

COMPARENCIAS BLOQUE II

MERCADO DE TRABAJO, POLÍTICAS DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

Elvira Ródenas Sancho

Directora General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral

I. IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LAS RELACIONES LABORALES

La pandemia provocada por la COVID-19 ha impactado en una parte importante de nuestro tejido productivo afectando a miles de empresas, trabajadores y autónomos, especialmente en lo relativo a la tramitación de expedientes de regulación temporal de empleo.

1. ¿Cómo valora el impacto de la pandemia en las relaciones laborales? ¿Cómo valora la actuación de su dirección general en la respuesta a la misma?
2. ¿Cuál ha sido el volumen de ERTes, tanto de fuerza Mayor derivados de la COVID-19 como ordinarios gestionados por la administración valenciana desde el inicio de la pandemia y a qué sectores de actividad afectan?
3. ¿Cuántos de estos ERTes se han transformado en ERES?
4. ¿Cuántos se están gestionando en la actualidad?
5. ¿Además del incremento del número de ERTes se ha constatado si se ha producido un incremento de los despidos individuales? Si es así, ¿en qué medida?
6. Se solicitan datos sobre: Número de empresas y trabajadores afectados por ERTes de impedimento en 2020 en las tres provincias; Número de empresas por CNAE afectadas por ERTes de impedimento en 2020, en las tres provincias; Número de empresas y trabajadores afectados por ERTes de limitación en 2020 en las tres provincias; Número de empresas por CNAE afectadas por ERTes de limitación en 2020, en las tres provincias; Número de empresas y trabajadores afectados por ETOPS en 2020 en las tres provincias, en las tres provincias; Número de empresas por CNAE afectadas por ETOPS en 2020, en las tres provincias; Número de empresas y trabajadores afectados por ERES en 2020 en las tres provincias; Número de empresas por CNAE afectadas por ERES en 2020, en las tres provincias.
7. ¿Cuál es el impacto de las medidas de suspensión y extinción en las mujeres?
8. ¿Qué actuaciones ha realizado su Dirección General encaminadas a la incorporación laboral del sector de población de mayores de 45 años?

II. IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LA ADMINISTRACIÓN

La gestión de los ERTE ha supuesto un incremento de la carga de trabajo en los empleados y empleadas públicos, que así mismo han sufrido las consecuencias de la pandemia.

1. ¿Cómo valora el trabajo desarrollado por los empleados y empleadas públicas dependientes de su Dirección General desde el inicio de la pandemia?
2. ¿Considera que los recursos humanos y tecnológicos de que disponía la DGT han sido los adecuados para hacer frente a la carga de trabajo derivada de la pandemia?
3. ¿Qué ineficiencias considera que puede haber puesto en evidencia la pandemia y cuáles son las medidas que cree conveniente implantar para cambiar y mejorar la gestión de las competencias y tareas encomendadas a la DGT?

III. SALUD PÚBLICA.

La pandemia de la COVID-19 es un problema de salud pública que también ha tenido un importante impacto en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras valencianos.

1. ¿Qué papel ha jugado el Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball en la gestión de la crisis sanitaria en los ámbitos de su competencia?

¿Cómo valora el papel del INVASSAT en los planes de desescalada tanto en el asesoramiento a empresa privada como en la participación en el sector público?

¿Considera dimensionado los recursos disponibles en el mismo a la situación preventiva en las empresas?
2. ¿Cuáles considera que son las medidas a impulsar en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo tras la experiencia de la COVID-19?
3. ¿Sobre el grado de automatización de la administración, qué aspectos considera más relevantes y qué déficits podrían ser mejorados?
4. La infección por Covid-19 ya se considera una enfermedad profesional para el personal del ámbito sanitario y sociosanitario, y a nuestro juicio debería extenderse a otros colectivos laborales expuestos al virus durante su jornada laboral. ¿Existe o se está valorando por el INVASSAT el seguimiento y evaluación del impacto de la enfermedad en la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras afectados? ¿Qué medidas se están tomando a este respecto?
5. En el periodo 2015-2019 se ha incrementado cada año la siniestralidad laboral con relación al año anterior. ¿Cuáles fueron las cifras en el año 2020? ¿Qué medidas considera necesario implementar para reducir la tasa de siniestralidad? ¿Cuáles son las líneas de trabajo a desarrollar desde el INVASSAT en los próximos años a fin de reducir significativamente las tasas de siniestralidad y mejorar la seguridad y salud en los centros de trabajo?

6. Número de accidentes en el sector primario relacionados con el uso de los tractores y número de fallecimientos relacionados con los mismos.

IV. OBSERVATORIO DEL TRABAJO DECENTE

Tras un año de su creación, ¿Qué balance podría hacer del Observatorio del Trabajo Decente cuya presidencia ostenta?

1. ¿Considera que disponemos de datos suficientes para el cumplimiento de los estándares de Naciones Unidas sobre Trabajo Decente? ¿Tiene datos para cuantificar el fraude en el trabajo en la Comunitat Valenciana?
2. ¿Dispone de alguna estimación sobre el grado de economía sumergida y trabajo no declarado en la Comunitat Valenciana?

V. TRABAJO AUTÓNOMO

En 2020 se constituyó el Consejo Valenciano del Trabajo Autónomo, en sustitución del anterior Consejo creado en 2011, que permanecía inactivo

1. ¿Qué cambios ha introducido este nuevo Consejo respecto a su antecesor?
2. ¿Qué propuestas tiene la dirección general de trabajo para afrontar los procesos de relevo generacional y que estos no sean el final de actividades solventes, con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo? ¿Pueden ser estos procesos de relevo generacional una oportunidad para la adaptación, la mejora y la renovación? ¿Qué piensa la dirección general de la alternativa de que sean las personas que trabajan en la empresa quienes adquieran la titularidad de la misma?
3. Se ha planteado en diversos programas de la Generalitat el impulso de la cooperación empresarial y económica entre autónomos, para ayudarles a superar las dificultades inherentes a un tamaño o recursos limitados, a través de las cooperativas de servicios profesionales y empresariales, fórmula que se ha revelado ya como una herramienta muy útil para impulsar el pequeño comercio local (es frecuente en el sector del comercio minorista especializado, funcionando generalmente como centrales de compras y servicios de ferreterías, jugueterías...). Muchos de estos pequeños negocios, gracias a su asociación en cooperativas, han podido, por ejemplo, dar una respuesta a la necesidad social de compra *online* que de otro modo no hubiera sido posible. Por otro lado, las cooperativas de servicios son también un modelo para asociar empresas que desarrollan actividades vinculadas a profesiones liberales y artísticas (a menudo personas trabajadoras autónomas), que con frecuencia desean mantener la titularidad individual de sus negocios, pero pueden beneficiarse de las sinergias (sobre todo económicas, aunque no solo) que comporta la puesta en común de servicios accesorios o complementarios. ¿Se ha planteado la dirección general de Trabajo y Seguridad Laboral algún tipo de ayuda o acción divulgativa para promover el cooperativismo de servicios entre el colectivo de personas trabajadoras autónomas?

4. Entendiendo que hay un interés indiscutible en favorecer el acceso de todas las personas a unas medidas avanzadas de igualdad y conciliación, independientemente de cuál sea su régimen de cotización a la Seguridad Social, y aun siendo conscientes de que esto es un asunto de competencia estatal, ¿qué piensa la dirección general de Trabajo y Seguridad Laboral sobre la posibilidad de regular la figura del trabajo autónomo a tiempo parcial (sin necesidad de que concurra también cotización en el régimen general)?

CUESTIONES A FORMULAR:

2. ¿Cuál ha sido el volumen de ERTes, tanto de fuerza mayor derivados de la COVID-19 como ordinarios gestionados por la administración valenciana desde el inicio de la pandemia y a qué sectores de la actividad afectan?

De acuerdo con la información acumulada en el aplicativo de expedientes de regulación de empleo de la Generalitat Valenciana (REGULA), desde el 12 de marzo de 2020 hasta el 7 de marzo de 2021 se han registrado un volumen total de 82.961 expedientes de regulación de empleo. De estos 82.961, 329 expedientes contenían medidas de extinción; por lo que el volumen de los ERTes gestionados por la GVA (con medidas de suspensión o/y reducción de jornada) en el citado periodo ha sido de 82.632 expedientes de regulación temporal de empleo.

Respecto a los sectores de actividad a los que han afectado la totalidad de los 82.961 expedientes antes señalados, se describen en el cuadro siguiente:

| SECTORES | EXPEDIENTES | % |
|--------------|-------------|------|
| AGRICULTURA | 323 | 0,4 |
| CONSTRUCCIÓN | 3.925 | 4,7 |
| INDUSTRIA | 6.825 | 8,2 |
| SERVICIOS | 71.888 | 86,7 |

3. ¿Cuántos de estos ERTes se han transformado en EREs?

De la información registrada en el mencionado aplicativo, no es posible extraer cuántos de los citados 329 expedientes con medidas extintivas (EREs) proceden o tienen su causa en la presentación de anteriores ERTes.

4. ¿Cuántos se están gestionando en la actualidad?

Desde el 1 de enero de 2021 hasta el 7 de marzo de este mismo año, se llevan registrados 22.887 expedientes de regulación de empleo en la CV (a tener en cuenta que esta cifra se encuentra incluida en el total de los 82.961 expedientes señalado en la pregunta 2)

5. ¿Además del incremento de número de ERTes se ha constatado si se ha producido un incremento de los despidos individuales? Si es así, ¿en qué medida?

La información de la que dispone esta Dirección General relativa a la cuestión planteada se circunscribe, únicamente, a las demandas (papeletas) de conciliación registradas por

causa de despido en los tres SMACs dependientes de esta Consellería durante los años 2019 y 2020.

En este sentido, la información que disponemos arroja las siguientes cifras:

Nº de papeletas de conciliación registradas por casusa de despido

| SMAC | 2019 | 2020 |
|-----------------|---------------|---------------|
| Alicante | 11.443 | 8.563 |
| Castellón | 2.769 | 2.986 |
| Valencia | 12.521 | 12.068 |
| TOTAL CV | 26.733 | 23.617 |

6. Se solicitan datos sobre... (ERTEs impedimento, limitación, ETOPs, EREs de 2020)

A Tener en cuenta en primer lugar que la configuración legal de los ERTEs de impedimento y limitación se estableció por el art. 2 del RD Ley 30/2020, de 29 de septiembre. En consecuencia, las cifras están referidas al periodo de 1 de octubre a 31 de diciembre de 2020:

- ERTEs impedimento registrados ante Autoridades Laborales de la CV:
 - o DGT: 8 expedientes, 69 trabajadores afectados
 - o Alicante: 98 expedientes, 570 trabajadores afectados
 - o Castellón: 25 expedientes, 112 trabajadores afectados
 - o Valencia: 80 expedientes, 448 trabajadores afectados

- ERTEs limitación registrados ante Autoridades Laborales de la CV:
 - o DGT: 29 con 5.578 trabajadores afectados (ojo aquí hubo un expediente desestimado que afectaba a 3889 trabajadores)
 - o Alicante: 546 con 3.000 trabajadores afectados
 - o Castellón: 115 con 533 trabajadores afectados
 - o Valencia: 421 con 2.739 trabajadores afectados

- En cuanto a los CNAEs que más se han visto afectados por los expedientes de impedimento o/y limitación, han sido los siguientes: (son los que ya le dijimos a la CEV)
 - o 5610
 - o 5630
 - o 9311
 - o 9312

- o 9313
 - o 5629
 - o 9602
 - o 4634
 - o 9319
 - o 9329
 - o 4639
- En cuanto a los expedientes ETOP gestionados durante todo el ejercicio 2020 en la CV:
- o DGT: 294 expedientes, 54.561 trabajadores afectados (hay dos ERTes de FORD España que acumulan más de 13 mil trabajadores afectados)
 - o Alicante: 2.835 expedientes, 28.245 trabajadores afectados
 - o Castellón: 1.232 expedientes, 15.322 trabajadores afectados
 - o Valencia: 4.737 expedientes, 54.523 trabajadores afectados
- Por último, en cuanto a los expedientes de regulación de empleo gestionados durante todo el ejercicio 2020 en la CV con medidas extintivas (EREs):
- o DGT: 8 expedientes, 769 trabajadores afectados
 - o Alicante: 118 expedientes, 1.251 trabajadores afectados
 - o Castellón: 20 expedientes, 312 trabajadores afectados
 - o Valencia: 156 expedientes, 1.792 trabajadores afectados

7. ¿Cuál es el impacto de las medidas de suspensión y extinción en las mujeres?

Tomando como referencia el dato señalado en la contestación a la segunda cuestión, en el cuadro siguiente se reflejan desagregados por sexos los trabajadores afectados desde el 12 de marzo de 2020 hasta el 7 de marzo de 2021 en expedientes de regulación de empleo (tanto con medidas de extinción como de suspensión o/y reducción de jornada).

El apartado “sin determinar”, responde a aquellos casos en que la empresa no ha reflejado en el expediente la desagregación entre hombres y mujeres afectados.

| EXPEDIENTES REGULACIÓN DE EMPLEO del 12/03/2020 al 07/03/2021, Acumulado | | | | | | | |
|---|---------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|---------------------------|---------------|
| TOTAL EXPEDIENTES | | | | 82.961 | | | |
| TOTAL TRABAJADORES AFECTADOS | | | | 534.326 | | | |
| AUTORIDAD LABORAL EXPEDIENTES | % | TRABAJADORES | % | HOMBRES | MUJERES | SIN DETERMINAR (i) | |
| TOTAL DG. | 1.134 | 1,4 | 106.820 | 20 | 67.647 | 32.253 | 6.920 |
| TOTAL DT VALENCIA | 39.563 | 47,7 | 212.295 | 40 | 110.106 | 97.101 | 5.088 |
| TOTAL DT ALICANTE | 32.231 | 38,9 | 161.921 | 30 | 86.066 | 74.072 | 1.783 |
| TOTAL DT CASTELLÓN | 10.033 | 12,1 | 53.290 | 10 | 27.726 | 24.135 | 1.429 |
| TOTAL CV | 82.961 | | 534.326 | | 291.545 | 227.561 | 15.220 |

IV. OBSERVATORIO DEL TRABAJO DECENTE

1.- Los objetivos del trabajo decente responden a la necesidad que todas las personas vivan decentemente sin pobreza y desigualdad y se desarrollan plenamente

Los 4 pilares del programa de trabajo decente son:

- .- Promover la ocupación y la creación de empresas
- .- Garantizar los derechos en el trabajo
- .- Extender la protección social
- .- Fomentar el diálogo social

A ellos se le une la igualdad de género como acción transversal

El Trabajo Decente es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, en concreto, el objetivo nº 8.

Aspectos generales del Observatorio

FUNCIONES

- Vigilar y aplicar las **políticas activas de fomento del empleo**
- Foco especial en **sectores emergentes**
- **Mitigar la economía sumergida**, y conductas que a largo plazo no formarían parte de un trabajo “decente”
 - *Comunitat Valenciana: 24,8% PIB (5ª región en España)*
- Promover el **desarrollo pleno de la población**, con una vida digna alejada de la pobreza y la desigualdad
- Contribuir a la transformación recogida en la **Agenda 2030**, para llegar a acuerdos fruto del diálogo social



Dimensiones de la información

FUNCIONAL

- Los indicadores se agrupan en 2 ámbitos:
 - Económico-Productivo
 - Social

GEOGRÁFICA

- Mayor desagregación territorial posible para cada indicador
- Facilita el análisis comparativo entre diferentes áreas geográficas
- *Opciones: municipal, comarcal, provincial, regional (CC.AA.) y nacional*

SECTORIAL

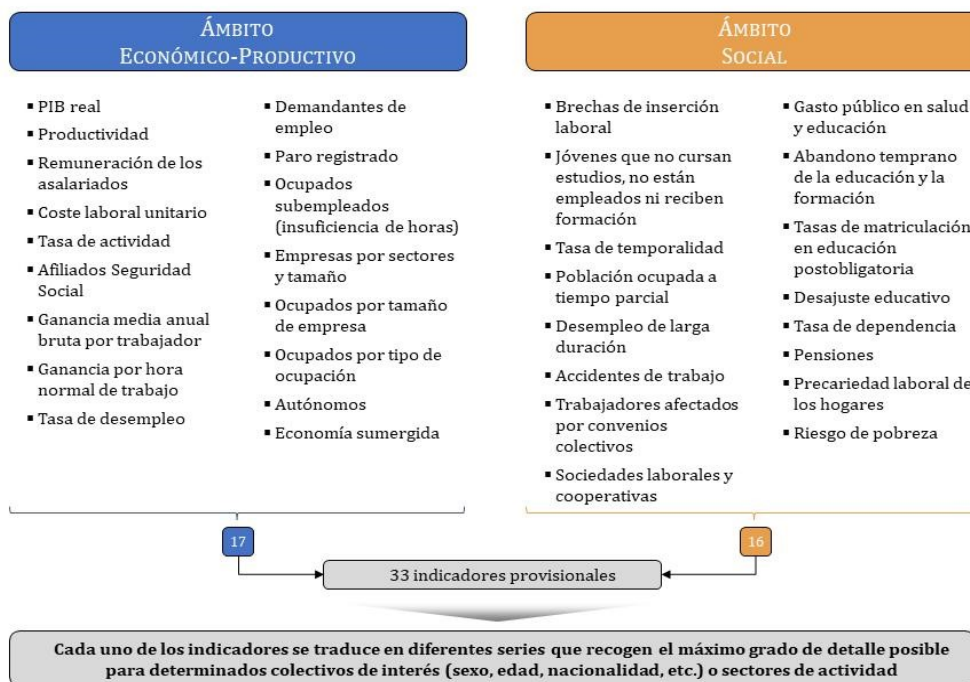
- Mayor desagregación posible por sectores de actividad para cada indicador
- *Opciones: secciones (21 grupos), ramas (11 grupos), sectores (4 grupos)...*

TEMPORAL

- Permite identificar tendencias de los indicadores
- Actualizaciones periódicas en función de la disponibilidad de la información de referencia
- *Opciones: mensual, trimestral y anual*

El sistema de información propuesto únicamente resultará de utilidad si los agentes toman las decisiones en el ámbito del diálogo social y la negociación colectiva

Indicadores



V. TRABAJO AUTÓNOMO

1.- Con la aprobación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, se quiso dar respuesta a la demanda de un colectivo muy heterogéneo con una normativa muy dispersa que requería de un marco jurídico estable para constituirse como referencia del trabajo autónomo. La misma obedece al compromiso de definir el trabajo autónomo, establecer un régimen de derechos y deberes de las personas trabajadoras autónomas, mejorar su nivel de protección social, las relaciones laborales y la política de fomento del empleo autónomo, así como reconocer y regular la figura de la persona trabajadora económicamente dependiente.

Por otra parte, el artículo 21 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, establece que tienen la consideración de asociaciones profesionales representativas de las personas trabajadoras autónomas aquellas que, inscritas en el registro especial establecido al efecto, según lo dispuesto en el artículo 20.3, demuestren una suficiente implantación en el ámbito territorial en el que actúen. Al mismo tiempo la disposición adicional sexta dispone que corresponde a las comunidades autónomas determinar la representatividad de las asociaciones de personas trabajadoras autónomas de acuerdo con los criterios a los que se refiere el artículo 21.1 y crear en su ámbito territorial el registro especial señalado.

Por otro lado, el apartado 7 del artículo 22 del Estatuto del Trabajo Autónomo señala que las comunidades autónomas podrán constituir, en su ámbito territorial, consejos consultivos en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo. Asimismo, podrán regular la composición y el funcionamiento de los mismos.

Mediante el Decreto 159/2020, del Consell, de regulación de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores y trabajadoras autónomos y de la organización del Consejo Valenciano del Trabajo Autónomo se deroga el Decreto 191/2011, de 9 de diciembre, del Consell, por el que se crea el Consejo del Autónomo de la Comunitat Valenciana y se regulan:

1.- las condiciones y el procedimiento para la determinación de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, dada la necesidad de actualizar la regulación de las condiciones y el procedimiento de determinación de la representatividad de las asociaciones profesionales del trabajo autónomo en la Comunitat Valenciana. La determinación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores mediante criterios objetivos para su determinación:

a) Número de personas trabajadoras autónomas afiliadas directamente a las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, y en el caso de tratarse de federaciones, confederaciones y uniones, el número de personas trabajadoras autónomas que formen parte de las asociaciones que las integran, aportando certificado acreditativo del número de personas afiliadas a cada una de las asociaciones y su distribución por entidad, así como su distribución por provincias, y desglose de las actividades realizadas según CNAE, en virtud del Real decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009).

Se exigirá, en todo caso, que la asociación que concurra al procedimiento de determinación de la representatividad cuente con un número de personas afiliadas igual o superior al 2 % de las personas trabajadoras autónomas propiamente dichas en situación de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Personas Trabajadoras por cuenta Propia o Personas Autónomas en la Comunitat Valenciana, según los datos publicados en internet por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, referidos al último día del mes anterior al de la publicación de la resolución de la convocatoria.

b) Los recursos humanos contratados por la asociación que concurre al proceso de representatividad, de forma ininterrumpida en el último año natural antes de la convocatoria con la especificación de los domicilios sociales y número de personas trabajadoras contratadas por la asociación a jornada completa o al menos, durante el cincuenta por ciento de la jornada ordinaria laboral, valorándose prioritariamente, desde el punto de vista de implantación en el territorio, el carácter indefinido de las contrataciones realizadas por la asociación concurrente.

Para concurrir al proceso de representatividad, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las confederaciones, federaciones y uniones, deberán acreditar que durante el año natural anterior al de la publicación de la orden de convocatoria para la determinación de la representatividad de las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas en el ámbito de la Comunitat Valenciana, han tenido contratado, al menos, a una persona trabajadora a jornada completa en al menos dos sedes permanentes provinciales.

Si por cualquier motivo, causa o extinción, se hubieran sustituido alguna de estas personas en este periodo, el puesto de trabajo no podría estar vacante más de tres meses de forma ininterrumpida durante este periodo.

c) Presencia con sede permanente en las tres provincias de la Comunitat Valenciana de la asociación concurrente al proceso de acreditación, de forma ininterrumpida en el último año natural antes de la convocatoria.

Cumplido el requisito mínimo de presencia en las tres provincias, en la resolución de convocatoria se tendrá en cuenta como criterio de valoración aquellas que tengan una mayor implantación en el territorio autonómico.

d) Además de los criterios señalados en los apartados anteriores, será computable como criterio para la determinación de la representatividad de la asociación, la representación de la mujer en los órganos de gobierno y de representación de la asociación profesional de personas trabajadoras autónomas concurrente a la convocatoria, siempre que se acredite una presencia de las mujeres en esos órganos de un mínimo del 25 %.

e) Carácter intersectorial de la asociación. Para valorar este criterio se aportará certificado expedido por la persona que ejerza la representación de la asociación que acredite que las personas trabajadoras autónomas asociadas pertenecen al menos a tres de los sectores de primer nivel establecidos en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, aprobada por el Real decreto 457/2007, de 13 de abril. Asimismo, deberán pertenecer a cada uno de estos tres sectores al menos un 15 por ciento del total de sus personas trabajadoras autónomas asociadas.

La puntuación total determinará el orden de cada asociación profesional, confederación, federación o unión de personas trabajadoras autónomas en la resolución de representatividad, que se llevará a cabo en virtud de de convocatoria recogida en el artículo 5 de este decreto.

2.- Se crea un nuevo Consejo Valenciano del Trabajo Autónomo como órgano consultivo del Consell en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo e instrumento de participación, coordinación y colaboración entre el Consell, los interlocutores sociales y los agentes representativos de las personas trabajadoras autónomas y para servir de punto de encuentro en defensa de los intereses de estos sectores, como eje de desarrollo económico y social de la Comunitat Valenciana.

Entre los retos de este Consejo figuran los de dar voz en los espacios institucionales a las personas que trabajan por cuenta propia en la Comunitat Valenciana.

Las asociaciones profesionales representativas del Trabajo Autónomo en la Comunitat Valenciana disfrutarán de una posición singular que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de las personas trabajadoras autónomas en todos los ámbitos que los correspondan.

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista.

b) Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo.

c) Gestionar programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.

d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente.

PARTE III. SALUD PÚBLICA

1. A) ¿Qué papel ha jugado el Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball en la gestión de la crisis sanitaria en los ámbitos de su competencia?

El INVASSAT ha participado activamente en la gestión y en el control de la crisis sanitaria provocada por el SARS-CoV-2 en el mundo del trabajo desde dos ópticas bien diferentes, como servicio de prevención del personal propio de la administración de la Generalitat, excepto el sector sanitario, y como organismo de asesoramiento y asistencia técnica a organizaciones y empresas de todos los sectores de nuestro tejido productivo.

El papel jugado por el INVASSAT en dicha gestión ha sido absolutamente relevante, a pesar de la manifiesta escasez de recursos, sobre todo humanos, de este organismo. Sin ánimo de exhaustividad destacamos el siguiente conjunto de actividades desarrolladas durante esta pandemia, distinguiendo entre nuestros diferentes ámbitos competenciales:

Con relación a las actividades preventivas en la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos, excepto en el sector sanitario:

1. Elaboración, publicación y difusión de documentos técnicos, entre los que destacamos:

- En el mes de marzo se elaboró un documento informativo sobre las medidas de prevención a adoptar, frente al contagio por el virus. Este documento ha contado con un total de 14 ediciones y se ha complementado con otros documentos informativos sobre aspectos específicos de algunos sectores de actividad: [SPRL_DIPRL_11_14 Medidas preventivas ante la exposición al coronavirus \(SARS-CoV-2\)](#)
- En abril de 2020 se elabora y publica la Instrucción Operativa del SPRL: [“ACTUACIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL](#)

[CORONAVIRUS \(SARS-CoV-2\) PARA EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL Sector Justicia](#)

- En mayo 2020 se elabora y publica la “[Guía Técnica para la elaboración del plan de contingencia y continuidad del trabajo durante la COVID-19 05.05.2020](#)” a la que hace referencia la RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2020, de la consellera de Justicia, Interior y Administración Pública.
- Propuesta de “Instrucción para la reincorporación progresiva a sus puestos de trabajo del personal público de la GVA, con motivo de la actual pandemia por SARS-CoV-2” con los criterios de este Instituto, remitido a principios de mayo a la Dirección General de Función Pública.
- Además de lo anterior, en el periodo marzo-diciembre de 2020 se elaboran y difunden toda una serie de documentos técnicos, informativos y divulgativos sobre COVID-19, que se resumen en la siguiente tabla:

| TIPO DE DOCUMENTO | Nº | Revisiones |
|--------------------------|----|------------|
| Guía técnica | 1 | 15 |
| Documentos informativos | 9 | 0 |
| Instrucciones operativas | 1 | 1 |
| Documentos técnicos | 6 | 18 |
| Documentos formativos | 2 | 8 |
| Carteles informativos | 13 | 15 |
| Píldoras informativas | 9 | 5 |

2. Se crea un [apartado específico sobre COVID-19 en la web del SPRL](#), donde se recopilan y ponen a disposición todos los recursos destinados a la actuación frente a la COVID-19 (instrucciones operativas, guías, documentos informativos, etc.) elaborados por el SPRL.

3. El INVASSAT participa en el diseño, desarrollo e implementación de los Planes de Contingencia y Continuidad (PCC) de la GVA (en la contestación a la siguiente pregunta, dentro de este mismo apartado 1 se amplía la información al respecto).

4. Atención de consultas técnicas atendidas en relación con la COVID-19. Durante 2020 se atendieron cerca de **4.770** consultas tanto en formato escrito como telefónico, en el ámbito de la administración de la GVA.

5. Formación Covid-19. El INVASSAT elabora y pone a disposición de los órganos formadores de la Administración de la Generalitat el "[CURSO PRL. Medidas de prevención ante el contagio por el SARS-CoV-2](#)". De realización obligatoria para el personal empleado público de la GVA. El material formativo generado de dicho curso es descargado en 7.932 ocasiones.

Asimismo, se han realizado las siguientes actividades formativas:

- Elaboración del documento formativo más?". Que se elaboró para la participación formativa telepresencial en la mesa redonda: [¿Por qué hemos de ventilar las aulas?](#). Organizada por la organización sindical INTERSINDICAL.
- Dos charlas informativas a los responsables COVID de centros educativos.
- Elaboración del contenido del curso sobre teletrabajo a solicitud del Instituto Valenciano de Administraciones Públicas (IVAP).

6. Colaboración con la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública. La parte Sanitaria del SPRL del INVASSAT ha llevado a cabo a lo largo de todos estos meses actuaciones de colaboración, especialmente en materia de:

- [Investigación y seguimiento de los contactos estrechos](#) del personal empleado público.
- [Evaluación del personal especialmente sensible](#) en relación con la infección por el coronavirus.

La tabla siguiente muestra el resumen de las actuaciones más destacadas:

| Actuaciones de colaboración del SPRL con Sanidad en materia de COVID-19 | Resultados |
|--|--|
| Tramitación de solicitudes/expedientes. | 14.587 solicitudes/expedientes. |
| Seguimiento de casos y de contactos. | 2.110 casos. |
| | 3.240 contactos. |
| Actuación sobre personas trabajadoras sensibles. | 6.919 sensibles. |
| Informes realizados. | 19.894 informes. |
| Comunicaciones telefónicas. | 31.155 comunicaciones. |

7. Otras actuaciones relativas al personal empleado público: Informes técnicos y reuniones de coordinación y/o participación sobre COVID-19.

Además de lo ya indicado, entre las actuaciones en materia de COVID-19 realizadas por el INVASSAT, enfocadas hacia el personal empleado público de la GVA, destacan la elaboración de informes técnicos dirigidos a los órganos de participación, representantes del personal y órganos directivos de la Administración del Consell y sus organismos autónomos, así como la asistencia a diversas reuniones de coordinación y/o participación en la materia. Concretamente:

- Número de informes técnicos emitidos: 624
- Número de reuniones de coordinación: 107
- Número de reuniones de consulta y/o participación: 74

8. Resoluciones

En los meses de marzo y mayo de 2020 se publican sendas **resoluciones de la Dirección General del INVASSAT**, relativas a las medidas a adoptar en su ámbito con motivo del COVID-19. Asimismo, en abril se remite a la Dirección General de Función Pública una **propuesta de instrucción** para la reincorporación progresiva del personal público de la GVA, con los criterios de este Instituto.

Con relación a la actividad hacia el resto de sectores productivos:

1. Elaboración, publicación y difusión de documentos técnicos, entre los que destacamos:

- Dirigido a las empresas y personas trabajadoras en general, en abril de 2020 se elabora y publica el "[PROTOCOLO GENERAL DE ACTUACIÓN PARA LA REINCORPORACIÓN A LOS CENTROS DE TRABAJO CON RELACIÓN A LA POTENCIAL EXPOSICIÓN AL SARS-CoV-2 \(COVID-19\)](#)"
- Se elaboran, publican y difunden dos apuntes técnicos con relación al teletrabajo, "[Teletrabajo: consideraciones para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#)" y "[Teletrabajo: Novedades legales en prevención de riesgos laborales](#)".

2. El INVASSAT proporciona y publica criterios para el diseño, desarrollo e implementación de los Planes de Contingencia y Continuidad (PCC) de las empresas (en la contestación a la siguiente pregunta, dentro de este mismo apartado 1 se amplía la información al respecto).

3. Se crea un "Espacio Covid-19" en la web del INVASSAT, al objeto de recopilar y acercar a la ciudadanía, de una forma sencilla, la ingente cantidad de información relevante publicada en la materia, especialmente en relación con la prevención de riesgos laborales. Entre los contenidos del espacio COVID, destacan:

- [Biblioteca Digital de PRL – COVID-19.](#)
- [Recursos COVID-19.](#) Incluye: Recursos normativos; Informes de situación; Documentos técnicos del Ministerio de Sanidad; Documentos técnicos de la Generalitat Valenciana; Documentos del INSST y otros organismos especializados en seguridad y salud en el trabajo; Recursos informativos de carácter general.

4. Atención de consultas técnicas atendidas en relación con la COVID-19. Durante 2020 se atendieron cerca de **1.887** consultas tanto en formato escrito como telefónico, en el ámbito del sector privado.

5. Elaboración y publicación de alertas relacionadas con la Covid-19. En 2020 se elaboran y publican dos series de alertas relacionadas con la COVID-19:

- o La escasez de equipos de protección individual (EPI), propició la aparición, en los lugares de trabajo, de mascarillas aparentemente asimilables a FFP2 o FFP3, en gran medida procedentes de China, que en ocasiones ofrecían serias dudas sobre su eficacia protectora debido a la dificultad de verificar su idoneidad respecto a las especificaciones técnicas actualmente aceptadas. A fin de intentar facilitar la identificación de las mascarillas no adecuadas, en mayo de 2020 el INVASSAT comenzó a elaborar y publicar una alerta semanal en la que se identificaban las mascarillas (EPI) conocidas por este instituto por haber sido alertadas por parte de la Unión Europea o de las Comunidades Autónomas. Como resultado, durante 2020 se han publicado **26 ediciones** de la alerta "[Equipos de protección individual frente al COVID-19, mascarillas no conformes](#)", identificándose un total de **340 mascarillas** no conformes. Durante 2020 se han producido alrededor de 107.000 descargas de dicho documento.
- o En junio de 2020 se publica una alerta relativa a los inminentes cambios normativos vinculados a la consideración del virus como agente biológico por el Real Decreto 664/1997: [Classificació de SARS-CoV-2 segons la Directiva 2020-739 09.06.2020](#). Este documento ha sido descargado de nuestra web en 10.294 ocasiones.

6. Plan de actuación contra la siniestralidad laboral 2020. El 19 de junio de 2020 se comunica a las empresas la reanudación de los plazos administrativos referentes al Plan de Actuación contra la Siniestralidad Laboral. En este contexto se ha previsto que durante sus visitas a las empresas, el personal técnico del INVASSAT además de llevar a cabo las actuaciones propias del Plan, realice una actuación complementaria centrada específicamente en las medidas preventivas adoptadas por la empresa frente al

COVID-19. Para ello, como soporte documental se ha preparado un cuestionario que recoge los aspectos básicos a considerar. Se han realizado 430 visitas a empresas lo que ha supuesto la elaboración de 430 informes.

7. Campaña de promoción de la salud en el trabajo en el pequeño comercio. En 2020 se diseña y ejecuta una campaña específica de actuación sobre el sector del pequeño comercio, cuyo ámbito territorial se circunscribe a la provincia de Valencia. El objeto de esta campaña es el asesoramiento e información en materia de promoción de la salud en el trabajo, lo que incluye la protección frente a contagios por COVID-19 en un sector que se caracteriza por su atención al público. Se han realizado 278 visitas a empresas de pequeño comercio lo que ha supuesto la elaboración de 278 informes.

8. Recull d'Actualitat y Boletín de novedades en seguridad y salud laboral

Durante 2020 el Centro de Documentación ha incorporado contenidos específicos sobre COVID-19 en sus publicaciones periódicas. Concretamente se introduce en el Recull d'Actualitat un espacio específico destinado al COVID-19, que incluye una enorme cantidad de información y enlaces, diariamente actualizados, sobre toda la actualidad vinculada al virus y su gestión preventiva. El Recull se difunde no solo al personal del INVASSAT sino también al personal directivo de otras consellerías y servicios de documentación de la Generalitat. A lo largo de 2020 se publicaron 241 ediciones de este boletín de actualidad que fue descargado en 18.755 ocasiones hasta finales de ese año. De igual forma, se incluye información actualizada sobre COVID-19 en el Boletín de novedades en seguridad y salud laboral, que en sus 10 ediciones se descargó 3.259 veces.

9. Resoluciones con la Conselleria d'Agricultura, Desenvolupament Rural, Emergència Climàtica i Transició Ecològica

Desde finales de julio de 2020, el INVASSAT participa en dos grupos de trabajo promovidos por la Conselleria d'Agricultura, Desenvolupament Rural, Emergència Climàtica i Transició Ecològica, orientados hacia la protección de las personas que trabajan en la agricultura y ganadería frente a la COVID-19.

Como consecuencia de lo anterior se publica la Resolución de 1 de septiembre de 2020, de la consellera de Sanidad Universal y Salud Pública y de la consellera de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica, por la que se establecen medidas adicionales y complementarias para la prevención y control de la Covid-19 en el sector agrario, en la que se establece la participación del INVASSAT en la Comisión Técnica de Seguimiento de las medidas para la prevención y control de la Covid-19 en el sector agrario.

Con relación a las actividades que se escapan al ámbito competencial de este Instituto, demandadas por otros departamentos de la administración:

1. Puesta en marcha de la Unidad de Valoración de EPI (UVE)

La UVE se constituyó y puso en marcha en la segunda mitad del mes de abril, en respuesta a la solicitud de ayuda de la Comisionada de la Presidencia de la GVA para la coordinación de suministros, relativa a la valoración/verificación a que se refiere la Orden de 23 de abril de Industria, de los EPI adquiridos por la GVA.

Formada por 5 personas (personal técnico) con dedicación exclusiva y coordinada por SSCC, desde su constitución ha trabajado de forma ininterrumpida durante todo 2020. Da soporte técnico y extiende su actuación a:

- La **Comisionada de la Presidencia** de la GVA para la coordinación de suministros, en relación con la compra de **EPI**.
- El **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Sanidad** (incluidas todas las unidades periféricas), en relación con la valoración de los **EPI** que utiliza el sector sanitario (especialmente hospitalario).
- La **Comisionada de la Presidencia** de la GVA para la coordinación de suministros y la **Dirección General de Farmacia**, para la valoración de **mascarillas quirúrgicas**. Dado que el INVASSAT carece de competencias relativas a los productos sanitarios, se emite informe técnico de adecuación que luego es valorado por Farmacia.
- Al pliego del **Acuerdo Marco** (Exp. 606/220) de compras de equipos de Sanidad, en relación con material fungible y de protección.

A fecha de 31/12/2020 se han elaborado **3 criterios técnicos internos** (2 para valoración de mascarillas EPI y 1 para la compra de EPI), **15 documentos informativos internos** de apoyo con las alertas conocidas sobre mascarillas y se han revisado un total de **708 referencias** entre EPI, mascarillas higiénicas, quirúrgicas y material fungible.

2. Colaboración con la Conselleria de Sanidad

Además de las actuaciones de valoración de EPI y mascarillas higiénicas y quirúrgicas antes expuestas, durante 2020 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones de colaboración con la Conselleria de Sanidad:

- El INVASSAT traslada sus criterios sobre los protocolos de reincorporación de los trabajadores, en reunión convocada por la Dirección General de Asistencia Sanitaria de la GVA el 11 de abril de 2020.
- En la segunda quincena del mes de abril se solicita el apoyo de 2 técnicos del INVASSAT, que se ponen a disposición de Sanidad (uno en el Hospital Arnau Vilanova y otro en los SSCC del servicio de prevención de Sanidad).

3. Asistencia técnica en actuaciones de control del mercado

Como consecuencia de la experiencia y conocimientos adquiridos por el INVASSAT durante la crisis del COVID-19 en la valoración de la adecuación de mascarillas EPI, distintos organismos han solicitado nuestra colaboración y asistencia técnica en la materia. Destaca la actuación realizada el 15 de junio, en la que se prestó asistencia técnica y pericial a la Guardia Civil, a requerimiento del Juzgado de primera instancia e instrucción n.º 1 de Massamagrell, en el operativo denominado "FACE MASK" dirigido a la realización de registros para el desmantelamiento de actuaciones irregulares de comercialización de productos sanitarios e higiénicos. Concretamente participaron directamente en el operativo 7 personas del INVASSAT y 3 más les dieron apoyo telemático desde nuestras oficinas.

1. B) ¿Cómo valora el papel del INVASSAT en los planes de desescalada tanto en el asesoramiento a empresa privada como en la participación en el sector público?

En el caso del sector público, exceptuando el sector sanitario, el papel jugado por el INVASSAT en todo el proceso de desescalada ha sido fundamental, tanto en la estrategia de diseño e implementación de los planes de contingencia y continuidad para cada subsecretaría, como en el asesoramiento y apoyo técnico directo y continuo durante todo el proceso, tanto de desarrollo como de implantación. Esto ha sido motivado por el rol que tiene el INVASSAT como servicio de prevención del personal propio de la administración.

Para el sector privado, el INVASSAT ha proporcionado los criterios técnicos y el asesoramiento y apoyo, tanto a los servicios de prevención ajenos como a las empresas, para el diseño, desarrollo e implantación de sus planes de contingencia y continuidad.

Dicho todo lo anterior, los principales hitos llevados a término en esta materia son los siguientes:

1. **Planes de Contingencia y Continuidad (PCC) de la GVA.** Respecto a los PCC de las subsecretarías de la GVA, el INVASSAT participa en su diseño, desarrollo e implementación:
 - *Trasladando a la Dirección General de Función Pública la estrategia y procedimiento para la elaboración y presentación de los PCC de las diferentes subsecretarías.*
 - *Elaborando y publicando la [“Guía Técnica para la elaboración del plan de contingencia y continuidad del trabajo durante la COVID-19 05.05.2020”](#), cuyo contenido se consensúa con los agentes sociales.*
 - *Desarrollando (en colaboración con la DGTIC), implementando, poniendo a disposición y gestionando una **Plataforma Informática** para que las subsecretarías puedan elaborar y presentar de manera sencilla y ordenada los mencionados PCC.*
 - *Prestando asesoramiento técnico en relación con la elaboración e implantación de los PCC en los centros de trabajo de las distintas consellerías y organismos autónomos. En este sentido, el personal técnico del INVASSAT ha realizado **2.634** actuaciones de asesoramiento telemático y **281** de tipo presencial.*
 - *Asimismo se han laborado y revisado medidas preventivas de planes de contingencia y continuidad de diferentes los sectores.*

- *Respecto al PCC del propio instituto, en mayo de 2020 el INVASSAT elabora y difunde entre su personal los Planes de Contingencia y Continuidad de sus centros de trabajo.*

2. Respecto a los Planes de Contingencia y Continuidad (PCC) en las empresas y organizaciones del sector privado.

- *En mayo 2020 se elabora y publica el “**Modelo de Plan de Contingencia y Continuidad de la actividad en situación pandémica por SARS-COV-2**”, en el que se propone un posible formato para la elaboración de los PCC y se ofrecen criterios para su cumplimentación así como para la valoración de los posibles escenarios de actividad, en relación con el riesgo laboral vinculado al COVID-19, y para el cálculo de los aforos máximos en los distintos espacios y lugares de trabajo.*
- *Añadir que una parte importante de las consultas atendidas, realizadas desde el sector privado, tenían que ver precisamente con la gestión de planes de contingencia y continuidad.*

1. C) ¿Considera dimensionado los recursos disponibles en el mismo a la situación preventiva en las empresas?

No. De hecho, la infradotación de recursos, tanto económicos como humanos, es un problema que se arrastra en el INVASSAT desde hace muchos años con una tendencia actual negativa y que se ha puesto más de manifiesto si cabe durante este período de crisis sanitaria, en el que la administración y la sociedad en general ha requerido de una acción muy protagonista a este instituto, tanto desde el punto de vista estratégico como desde el punto de vista técnico.

Para apoyar lo indicado en el párrafo anterior, conviene señalar que actualmente el organismo en su rpt dispone de 215 plazas distribuidas entre la Dirección del INVASSAT y sus tres centros territoriales, de las cuales, en la actualidad están el 34% vacantes, lo que representa un porcentaje muy elevado teniendo en cuenta las importantes funciones que desarrolla.

Esta crisis sanitaria también ha servido para poner de manifiesto la conveniencia de mejorar y fortalecer la estructura organizativa del instituto para que pueda desarrollar todas sus competencias y funciones de una forma más racional y eficaz.

2. ¿Cuáles considera que son las medidas a impulsar en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo tras la experiencia de la COVID-19?

Es evidente que la crisis sanitaria ha introducido cambios en el mundo laboral que es previsible que puedan convertirse en permanentes, como pueden ser:

- El sustancial incremento de la prestación de trabajo no presencial (teletrabajo) que ha hecho que se regule de forma urgente esta modalidad de trabajo a través de sendos reales decretos legislativos.
- El auge experimentado por las plataformas digitales, lo que conlleva un incremento importantísimo de puestos de trabajo, afectados por unas condiciones de trabajo muy particulares.

Los principales riesgos a los que se van a someter las personas trabajadoras de los colectivos anteriores tienen que ver, sobre todo, con factores de tipo psicosocial y de seguridad vial laboral. Así pues, entendemos que las principales medidas a impulsar para estos colectivos deben ir encaminadas hacia estos ámbitos.

Otra de las consecuencias importantes de esta crisis sanitaria es que ha provocado ciertas modificaciones en los mecanismos de organización de empresas y organizaciones en general, así como en las formas de relación de sus personas trabajadoras y de éstas con agentes externos. Nos referimos por ejemplo a la organización de reuniones no presenciales, la gestión del teletrabajo o la formación no presencial, lo que lleva a muchos empleados y empleadas, sobre todo de mayor edad, a una adaptación tecnológica tremendamente rápida y a situaciones que desembocan en lo que se conoce por tecnoestrés. Estas situaciones también deben ser gestionadas por las empresas desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Esta crisis sanitaria también ha puesto de manifiesto carencias importantes en materia de coordinación, tanto dentro de las propias administraciones públicas, como entre éstas y el sector privado, que habrá que mejorar y perfeccionar en un futuro próximo.

3. ¿Sobre el grado de automatización de la administración, qué aspectos considera más relevantes y qué déficits podrían ser mejorados?

No acabamos de entender a qué se refiere con “grado de automatización de la administración”. No obstante, si la pregunta se refiere:

- a. a la capacidad de respuesta ágil y automatizada, ante una crisis sanitaria sobrevenida de carácter pandémico, por parte de las administraciones públicas, en lo que al INVASSAT se refiere, dicho grado de automatización es bajo debido, entre cosas, a que este organismo (como seguramente otros muchos de la administración) no está concebido de origen para dar respuesta expresa e inmediata a este tipo de situación. La actuación que en este sentido ha llevado a cabo el INVASSAT se ha realizado con los limitados medios (materiales y humanos) de los que se dispone y, sobre todo, gracias a la responsabilidad y buena actitud de las personas que lo componen.
- b. al grado de digitalización y adaptación tecnológica necesaria para abordar esta crisis pandémica de forma eficaz, entendemos absolutamente necesario abordar seriamente una planificación para la adecuada adaptación tecnológica de la administración y, muy en concreto, del INVASSAT.

4. La infección por Covid-19 ya se considera una enfermedad profesional para el personal del ámbito sanitario y sociosanitario, y a nuestro juicio debería extenderse a otros colectivos laborales expuestos al virus durante su jornada laboral. ¿Existe o se está valorando por el INVASSAT el seguimiento y evaluación del impacto de la enfermedad en la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras afectados? ¿Qué medidas se están tomando a este respecto?

La forma que tiene el INVASSAT de identificar al colectivo de personas trabajadoras afectadas por esta enfermedad es a través de la correspondiente declaración oficial de daño laboral por parte de la empresa mediante el sistema delt@ o CEPROSS.

A día de hoy las declaraciones permitidas en estos sistemas para el COVID-19 están restringidas para todas las actividades salvo el ámbito sanitario y sociosanitario y en sistema delt@. Es importante indicar que si un trabajador sufre la COVID, y no es de

esta actividad, si percibirá la prestación como si fuera accidente de trabajo, si bien, como se ha dicho, no se registra en delt@.

Dicho lo anterior, el INVASSAT desde el principio de la pandemia está colaborando estrechamente con estos dos sectores, sanitario y sociosanitario, prestando todo su asesoramiento para minimizar el impacto de la pandemia sobre los centros de trabajo mediante la implantación de medidas preventivas.

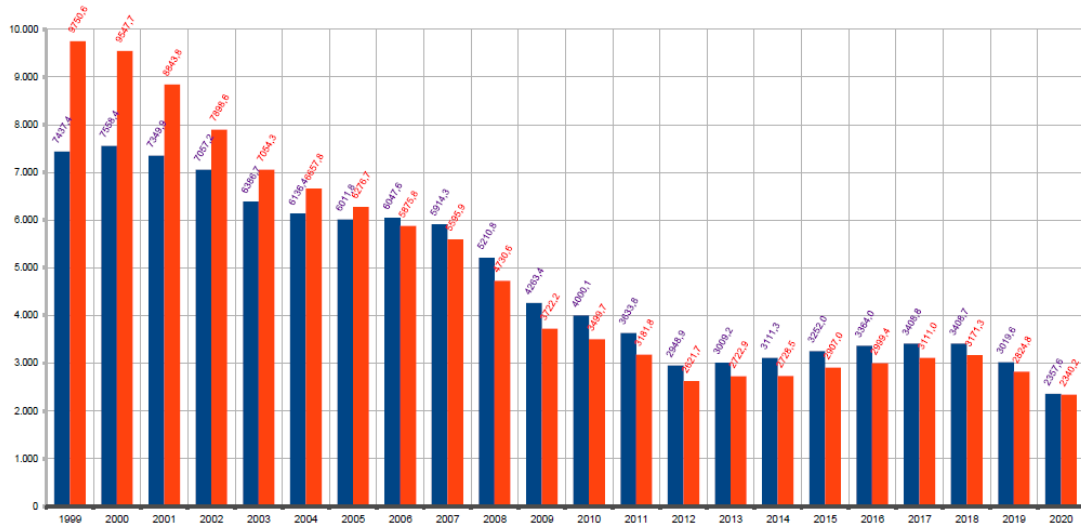
En cualquier caso, entendemos que las consecuencias de los contagios por COVID sobre la salud de la población trabajadora no dependen de las características de su actividad y que, además, no difieren sustancialmente de las que pueda sufrir la población en general, por lo que entendemos que el seguimiento y evaluación del impacto de la enfermedad en la salud debería ser abordado de una forma más global desde la perspectiva de la salud pública.

5. En el periodo 2015-2019 se ha incrementado cada año la siniestralidad laboral con relación al año anterior. ¿Cuáles fueron las cifras en el año 2020? ¿Qué medidas considera necesario implementar para reducir la tasa de siniestralidad? ¿Cuáles son las líneas de trabajo a desarrollar desde el INVASSAT en los próximos años a fin de reducir significativamente las tasas de siniestralidad y mejorar la seguridad y salud en los centros de trabajo?

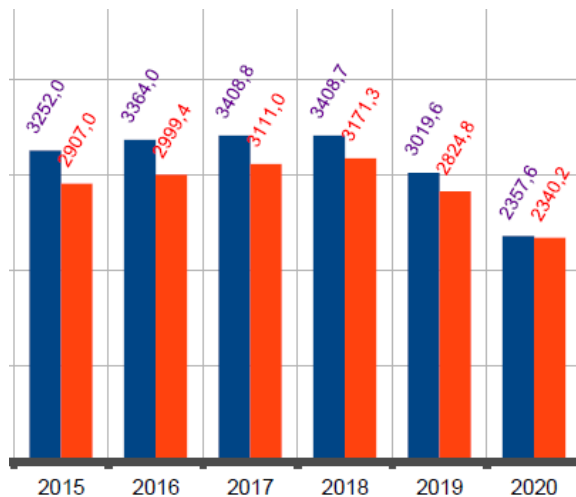
¿Cuáles fueron las cifras en el año 2020?

Las cifras del año 2020 son complejas de comparar con años anteriores ya las series no han sido homogéneas debido al estado de alarma y los ERTES. Hacer una interpretación objetiva con los datos puede llevar engaños.





Evolución del Índice de Incidencia por cada 100.000 trabajadores/as desde el año 1999. Comparativa a nivel Nacional y Comunitat Valenciana.



Detalle de los últimos 6 años

Los datos objetivos muestran que ha disminuido el índice de incidencia respecto al año anterior, pero entendemos que esto no es fiel reflejo de la realidad. Si nos comparamos con el resto de España, que sí se podría decir que es una serie homogénea a la nuestra, entonces nos encontramos con las siguientes cifras:

El índice de incidencia de España en 2020 es: 2357,6 por cada 100.000 trabajadores/as

El índice de incidencia de la Comunitat Valenciana en 2020 es: 2340,2 por cada 100.000 trabajadores/as

¿Qué medidas considera necesario implementar para reducir la tasa de siniestralidad?

¿Cuáles son las líneas de trabajo a desarrollar desde el INVASSAT en los próximos años a fin de reducir significativamente las tasas de siniestralidad y mejorar la seguridad y salud en los centros de trabajo?

Entendemos que la piedra angular sobre la que se sustenta cualquier mejora en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo no es otra que la cultura preventiva, extendida, no solo al ámbito laboral, sino que también al conjunto de la sociedad. La labor de generar y asentar una auténtica cultura preventiva en nuestra sociedad excede las capacidades del INVASSAT por sí solo y, más bien al contrario, debe ser abordada de forma coordinada desde distintos ámbitos de nuestra sociedad (Gobiernos, administraciones públicas, empresas, agentes económicos y sociales, etc.). Especialmente importante resulta en este sentido el liderazgo firme y decidido por parte de los gobiernos, así como la introducción del valor preventivo en el sistema educativo por el que pasan todas las futuras personas trabajadoras.

Teniendo esto en mente, entendemos que la primera acción a llevar a cabo es el diseño e implementación de una nueva Estrategia Valenciana de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral para los próximos años, liderada y asumida al más alto nivel. Por lo que respecta al INVASSAT, como miembro coordinador de la comisión de seguimiento de la estrategia valenciana, tiene como objetivo en los próximos años elevar una propuesta de diseño, de forma consensuada con todas las parte concernidas.

Por lo que se refiere a las actuaciones concretas del INVASSAT en los próximos años (que deberán incardinarse en la estrategia anterior), entendemos como principales las siguientes:

- Mantener los planes de actuación contra la siniestralidad laboral en las empresas de la CV.
- Potenciar el enfoque sobre riesgos, colectivos o sectores más desfavorables en la siniestralidad laboral de nuestra Comunitat. Esto conlleva el diseño de campañas específicas que se adapten a la situación de cada momento y mantener algunas que consideramos absolutamente relevantes, como es la referida a los riesgos por trabajos en superficies frágiles.

- Potenciar la actividad formativa y de difusión como elementos generadores de cultura preventiva.
- Potenciar la actividad de investigación de daños, como herramienta que permite caracterizar la siniestralidad laboral a fin de poder diseñar estrategias eficaces.
- Desarrollar líneas de actuación para abordar los retos preventivos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, del envejecimiento de la población trabajadora, de las características propias de las microempresas y pyme, del enfoque de género, etc.

6. Número de accidentes en el sector primario relacionados con el uso de los tractores y número de fallecimientos relacionados con los mismos

En el año 2020 se han producido.

- 3 accidentes mortales en jornada de trabajo cuyo agente material ha sido el tractor.
- 1 accidentes grave en jornada de trabajo cuyo agente material ha sido el tractor.
- 20 accidentes leves en jornada de trabajo cuyo agente material ha sido el tractor.
- 76 accidentes leves en jornada de trabajo en el que se realizaba alguna actividad con el tractor.