público y de la Administración a la que se vincula en su prestación de servicios, circunstancia que obligará a su correcto engarce con dicho entorno legal, como son la Ley del Gobierno andaluz de 2006, la Ley de la Administración de la Junta de Andalucía de 2007 y la Ley de reordenación del

sector público andaluz de 2011, así como la diversas leyes de ajuste presupuestario que han incidido en esta parcela estos últimos años sobre el estatuto del empleado público. Y ello sin olvidar la pendiente iniciativa legislativa sobre el estatuto de los altos cargos andaluces, en los que siguiendo el precedente estatal nuestro ordenamiento ya ha incorporado criterios de profesionalización (funcionarización) en determinadas autoridades de dicho estamento.

Por último, las recientes regulaciones sobre el procedimiento administrativo común (Ley 39/2015) y de transparencia en Andalucía (Ley 1/2014) aconsejan que el proceso de elaboración de la nueva ley de empleo público, tanto en su fase gubernativa como parlamentaria, se enriquezca con la participación de la ciudadanía así como de los sectores sociales afectados por la futura norma.

Así pues, la desventaja que supone no habernos dotado aún de una ley andaluza de empleo público pudiera trastocarse en ventaja, toda vez que la circunstancia de que en los últimos años se haya producido una modificación sustancial de la legislación estatal de empleo público, con el citado Estatuto Básico en sus versiones de 2007 y 2015, como de la administrativa estatal (entre otras, la Ley de Procedimiento Administrativo Común, de Régimen Jurídico del Sector público y del estatuto del alto cargo, todas ellas de 2015), como también de la autonómica citada (Ley del Gobierno, de la Administración de la Junta de Andalucía y de reordenación del Sector Público), pudieran convertir en virtud la necesidad que desde diversos sectores sociales e institucionales se apremia.

