



2.3. EMPLEO

2.3.1. Introducción

La COVID-19, además de constituir una grave amenaza para la salud pública, ha generado graves consecuencias a nivel económico y social, entre las que destaca las que se han producido en el ámbito laboral que se ha visto profundamente perjudicado por esta situación que ha afectado particularmente a las empresas, **poniendo en riesgo los puestos de trabajo y el bienestar de millones de personas**, lo que ha ocasionado un inmenso sufrimiento humano y dejado en evidencia la extrema vulnerabilidad de muchas personas y empresas.

Esta pandemia, a diferencia de lo que ocurre en el ámbito de la salud, en el que el virus no discrimina, en el mundo del trabajo y el ámbito social ha castigado duramente a determinados sectores económicos y sociales. Las empresas, en particular las pequeñas y medianas, así como las personas autónomas, con pocas reservas para subsistir incluso durante breves períodos de inactividad, se han visto particularmente afectadas, encontrándose ante una gran incertidumbre, que se ha trasladado también a las personas trabajadoras. Y, sobre todo, a las personas más desfavorecidas y vulnerables, que han visto cómo se incrementaba su situación de desigualdad por las secuelas que ha generado esta pandemia.

Los efectos de esta crisis han sido particularmente importantes en el mundo del trabajo, en el que las medidas de confinamiento impuestas por la declaración del estado de alarma, junto a la limitación de los desplazamientos de personas, las interrupciones en la cadena de suministros y el cierre total o parcial de centros de trabajo, han provocado un impacto muy negativo sobre las relaciones laborales, que se han visto especialmente afectadas por esta situación.

La crisis sanitaria, ha traído consigo un **rápido empeoramiento de la coyuntura económica que ha dado lugar a otra crisis económica y**

social de la que desconocemos todavía su alcance definitivo y que ha llevado a los grandes organismos internacionales a mostrar su preocupación por sus consecuencias a nivel mundial. Así, tanto la ONU, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Fondo Monetario Internacional (FMI) o la Comisión Europea, ante el deterioro económico y social que estamos viviendo, han pronosticado un escenario pesimista de recesión económica y pérdida masiva de empleo, que afectará a todos los países aunque con desigual incidencia.

Estos pronósticos se han convertido ya en aciaga realidad, como refleja el informe del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre la Contabilidad Trimestral de España, correspondiente al segundo trimestre de 2020, en el que se concluye que el PIB español ha registrado una variación del -18,5% en dicho trimestre, lo que eleva la variación interanual del PIB en el -22,1%, descenso sin parangón en nuestra historia reciente. El paro registrado, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, alcanzó en el mes de julio a 3.773.034 personas en España.

No obstante, entre estas personas no están incluidas las afectadas por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), que pasan a situación de inactividad que, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE correspondiente al segundo trimestre de 2020, ha aumentado en el trimestre en 1.062.800 personas, bajando la ocupación en 1.074.000 personas. Dato más preocupante aún, si tenemos en cuenta que 1.034.200 ocupados y 1.107.600 parados del primer trimestre han pasado a la inactividad en el segundo. Otro dato significativo de la EPA, en el ámbito laboral, es el de las horas efectivas de trabajo realizadas que han descendido en este periodo -22,59%, lo que supone un descenso, en términos interanuales, del -24,8% .

Estos malos datos son también trasladables a la realidad de Andalucía. Así, según estimaciones del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), el PIB andaluz ha registrado una variación del -16% en el segundo trimestre de 2020, lo que eleva la variación interanual del PIB en el -20,7%. El paro registrado, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, alcanzó en el mes de julio a 958.195 personas en Andalucía, lo que supone un incremento de la tasa interanual de paro en 205.396 personas (27,28%).

Asimismo, resulta significativo el dato del IECA, según el cual 211.400 ocupados y los 256.100 parados han pasado directamente a situación de inactividad en este trimestre, lo que supone una pérdida de 198.100 ocupados en el trimestre, y una disminución de activos de 246.300 personas.

Las consecuencias adversas en el mercado de trabajo que ha provocado la pandemia han incidido en todas las categorías de trabajadores de forma generalizada, pese a que algunos grupos y sectores se han visto especialmente afectados. De este modo, sectores que ya tenían grandes dificultades de inserción en el ámbito laboral (mujeres, jóvenes, mayores de 50 años, personas con discapacidad...), han visto empeoradas drásticamente las condiciones para mantener su empleo o acceder al mercado de trabajo.

Ante estas circunstancias, hay que destacar, asimismo, el enorme esfuerzo realizado desde las Administraciones públicas, de una forma que no tiene precedentes, desplegando medidas de apoyo e incentivación económica y social para contener el desplome de la economía y el cierre de empresas y asegurando unos ingresos mínimos de subsistencia a aquellas personas carentes de los mismos.

La movilización de recursos y su utilización eficaz para contrarrestar las repercusiones sociales y económicas de la pandemia y facilitar una recuperación de la economía y el empleo, ha sido de crucial importancia para paliar los muy perjudiciales efectos que ha generado esta situación. En este sentido hay que reconocer el **enorme despliegue que han realizado todas las instancias públicas** –estatales, autonómicas y europeas– incorporando recursos y adoptando una amplia gama de medidas innovadoras, en un breve plazo de tiempo, para minimizar estos efectos negativos a través de la estimulación de la economía, el apoyo a las empresas, y el mantenimiento y creación de empleo.

Así, la Administración estatal, desde el inicio de esta situación, coincidiendo con la declaración del estado de alarma (Real Decreto 263/2020, de 14 de marzo, prorrogado por los Reales Decretos 487/2020, de 10 de abril, 514/2020, de 8 de mayo, 537/2020, de 22 de mayo y 555/2020, de 5 de junio) ha aprobado una serie de medidas de carácter extraordinario para hacer frente al impacto económico, social y laboral que ha producido la pandemia.

Dichas medidas se han articulado a través de diversos Decretos-leyes: Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo; Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo; 10/2020, de 29 de marzo; Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo; Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril; Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo; Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo; Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio; Real Decreto-ley 26/2020, de 7 de julio; Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre; Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre y Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Estas normas establecen, con carácter de urgencia, una serie de medidas de índole económica y social, que se han ido ampliando a medida que se ha ido prorrogando esta situación, para minimizar sus efectos negativos en dichos ámbitos y facilitar que la actividad se recupere tan pronto como la situación sanitaria mejore, a fin de evitar que se produzca un impacto más permanente o estructural.

Entre estas medidas, cabe destacar:

- La consideración como situación asimilada a accidente de trabajo los periodos de aislamiento o contagio como consecuencia del virus COVID-19 (RDL 7/2020)
- Se facilita que las empresas implanten el teletrabajo, si ello es técnica y razonablemente posible (RDL 8/2020), procediéndose con posterioridad a su regulación (RDL 28/2020 y RDL 29/2020).
- Se flexibilizan las condiciones para favorecer la conciliación y el trabajo no presencial, en el caso del cuidado de niños, mayores o personas dependientes (RDL 8/2020).
- Se aprueba una prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por declaración del estado de alarma (RDL 8/2020).
- Se considera a las suspensiones de contrato motivadas por pérdidas en la actividad como consecuencia de la COVID-19 como causas de fuerza mayor (RDL 8/2020).
- Se amplían las condiciones de acceso a las prestaciones por parte de los trabajadores y previsión de exoneraciones en las cotizaciones sociales de las empresas (RDL 8/2020).
- Se establecen diversas medidas e instrumentos de garantía de liquidez para empresas y autónomos ante las dificultades transitorias consecuencia de la situación (RDL 8/2020).
- Se establecen diversas medidas que limitan la posibilidad de despedir en estas circunstancias (RDL 9/2020).
- Se establece la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales en los casos de fuerza mayor previstos para esta situación (RDL 9/2020).
- Se crea un subsidio extraordinario temporal para empleadas del hogar que hayan visto su jornada reducida o su contrato extinguido como consecuencia de la COVID-19 y otro para trabajadores con contrato temporal que se hubiese extinguido tras la declaración del estado de alarma (RDL 11/2020).
- Se consideran en situación legal de desempleo a los trabajadores a los que se les haya extinguido su relación laboral en el período de prueba durante el estado de alarma y a los que la hubieran resuelto voluntariamente por tener un compromiso de contratación de otra empresa, que hubiera desistido del mismo por estas circunstancias (RDL 15/2020).
- Se prorrogan los ERTE por esta situación, así como las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo hasta el 30 de junio de 2020 (RDL 18/2020), ampliándose con posterioridad hasta el 30 de septiembre (RDL 24/2020) y 31 de enero de 2021 (RDL 30/2020).
- Se establecen diversas medidas de apoyo a los autónomos y empresas para facilitar la reanudación de su actividad (RDL 24/2020 y RDL 26/2020).
- Se aprueba el Salario Mínimo Vital con el fin de garantizar a toda la ciudadanía unas condiciones materiales mínimas de subsistencia (RDL 20/2020 modificado por RDL 28/2020).

La Administración de la Junta de Andalucía, por su parte, ha complementado estas medidas adoptadas a nivel estatal aprobando, en su ámbito de competencias, otras de carácter extraordinario para hacer frente al impacto económico, social y laboral que ha producido la pandemia. Situación que tiene un especial impacto en Andalucía, teniendo en cuenta que **uno los sectores económicos más castigados por la misma es el de servicios y, dentro de éste, la actividad relacionada con el turismo y la hostelería**, sector y actividades prioritarias en la economía andaluza.

Estas medidas también se han articulado a través de sucesivos Decretos-leyes que contenían diversas medidas urgentes de apoyo financiero y tributario al sector económico, de agilización de actuaciones administrativas y de medidas de emergencia social, para luchar contra los efectos de la evolución de la COVID-19. En concreto: el Decreto-ley 3/2020, de 16 de marzo; el Decreto-Ley 5/2020, de 22 de marzo; el Decreto-ley 6/2020, de 30 de marzo; el Decreto-ley 7/2020, de 1 de abril; el Decreto-ley 8/2020, de 8 de abril; Decreto-ley 10/2020, de 29 de abril; el Decreto-ley 12/2020, de 11 de mayo; el Decreto-ley 14/2020, de 27 de mayo; el Decreto-ley 16/2020, de 16 de junio; el Decreto-ley 17/2020, de 19 de junio; el Decreto-ley 19/2020, de 14 de julio y el Decreto-ley 24/2020, de 22 de septiembre.

Entre las medidas adoptadas por estas normas, cabe destacar las siguientes:

- Medidas de apoyo financiero a las pymes y autónomos (DL 3/2020).
- Medidas favorecedoras de mantenimiento del empleo, no suspendiendo los contratos de servicio y de concesión afectados por esta situación, siempre que se acredite por la empresa prestataria la permanencia de la plantilla de trabajo adscrita al contrato y los costes de personal (DL 3/2020 y DL 7/2020).
- Ayudas de pago único (300 euros) para personas trabajadoras por cuenta propia afectadas por esta situación (DL 9/2020).
- Medidas en materia de personal para asegurar la prestación efectiva de los servicios esenciales en la Administración autonómica, mediante la agilización del procedimiento de nombramiento o contratación de empleados públicos (DL 3/2020 y DL 6/2020).

- Medidas para incentivar la creación de empleo estable, para flexibilizar los programas de inserción de empleo, para el mantenimiento del trabajo autónomo y de la economía social, para el desarrollo de proyectos de prevención de riesgos laborales; medidas de índole financiera para entidades locales andaluzas y empresas.
- Medidas extraordinarias en materia de Renta Mínima de Inserción Social (DL 10/2020 y DL 17/2020).
- Dotación de recursos destinados al uso seguro de las playas con motivo de la COVID-19 (DL 14/2020).
- Aprobación de la la Iniciativa para la activación, impulso y recuperación del empleo (Iniciativa AIRE) (DL 16/2020).
- Ampliación de la partida presupuestaria y el plazo de solicitud de las subvenciones para fomento del teletrabajo en las pymes andaluzas, materializada a través de la Resolución de 18 de marzo de 2020 de la Subdirección General de la Agencia IDEA.
- Aprobación del Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, aprobado por Resolución de 16 de septiembre de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública.

Estas medidas adoptadas por nuestras Administraciones públicas –estatal, autonómica y europea–, han permitido hacer frente a las consecuencias devastadoras de esta crisis sanitaria y minimizar el impacto negativo sobre el tejido empresarial y el empleo en España y Andalucía.

No obstante, la dimensión sin precedente de esta crisis y sus efectos –en el ámbito sanitario, humanitario y socioeconómico– obliga a la interacción de todas las instancias públicas para seguir actuando con objeto de contrarrestar los muy perjudiciales efectos que ha ocasionado la pandemia en esos ámbitos, que se refuerzan mutuamente, y a implementar medidas efectivas para estimular la economía y apoyar la creación de empleo, así como la cobertura de las necesidades básicas de toda la ciudadanía.

Durante el estado de alarma, y en los meses siguientes a su finalización, Ise han presentado en esta Institución, numerosas quejas y consultas relacionadas con el impacto que la situación de la pandemia de la COVID-19 ha tenido sobre los derechos de estas personas o los riesgos sobre los mismos derivados de dicha situación, y que vamos a agrupar para su comentario en los siguientes bloques temáticos:

2.3.2. Protección de la salud de las personas trabajadoras

Durante este periodo se han planteado ante esta Institución quejas y consultas relacionadas con la falta de adopción de medidas de protección de la salud de las personas trabajadoras por parte de empresas y entidades públicas en la que prestan sus servicios y que han mantenido su actividad durante el estado de alarma, así como en casos de reanudación de la actividad tras la vuelta a la situación de normalidad.

El denominador común de las cuestiones planteadas es el **riesgo para la salud de las personas trabajadoras y sus familias** por no haberse adoptado por parte de las empresas las medidas organizativas o preventivas para asegurar la salud de las mismas en un contexto de especial gravedad, como es la pandemia de la COVID-19.

Entre estas, coincidiendo con el inicio del estado de alarma, se recibieron varias quejas y consultas de trabajadores de empresas de sectores esenciales en el ámbito privado (teleinformación, infraestructuras, servicios sanitarios privados, transporte...) denunciando fundamentalmente la falta de adopción de medidas de protección para prevenir el riesgo de contagio por parte de las correspondientes empresas.

Sin perjuicio de no poder intervenir de una manera directa en estos casos, al tratarse de empresas de naturaleza jurídico-privada, informamos a las personas interesadas que, en principio, el art. 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, contempla que se establezcan sistemas de organización que permitan mantener la actividad de la empresa por mecanismos alternativos, particularmente por medio del teletrabajo. Y, para cuando esto no resulte posible, debe tenerse en cuenta que el art. 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, prevé que si las personas trabajadoras estuvieran o

puieran estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa estaría obligada a informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo, y a adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

Asimismo, le orientamos para que se dirigieran a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a quien le compete la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, debiendo denunciar ante la misma las circunstancias que nos exponían a fin de que se pudieran adoptar, en su caso, las medidas procedentes.

En cualquier caso, a fin de orientar a las personas que se han dirigido a la Defensoría y puedan contar con la correspondiente información sobre este asunto, les dimos traslado de la Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo Coronavirus publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, facilitándoles el correspondiente enlace para su acceso a la misma.

En el ámbito público las quejas y consultas recibidas, denunciaban la **falta de medidas eficaces de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo de los empleados públicos** y el deber de las Administraciones públicas de garantizar su protección de conformidad con la Ley 31/1995.

Entre estas quejas podemos destacar las que reclaman que se mantenga el sistema de teletrabajo durante el estado de alarma, ya que consideran que la actividad presencial implica un alto riesgo de contagio.

En este sentido, hemos puesto de manifiesto a los interesados que, en efecto, nos encontramos en una situación de emergencia sanitaria, en la que **prima por encima de todo garantizar la salud de la ciudadanía**. Y, partiendo de esta premisa, en cumplimiento del deber de seguridad en el ámbito laboral, las distintas Administraciones públicas han establecido el carácter preferente de la actividad no presencial, siempre que ello fuera posible, autorizando el teletrabajo salvo para los servicios considerados esenciales.

En la situación de vuelta a la "nueva normalidad", también dejamos constancia a las personas interesadas de las diferentes normas y acuerdos, previa

negociación con los órganos de representación del personal, que aprueban los planes de incorporación progresiva a la actividad presencial en las distintas Administraciones, así como de las normas por las que se adoptan medidas preventivas en materia de salud pública, una vez superado el estado de alarma.

Según estos criterios, para las incorporaciones a los centros de trabajo se tendrán en cuenta, con carácter previo, determinadas circunstancias que pudieran concurrir en los empleados públicos y que dieran lugar a su inclusión en los grupos de personas de riesgo que se han definido a estos efectos, así como su relación con los niveles de riesgo de las tareas a realizar. Circunstancias que deben ser valoradas por los técnicos especializados en la materia con el ánimo de minimizar los riesgos de contagio. De esta forma, si el trabajador reúne los requisitos antes expuestos para ser considerado persona de riesgo, se le debe autorizar para mantenerse en situación de teletrabajo.

A destacar, dentro de las quejas y consultas de este bloque, las que afectan al ámbito sanitario. En este sector, el personal de los centros sanitarios, así como sus representantes sindicales y corporativos, nos han hecho llegar numerosas denuncias sobre **la grave situación que afectaba a estos profesionales por la falta de medios de protección** para el desarrollo de sus delicadas funciones durante este periodo.

Entre estas quejas, cabe destacar las que han presentado distintos Colegios Profesionales de Enfermería, en las que ponían de manifiesto que “es público y notorio que los enfermeros están trabajando en los centros públicos sanitarios de Andalucía con batas permeables, con chubasqueros, bolsas de basura, sus propias gafas, gafas de buceo, agudizando su ingenio para protegerse frente a la COVID-19 ante la pasividad de la Administración”.

Consideran que la falta de respuesta de la Administración –tanto autonómica, como estatal– ante la situación descrita, es la causa de que Andalucía sea la Comunidad Autónoma con más profesionales sanitarios afectados por el virus, en la que, según datos de finales de abril de 2020 que aportan los interesados, el porcentaje de contagios entre sanitarios alcanzaba el 28,3%, proporción que estaba muy por encima de la ya alarmante media de España del 16%, superándose exponencialmente el índice de contagios de sanitarios registrados a nivel internacional en esa fecha.

Ante la gravedad de la situación, nos dirigimos de forma urgente a las autoridades sanitarias para que nos informaran sobre la realidad de esta situación y demandando que **se actuara de forma inmediata para proporcionar las medidas y equipos de protección** que están obligados a facilitar a los profesionales sanitarios para el cumplimiento de sus funciones sin riesgos para su salud.

La Viceconsejería de Salud y Familia nos remitió un primer informe en el que nos comunicaba que, en materia de prevención de riesgos laborales frente a la enfermedad COVID-19, en el Servicio Andaluz de Salud (SAS) es de aplicación el Procedimiento 38. Guía para la prevención y protección frente a agentes biológicos de los profesionales de los Centros Asistenciales del SAS, que se aprobó en la mesa Sectorial de Sanidad el 16 de diciembre de 2016. Asimismo, concretaba las medidas de protección y prevención que se vienen aplicando a todos los profesionales sanitarios, con carácter general, y las específicas según el tipo de actividad profesional. En cuanto al número de profesionales sanitarios contagiados, se indica en el informe que a nivel nacional han sido 51.090, por lo que considera que el porcentaje de los contagiados en Andalucía (4.007) representa sólo el 7,8%.

Ante esta primera información remitida y las alegaciones formuladas por las entidades promotoras de estas quejas, se ha solicitado una información complementaria que está pendiente de remisión en algún caso y de valoración en otros.

En este ámbito una de las cuestiones más controvertidas ha sido la del **uso de mascarillas en los centro sanitarios**. A este respecto, hemos recordado que deben adoptarse aquellas medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas, en su caso, por el servicio de prevención, de acuerdo con la evaluación de riesgos. Y, para ello, nos remitíamos a la Guía sobre Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (sars-cov-2), editada por el Ministerio de Sanidad y a la Guía publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre Prevención de riesgos laborales vs.COVID-19- Compendio no exhaustivo de fuentes de información, en cuyo Anexo 2 se trata del uso de mascarillas para la protección del virus.

2.3.3. Afectación de los derechos relacionados con el empleo público

En el periodo analizado se han recibido quejas y consultas planteando diversas cuestiones que afectan a derechos relacionados con el ámbito del empleo público.

Un primer bloque de cuestiones están relacionadas con **la suspensión de plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público** establecido en la Disposición adicional tercera, apartado 1, del Real Decreto 463/2020. Por este motivo se han recibido diversas quejas en las que las personas afectadas por dicha suspensión consideraban que habían resultado perjudicadas en el ejercicio de sus derechos.

Interrupción del plazo para la toma de posesión de funcionarios en prácticas o de funcionarios interinos, suspensión del plazo de tramitación de expedientes disciplinarios, suspensión de las oposiciones a cuerpos de personal docente, o la reanudación del plazo para presentación de solicitudes de un proceso selectivo en una entidad local, han sido las causas motivadoras de estas quejas que tienen como elemento común la suspensión de plazos administrativos que establece la citada disposición por la que se declara el estado de alarma.

En estos casos, al margen de alguna cuestión adicional vinculada a dicha suspensión de plazos, como es el perjuicio que se deriva para los interinos docentes en relación con su posición en la bolsa de interinidades y sustituciones –que se está tramitando como queja–, aun reconociendo el perjuicio que puedan sufrir los interesados por esta medida, les hemos manifestado la imposibilidad de intervenir ante estas denuncias al estar amparadas las suspensiones por las normas en vigor durante dicho periodo.

A este respecto, hemos puesto de manifiesto a las personas interesadas que todas estas medidas y actuaciones extraordinarias son fruto de un contexto absolutamente excepcional, por lo que tenemos que ser conscientes de que las mismas tienen como única finalidad proteger al conjunto de la sociedad de esta pandemia mundial que está poniendo en gravísimo riesgo la salud pública. Ante lo cual, hemos compartido con estas personas nuestra opinión de que **debemos hacer un esfuerzo por tratar de comprender y aceptar estas medidas en pro del bien común**, y que así lo estamos trasladando a la ciudadanía que solicita el amparo de esta Institución ante estas circunstancias.

Un segundo bloque de estas quejas y consultas plantea situaciones que consideran que afecta a su derecho a que **se flexibilicen las condiciones de trabajo para favorecer la conciliación de la vida familiar y personal**, en caso de necesidades de menores o mayores dependientes a su cargo, previsto en el art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020 y en las distintas normas reguladoras de estas situaciones para los empleados públicos en sus correspondientes Administraciones. En el caso de la Junta de Andalucía, la Resolución de la Secretaría General de Administración Pública de 12 de marzo de 2020, complementada por la de 13 de marzo de dicho año.

Las cuestiones controvertidas, en la mayoría de los casos, se centran en determinar si la necesidad de cuidado de la persona a cargo daba lugar a la inclusión en alguno de los grupos de riesgo establecidos para la concesión de un permiso o adecuación de la jornada para su atención. En estos supuestos, corresponde apreciar a la Administración si las patologías alegadas respecto de la persona a cargo son susceptibles de encuadrarse en alguno de los grupos de riesgo previstos en la referida Resolución, en función de los informes médicos y circunstancias alegadas. Y, en cuanto a la concesión de permisos o cambios en la jornada, dependiendo de la Administración en cuestión, se podrán autorizar cuando concurren circunstancias graves que lo justifiquen, y siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas.

Dentro de este bloque de quejas, el mayor número de las dirigidas durante este periodo a la Institución, han sido las relacionadas con el derecho de acceso al empleo público.

Entre éstas, debemos mencionar las numerosas quejas presentadas en relación con el acuerdo de modificación de la puntuación en las bolsas de trabajo adoptado de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia. Dicho acuerdo supone que los trabajadores contratados por dicha Agencia que hayan prestado sus servicios durante el estado de alarma, **puntuarán doble en la experiencia laboral durante dicho periodo**, considerándose que con ello se vulnera lo establecido en el art. 18 del Convenio Colectivo de dicha Agencia.

Tras la admisión a trámite de estas quejas, la referida Agencia pública nos indica que estos servicios son considerados como esenciales en la Orden de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, de 15 de marzo de 2020. En base a ello, y dadas las excepcionales condiciones de trabajo en

la que estos empleados públicos han estado desarrollando su trabajo en dichos servicios durante el estado de alarma, la Agencia y la representación legal de los trabajadores de la misma acordaron puntuar doble la experiencia laboral en estos centros por el periodo comprendido entre el inicio y final del citado estado de alarma. No obstante, dicha medida no será de aplicación inmediata, y deberá ser ratificada por la Comisión Paritaria del Convenio. Quedamos a la espera de las alegaciones al informe de la Administración por parte de las personas interesadas.

Pero, el número más importante de quejas recibidas en esta Defensoría en relación con el derecho de acceso al empleo público, han sido las relativas a **las ofertas extraordinarias de empleo, promovidas por la Administración de la Junta de Andalucía**, y que se vienen realizando, en el marco de la emergencia de salud pública ocasionada por la COVID-19.

Dichas convocatorias se amparan en el Decreto-ley 6/2020, por el que se establecen medidas administrativas extraordinarias y urgentes para garantizar la prestación adecuada de los servicios públicos en sectores esenciales que pudieran verse afectados por los efectos de la pandemia. Esta norma modifica el art. 13 del Decreto-ley 3/2020, tanto para contemplar fórmulas adicionales de selección de personal funcionario interino y laboral temporal, como para la agilización del procedimiento de nombramiento o contratación, posponiendo determinados trámites que en esta situación extraordinaria pudieran retrasar la cobertura inmediata de los puestos de trabajo.

En base a lo expuesto, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública adopta la Resolución de 14 de abril de 2020, en cuyo Anexo se aprueban las Bases que articulan este procedimiento de emergencia para la selección del personal funcionario interino y laboral temporal. De acuerdo con el mismo, las primeras personas a la hora de optar a uno de estos empleos serían las integrantes de las distintas bolsas de funcionarios o personal laboral y, una vez agotadas las mismas, se realizaría una convocatoria pública a la que podrán concurrir todas aquellas personas que reúnan los requisitos de titulación o experiencia exigidas, debiendo presentar su solicitud, vía email, en un plazo de 24 horas desde la publicación de la oferta.

Dicho procedimiento fue utilizado por primera vez para la provisión de las plazas de auxiliar de playa dentro del Plan "Playas seguras 2020", aprobado

por el Consejo de Gobierno en sesión de 26 de mayo de 2020, en el marco de las medidas previstas en el Decreto-Ley 12/2020, por el que se establecen medidas urgentes y extraordinarias relativas a la seguridad en las playas, y que dio lugar a numerosas quejas. En este caso, dadas las circunstancias de emergencia ante la inmediatez del riesgo para la salud pública que concurrían en esta oferta pública de empleo, consideramos que la misma se encontraba habilitada por la normativa vigente a la que hemos hecho referencia.

No obstante, con posterioridad se han seguido realizando otras convocatorias de estas características para otras áreas de actividad de la Administración autonómica, en las que no queda claro su directa relación con la situación de emergencia sanitaria y que han seguido dando lugar a un número considerable de quejas ante esta Defensoría.

En estas quejas, además del incumplimiento de los principios constitucionales de acceso al empleo público, se denuncia también el carácter discriminatorio de estas convocatorias. Por un lado, **al no contemplarse la preceptiva reserva legal en favor de personas con discapacidad** y, por otro, al excluir de las mismas a aquellas personas que se encuentren incluidas en alguno de los colectivos de riesgo establecidos en el apartado tercero de la Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública de 13 de marzo de 2020, entre los que se incluyen, además, las mujeres embarazadas o las personas mayores de 60 años.

Por último, en las quejas remitidas por este motivo, también se pone de manifiesto la disconformidad con el sistema de selección que se está siguiendo para este tipo de contrataciones, **que se considera manifiestamente injusto y contrario a los principios constitucionales de acceso al empleo público.**

Ante la vulneración de los principios constitucionales afectados, y la posible extralimitación en que se pudiera estar incurriendo por el uso no justificado de estas convocatorias, se han admitido a trámite estas quejas habiéndose solicitado a la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior el correspondiente informe sobre estas cuestiones. Una vez remitido, ante la insuficiente respuesta a las cuestiones planteadas, se ha solicitado una ampliación del mismo.

2.3.4. Incidencias laborales y procedimientos de suspensión y extinción del empleo

En el ámbito de las relaciones laborales jurídico-privada se han recibido quejas y consultas durante el periodo objeto del presente Informe. Las quejas y consultas presentadas planteaban diversas incidencias de índole laboral como consecuencia de la situación excepcional motivada por la pandemia de la COVID-19 (prórroga de contratos, despidos, impago de salarios...), si bien, la inmensa mayoría de las quejas y consultas que nos han dirigido las personas afectadas, se referían a problemas en la tramitación de los ERTE y de retrasos en el pago de las prestaciones reconocidas a los trabajadores incluidos en estos expedientes.

Como ya hemos dicho, una de las medidas más importantes para mantener los puestos de trabajo y limitar los catastróficos efectos de la crisis de la COVID-19 en el empleo ha sido –en el Real Decreto-ley 8/2020– **la consideración de los ERTE que tengan su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por esta situación**, como provenientes de una situación de fuerza mayor, ampliándose con ello las condiciones de acceso a las prestaciones correspondientes por parte de los trabajadores y estableciéndose exoneraciones en las cotizaciones sociales de las empresas afectadas por esta situación.

A tal fin, se simplifica y agiliza el procedimiento de tramitación de estos expedientes, sin que ello suponga una merma de las garantías y de la seguridad jurídica, posibilitando el pago de la prestación correspondiente en el plazo más breve posible.

La situación excepcional que se ha vivido en el ámbito laboral durante esta crisis sanitaria ha tenido su reflejo más significativo en el elevadísimo número de ERTE tramitados en Andalucía y de trabajadores afectados por los mismos durante este periodo. Así, según datos de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, en el mes de mayo de 2020 se habían presentado en nuestra comunidad autónoma 97.474 solicitudes de ERTE por fuerza mayor, que afectan a 511.513 trabajadores, frente a las 215 solicitudes tramitadas en todo el año 2019 que afectaron a 5.289 trabajadores, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Están datos explican, en buena medida, las dificultades y retrasos que se han producido en la gestión de estos expedientes y correspondientes prestaciones,

objeto de las quejas y consultas planteadas ante esta Institución. Al corresponder la tramitación de estos expedientes y pago de las prestaciones que se derivan de los mismos a un órgano de la Administración del Estado, como es el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), estas quejas se han remitido al Defensor del Pueblo de las Cortes Generales para su tramitación, al ser la institución competente para ello.

No obstante, y sin perjuicio de las actuaciones que la Defensoría del Pueblo estatal pueda realizar en relación con esta problemática, ante la acuciante situación de necesidad que nos trasladaban las personas promotoras de estas quejas, se les ha facilitado diversa información que pudiera ser de su interés. Así, **se les ha informado sobre las fases del procedimiento de tramitación de estos expedientes**, orientándoles de las posibles reclamaciones a interponer y quejas a presentar ante el propio SEPE, si no atienden y no pueden informar a la persona interesada de la situación en que se encuentra su expediente.

Por otra parte, en relación con los errores más frecuentes por los que no se pudieran haber reconocido las prestaciones de los ERTE y qué debe hacer el trabajador o su empresa en cada caso, se les ha facilitado información sobre la Guía publicada por el SEPE en su página web para solucionar estas incidencias, facilitándoles el enlace correspondiente.

Asimismo, se le ha informado de la existencia del convenio de colaboración existente entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las Asociaciones Bancarias AEB, CECA y Unacc, por el que las entidades de crédito podrán adelantar el pago de las prestaciones por desempleo a los trabajadores y trabajadoras afectados por la actual crisis sanitaria que la tuvieran reconocida.

Por último, al ser un denominador común en estas quejas la enorme dificultad o imposibilidad, en la mayoría de los casos, para contactar con las oficinas del SEPE, además de denunciar esta situación ante el Defensor estatal, e informar a las personas interesadas de las quejas que pueden presentar ante el SEPE por este motivo, se ha facilitado a las mismas las direcciones electrónicas actualizadas de las oficinas de y los teléfonos habilitados durante el estado de alarma para poder contactar con el SEPE.

Dicha información se ha facilitado, igualmente, a las personas que nos han dirigido consultas planteándonos estas cuestiones.

2.3.5. Retrasos en el reconocimiento y pago de las prestaciones de Seguridad Social

Además de las prestaciones derivadas de los ERTE, durante este periodo también nos ha llegado otro grupo numeroso de quejas en las que se denunciaban, fundamentalmente, demoras en la tramitación y pago de otras prestaciones de Seguridad Social que se estaban ocasionando como consecuencia de la situación administrativa derivada de la pandemia de la COVID-19.

Un primer grupo corresponde a quejas que plantean diversas **incidencias en la tramitación y pago de prestaciones por desempleo**, fundamentalmente por retrasos, así como de otras prestaciones contributivas de Seguridad Social. Al afectar a una Administración de ámbito estatal también fueron remitidas al Defensor del Pueblo de las Cortes Generales, al ser la institución competente, facilitando a las personas que se dirigieron a esta Institución diversa información de su interés.

Dentro de este bloque de quejas, las más numerosas han sido las relativas a denuncias sobre los retrasos que se seguían produciendo en la resolución de los expedientes de pensiones no contributivas (PNC).

Esta situación ya motivó la apertura de la actuación de oficio 19/1559, dirigida a la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, ante las **prolongadas demoras en la tramitación y resolución de los expedientes de PNC en Andalucía** –fundamentalmente en las provincias de Sevilla y Málaga– a fin de garantizar el derecho de este sector de población, especialmente vulnerable, a acceder en los plazos legalmente establecidos al reconocimiento y pago de estas prestaciones. La actuación de oficio concluyó con la correspondiente Resolución para que se corrigiera esta situación y adoptaran las medidas procedentes para ello, que fue aceptada por la Consejería.

Con independencia de ello, durante el periodo coincidente con el estado de alarma, se han recibido en la Institución un número importante de quejas en las que se seguía denunciando por las personas interesadas la misma problemática,

agravada por la situación derivada de la pandemia de la COVID-19, así como por las **dificultades de contactar con las Delegaciones Territoriales para poder informarse del estado de sus expedientes**, dado el considerable retraso que se seguía produciendo en su tramitación, y la necesidad urgente de acceder a estas prestaciones por parte de muchas familias para poder atender sus necesidades básicas de subsistencia.

Circunstancias que, como preveíamos, se han agudizado en los meses siguientes, como consecuencia de los muy negativos efectos que ha tenido la pandemia en el ámbito administrativo, y que resultaban acreditadas con los últimas estadísticas oficiales del Imserso sobre el número de expedientes de PNC pendientes de resolver en Andalucía, que, a fecha de 29 de febrero de 2020, eran 7.647, lo que suponía un incremento del 13% respecto al mes de junio de 2019, en que se formuló la Resolución en dicha queja de oficio, y del 30% respecto a los datos tomados como referencia en la misma referidos a diciembre de 2018, lo que nos lleva a la conclusión de que las Recomendaciones formuladas por esta Institución, y aceptadas por dicha Administración, no se han llevado a la práctica.

Ante estas circunstancias, y con independencia de las medidas que dependen de la Administración del Estado, nos dirigimos a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a fin de que, a la mayor urgencia, **se pusieran en práctica las medidas oportunas que permitieran agilizar la gestión de los expedientes de PNC** en todas las provincias andaluzas. Sobre todo, teniendo en cuenta la realidad social existente detrás de cada uno de los expedientes de solicitud de una PNC que, en la mayoría de los casos, están promovidos por personas en una delicada situación social, que acuden a este recurso para poder atender sus necesidades básicas de subsistencia. Recientemente, la Administración autonómica nos ha respondido aceptando nuestras sugerencias y comunicándonos la adopción de medidas inmediatas para normalizar la situación.