

## **11. RELACIONES LABORALES**

### **11.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

En esta parte de la Memoria, aunque existe un buen número de materias paccionadas y aprobadas mediante acuerdos, y prueba de ello son los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva y los de Solución Autónoma de Conflictos Laborales. La principal norma que regula las relaciones laborales abordadas en este bloque es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los y sus principales normas de desarrollo, complementado con la normativa sectorial y concreta que se trata en esta parte en materias de negociación colectiva, elecciones sindicales o infracciones laborales y sociales, tales como la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical o el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En el año 2019 continuaba en vigor el [IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018 2019 y 2020](#) firmado por las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), entre cuyos objetivos se encontraban la creación de empleo, la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras y de la competitividad de las empresas y la lucha contra la economía sumergida.

En el Cuadro 11.1 se indican los convenios colectivos que se han registrado en nuestra Comunitat, con efectos económicos de 2019 y registrados hasta marzo de 2020, por provincias, en el que se diferencia entre convenios de empresa y convenios de ámbito superior a la empresa, también denominados como de otro ámbito que habitualmente son convenios de sector.

En este sentido, cabe recordar que en las cifras de convenios registrados no están incluidos los convenios nacionales que afectan a nuestra Comunitat o provincias y por tanto la cobertura de la negociación colectiva puede ser más alta, ya que los convenios de ámbito superior al autonómico, como por ejemplo los de los sectores químico, textil o calzado y los convenios con vigencia plurianual no se contemplan en estas estadísticas.

Cuadro 11.1

**CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA POR PROVINCIAS EN 2019**

	Convenios			Empresas Afectadas			Nº Trabajadores/as		
	Conv. de Empresa	Conv. de Otro Ámbito*	Total Convenios	Conv. de Empresa	Conv. de Otro Ámbito*	Total Convenios	Conv. de Empresa	Conv. de Otro Ámbito*	Total Convenios
Alicante	67	31	98	67	25.146	25.213	7.645	186.477	194.122
Castellón	53	9	62	53	5.028	5.081	5.595	21.896	27.491
Valencia	106	20	126	106	24.056	24.162	15.080	185.074	200.154
Ámb. Autónomico	9	15	24	9	27.496	27.505	3.388	208.915	212.303
<b>Totales</b>	<b>235</b>	<b>75</b>	<b>310</b>	<b>235</b>	<b>81.726</b>	<b>81.961</b>	<b>31.708</b>	<b>602.362</b>	<b>634.070</b>

\*: Convenios de ámbito superior a la empresa

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

En este epígrafe, dese hace algún tiempo, se da cuenta sobre los acuerdos de inaplicación de los convenios colectivos, adoptados por las empresas, según lo preceptuado en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de Trabajadores en la redacción dada por la [Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#), que encuentra sus antecedentes en los “descuelgues salariales”, pero con ampliación a otras materias como la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial y sistema de trabajo.

En el año 2019, según datos de la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral, los acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo registrados en la aplicación REGCON fueron 130, que 47 correspondieron a Alicante, 42 a Castellón y 41 a Valencia. En este año no se dispone de información desglosada sobre si son convenios de empresa o de sector ni sobre las personas trabajadoras afectadas, ni de las actividades económicas. En 2018, la cifra de acuerdos de inaplicación fue también de 130, de los cuales 2 fueron de convenios de empresa y 128 de convenios de sector y la primera actividad económica fue la de comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas con 26 acuerdos, la segunda, la de construcción con 21 acuerdos, la tercera, la de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con 19 acuerdos y la cuarta, la de industria manufacturera con 18 acuerdos.

En el Cuadro 11.2 y en el Gráfico 11.1 se incorpora la información sobre la estructura de los convenios colectivos, según ámbito funcional, en nuestra Comunitat, para los años 2009 a 2019.

Cuadro 11.2

**ESTRUCTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL  
 Comunitat Valenciana. Años 2009-2019. (Datos Porcentuales)**

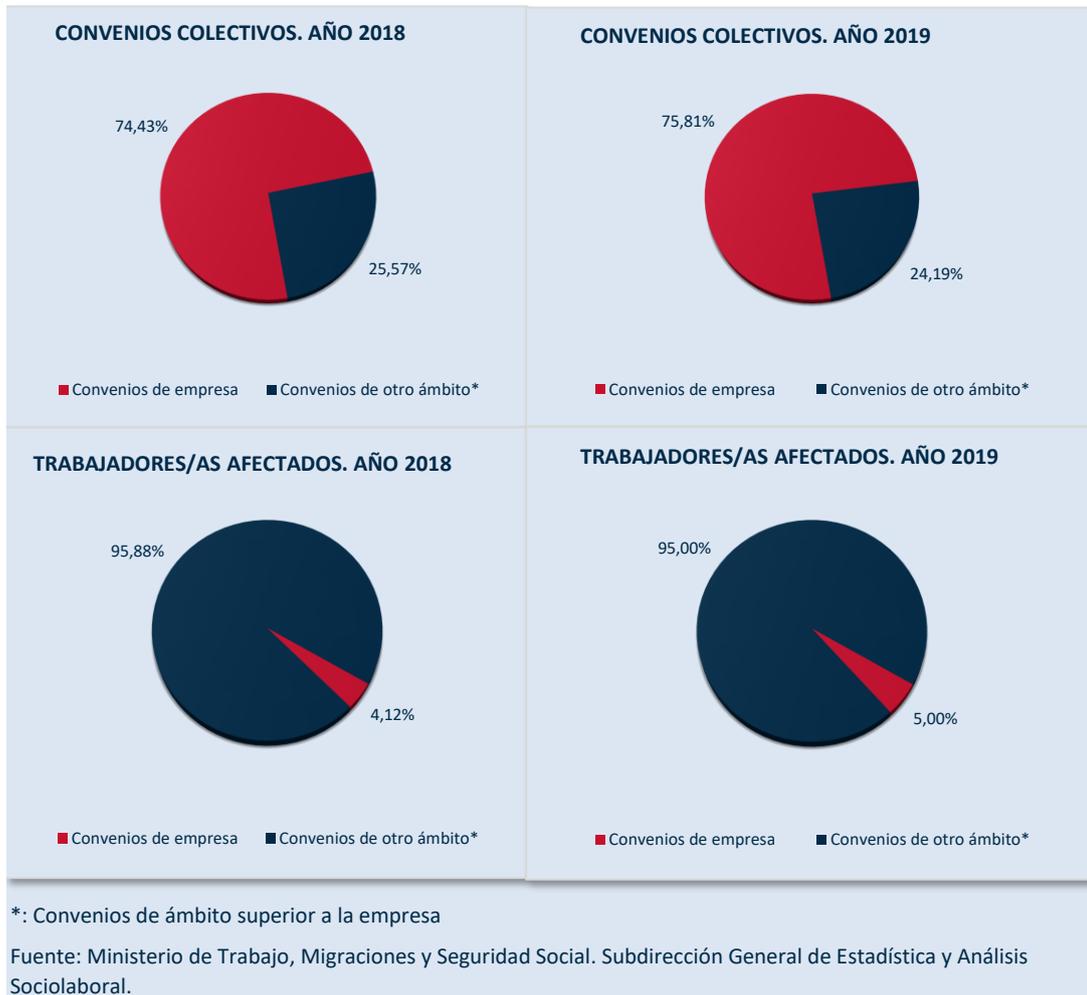
	Número de Convenios		Trabajadores/as afectados	
	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito* (%)	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito (%)
2009	68,21	31,79	4,65	95,35
2010	61,76	38,24	4,48	95,52
2011	60,53	39,47	4,13	95,87
2012	64,76	35,24	6,57	93,43
2013	55,49	44,51	2,96	97,04
2014	71,00	29,00	7,82	92,18
2015	74,27	25,73	4,97	95,03
2016	73,78	26,22	5,46	94,54
2017	73,89	26,11	4,30	95,70
2018	74,43	25,57	4,12	95,88
2019	75,81	24,19	5,00	95,00

\*: Convenios de ámbito superior a la empresa

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

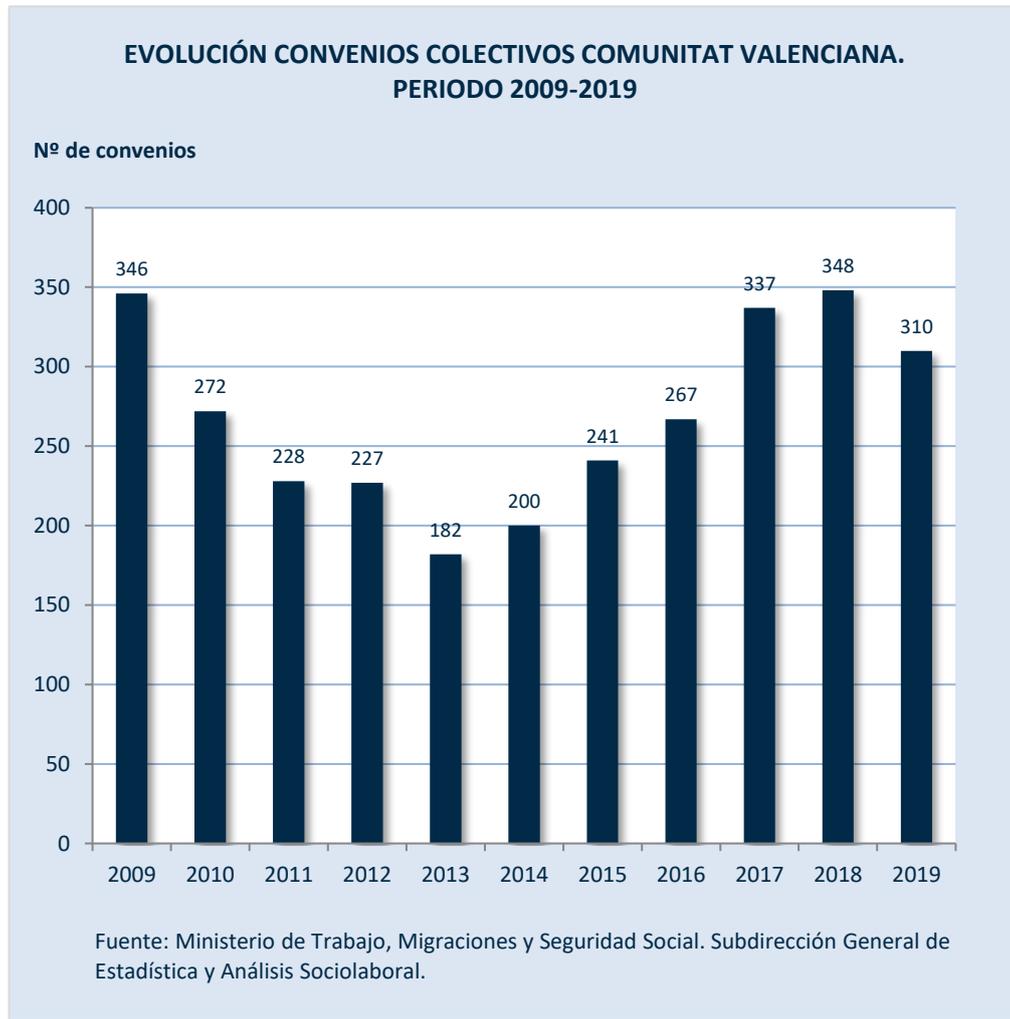
El Gráfico 11.1 realiza una comparación sobre la estructura de los convenios colectivos y de los trabajadores y trabajadoras, afectados tanto en los años 2018 y 2019 por los convenios de empresa y por los de ámbito superior a la empresa.

Gráfico 11.1



En el Gráfico 11.2 se indica como ha evolucionado la cifra de convenios colectivos en la **Comunitat Valenciana** durante los años 2009 a 2019 y se observa que en 2019 fue de 310, inferior a los 348 del pasado año.

Gràfico 11.2



El Cuadro 11.3 recoge los datos sobre los aumentos salariales que se han pactado en nuestra Comunitat en los años 2009 a 2019, que indica la denominada media ponderada del incremento salarial (I.S.M.P.) y se distingue entre los convenios de empresa y los de ámbito superior a la empresa o de otro ámbito.

En 2019, tal y como se aprecia, el aumento salarial medio en el total de convenios ha sido del 1,69% y del 1,57% en los convenios de empresa y del 1,69% en los convenios de ámbito superior a la empresa, que ha sido superior a los de empresa.

Cuadro 11.3

**AUMENTOS SALARIALES PACTADOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2009-2019**

	Total Convenios (%)	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito* (%)
2009	2,50	2,19	2,52
2010	1,61	1,35	1,62
2011	2,11	1,54	2,13
2012	1,67	1,58	1,68
2013	0,79	0,76	0,79
2014	0,81	0,69	0,82
2015	0,76	0,58	0,76
2016	1,02	0,88	1,03
2017	1,54	1,14	1,56
2018	1,68	1,32	1,69
2019	1,69	1,57	1,69

\*: Convenios de ámbito superior a la empresa

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

En el Cuadro 11.4 se comparan los aumentos salariales pactados y el Índice de Precios al Consumo (IPC) en el periodo comprendido entre los años 2009 a 2019.

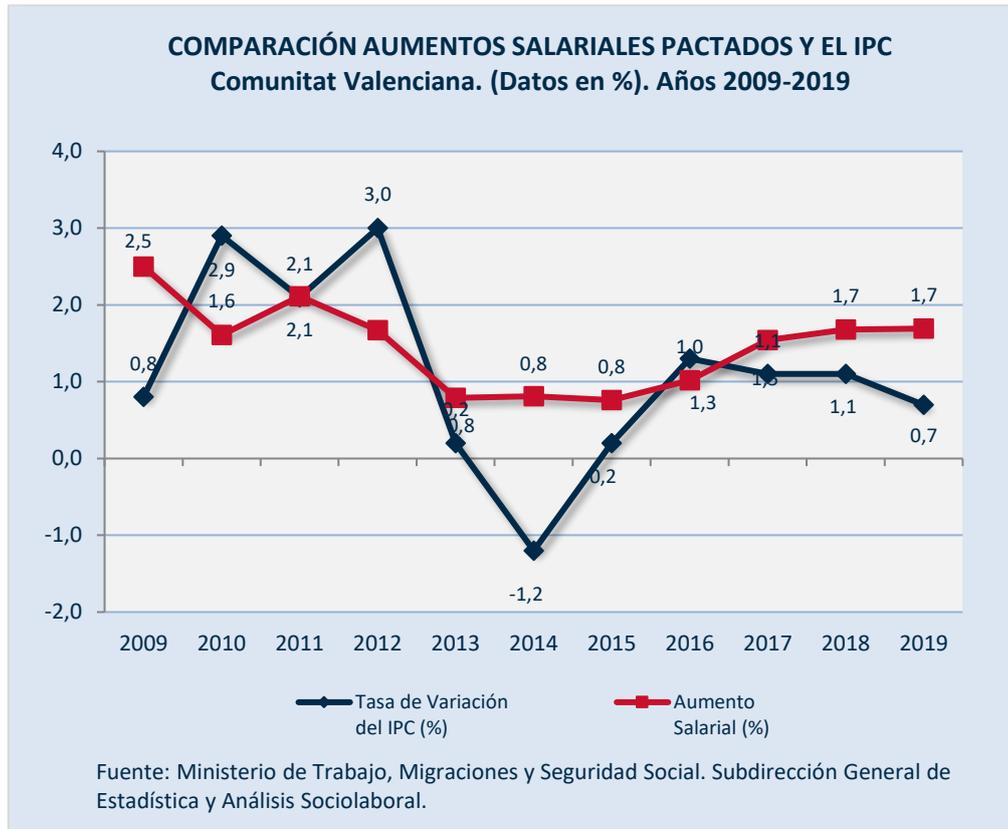
Cuadro 11.4

**COMPARACIÓN AUMENTOS SALARIALES PACTADOS E IPC COMUNITAT VALENCIANA, 2009-2019**

	Tasa de Variación del IPC (%)	Aumento Salarial (%)
2009	0,8	2,50
2010	2,9	1,61
2011	2,1	2,11
2012	3,0	1,67
2013	0,2	0,79
2014	-1,2	0,81
2015	0,2	0,76
2016	1,3	1,02
2017	1,1	1,54
2018	1,1	1,68
2019	0,7	1,69

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

Gráfico 11.3



El Gráfico 11.3 recoge la misma información de los años 2009 a 2019 pero se comparan los porcentajes de los aumentos salariales pactados y el IPC.

El Cuadro 11.5 contiene el número de convenios colectivos por año de firma y personas trabajadoras, que en esta edición es el 2019, que se encuentran afectados por las trece cláusulas de aspectos relativos al convenio, conocidas también como cláusulas cualitativas o especiales, y que se incluyen en la hoja estadística de convenios, según ámbito funcional.

En el Cuadro, se puede observar la tasa porcentual de cada una de las cláusulas y el valor absoluto de los convenios registrados y el porcentaje de cobertura de los trabajadores y trabajadoras afectados.

En 2017, los convenios sumaron un total de 148 con 411.517 personal trabajador. En el año 2018, los convenios alcanzaron una cifra de 111 con 148.972 trabajadores y trabajadoras afectados por los mismos. Y en 2019, el número de convenios analizados con cláusulas ha ascendido a 98 con 192.551 efectivos laborales.

Cuadro 11.5

**CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS ESPECIALES**  
**Por ámbito funcional y tipo de cláusula (inicio efectos económicos Enero-Diciembre 2019)**

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>100,00</b>	<b>192.551</b>	<b>100,00</b>
<b>RETRIBUCIÓN SALARIAL</b>				
Estructura salarial	90	91,84	184.968	96,06
Complementos salariales	81	82,65	182.050	94,55
- Complem. salariales por antigüedad	45	45,92	145.166	75,39
- Otros complem. personales por trabajador	22	22,45	36.561	18,99
- Complem. salariales relacionados con el puesto de trabajo	68	69,39	133.466	69,31
- Complem. salarial de penosidad	14	14,29	13.482	7,00
- Complem. salarial de insalubridad	4	4,08	712	0,37
- Complem. salarial de trabajo a turnos	22	22,45	14.442	7,50
- Complem. salarial de trabajo en festivos	44	44,90	128.503	66,74
- Complem. salarial de peligrosidad	9	9,18	12.710	6,60
- Complem. salarial de polivalencia funcional	10	10,20	4.784	2,48
- Complem. salarial de trabajo nocturno	56	57,14	49.820	25,87
- Complem. salarial de responsabilidad	15	15,31	16.769	8,71
- Medidas relacionadas con el absentismo	23	23,47	34.155	17,74
- Complementos salariales relacionados con la cantidad o calidad de trabajo realizado por el trabajador o grupo de trabajadores	28	28,57	21.959	11,40
- Complem. salariales relacionados con la sit. y resultados de la empresa	11	11,22	3.174	1,65
Complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno	60	61,22	86.158	44,75
<b>JORNADA LABORAL</b>				
Reducción de jornada respecto al año anterior	7	7,14	717	0,37
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año	56	57,14	105.688	54,89
Participación de los repres. de los trabaj. en la distr. irregular de la jornada	33	33,67	61.742	32,07
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	10	10,20	7.874	4,09
En jornada continuada de más de seis horas, consideración como tiempo de trab. efectivo el periodo de descanso legal	50	51,02	27.759	14,42
Compensación del trabajo nocturno por descansos	6	6,12	16.264	8,45
Acumulación del descanso de "día y medio" en períodos de catorce días	11	11,22	5.867	3,05
Régimen de trabajo a turnos	41	41,84	49.324	25,62
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral	45	45,92	98.979	51,40
- Adaptación a la jornada	34	34,69	34.430	17,88
- Reducción de jornada	30	30,61	32.064	16,65
Permisos retribuidos por circuns. fam. o pers. que mejoren la legis. vigente	61	62,24	172.430	89,55
- Duración de los permisos	53	54,08	121.828	63,27
- Inclusión de nuevos permisos	42	42,86	117.892	61,23
Med. mat. de excedencia por cuidado de fam. que mejoren la leg. vigente	19	19,39	72.769	37,79
Acumulación de lactancia en jornadas completas	53	54,08	109.622	56,93

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>				
Cláusulas relativas a horas extraordinarias	14	14,29	10.053	5,22
- Eliminación de horas extraordinarias	7	7,14	6.228	3,23
- Reducción respecto al año anterior	2	2,04	1.481	0,77
- Reducción respecto al tope máximo legal	7	7,14	4.744	2,46
Compensación de horas extraordinarias con abono dinerario	75	76,53	138.039	71,69
- Con valoración superior a la de la hora ordinaria	68	69,39	137.463	71,39
Compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso	59	60,20	99.219	51,53
- Con acumulación y disfrute en periodos superiores a los legales	29	29,59	70.518	36,62
Obligatoriedad de realizar horas extraordinarias	14	14,29	3.232	1,68
<b>EMPLEO Y CONTRATACIÓN</b>				
Cláusulas relativas al empleo	23	23,47	17.052	8,86
- Creación neta de empleo	7	7,14	1.836	0,95
- Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo)	17	17,35	14.006	7,27
- Mantenimiento de empleo	8	8,16	3.675	1,91
Definic. de puestos de trab. destinados con prefer. a trab. con discapacidad	4	4,08	10.810	5,61
Cláusulas sobre contratación	53	54,08	140.198	72,81
- Conversión de contratos temporales en indefinidos	15	15,31	75.420	39,17
- Límite al número máximo de contratos temporales	8	8,16	17.630	9,16
- Prevención encadenamiento de contratos	7	7,14	18.757	9,74
- Utilización de servicios de las empresas de trabajo temporales	10	10,20	77.030	40,00
- Externalización de determ. activ. (Subcontratación o coop. de trab. asocia	3	3,06	840	0,44
- Duración máx. del periodo de prueba distinta a la establ. en la leg. vigente	20	20,41	122.251	63,49
- Inferior al máximo legal	10	10,20	36.769	19,10
- Superior al máximo legal	11	11,22	85.632	44,47
- Determ. de los trab. o tareas que pueden cubrirse con contr. de obra o ser	18	18,37	45.877	23,83
- Contratos eventuales o por circunstancias de la producción	25	25,51	114.775	59,61
- Actividades en las que puede contratarse trabajadores eventuales	14	14,29	21.385	11,11
- Relación entre el nº de trabajadores eventuales y plantilla	4	4,08	3.701	1,92
- Cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas	17	17,35	71.084	36,92
- Retrib. distintas a las legalmente previstas en contrato en prácticas	11	11,22	31.015	16,11
- Cláusulas relativas al contrato para la formación	16	16,33	64.320	33,40
- Nº máx. de contr. de formación en func. del tamaño de la plantilla	2	2,04	1.030	0,53
- Tiempo y forma dedicado a la formación teórica	6	6,12	42.573	22,11
- Sobre retribuciones mayores que las previstas legalmente	9	9,18	21.703	11,27
- Cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial	17	17,35	42.925	22,29
- Elevación del porcentaje max. de horas complem. por encima del ET	14	14,29	42.554	22,10
Subrogación contractual	18	18,37	6.033	3,13

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
<b>IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</b>				
Med. de promoc. de la igualdad de trato y oport.entre hombres y mujeres	41	41,84	30.163	15,66
- En materia de contratación	31	31,63	25.181	13,08
- En materia de formación	25	25,51	21.556	11,19
- En materia de promoción	30	30,61	23.925	12,43
- En materia de salarios	33	33,67	25.349	13,16
- En materia de estabilidad en el empleo	24	24,49	21.539	11,19
Med. de preferencia a favor del sexo menos representado (acc. positivas)	15	15,31	5.414	2,81
- En materia de contratación	13	13,27	4.178	2,17
- En materia de formación	7	7,14	1.930	1,00
- En materia de promoción	7	7,14	1.728	0,90
- En materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	8	8,16	3.222	1,67
Medidas para prevenir el acoso sexual o al acoso por razón de sexo	43	43,88	43.751	22,72
Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género	41	41,84	129.645	67,33
Medidas de promoción de la igualdad de trato y oport. no discriminatorias	30	30,61	46.543	24,17
<b>FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN</b>				
Formación profesional	30	30,61	47.506	24,67
- Cursos de formación	24	24,49	26.112	13,56
- Permisos retribuidos para la formación	20	20,41	23.813	12,37
- Vinculados a procesos de movilidad o de promoción	7	7,14	3.761	1,95
Participación de los representantes de los trabajadores en formación	17	17,35	82.419	42,80
Adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones	6	6,12	12.427	6,45
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL</b>				
Clasif. prof. mediante definición y funciones de grupos, categorías o niveles	87	88,78	188.725	98,01
- Grupos profesionales	76	77,55	137.709	71,52
- Categorías profesionales	45	45,92	87.295	45,34
- Niveles retributivos	48	48,98	71.185	36,97
Polivalencia funcional	32	32,65	66.351	34,46
Movilidad funcional	44	44,90	97.047	50,40
<b>JUBILACIÓN</b>				
Cláusulas sobre jubilación	36	36,73	56.426	29,30
- Jubilación forzosa	7	7,14	12.365	6,42
- Estímulo a la jubilación	20	20,41	14.692	7,63
- Para los que se jubilan con 65 y más años	6	6,12	10.572	5,49
- Para los que se jubilan con menos de 65 años	19	19,39	4.692	2,44
- Jubilación parcial	25	25,51	42.051	21,84
- Planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación	7	7,14	2.332	1,21

.../...

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
<b>COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES</b>				
Complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social	78	79,59	189.096	98,21
- Complemento a la enfermedad común	66	67,35	171.771	89,21
- Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional	71	72,45	130.359	67,70
- Otras	15	15,31	2.686	1,39
<b>SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE</b>				
Sist. de designación de deleg. de prevención dist. a los previstos legalmente	11	11,22	20.411	10,60
- Ámbito de elección distinto al de los órganos de repres. de personal	7	7,14	4.369	2,27
- Posibilidad de elección como delegados de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales	8	8,16	6.373	3,31
- Trabajadores	5	5,10	3.098	1,61
- Delegados sindicales	7	7,14	6.299	3,27
Crédito horario mensual para los Delegados de Prevención	22	22,45	61.850	32,12
Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos	21	21,43	25.949	13,48
Establecimiento de los contenidos de la form. en mat. de seguridad y salud	15	15,31	38.309	19,90
- Para el conjunto de los trabajadores	14	14,29	38.228	19,85
- Para los representantes de los trabajadores	11	11,22	2.113	1,10
Pacto con repres. de los trab. sobre la elección del serv. de prevenc. ajeno	5	5,10	394	0,20
Cláusulas específicas de medio ambiente	15	15,31	32.034	16,64
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS</b>				
Participación de los trabajadores en la organización del trabajo	15	15,31	18.432	9,57
Condiciones del teletrabajo	3	3,06	301	0,16
Implantación de nuevas tecnologías	3	3,06	218	0,11
<b>ACTIVIDAD SINDICAL</b>				
Garantías y competencias superiores a lo establecido legalmente	17	17,35	60.011	31,17
Acumulación de horas sindicales en un mismo representante	37	37,76	128.970	66,98
<b>APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO</b>				
Procedimientos para la solución de controversias derivadas de la aplicación e interpretación	67	68,37	185.201	96,18
- Solo procedimientos de mediación	11	11,22	5.875	3,05
- Procedimientos de mediación y arbitraje	56	57,14	179.326	93,13

N= Valores absolutos

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

En el mismo Cuadro, se aprecia que la cláusula más introducida en mayor número de convenios, como en el año pasado ha sido, dentro de la de retribución salarial, la de estructura salarial en 90 convenios, que representa el 91,84%, con 184.968 personas trabajadoras afectadas, con un 96,06% sobre el total.

También como en el año anterior, la segunda cláusula con más importancia, dentro de la de clasificación profesional y movilidad funcional, ha sido la de cláusula

de clasificación profesional mediante definición y funciones de grupos, categorías y niveles que apareció en 87 convenios, con un 88,78% del total y una cobertura a 188.725 personas asalariadas y un 98,01% del total.

Y la tercera, a diferencia de 2018, la cláusula dentro de la de retribución salarial, la relativa a complementos salariales por antigüedad que estuvo en 81 convenios, con un 82,65%, que dio cobertura a 182.050 personas trabajadoras y un 94,55% del total.

Por el contrario, a diferencia del anterior ejercicio, las cláusulas que estuvieron en menor cifra de convenios han sido, dentro de la de horas extraordinarias, la de reducción respecto al año anterior en 2 convenios, con el 2,04% del total que ha afectado a 1.481 trabajadores y trabajadoras y un 0,77% y dentro de la de organización del trabajo y nuevas tecnologías, la de condiciones del teletrabajo, en 3 convenios, con el 3,06% del total que ha afectado a 301 efectivos laborales y un 0,16% y también dentro de esta, la de implantación de nuevas tecnologías en 3 convenios, con un 3,06% y 218 personas asalariadas y un 0,11%.

En este contexto, se realiza un comentario sobre la evolución de algunas de las cláusulas cualitativas, consideradas más relevantes en las relaciones laborales y son las que se indican:

- **Cláusula de Retribución Salarial.** En esta se incluyen los complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa. En el año 2019 esta cláusula ha aparecido en el 11,22% de convenios (11 sobre 98) que ha afectado al 1,65% de los efectivos laborales (3.174 sobre 192.551). En 2018, se encontraba en el 5,41% de convenios (6 sobre 111) que ha afectado al 2,14% de los efectivos laborales (3.188 sobre 148.972).
- **Cláusula de Jornada Laboral.** Una cláusula, dentro de la misma fue la de permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente que, en el año 2019, ha estado en el 62,24% de los convenios (61 sobre 98) y que ha dado cobertura al 89,55% de los efectivos laborales (172.430 sobre 192.551). En 2018 se dio en un 54,05% de los convenios (60 sobre 111) que cubrió al 67,87% de trabajadores y trabajadoras (101.103 sobre 148.972).

Otra cláusula que se comenta dentro de esta es la que recoge medidas en materia de excedencia por cuidados familiares que mejoren la legislación vigente. En el año 2019 se ha incorporado en el 19,38% de los convenios (19 sobre 98) que han dado cobertura al 37,79% de los efectivos laborales (72.769 sobre 192.551). En 2018, estas cláusulas estuvieron en el 16,22% de convenios (18 sobre 111) que afectaron al 16,63% de las personas asalariadas (24.776 sobre 148.972).

Al observar estos porcentajes, se constata que en nuestra Comunitat, en materia de excedencias, la negociación colectiva contiene prácticamente los

mismos supuestos sobre excedencias que se prevén en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, tal y como se observa, cada año, se incluyen licencias y excedencias típicas con otras relacionadas con las nuevas realidades sociales.

En relación con las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiar, según la última información de la que se disponen datos, nos indica que en el año 2018, el número de las excedencias por cuidado de hijos en nuestra Comunitat, ha sido de 4.249, que suponen 232 menos que en 2017 con 4.481 excedencias, de las cuales 3.936 y un 92,63% (dos puntos menos que el año anterior) correspondieron a mujeres y 313 y un 5,31% (dos puntos más) a hombres. En España, de 45.249 licencias, 1.350 más que las 43.899 del año anterior, 41.302 que implican un 91,28% se solicitaron por mujeres y 3.947 y un 8,72% por hombres.

Respecto a las excedencias por cuidado familiar dadas de alta en el año 2019 en nuestra Comunitat, de un total de 5.406 (223 más que las 5.183 de 2018, que representan un aumento del 4,3%) 4.890, un 90,45%, han correspondido a mujeres y 516, un 9,55%, a hombres. En el conjunto estatal, de la cifra de 59.446, 2.389 más que las 57.057 del año anterior, 52.889 y un 88,97% correspondieron a mujeres y 6.557 y un 11,03% a hombres, con un incremento interanual del 4,19%.

En este contexto, como información complementaria, en 2019 se ha producido la aprobación de una norma importante y a tener en cuenta como fue el [Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que denomina permisos por nacimiento y cuidado de menor a las prestaciones que hasta ahora se llamaban de maternidad y paternidad](#). La equiparación de ambos permisos se completará en 2021, momento a partir del cual esta prestación se constituye en un derecho individual de los progenitores y no transferible entre ellos, con una duración de 16 semanas<sup>1</sup>.

- **Cláusula de Empleo y Contratación.** En el año 2019, las cláusulas sobre contratación se han incorporado en 53 convenios y dentro de ella, la de conversión de contratos temporales en indefinidos se introdujo en un 15,31% (15 sobre 98) con cobertura al 39,17% de personas asalariadas (140.198 sobre 192.551). En 2018, las cláusulas sobre contratación se habían introducido en 46 convenios y la de conversión de contratos temporales en

<sup>1</sup> En 2019, la duración del permiso ha sido de ocho semanas; las dos primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

indefinidos en el 9,91% de convenios (11 sobre 111) que afectó al 21,57% de efectivos laborales (32.136 sobre 148.972).

- **Cláusula de Formación y cualificación.** En 2019, la de formación profesional se ha incluido en un 30,61% de los convenios (30 sobre 98) con cobertura al 24,67% de los efectivos laborales (47.506 sobre 192.551). En el año 2018, la relativa a formación profesional estaba en un 27,03% de los convenios (30 sobre 111) que cubrían al 7,30% de trabajadores y trabajadoras (10.882 sobre 148.972).
- **Cláusula sobre Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.** En el año 2019, dentro de esta, la de establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos ha aparecido en el 21,43% de los convenios (21 sobre 98) que ha afectado al 13,48% de las personas asalariadas (25.949 sobre 192.551). En 2018, la relativa a establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos se incorporó en un 18,92% de los convenios (21 sobre 111) y una cobertura del 5,16% de los trabajadores y trabajadoras (7.693 sobre 148.972).

También como novedad en esta Memoria se destaca, dentro de la misma, la cláusula de establecimiento de los contenidos en la formación en materia de seguridad y salud para el conjunto de las personas trabajadoras. En el año 2019 esta cláusula ha estado en el 14,29% de convenios (14 sobre 98) que han afectado al 19,85% de personas trabajadoras (38.228 sobre 192.551). En 2018 apareció en el 13,51% de convenios (15 sobre 111) que afectaron al 6,05% de trabajadores y trabajadoras (9.013 sobre 148.972).

- **Cláusula de Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías.** En 2019, la de participación de los trabajadores y trabajadoras en la organización del trabajo se ha incorporado en un 15,31% de los convenios (15 sobre 98) que han cubierto al 9,57% de los efectivos laborales (18.432 sobre 192.551). En el año 2018, la referida a la participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo apareció en un 1,80% de los convenios (2 sobre 111) y una cobertura del 3,78% de los personas asalariadas (5.624 sobre 148.972).

Asimismo, se ha creído conveniente analizar otra cláusula dentro de la misma como es la cláusula de condiciones del teletrabajo, que seguramente cobrará importancia en el futuro como consecuencia de los acontecimientos producidos recientemente. En el año 2019 se ha dado en el 3,06% de convenios (3 sobre 98) con cobertura al 0,16% de efectivos laborales (301 sobre 192.551). Y en 2018 estuvo en el 13,51% de convenios (15 sobre 111) que afectaron al 0,10% de trabajadores y trabajadoras (155 sobre 148.972).

Asimismo hay otra cláusula que se comenta y destaca como es la **cláusula de igualdad y no discriminación** relacionada con lo preceptuado en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) en lo

relativo a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas.

En lo relativo a la misma, se realizan menciones a las cláusulas sobre medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, las que contienen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas), las que tienen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, las relativas a medidas para la protección de las víctimas de violencia de género y las que contienen medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades no discriminatorias.

Esta cláusula sobre medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en el año 2019 ha estado en un 41,84% de los convenios (41 sobre 98) que han dado cobertura a un 15,66% de efectivos laborales (30.163 sobre 192.551). En 2018 se incluyó en un 34,23% de los convenios (38 sobre 111) que afectó a un 47,64% de personas trabajadoras (70.972 sobre 148.972).

En el año 2019, estas medidas de promoción de la igualdad, en materia de contratación, se han incorporado en el 31,63% de los convenios que han afectado a un 13,08% de los asalariados. En el año 2018 estaban presentes el 28,83% de los convenios con una cobertura a un 45,93% de trabajadores y trabajadoras. En materia de formación en 2019 han estado en el 25,51% de convenios que han afectado al 11,19% de las personas trabajadoras y en 2018 se negociaron en un 22,52% de convenios que dieron cobertura a un 45,59% de efectivos laborales. En materia de promoción en 2019 se han incluido en el 30,61% de los convenios con el 12,43% de cobertura a trabajadores y trabajadoras y en 2018 en un 28,83% con cobertura al 45,94% de personas asalariadas. En el año 2019, en materia de salarios han estado en un 33,67% de los convenios con un 13,16% de personas trabajadoras afectadas y en 2018 se registraron en 23,42% que afectaron al 29,62% de efectivos laborales. Y en materia de estabilidad en el empleo, en el año 2019 se encontraron en un 24,49% de convenios que afectaron al 11,19% de efectivos laborales y en 2018 estaban en un 18,02% de convenios con una cobertura al 16,62% de personas asalariadas.

La cláusula de medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas) en el año 2019 se ha registrado en el 15,31% de convenios (15 sobre 98) que afectaban al 2,81% de los efectivos laborales (5.414 sobre 192.551) y en 2018 estuvo en un 10,81% de convenios (12 sobre 111) y en un 3,42% de trabajadores y trabajadoras (5.096 sobre 148.972). En el año 2019, en el seno de ellas, las relativas a materia de contratación se encontraban en el 13,27% de convenios y el 2,17% de personas asalariadas y en 2018 en el 9,01% de los convenios y el 2,08% de personas trabajadoras afectadas. En materia de formación, en 2019 se insertaron en el 7,14% de los convenios con una cobertura del 1% y en el año 2018, se incorporaron en el 2,70% de los convenios que han afectado al 0,61% de trabajadores y trabajadoras. En materia de promoción, en 2019 estuvieron presentes en el 7,14% de convenios con el 0,90% de cobertura y en 2018, se registraron en el 7,21% de convenios que dieron cobertura al 1,09% de efectivos laborales. Y en

materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar, en 2017 estuvieron en el 8,16% de convenios y el 1,67% de cobertura y en 2018 se introdujeron en el 3,60% de convenios que afectaron al 0,62% de trabajadores y trabajadoras.

En cuanto a la cláusula de medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo se indica que, en el año 2019, han sido las más numerosas, registrándose en 43 convenios, con el 43,88% que dieron cobertura a 43.751 efectivos laborales, con un 22,72% y en 2018 se incorporó en 41 convenios, que representa el 36,94%, que han afectado a 45.545 personas trabajadoras, el 30,57%.

Respecto a la cláusula de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, se destaca que, en 2019, se ha introducido en el 41,84% de los convenios, con el 67,33% de personas asalariadas afectadas y en 2018 en el 27,93% de los convenios con cobertura al 29,73% de los asalariados y asalariadas.

Y para finalizar, en relación con las medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades no discriminatorias, en el año 2019, han estado en el 30,61% de los convenios que afectaron al 24,17% de los efectivos laborales y en 2018, se incorporaron en el 24,32% de los convenios que dieron cobertura al 27,17% de las personas trabajadoras.

En el Cuadro 11.6 se indican los datos por provincias sobre el aumento salarial pactado, según ámbito funcional y por sector de actividad, en el año 2019, con el número total de convenios, los convenios de empresa y los de otro ámbito o de ámbito superior a la empresa.

En este Cuadro, como se ha mencionado previamente, se constata como la media del aumento salarial pactado, en nuestra Comunitat, en el total de convenios ha sido del 1,69%, a diferencia del 1,68% del año 2018 y del 1,54% de 2017.

El Cuadro 11.7 recoge la información de la **Comunitat Valenciana** y de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia de la jornada media pactada, por ámbito funcional en el año 2019.

En este contexto, en el año 2019, se aprobó el [Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo](#), que incluía medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo y entre ellas, se obligaba a las empresas a tener un registro diario de la jornada, con la hora de entrada y la de salida exacta de los trabajadores y trabajadoras.

Cuadro 11.6

**CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS Y AUMENTO SALARIAL PACTADO, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2019**

	Total Convenios				Convenios de Empresa			Convenios de Otro Ámbito		
	Convenios	Empresas	Trabaj.	Aumento salarial (en %)	Convenios	Trabaj.	Aumento salarial (en %)	Convenios	Trabaj.	Aumento salarial (en %)
<b>Provincia de Alicante</b>										
Total	98	25.213	194.122	1,72	67	7.645	1,37	6	73.838	1,90
Agrario	3	502	14.158	1,39	2	158	0,08	-	-	-
Industria	36	7.621	56.824	1,56	25	3.430	1,59	4	38.677	1,60
Construcción	3	6.248	32.544	2,24	2	129	0,43	1	32.415	2,25
Servicios	56	10.842	90.596	1,68	38	3.928	1,26	1	2.746	2,00
<b>Provincia de Castellón</b>										
Total	62	5.081	27.491	1,81	53	5.595	1,42	9	21.896	1,92
Agrario	9	9	1.705	1,41	9	1.705	1,41	-	-	-
Industria	21	2.668	12.879	1,97	17	2.266	1,54	4	10.613	2,06
Construcción	6	1.900	7.368	2,24	5	122	1,75	1	7.246	2,25
Servicios	26	504	5.539	1,01	22	1.502	1,20	4	4.037	0,94
<b>Provincia de Valencia</b>										
Total	126	24.162	200.154	1,71	106	15.080	1,72	20	184.624	1,71
Agrario	5	184	2.954	1,34	4	854	1,68	1	2.100	1,20
Industria	48	11.133	85.494	1,51	44	7.806	1,50	4	77.688	1,51
Construcción	2	6.016	30.389	2,25	1	49	1,20	1	30.340	2,25
Servicios	71	6.829	81.317	1,73	57	6.371	2,00	14	74.496	1,71
<b>Ámbito autonómico</b>										
Total	24	27.505	212.303	1,62	9	3.388	1,65	15	208.915	1,62
Agrario	1	500	48.000	1,00	-	-	-	1	48.000	1,00
Industria	6	5.115	86.906	1,73	1	91	1,60	5	86.815	1,73
Construcción	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servicios	17	21.890	77.397	1,89	8	3.297	1,65	9	74.100	1,90
<b>Comunitat Valenciana</b>										
Total	310	81.961	634.070	1,69	235	31.708	1,57	75	602.362	1,69
Agrario	18	1.195	66.817	1,11	15	2.717	1,42	3	64.100	1,09
Industria	111	26.537	242.103	1,63	87	13.593	1,53	24	228.510	1,63
Construcción	11	14.164	70.301	2,25	8	300	1,09	3	70.001	2,25
Servicios	170	40.065	254.849	1,74	125	15.098	1,65	45	239.751	1,75

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

Cuadro 11.7

**CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES/AS AFECTADOS, JORNADA MEDIA Y VARIACIÓN SALARIAL, SEGÚN TRAMOS DE JORNADA PACTADA, POR ÁMBITO FUNCIONAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2019**

ÁMBITO FUNCIONAL	Tramos de jornada pactada (horas/año)					
	Total	Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825	Más de 1.825
<b>Provincia de Alicante</b>						
<b>Total</b>						
- Convenios	98	21	14	43	5	15
- Empresas	25.213	21	13.216	11.455	5	516
- Trabajadores/as	194.122	2.996	74.430	110.591	135	5.970
- Jornada media (horas/año)	1.772,78	1.654,99	1.743,73	1.792,61	1.809,14	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,72	1,63	1,90	1,62	0,81	1,29
<b>Convenios de empresa</b>						
- Convenios	67	21	8	25	5	8
- Empresas	67	21	8	25	5	8
- Trabajadores/as	7.645	2.996	592	3.562	135	360
- Jornada media (horas/año)	1.732,18	1.654,99	1.745,87	1.782,43	1.809,14	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,37	1,63	1,99	1,17	0,81	0,37
<b>Convenios de otro ámbito</b>						
- Convenios	31	-	6	18	-	7
- Empresas	25.146	-	13.208	11.430	-	508
- Trabajadores/as	186.477	-	73.838	107.029	-	5.610
- Jornada media (horas/año)	1.774,45	-	1.743,71	1.792,95	-	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,73	-	1,90	1,64	-	1,35
<b>Provincia de Castellón</b>						
<b>Total</b>						
- Convenios	62	3	17	25	2	15
- Empresas	5.081	32	4.150	645	2	252
- Trabajadores/as	27.491	409	18.580	5.626	65	2.811
- Jornada media (horas/año)	1.757,94	1.616,48	1.743,21	1.782,13	1.819,46	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,81	2,02	2,06	1,36	0,92	1,10
<b>Convenios de empresa</b>						
- Convenios	53	2	15	20	2	14
- Empresas	53	2	15	20	2	14
- Trabajadores/as	5.595	109	1.334	2.022	65	2.065
- Jornada media (horas/año)	1.782,57	1.403,12	1.746,54	1.781,27	1.819,46	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,42	2,06	1,42	1,75	0,92	1,07
<b>Convenios de otro ámbito</b>						
- Convenios	9	1	2	5	-	1
- Empresas	5.028	30	4.135	625	-	238
- Trabajadores/as	21.896	300	17.246	3.604	-	746
- Jornada media (horas/año)	1.751,65	1.694,00	1.742,96	1.782,62	-	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,92	2,00	2,11	1,15	-	1,20
<b>Provincia de Valencia</b>						
<b>Total</b>						
- Convenios	126	17	26	58	12	13
- Empresas	24.162	252	18.431	5.454	12	13
- Trabajadores/as	200.154	5.526	121.466	71.267	1.014	881
- Jornada media (horas/año)	1.755,99	1.634,72	1.747,30	1.778,54	1.811,53	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,71	2,03	1,69	1,68	4,34	1,86
<b>Convenios de empresa</b>						
- Convenios	106	14	21	46	12	13
- Empresas	106	14	21	46	12	13
- Trabajadores/as	15.080	1.445	3.926	7.814	1.014	881
- Jornada media (horas/año)	1.755,40	1.597,64	1.738,68	1.777,74	1.811,53	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,72	1,58	1,42	1,54	4,34	1,86
<b>Convenios de otro ámbito</b>						
- Convenios	20	3	5	12	-	-
- Empresas	24.056	238	18.410	5.408	-	-
- Trabajadores/as	185.074	4.081	117.540	63.453	-	-
- Jornada media (horas/año)	1.756,03	1.647,85	1.747,59	1.778,64	-	-
- Aumento salarial en %	1,71	2,19	1,70	1,70	-	-

.../...

.../...

ÁMBITO FUNCIONAL	Tramos de jornada pactada (horas/año)					
	Total	Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825	Más de 1.825
<b>Ámbito Autonómico</b>						
<b>Total</b>						
- Convenios	24	4	3	15	-	2
- Empresas	27.505	802	2.102	23.051	-	1.550
- Trabajadores/as	212.303	52.559	16.175	140.869	-	2.700
- Jornada media (horas/año)	1.684,91	1.392,83	1.751,70	1.783,52	-	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,62	1,24	1,90	1,72	-	1,90
<b>Convenios de empresa</b>						
- Convenios	9	2	2	5	-	-
- Empresas	9	2	2	5	-	-
- Trabajadores/as	3.388	1.759	175	1.454	-	-
- Jornada media (horas/año)	1.672,00	1.571,48	1.723,97	1.787,35	-	-
- Aumento salarial en %	1,65	1,92	2,32	1,23	-	-
<b>Convenios de otro ámbito</b>						
- Convenios	15	2	1	10	-	2
- Empresas	27.496	800	2.100	23.046	-	1.550
- Trabajadores/as	208.915	50.800	16.000	139.415	-	2.700
- Jornada media (horas/año)	1.685,12	1.386,65	1.752,00	1.783,48	-	1.826
- Aumento salarial en %	1,62	1,22	1,90	1,73	-	1,90
<b>Comunitat Valenciana</b>						
<b>Total</b>						
- Convenios	310	45	60	141	19	45
- Empresas	81.961	1.107	37.899	40.605	19	2.331
- Trabajadores/as	634.070	61.490	230.651	328.353	1.214	12.362
- Jornada media (horas/año)	1.737,42	1.428,83	1.746,13	1.785,48	1.811,69	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,69	1,34	1,80	1,67	3,77	1,42
<b>Convenios de empresa</b>						
- Convenios	235	39	46	96	19	35
- Empresas	235	39	46	96	19	35
- Trabajadores/as	31.708	6.309	6.027	14.852	1.214	3.306
- Jornada media (horas/año)	1.745,69	1.614,22	1.740,70	1.780,29	1.811,69	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,57	1,71	1,50	1,45	3,77	1,20
<b>Convenios de otro ámbito</b>						
- Convenios	75	6	14	45	-	10
- Empresas	81.726	1.068	37.853	40.509	-	2.296
- Trabajadores/as	602.362	55.181	224.624	313.501	-	9.056
- Jornada media (horas/año)	1.736,98	1.407,63	1.746,27	1.785,72	-	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,69	1,30	1,81	1,68	-	1,51

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

En este epígrafe también se informa sobre la representación de las partes que intervienen en el proceso de negociación colectiva, tanto la que concierne a las organizaciones empresariales como a las sindicales.

El Cuadro 11.8 detalla los datos del año 2019 de la **Comunitat Valenciana** sobre la representación empresarial en la negociación colectiva donde se comprueba que las organizaciones empresariales adscritas a la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) participaron en los convenios de 73.888 empresas que han afectado a 606.361 efectivos laborales, con un porcentaje del 95,63% sobre el total de personas asalariadas y del 90,15% del total de las empresas. Las restantes

organizaciones empresariales han participado en 8.073 empresas que afectaron a 27.709 personas trabajadoras, con un 9,85% del total, con cobertura al 4,37% del total de trabajadores y trabajadoras.

Cuadro 11.8

**REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2019**

	Número total de trabajadores/as afectados				
	CEV	%	Resto	%	Total
<b>Total CV</b>	<b>606.361</b>	<b>95,63</b>	<b>27.709</b>	<b>4,37</b>	<b>634.070</b>

	Número total de empresas afectadas				
	CEV	%	Resto	%	Total
<b>Total</b>	<b>73.888</b>	<b>90,15</b>	<b>8.073</b>	<b>9,85</b>	<b>81.961</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Los Gráficos 11.4 y 11.5 incorporan las tasas porcentuales de la representación empresarial en la negociación colectiva en la **Comunitat Valenciana**.

Gráfico 11.4

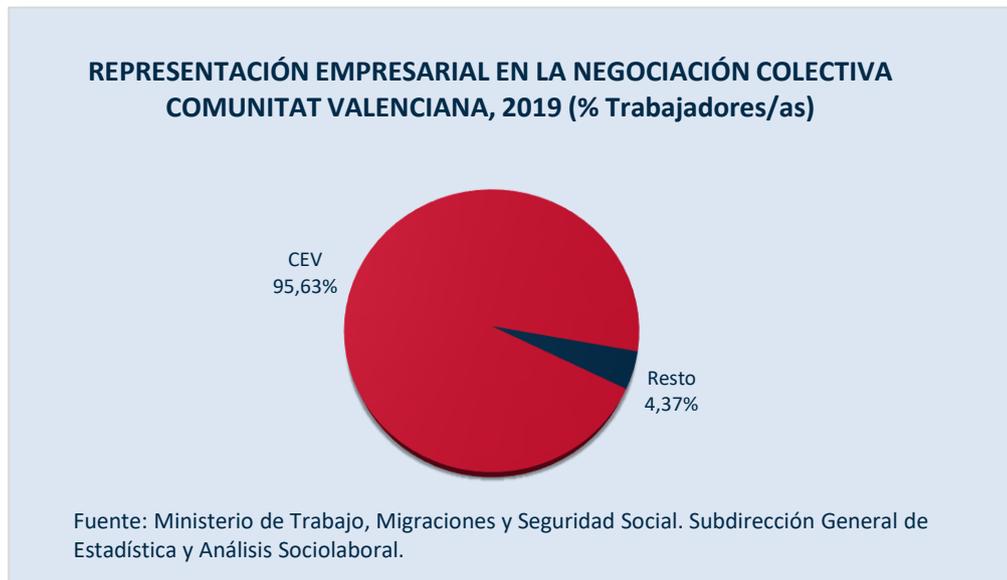


Gráfico 11.5



El Cuadro 11.9 recoge los datos sobre la participación en la negociación colectiva de las organizaciones sindicales en nuestra Comunitat, donde se matiza que en la composición de las mesas negociadoras pueden solaparse datos y es debido a que en el proceso de la negociación están presentes diferentes organizaciones sindicales y es por lo que se indica la tasa porcentual de las personas representantes de cada grupo negociador en relación con el número total de personas representantes en la negociación.

Cuadro 11.9

**COMPOSICIÓN DE LAS MESAS NEGOCIADORAS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL EN LA  
COMUNITAT VALENCIANA, 2019**

	Total Convenios				Convenios de empresa				Convenios de otro ámbito			
	Trabajadores/as		Represent.		Trabajadores/as		Represent.		Trabajadores/as		Represent.	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
CCOO-PV	190.719	99,0	225	40,3	8.729	82,7	136	33,7	181.990	100,0	89	51,1
UGT	190.510	98,9	246	44,1	8.940	84,7	162	40,1	181.570	99,8	84	48,3
Otros sindicatos	15.616	8,1	83	14,9	5.616	53,2	82	20,3	10.000	5,5	1	0,6
Grupo de trab.	828	0,4	24	4,3	828	7,8	24	5,9	-	-	-	-

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

En el año 2019, en la **Comunitat Valenciana**, la organización sindical con mayor tasa porcentual de cobertura de representación en la negociación colectiva fue el sindicato UGT–PV, que ha firmado en 69 convenios con cobertura a 190.510

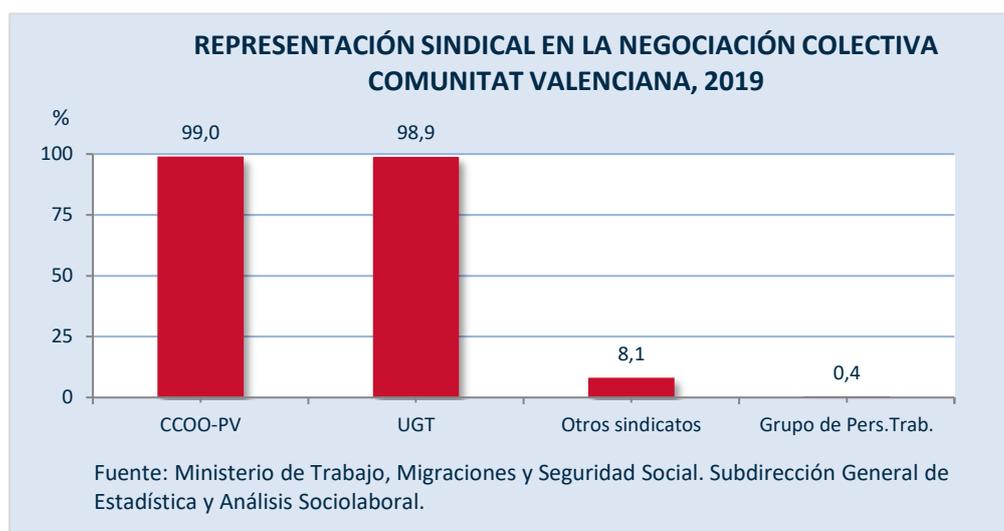
efectivos laborales, con una media del 98,9% sobre el total, seguida de la Confederación Sindical CCOO–PV que ha firmado en 66 convenios que afectaron a 190.719 asalariados, que dieron cobertura al 99%. En 2018 la cobertura de representación de UGT–PV había sido del 98,8% y la de CCOO–PV del 96,9%.

Al distribuir esta información por provincias, se aprecia que en la provincia de Alicante ha habido una cobertura del 98,2% por UGT-PV y del 99,5% por CCOO-PV. En la provincia de Castellón, un 98,7% por parte de UGT-PV y un 94,6% por CCOO-PV. En la de Valencia, un porcentaje de cobertura del 96,8% por UGT-PV y del 97,2% por CCOO-PV. Y en el ámbito autonómico una tasa porcentual del 99,7% para UGT-PV y del 99,8% para CCOO-PV.

En 2019, el resto de las organizaciones sindicales que aparecen bajo el nombre de “Otros Sindicatos” en el Cuadro han presentado una tasa de cobertura media del 8,1% de personas trabajadoras y la de los Grupos de personas trabajadoras del 0,4%. Por provincias, la tasa de cobertura en la provincia de Alicante ha ascendido al 1,4% para otros sindicatos y al 1,3% para el grupo de personas trabajadoras . En la de Castellón ha sido del 73,7% para otros sindicatos y del 1% para el grupo de personas trabajadoras . En la de Valencia ha sido del 12,5% para otros sindicatos y del 0,7% para el grupo de personas trabajadoras . Y finalmente, en el ámbito autonómico la tasa cobertura de otros sindicatos ha sido del 1,6%. En el año 2018, la cobertura media de asalariados de otros sindicatos estuvo en el 10,5% y la de los Grupos de personas trabajadoras en el 2,4%.

El Gráfico 11.6 incorpora las tasas porcentuales de la representación en la negociación colectiva durante el año 2019 en nuestra Comunitat.

Gráfico 11.6



En este marco de las relaciones laborales, también este año, se quiere destacar el papel institucional relevante que desempeñan tanto las organizaciones empresariales como las sindicales con mayor representación en nuestra Comunitat, como uno de los pilares básicos de nuestro Estado social y democrático de derecho,

reconocido en la [Constitución española de 1978](#), en el [Convenio 150 de la Organización Internacional del Trabajo](#), en la Comunicación de la Unión Europea de 12 de agosto de 2004 sobre el diálogo social europeo y en el [Estatut d'Autonomia](#), puesto que en la **Comunitat Valenciana** aportan una larga trayectoria de diálogo social y concertación, que se inició en el año 1984, con los primeros acuerdos sobre programas económicos valencianos (PEV).

La trayectoria iniciada en los años ochenta culminó con la aprobación de una norma concreta sobre la materia que reconocía el esfuerzo y la dedicación en la participación institucional, tanto por parte de las organizaciones sindicales como por parte de las empresariales más representativas de la **Comunitat Valenciana** y en este contexto se promulgó la [Ley 7/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de Participación y Colaboración Institucional de las Organizaciones Sindicales y Empresariales Representativas en la Comunitat Valenciana](#) que se modificó por el artículo 88<sup>2</sup> de la [Ley 27/2018, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat](#), que se desarrolla por el [Decreto 193/2015, de 23 de octubre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 7/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de participación y colaboración institucional de las organizaciones sindicales y empresariales representativas en la Comunitat Valenciana](#), reglamento modificado por el [Decreto 46/2018, de 13 de abril, del Consell, por el que se modifica el Decreto 193/2015, que aprueba el Reglamento de la Ley 7/2015, de participación y colaboración institucional de las organizaciones sindicales y empresariales representativas en la Comunitat Valenciana](#).

Así pues, relacionado con la misma, se distingue entre dos tipos de actuaciones. La primera se refiere a la **participación institucional**, definida como la representación e intervención de las propias organizaciones sindicales y empresariales intersectoriales en el sector público de la Generalitat Valenciana, con competencias en materia laboral, social, económica e industrial, que afecten a los intereses económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras y del empresariado. Y la segunda a la **colaboración institucional**, considerada como el desarrollo de la acción social y económica propia de interés general, cuyos objetivos tiendan al cumplimiento de finalidades de interés público, por parte de las organizaciones sindicales y empresariales.

En el propio reglamento de la ley se especifica la compensación económica de esta participación y se concretan las acciones y el contenido de la misma, así como también las funciones de participación institucional que, en la práctica, se lleva a cabo por parte de las organizaciones en más de 150 organismos de ámbito estatal, autonómico, comarcal y municipal, en distintos ámbitos socioeconómicos, de relaciones laborales, ocupación, educación, formación profesional, salud, infraestructuras, movilidad, vivienda, medio ambiente, igualdad y política social, entre otros.

---

2 El artículo 88 de la Ley 27/2018, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat modifica los artículos 1, 3, 4, 5.1 y 8.1 de la Ley 7/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de participación y colaboración institucional de las organizaciones sindicales y empresariales representativas en la Comunitat Valenciana.

En la misma ley, se preveía la creación de la Mesa de Diálogo Social de la Comunitat Valenciana, contemplada como órgano colegiado sin personalidad jurídica, de participación institucional permanente, de carácter tripartito y paritario y constituido por representantes del Consell de la Generalitat y de las organizaciones sindicales y empresariales con mayor representación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana para impulsar la concertación y la coordinación socioeconómica y la participación institucional. En este contexto, como acción complementaria se constituyeron tres mesas sectoriales para abordar tres áreas de trabajo concretadas en la Mesa de Desarrollo Económico y Reindustrialización, en la Mesa de Cohesión Social y en la Mesa de Reforma de Políticas Públicas, que se ha completado con la constitución en el año 2019 de una nueva que fue la Mesa para tratar la sostenibilidad medioambiental.

## 11.2. ELECCIONES SINDICALES

Además de lo previsto en el [Estatuto de los Trabajadores](#), una de las principales normas relacionadas con este proceso es el [Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa](#), que entre otros aspectos regula el registro de las actas, control, procesos de reclamaciones sobre incidencias en el proceso y estructuras de arbitraje para la resolución de conflictos.

El cómputo establecido para la realización del proceso de elecciones sindicales es el que se denomina como sistema de cómputo dinámico, de actualización continua de resultados electorales o abierto, en contraposición al anterior que era cerrado. Así pues en cada centro de trabajo o empresa se pueden celebrar elecciones sindicales en libre competencia entre sindicatos y grupos de personas trabajadoras en el que cualquier sindicato o agrupación de trabajadores y trabajadoras puede promover elecciones sindicales y presentar candidaturas en el correspondiente proceso electoral, una vez cumplido el mandato de cuatro años de los y las representantes elegidos en el proceso anterior.

En nuestra Comunitat, la Conselleria competente en materia de trabajo es la encargada de hacer públicos los resultados de las elecciones sindicales, cuyo acceso es libre. La fecha del día 31 de diciembre de cada año es la utilizada para establecer a otros efectos y a los de representación institucional, el número de delegados y delegadas sindicales obtenidos por cada sindicato. El porcentaje de delegados y delegadas sindicales obtenido es el que permite establecer unos derechos y obligaciones para los que superen el 10% de la representación en el conjunto de España, si se da el caso de que la organización sindical presenta candidaturas en más de una comunidad autónoma y en el supuesto de haber presentado únicamente candidaturas en el ámbito de una comunidad autónoma, el porcentaje es del 15% (con un mínimo de 1.500 delegados y delegadas).

En este sentido y al celebrarse las elecciones sindicales de manera continua, el número de delegados y delegadas sindicales y el porcentaje de cada sindicato varia cada día, por lo que con el fin de evitar fluctuaciones diarias, los resultados se suelen publicar a fecha 31 de diciembre de cada año, ya que de esta manera, las cifras de delegados y delegadas sindicales y tasas porcentuales de cada sindicato en esa fecha, es la correcta para asignar o no la condición de sindicato más representativo o mayoritario, en el ámbito de cualquier sitio de nuestro país o en el de una determinada comunidad autónoma o de un sector.

Como regla general, el mandato de los delegados y delegadas de personal y de los miembros de los comités de empresa se prevé para un periodo de cuatro años, a excepción de los delegados y delegadas que están en funciones hasta la celebración de un nuevo proceso de elecciones sindicales y la composición de la representación sindical en una comisión negociadora de un determinado convenio colectivo o acuerdo colectivo es la que corresponde al momento concreto de la creación de la propia comisión negociadora del propio convenio colectivo, ya sea sectorial o de empresa.

El Cuadro 11.10 recoge la cifra de delegados y delegadas elegidos en los diferentes procesos de elecciones sindicales permanentes celebrados en nuestra Comunitat hasta el 31 de diciembre de 2019, con mandatos en vigor, donde se realiza una comparación de los totales anuales a fecha 31 de diciembre, aunque para otros efectos, se podrían realizar comparaciones en otras fechas, por ejemplo, a efectos estadísticos o para fijar la representación en un determinado sector o empresa. No obstante, la fecha que se indica es la que se entiende correcta para la condición de validez del mandato, vigente y no prorrogado, según los datos estadísticos que se han cerrado a fecha 12 de marzo de 2020 y es la información certificada que se tiene en cuenta a los efectos de representación.

En el mismo, se indica el número de representantes legales de las personas trabajadoras que pertenecen a alguna organización sindical o grupo de personas trabajadoras, que han obtenido como mínimo un porcentaje de representación superior al 1,5% en los procesos de elecciones sindicales con información por provincias, con el total y los porcentajes y donde se aprecia que en nuestra Comunitat el número de mandatos se ha incrementado en 729 representantes respecto los de fecha 31 de diciembre de 2018.

Cuadro 11.10

**RESUMEN ELECCIONES SINDICALES EN LA COMUNIDAD VALENCIANA**  
**Mandatos Vigentes de 1/1/2016 a 31/12/2019**

	Alicante		Castellón		Valencia		Comunitat Valenciana	
	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%
CCOO-PV / Conf. Sind. Comisiones Obreras PV	3.541	39,07%	1.386	34,46%	5.843	37,21%	10.770	37,41%
UGT-PV / Unión General Trabajadores PV	3.183	35,12%	1.665	41,40%	5.322	33,90%	10.170	35,33%
FSJE / Fed. Sind. Independientes Enseñanza	270	2,98%	128	3,18%	695	4,43%	1.093	3,80%
CSIF / Conf. Sindical Independiente de Funcionarios	312	3,44%	173	4,30%	582	3,71%	1.067	3,71%
SI / Sindicato Independiente CV	150	1,65%	87	2,16%	561	3,57%	798	2,77%
USO-CV / Unión Sindical Obrera	299	3,30%	58	1,44%	432	2,75%	789	2,74%
FETICO / Fed. Trab. Indep. del Comercio	260	2,87%	61	1,52%	328	2,09%	649	2,25%
Confederación Intersindical Valenciana	137	1,51%	94	2,34%	393	2,50%	624	2,17%
CGT / Conf. General Trabajadores	88	0,97%	47	1,17%	454	2,89%	589	2,05%
Grupo de Personas trabajadoras	116	1,28%	110	2,73%	303	1,93%	529	1,84%
Resto de sindicatos	708	7,81%	213	2,35%	788	8,69%	1.709	18,85%
<b>Total</b>	<b>9.064</b>	<b>100,00%</b>	<b>4.022</b>	<b>100,00%</b>	<b>15.701</b>	<b>100,00%</b>	<b>28.787</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

En los Gráficos 11.7 y 11.8 se incorporan los datos de los representantes sindicales que han sido elegidos en nuestra Comunitat, en el mandato que se ha indicado anteriormente, con vigencia entre los años 2014 a 2019 y se distingue entre valores absolutos y tasa porcentuales. En ellos se constata, por una parte los porcentajes de las organizaciones sindicales CCOO-PV y UGT-PV y por la otra, del resto de sindicatos agrupados y de los grupos de personas trabajadoras.

Gráfico 11.7

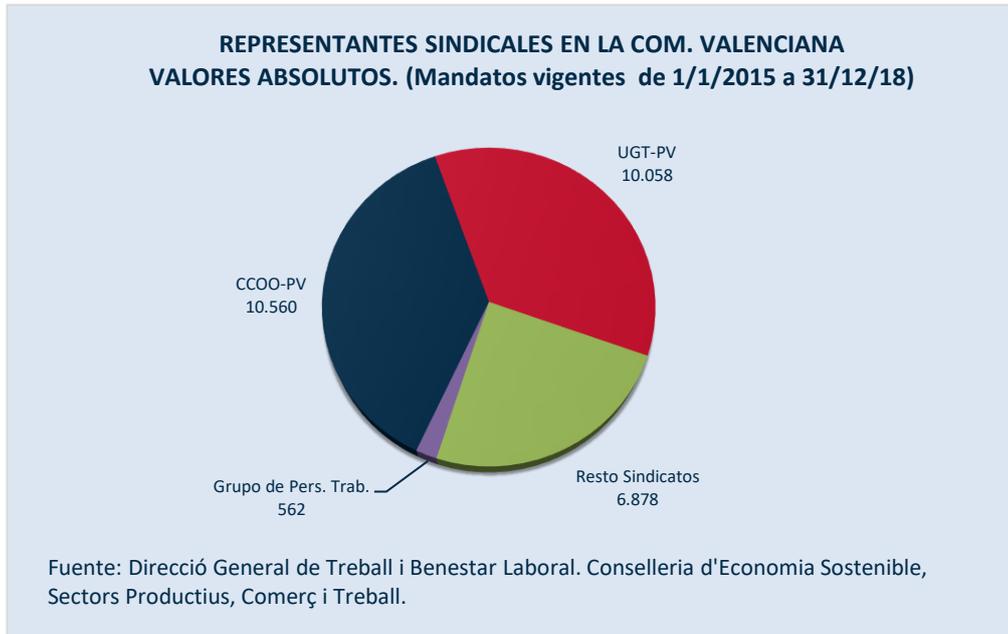
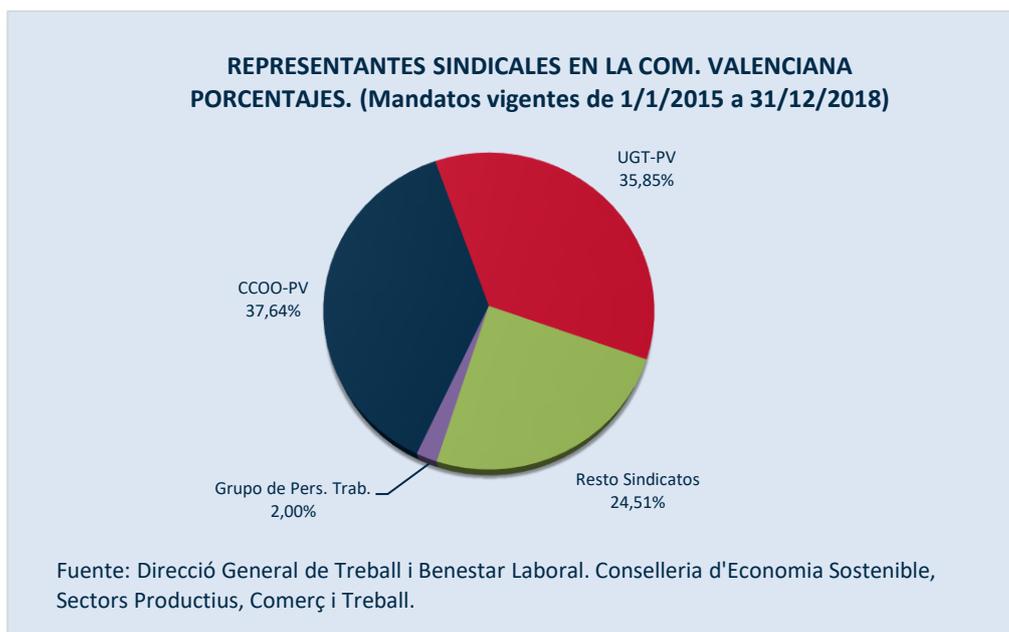


Gráfico 11.8



En este contexto de la representación sindical, la Generalitat entiende que las organizaciones sindicales constituyen instituciones de relevancia constitucional que tienen encomendada la consecución de la defensa y promoción de los intereses sociales y económicos de los trabajadores y las trabajadoras y por esta razón cada año se convocan, con cargo a los presupuestos de la Generalitat, ayudas económicas a estas organizaciones con el fin de atender a la realización de sus fines propios. Estas subvenciones se distribuyen mediante criterios de objetividad, representatividad y publicidad, que se basan en los resultados electorales obtenidos, en el ámbito territorial de nuestra Comunitat, en los procesos de elecciones a representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y en las elecciones celebradas para determinar los órganos de representación del personal al servicio de las administraciones públicas.

Como se ha indicado, el criterio de representatividad se certifica por las oficinas públicas de Registro de Actas de Elecciones Sindicales, que están adscritas a la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral de la Conselleria d'Economia, Sectors Productius, Comerç i Treball, en las que se cuentan los mandatos válidos vigentes, no prorrogados, para poder determinar la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, de conformidad con las disposiciones adicionales primera y cuarta de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#).

Estas subvenciones, tal y como se ha comentado en otras Memorias, vienen reguladas en la [Orden 28/2016, de 28 de noviembre, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a los sindicatos y organizaciones sindicales, en proporción a su representatividad, en el ámbito de la Comunitat Valenciana](#) que derogó la Orden de 30 de junio de 2005, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació y la Orden de 14 de mayo de 2007.

De esta forma, por una parte, las entidades beneficiarias de estas ayudas que se contemplan en la orden van a ser aquellos sindicatos u organizaciones sindicales que al menos hubiesen obtenido alguna delegada o delegado de personal, o miembro del comité de empresa o de juntas de personal, en las elecciones y ámbito de nuestra Comunitat, así como las federaciones y confederaciones en las que se integren y por la otra, los mandatos obtenidos en nuestro ámbito territorial, a los efectos de la orden son los que se computan como mandatos válidos vigentes y no prorrogados el día 31 de diciembre del año inmediatamente anterior al de la convocatoria de las subvenciones, en las oficinas públicas de Registro de Actas de Elecciones Sindicales, adscritas a la dirección general competente en materia de trabajo.

Así pues para determinar la cuantía de las subvenciones, tal y como dispone la letra f) del artículo 165.2 de la [Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones](#), se procederá al prorrateo entre las entidades beneficiarias del importe total de los créditos que se han consignado para estas subvenciones, según los siguientes criterios. El primero

en el que se concederá una cantidad inicial de 600 euros a todas y cada una de las organizaciones sindicales que hubieran efectuado su petición en el plazo fijado, y hubiesen acreditado el cumplimiento de los requisitos y condiciones exigidos en estas bases. El segundo donde dicho importe será incrementado en otra cantidad que se determinará tomando como base el número de representantes sindicales obtenidos por cada organización, federación o confederación sindical en el ámbito territorial de nuestra Comunitat, atendiendo a los mandatos válidos vigentes y no prorrogados. Y el tercero, en el que la cuantía por representante se obtendrá tras dividir la cantidad restante de la dotación presupuestaria anual, una vez descontado el total de las cantidades concedidas como cantidad inicial, por el número total de representantes obtenidos por las organizaciones sindicales solicitantes.

Estas ayudas, en el año 2019, se han convocado por medio de [la Resolución de 20 de febrero de 2019, de la directora general de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se convocan subvenciones destinadas a los sindicatos y organizaciones sindicales, en proporción a su representatividad, en el ámbito de la Comunitat Valenciana para el ejercicio 2019](#) y se financia con cargo al capítulo IV de los presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2019, del programa presupuestario 315.10, Condiciones de trabajo y Administración de las Relaciones Laborales, de la Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, línea presupuestaria S0230.000, por un importe de 3.050.000,00 euros, para este ejercicio 2019.

Como norma complementaria se dictó la Resolución de 7 de junio de 2019, de la directora general de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que resuelve la concesión de las subvenciones previstas en la Resolución de 20 de febrero de 2019, de la directora general de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se convocan subvenciones destinadas a los sindicatos y organizaciones sindicales, en proporción a su representatividad, en el ámbito de la Comunitat Valenciana para el ejercicio 2019 y se han otorgado subvenciones con cargo de la aplicación presupuestaria 11.03.02.315.10 a las entidades solicitantes y por los importes indicados en el Anexo I de la Resolución, destinadas a los sindicatos y a las organizaciones sindicales, en proporción a su representatividad en el ámbito de la Comunitat Valenciana, con las condiciones que se establecen en la presente resolución de concesión en la convocatoria respectiva y en las bases reguladoras incluidas en el Anexo I.

### **11.3. CONFLICTOS LABORALES**

En este punto de la Memoria se analiza la información de los conflictos laborales y no se diferencia entre conflictos colectivos e individuales, al no abordarse estos últimos por el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL). Sí que se diferencia según su naturaleza entre conflictos laborales que por la materia se consideran jurídicos o interpretativos o de interés o económicos.

### 11.3.1. Conflictos colectivos

En el Cuadro 11.11 se indican los datos del año 2019 relativos a los conflictos colectivos de trabajo que se han presentado ante la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL), según distribución geográfica.

*Cuadro 11.11*

#### CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO PRESENTADOS EN 2019 SEGÚN DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

	Conflictos	Empresas Afectadas	Trabajadores/as Afectados
Alicante	63	580	12.575
Castellón	35	4.245	19.521
Valencia	224	4.171	96.267
<b>Total</b>	<b>322</b>	<b>8.996</b>	<b>128.363</b>

Fuente: Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

En el Cuadro 11.12 se informa sobre los conflictos colectivos, según el ámbito del conflicto en el año 2019. De este total de 322 conflictos, se han presentado 307 en el ámbito de la empresa, 15 en el ámbito provincial y ninguno en el ámbito autonómico.

*Cuadro 11.12*

#### CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO PRESENTADOS EN 2019 SEGÚN EL ÁMBITO DEL CONFLICTO

	Conflictos	Empresas Afectadas	Trabajadores/as Afectados
De empresa	307	330	77.688
Provincial	15	8.666	50.675
Autonómico	0	0	0
<b>Total</b>	<b>322</b>	<b>8.996</b>	<b>128.363</b>

Fuente: Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

El Cuadro 11.13 se recoge el estado de tramitación de los conflictos colectivos de trabajo en el año 2019 y la información del número de expedientes, de empresas y personas trabajadoras afectadas en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia.

En este Cuadro se informa tanto de los procedimientos que se han presentado y finalizado, con datos sobre arbitrajes y mediaciones como de los expedientes que han quedado pendientes del anterior ejercicio.

Respecto a las mediaciones efectivas, se distingue entre las mediaciones resueltas con y sin acuerdo y entre las mediaciones no efectivas, y también se aportan datos sobre las mediaciones que se han intentado, las que se han desistido y las archivadas.

Cuadro 11.13

**TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, AÑO 2019**

	Alicante		Castellón		Valencia	
	Expedientes	Trabajadores/as Empresas	Expedientes	Trabajadores/as Empresas	Expedientes	Trabajadores/as Empresas
Procedimientos presentados	63	12.575	35	19.521	224	96.267
Arbitrajes	0	0	0	0	3	217
Mediaciones	63	12.575	35	19.521	221	96.050
Procedimientos finalizados	66	13.097	36	19.881	240	104.818
Arbitrajes	0	0	0	0	1	36
Mediaciones	66	13.097	36	19.881	239	104.782
Mediaciones efectivas	55	12.233	28	18.160	208	95.385
Acuerdo	12	731	5	10.673	63	26.180
Sin Acuerdo	43	11.502	23	7.487	145	69.205
Mediaciones no efectivas	11	864	8	1.721	31	9.397
Intentado sin efecto	7	404	4	649	18	5.365
Desistido	1	120	2	950	6	2.952
Archivo	3	340	2	122	7	1.080
Procedimientos pendientes	1	53	1	50	11	5.258
Arbitrajes	0	0	0	0	2	181
Mediaciones	1	53	1	50	9	5.077

Fuente: Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

### 11.3.2. Conflictos de interés

En este epígrafe se recogen los datos sobre los conflictos que se conocen como de interés o económicos, que a veces concluyen en convocatoria y celebración de huelgas. Estos conflictos habitualmente suelen repercutir en el proceso productivo tanto en la pérdida de jornadas trabajadas y horas de trabajo como en el sueldo de los trabajadores y trabajadoras.

En la Memoria de este año, con datos de la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se incluyen las cifras de huelgas celebradas, independientemente del ámbito y sector. En el año 2019, en el total del conjunto estatal, se han celebrado 856 huelgas, en las que han participado 261.934 personas trabajadoras, con 840.834 jornadas no trabajadas. Por el ámbito territorial, 821 correspondieron a la empresa, con 162.674 participantes y 469.747 jornadas no trabajadas y 35 al sector, con 99.260 participantes y 371.087 jornadas no trabajadas. Por sectores, se distribuyeron en 17 en el sector agrario, 1.846 personas y 8.306 jornadas no trabajadas; 260 en el sector servicios, 128.663 participantes y 306.595 jornadas no trabajadas; en el de la construcción 27, con 1.080 personas y 2.737 jornadas no trabajadas y en el sector servicios fueron 552, con 130.345 participantes y 336.944 jornadas no trabajadas. En la **Comunitat Valenciana** el número total de huelgas fue de 50, que afectaron a 5.960 personas trabajadoras con 15.520 horas no trabajadas.

En 2018, en España se celebraron 728 huelgas, con 2.921.408 participantes, con 1.639.775 jornadas no trabajadas. Por ámbito territorial, 677 fueron de empresa, con 171.387 personas y 486.052 jornadas no trabajadas, 49 de sector, con 167.284 participantes y 421.579 jornadas no trabajadas y 2 generales con 2.582.737 personas y 732.144 jornadas no trabajadas. Por sectores, 6 fueron del sector agrario, con 1.480 participantes y 47.743 jornadas no trabajadas; 253 del sector servicios, 57.950 personas y 186.252 jornadas no trabajadas; 12 del de la construcción, con 446 participantes y 552 jornadas no trabajada; 455 del sector servicios, con 278.795 participantes y 673.084 jornadas no trabajadas y 2 generales con 2582.737 participantes y 732.144 jornadas no trabajadas. En nuestra Comunitat, la cifra de huelgas ascendió a 52, que afectaron a 8.183 participantes con 24.169 horas no trabajadas.

En el Cuadro 11.14 se indica la cifra de las huelgas convocadas, realizadas y desconvocadas durante los años 2018 y 2019 en nuestra Comunitat, donde no se recogen los datos de huelgas del ámbito territorial estatal.

Cuadro 11.14

**HUELGAS CONVOCADAS Y REALIZADAS EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2018-2019**

	2018			2019		
	Número	Nº de empresas	Plantilla	Número	Nº de empresas	Plantilla
<b>Huelgas convocadas<sup>(1)</sup></b>						
1 Trimestre	21	20	23.607	23	21	6.382
2 Trimestre	28	27	25.311	17	16	5.756
3 Trimestre	10	10	4.091	10	10	2.024
4 Trimestre	22	21	14.311	26	25	6.565
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>78</b>	<b>67.320</b>	<b>76</b>	<b>72</b>	<b>20.727</b>
<b>Huelgas realizadas<sup>(2)</sup></b>						
1 Trimestre	20	20	1.524	20	21	3.636
2 Trimestre	12	26	1.417	15	15	2.270
3 Trimestre	7	21	919	3	3	72
4 Trimestre	12	12	751	10	10	1.665
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>79</b>	<b>4.611</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>7.643</b>
<b>Huelgas desconvocadas</b>						
1 Trimestre	9	9	4.064			
2 Trimestre	19	19	4.685			
3 Trimestre	10	10	2.760			
4 Trimestre	11	11	2.867			
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>14.376</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>17.223</b>

<sup>(1)</sup> Convocadas: Entrada del registro de preaviso durante el mes.

<sup>(2)</sup> Realizadas: Huelgas/mes con jornadas perdidas.

Fuente: Direcció General de Treball i Benestar Laboral. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

Según datos de la Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, el número de huelgas convocadas en nuestra Comunitat, en 2019, fue de 76, que han afectado a 72 empresas y a 20.727 personas trabajadoras. El de huelgas realizadas ha ascendido a 48, que afectaron a 49 empresas y a una plantilla de 7.643 efectivos laborales, con 12.406 jornadas perdidas y la cifra de desconvocadas ha sido de 58, con 57 empresas y 17.223 trabajadores y trabajadoras afectados. En 2018 se convocaron 81 huelgas, se desconvocaron 49 y las realizadas fueron 51, que afectaron a 79 empresas y 4.611 personas trabajadoras.

### 11.3.3. Solución extrajudicial de conflictos colectivos. Asuntos sometidos al Tribunal de Arbitraje Laboral

Los representantes de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV) y los de las organizaciones sindicales UGT-PV y CCOO-PV suscribieron el día 12 de septiembre de 2017 el [VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana](#) que contenía 36 artículos, once Disposiciones Adiciones

y una Disposición Transitoria, cuyo objeto era el mantenimiento, desarrollo, adaptación y mejora del sistema de solución autónoma de conflictos colectivos laborales que surgen entre empresarios y empresarias y personas trabajadoras o sus respectivas organizaciones, por medio del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL).

En su día, este Acuerdo se registró como un acuerdo colectivo de trabajo y el artículo 7 del mismo contempla los dos tipos de procedimientos establecidos para la solución de conflictos tales como el procedimiento de conciliación-mediación y el arbitraje.

El procedimiento de **conciliación-mediación** viene regulado en el artículo 20 del Acuerdo, en el que se indica que será obligatorio siempre y cuando se solicite por una de las partes legitimadas. La conciliación-mediación también será preceptiva como requisito pre-procesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo de interpretación o aplicación de los definidos en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social por cualquiera de las partes, excepción que se haya tramitado a través de un sistema de solución de conflictos establecido en un convenio colectivo como se prevé en el último párrafo del artículo 7.

En este contexto, de producirse el acuerdo en mediación, debe formalizarse por escrito, y comunicarse a la autoridad laboral competente a los efectos oportunos. En los casos de conflictos que se ocasionan como consecuencia de convocatoria de huelga, el acuerdo alcanzado en mediación comportará inmediatamente la desconvocatoria de la huelga instada. En el caso de no producirse con avenencia, la persona que ejerza las funciones de Secretaría del Tribunal deberá levantar acta en ese mismo instante y se declarará la ausencia de acuerdo. Y por último, si los órganos intervinientes en la mediación son los propios constituidos en el ámbito de un convenio colectivo, serán los que den cuenta al TAL de la solución propuesta a los efectos de registro.

El procedimiento de **arbitraje** se regula en el artículo 27, en el que se requerirá la manifestación expresa de la voluntad de las partes de voluntad de sometimiento a este procedimiento, aparte de haberse tramitado el procedimiento de conciliación-mediación en el TAL. La resolución arbitral, que se denomina laudo arbitral, será vinculante y ejecutiva de inmediato y será objeto de depósito en el Tribunal y remitida a la autoridad laboral para su depósito, registro y, en su caso, publicación. También la resolución arbitral viene a excluir cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la misma materia resuelta y en función de su eficacia. La eficacia y naturaleza jurídica de las decisiones arbitrales se determinan en función del tipo de conflicto que resuelvan y del significado que tuvieran la decisión o acuerdos directos a que sustituyen en cada supuesto. El laudo arbitral firme se equipara, en cuanto a ejecución definitiva del mismo, a las sentencias firmes en los concretos pronunciamientos de condena que, por su naturaleza, sean susceptibles de dicha ejecución, salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa, según lo dispuesto en el artículo 68 de la [Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social](#).

El Acuerdo contempla un ámbito temporal de finalización, concretado en el 31 de diciembre de 2019, pero a partir de esta fecha, puede prorrogarse por sucesivos períodos anuales, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la terminación de cada período. En caso de denuncia y hasta la adopción de un nuevo acuerdo, se mantendrá vigente el contenido normativo y obligacional del acuerdo vencido.

En el año 2019, como previamente se ha indicado, se han presentado ante el TAL un total de 322 procedimientos, de los cuales 319 fueron de **conciliación y mediación** y 3 de **arbitraje** que representan un incremento del 5,92% respecto a los procedimientos del año anterior.

Como información complementaria, el Tribunal de Mediación puede estar compuesto por dos o cuatro personas mediadoras en función de si el conflicto afecta a un centro de trabajo de 49 o menos personas trabajadoras, o de 50 o más, respectivamente. En el año 2019, el número total de personas mediadoras que han intervenido ha sido de 50, de las que 18 han sido designadas por CCOO PV, 18 designadas por UGT PV y 14 por la CEV. El número máximo de reuniones en una mediación ha sido de 4 reuniones en 5 expedientes y el número máximo de personas trabajadoras afectadas en una mediación ha sido de 16.000 en el Sector de Madera, Carpintería, Mueble y Afines de la Comunitat. La cifra máxima de empresas afectadas en una mediación ha sido de 4.000 en el Sector de Industria, la Tecnología y los servicios del Metal de la provincia de Castellón y el número máximo de expedientes de mediación presentados en el ejercicio de una misma empresa o sector ha sido de 10 en 3 empresas.

Los procedimientos finalizados en el año 2019 han sumado 342, de los cuales 341 han sido de mediación y 1 de arbitraje. El total de 341 procedimientos de mediación que finalizaron han afectado a 137.760 personas trabajadoras y 9.160 empresas. De esta cifra, 291 han sido mediaciones efectivas, con el 85,09% del total, de las cuales 80, un 27,49%, se han acordado y 211, un 72,51%, han sido sin acuerdo. Las mediaciones no efectivas han sido 50 que suponen un 14,62%, de las que 29 se han intentado sin efecto, un 58%, las desistidas han sido 9, un 18%, y las archivadas 12, un 24%. Los procedimientos que se quedaron pendientes para el ejercicio siguiente han sido 13, de ellos 2 arbitrajes y 11 mediaciones.

En cuanto a las secciones provinciales, en la provincia de Alicante había pendientes 4 procedimientos y se han presentado 63 que afectaron a 12.575 trabajadores y trabajadoras y 580 empresas, de los cuales 66, que eran todos mediaciones, han finalizado. Las mediaciones efectivas ascendieron a 55, que suponen un 83,33%, de las que 13 han sido con acuerdo, con un 21,82% y 43 sin acuerdo, con un 78,18%. Las mediaciones no efectivas han sido 11, que implican un 16,67%, de las cuales 7 se han intentado sin efecto, con un 63,64%, 1 se desistió, con un 9,09% y 3 se han archivado con un 27,27%. Como pendientes para el año siguiente quedó un procedimiento que era de mediación.

En la provincia de Castellón, en 2019, existían 2 procedimientos pendientes anteriores. El número de procedimientos presentados ha sido de 35 que han afectado a 19.521 personas trabajadoras y 4.245 empresas. Los 36 procedimientos que han finalizado fueron todos de mediaciones. Las mediaciones efectivas han sido 28, con un 77,78%, y se han acordado 5 con un 17,86% y 23 han sido sin acuerdo, con un 82,14%. Las mediaciones no efectivas fueron 8 con un 22,22%, de las que 4 se han intentado sin efecto, con un 50%, 2 se desistieron con un 25% y 2 se archivaron con un 25% y para el ejercicio siguiente quedó un procedimiento que era de mediación.

Y en la de Valencia con 27 procedimientos pendientes del ejercicio anterior, que eran de mediación, se han presentado en el año 2019 un total de 224 procedimientos, 221 de mediación y 3 arbitrajes que han afectado a 96.050 trabajadores y trabajadoras y a 4.168 empresas, de los que cuales 240 han finalizado, 239 mediaciones y 1 arbitraje. Las mediaciones efectivas sumaron 208, con un 86,66%, de las que 63 han sido con acuerdo con un 30,29% y 145 sin acuerdo, con un 69,71%. Las mediaciones no efectivas fueron 31 con un 12,92%, de las que 18 se han intentado sin efecto con un 58,06%, se han desistido 6, que suponen un 19,35% y 7 se archivaron con un 22,58%, quedando pendientes para el siguiente ejercicio 11 procedimientos de los que 9 eran mediaciones y 2 arbitrajes.

En relación con los promotores de mediación, en 2019, del total de 319 mediaciones presentadas, 225 han sido promovidas directamente por las organizaciones sindicales, 79 por los representantes legales de las personas trabajadoras, 5 por las empresas, 6 por las organizaciones empresariales y 4 de mutuo acuerdo. De las mediaciones presentadas por parte de las organizaciones sindicales, un total de 113 se han presentado por CC.OO., 51 por UGT, 10 por CC.OO. y UGT conjuntamente, 10 de CGT, 9 de Sindicato Independiente (SI), 6 de USO, 3 de Intersindical Valenciana, 3 de CSI-CSIF, 2 de SIF y 24 promovidas por otras combinaciones de organizaciones sindicales.

El número de asesoría en mediaciones solicitadas por la representación de trabajadores y trabajadoras ha ascendido a 79 mediaciones, de las que 35 correspondieron a CC.OO., 22 a UGT, 3 a CC.OO. y UGT conjuntamente, 3 a CGT, 1 a Intersindical Valenciana y 15 a otras combinaciones de sindicatos.

En el año 2019, como se ha indicado anteriormente, los procedimientos de **arbitraje** que se han presentado han sido 3 que han afectado a 217 personas trabajadoras y a 3 empresas. En cuanto a la sustanciación de los arbitrajes, el número de árbitros que han sido designados en el ejercicio por las partes ha sido de 5, el número máximo de trabajadores y trabajadoras afectados en un arbitraje ha sido de 121 y el número máximo de empresas afectadas en un arbitraje ha sido de 1. Por territorios, se tramitaron los tres en la sección de Valencia y por tanto ninguno ni en Alicante ni en Castellón. En el año 2018 también se han presentado 3 procedimientos que afectaron a 117 personas trabajadoras y a 3 empresas.

El Cuadro 11.15 recoge la información de los trabajadores y trabajadoras y empresas que han sido afectadas en todos los procedimientos que se han presentado ante el TAL en el periodo comprendido entre los años 2011 a 2019, tanto en los procedimientos sobre conciliación y mediación como los de arbitraje.

Cuadro 11.15

**TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADOS EN TODOS LOS PROCEDIMIENTOS  
PRESENTADOS EN EL TAL. AÑOS 2011-2019**

	Trabajadores/as	Empresas	Procedimientos
2011	218.523	2.472	388
2012	382.764	18.413	431
2013	216.805	7.656	507
2014	111.725	4.800	339
2015	130.285	6.025	302
2016	162.298	1.873	291
2017	144.859	913	305
2018	105.211	1.075	304
2019	128.363	8.996	322

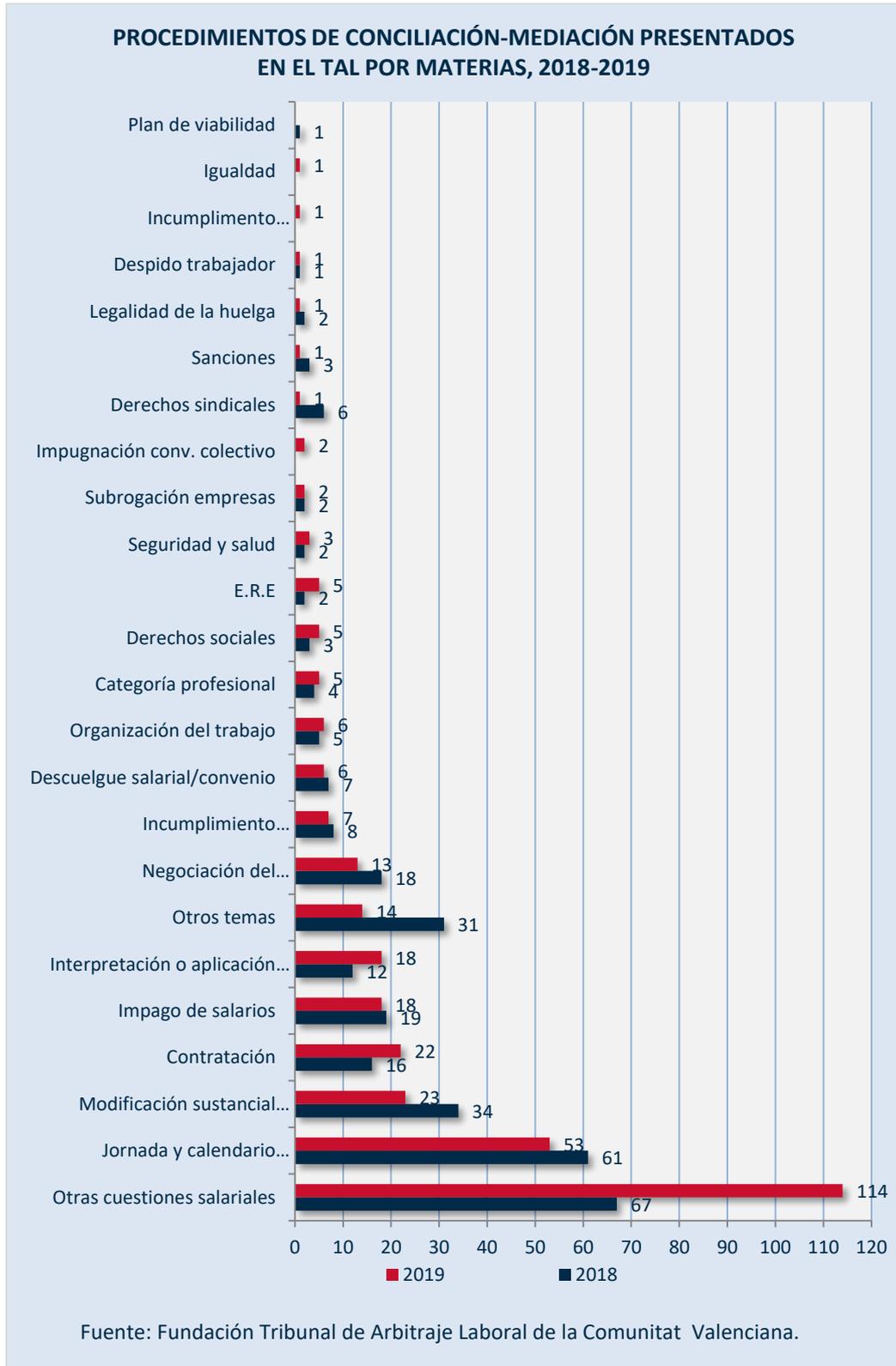
Fuente: Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Por tipo de conflicto laboral, se ha constatado que se presentaron 239 procedimientos de interpretación y aplicación del artículo 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, 76 de convocatoria de huelga, 1 de bloqueo de las negociaciones del convenio colectivo o pacto, 1 de discrepancias en los períodos de consultas de los arts. 40, 41, 47 y 51 del E.T. y 5 de inaplicación del convenio colectivo (artículo 82.3 ET).

Como se ha mencionado, se comprueba que en el año 2019, se han presentado 322 procedimientos que han afectado a 128.363 personas trabajadoras y 8.996 empresas.

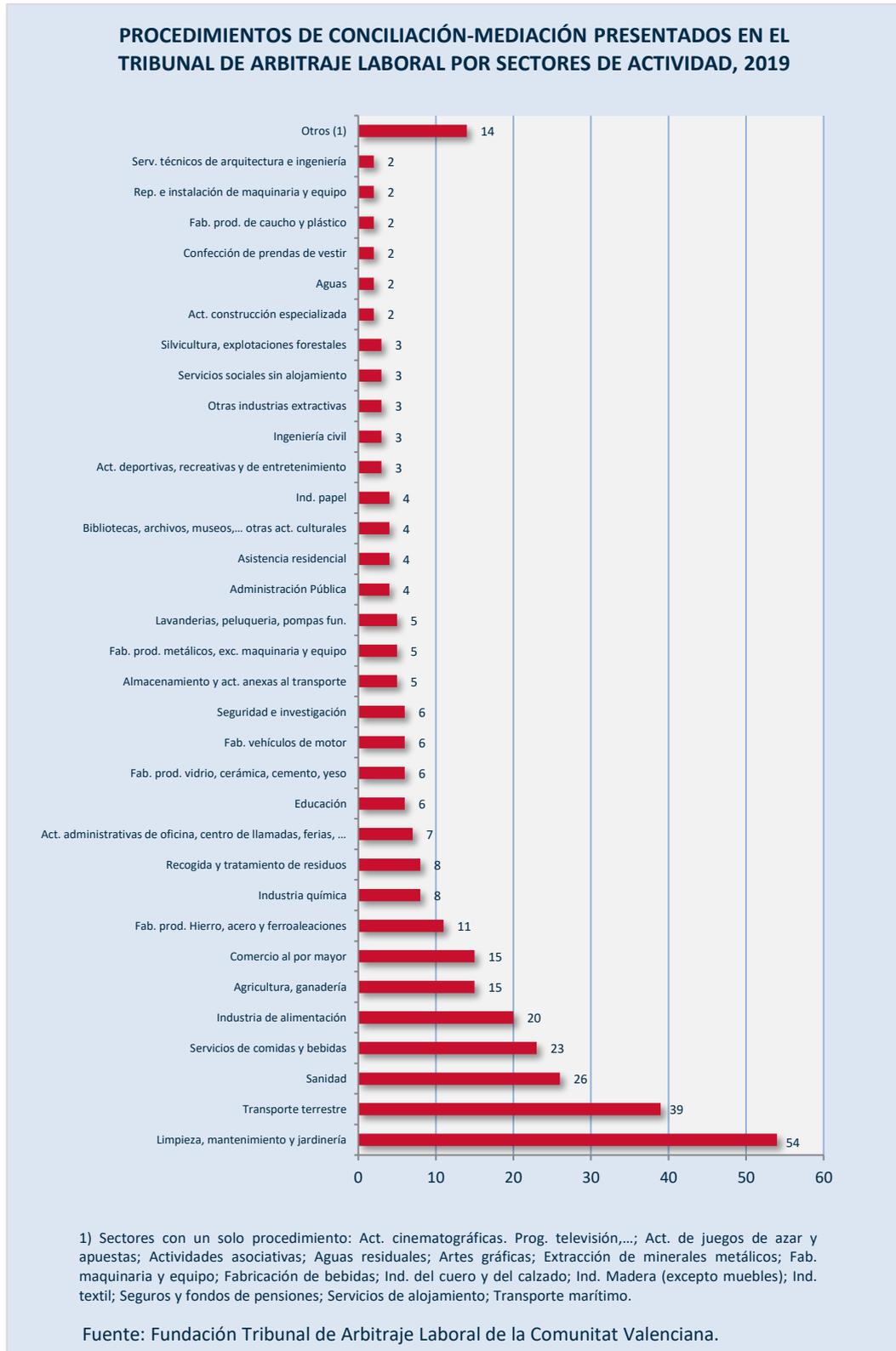
En el Gráfico 11.9 se compara el número de procedimientos de conciliación-mediación tramitados en el TAL, por materias, en los años 2018 y 2019.

Gráfico 11.9



En el Gráfico 11.10 se indican los datos sobre los procedimientos de conciliación-mediación que se han presentado en el TAL durante el año 2019, por sectores de actividad económica.

Gráfico 11.10



El Cuadro 11.16 realiza una comparación de los procedimientos de conciliación y mediación en el periodo que comprende los años 2015 a 2019, según el resultado obtenido en el Tribunal de Arbitraje Laboral.

Cuadro 11.16

**PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN SEGÚN EL RESULTADO EN EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL. AÑOS 2015-2019**

	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
Acuerdo	61	20,4	56	19,0	73	24,3	62	21,9	80	23,5
Desistido	10	3,3	11	3,7	12	4,0	13	4,6	9	2,6
Sin Acuerdo	195	65,2	187	63,6	166	55,3	186	65,7	211	61,9
Int. Sin efecto	22	7,4	24	8,2	41	13,7	16	5,7	29	8,5
Archivo	11	3,7	16	5,4	8	2,7	6	2,1	12	3,5
<b>Total</b>	<b>299</b>	<b>100,0</b>	<b>294</b>	<b>100,0</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>	<b>283</b>	<b>100,0</b>	<b>341</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

En el Cuadro 11.17 se comparan las cifras de los procedimientos de conciliación y mediación durante los años 2015 y 2019, relacionados con las convocatorias de huelga, según el resultado obtenido en el Tribunal de Arbitraje Laboral.

En 2019, en relación con los procedimientos de conciliación y mediación en convocatorias de huelgas, la cifra de las que se desconvocaron ha sido de 29 (7 de ellas indefinidas), que han representado un total de 468.384 horas desconvocadas, con un valor mensual de horas desconvocadas de 8.903.979,84 euros, a razón de 19,01 euros/hora que es el coste laboral total por hora efectiva para nuestra Comunitat.

Cuadro II.4.17

**PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN EN CONVOCATORIAS DE HUELGA  
 SEGÚN RESULTADO EN EL TAL. AÑOS 2015-2019**

	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
Acuerdo	16	26,2	17	24,6	20	25,0	16	21,6	29	35,8
Desistido	3	4,9	3	4,3	3	3,8	7	9,5	5	6,2
Sin Acuerdo	30	49,2	33	47,8	41	51,3	41	55,4	33	40,7
Int. Sin efecto	9	14,8	7	10,1	10	12,5	8	10,8	9	11,1
Archivo	3	4,9	9	13,0	6	7,5	2	2,7	5	6,2
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>	<b>69</b>	<b>100,0</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>	<b>81</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

### 11.3.4. Infracciones en el Orden Social

La norma más importante en la materia de las infracciones en el orden social es el [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#), así como su normativa de desarrollo.

En nuestra Comunitat, los procedimientos administrativos sobre infracciones en el orden social, se tramitan ante las Direcciones Territoriales de Alicante, Castellón y Valencia, en el Servei Territorial de Treball, Economia Social i Emprenedoria y ante la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

En el Cuadro 11.18 se indican los datos sobre los procedimientos administrativos sancionadores tramitados por provincias, donde a diferencia de otros años, solo se inserta la información de los procedimientos pendientes del año anterior y concretamente los resueltos durante el año 2019. En este sentido, cabe comentar que el plazo medio para la tramitación y resolución, imponiendo en su caso la sanción correspondiente, suele situarse en torno a los cuatro meses.

Además debe indicarse que los datos se refieren a resultados de procedimientos administrativos antes de los posibles recursos judiciales que se hayan producido en relación con las sanciones propuestas sin que se disponga de

datos sobre las posibles anulaciones o reducciones de sanciones, por lo que se debe tener en cuenta a la hora de valorar los datos.

Cuadro 11.18

**PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS SANCIONADORES EN 2019\***

	Alicante	Castellón	Valencia	D.G. Trabajo	C. Valenciana
Pendientes a 31-12-2018	589	43	369	0	1.001
Resueltos en 2019	1.020	231	881	116	2.248

\* Expedientes resueltos en primera instancia, que pueden haber sido objeto de recurso de alzada posterior.

Fuente: Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

El Cuadro 11.19, a diferencia de la Memoria de 2018, recoge la información por provincias del importe de las sanciones impuestas en 2019 en la **Comunitat Valenciana**, desglosado por provincias.

Cuadro 11.19

**IMPORTE DE LAS SANCIONES IMPUESTAS EN 2019**

	Alicante	Castellón	Valencia	D.G. Trabajo	C. Valenciana
Sanciones impuestas	2.136.169,10 €	635.092,10 €	1.767.003,04 €	1.665.994,80 €	6.204.259,04 €

Fuente: Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

En el Cuadro 11.20 no se incorporan los recursos de alzada tramitados, por provincias como se realizaba en años anteriores y se indica el importe en euros de las sanciones por sectores en nuestra Comunitat y por provincias durante 2019.

Cuadro 11.20

**IMPORTE EN EUROS SANCIONES POR SECTORES EN LA COMUNITAT VALENCIANA EN 2019**

Sectores	Alicante	Castellón	Valencia	D.G. Trabajo	C. Valenciana
Agricultura	66.884,80	42.798,80	68.589,80	33.251,00	211.524,40
Industria	500.151,10	258.561,20	320.144,62	280.284,00	1.359.140,92
Construcción	400.643,20	78.865,60	411.182,62	202.277,20	1.092.968,62
Servicios	1.168.490,00	254.866,50	967.086,00	1.150.182,60	3.540.625,10
<b>Total</b>	<b>2.136.169,10</b>	<b>635.092,10</b>	<b>1.767.003,04</b>	<b>1.665.994,80</b>	<b>6.204.259,04</b>

Fuente: Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

A continuación, se incorporan tres Cuadros con información que complementa a la indicada sobre los procedimientos administrativos sancionados en el año 2019. Estos cuadros contienen datos por provincias sobre las infracciones sancionadas por sectores y sobre los asuntos en materia de riesgos laborales y de orden social.

El primero, el Cuadro 11.21, recoge datos del procedimiento administrativo sancionador, con las infracciones por sectores en nuestra Comunitat en el año 2019. El segundo es el Cuadro 11.22, en el que se inserta la información de 2019 del total de infracciones en materia de riesgos laborales, por provincias. Y el tercero, el Cuadro 11.23, indica la cifra total en nuestra Comunitat y por provincias de las infracciones en 2019 pero relativa a los procedimientos en materia de orden social.

Cuadro 11.21

**PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR. AÑO 2019  
INFRACCIONES SANCIONADAS POR SECTORES**

Sectores	Alicante	Castellón	Valencia	D.G. Trabajo	C. Valenciana
Agricultura	32	28	36	3	99
Industria	179	74	134	18	405
Construcción	105	27	174	13	319
Servicios	704	102	537	82	1.425
<b>TOTAL</b>	<b>1.020</b>	<b>231</b>	<b>881</b>	<b>116</b>	<b>2.248</b>

Fuente: Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

Cuadro 11.22

**TOTAL INFRACCIÓN. AÑO 2019**  
**RIESGOS LABORALES**

Infracción en materia de riesgos laborales	Alicante	Castellón	Valencia	D.G. Trabajo	C. Valenciana
Total	446	172	496	17	1.131

Fuente: Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

Cuadro 11.23

**TOTAL INFRACCIÓN. AÑO 2019**  
**ORDEN SOCIAL**

Infracción en materia de orden social	Alicante	Castellón	Valencia	D.G. Trabajo	C. Valenciana
Total	574	59	385	99	1.117

Fuente: Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

Como información complementaria en este punto y conforme al Convenio de Colaboración suscrito el día 5 de abril de 2018 entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Generalitat Valenciana, para el desarrollo efectivo de la cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunitat Valenciana cuenta entre sus funciones la aprobación anual del Programa Territorial de Objetivos para la acción inspectora correspondiente a la Comunidad Valenciana, que tendrá carácter integrado de las materias de titularidad autonómica, supraautonómica y estatal

En este sentido, en 2019, la planificación inspectora se ha sustentado sobre el Plan Director por un Trabajo Digno, aprobado en julio de 2019 por el Gobierno, cuyo principal objetivo es recuperar derechos laborales y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, reforzando la sostenibilidad presente y futura de la Seguridad Social y de las prestaciones sociales.

Así pues, la Inspección de Trabajo tenía previsto realizar 54.383 actuaciones programadas en nuestra Comunitat, entre las que se llevarían a cabo tareas de vigilancia centradas en cuatro grandes grupos de materias tales como la prevención de riesgos; el empleo y las relaciones laborales; el cumplimiento con la normativa de la Seguridad Social y la lucha contra la economía irregular. Para todo

ello, estaba previsto realizar un total de 7.664 actuaciones en la provincia de Castellón, 15.010 en Alicante y 31.709 en Valencia, con el desarrollo de campañas en los principales sectores de actividad económica como la hostelería, el comercio, la construcción y el sector agrícola.

En el ámbito de la **prevención de riesgos laborales** se han programado 11.896 actuaciones, lo que supone el 21,97 % del total de las inspecciones, distribuidas en 3.250 en Alicante, 1.679 en Castellón y 6.967 en Valencia y como novedad se puso en marcha una campaña de control y vigilancia de riesgos musculoesqueléticos para las camareras de piso en hoteles, personal trabajador en las residencias de la tercera edad y en los almacenes de manipulado y envasado de cítricos.

En materia de **empleo y relaciones laborales** estaba previsto realizar 11.948 actuaciones, 3.250 en Alicante, 1.680 en Castellón y 7.018 en Valencia, lo que supone el 21,97% de la totalidad de la actividad prevista con la intensificación de la acción sobre las condiciones de trabajo con el control del abuso y el fraude de los contratos temporales, la subcontratación y la cesión ilegal en sectores como el turístico, la construcción y el agrícola. También se preveía la creación de la Unidad de Lucha contra la Discriminación, organismo que luchará contra la discriminación en el acceso al empleo, la promoción profesional, las condiciones retributivas, y el acceso a la formación profesional.

Asimismo, la vigilancia contra la explotación laboral, la regularización del falso autónomo, y el cumplimiento de las **obligaciones con la Seguridad Social** en cuanto a la afiliación alta y encuadramiento de trabajadores y trabajadoras y empresas, iba a suponer el 24,2% de las inspecciones, con un total de 13.154, 3.564 en Alicante, 1.847 en Castellón y 7.743 en Valencia, con el objetivo de combatir el trabajo no declarado, el falsamente declarado, la lucha contra el fraude en la cotización y el respeto al sistema de protección social.

Y en cuanto a la **economía irregular**, la Inspección de Trabajo tenía la previsión de realizar 16.235 inspecciones en la Comunitat Valenciana, 4.494 en Alicante, 2.258 en Castellón y 9.483 en Valencia centradas especialmente en los sectores de la agricultura, la construcción, el comercio, la hostelería, el transporte el hogar y los servicios. En concreto, en las explotaciones y cultivos agrarios se iban a llevar a cabo 725 controles, 75 en Alicante, 250 en Castellón y 400 en Valencia, destacando especialmente los controles durante la recogida de la naranja en Valencia y Castellón, el níspero en Alicante, la uva en Requena-Utiel, Valencia y Alicante y la recogida del caqui en la Ribera del Xúquer.

## 11.4. DIÁLOGO SOCIAL

En Memorias de años anteriores, se ha indicado como el diálogo social es comprendido como un elemento fundamental del modelo social europeo, reconocido en el [Tratado de Ámsterdam](#) como objetivo común de la Unión Europea y de los Estados miembros, donde interlocutores económicos y sociales, en el desempeño de sus funciones pueden contribuir activamente a la elaboración de la política social europea y a la mejora de la gobernanza europea, mediante su participación en el proceso de toma de decisiones y de aplicación.

Como es habitual en este punto se tratan esencialmente los acuerdos suscritos por representantes tanto del Gobierno como de interlocutores económicos y sociales, con el objeto de abordar la mejora del empleo y de las relaciones laborales en el ámbito estatal y en el autonómico.

En cuanto al **ámbito estatal**, el Ministerio de Política Territorial y Función Pública y las principales organizaciones sindicales representantes de los funcionarios (CSIF, CC.OO., UGT y CIG) han firmado, el día 11 de diciembre de 2019, un acuerdo para articular la forma de las convocatorias para la estabilización de los empleos temporales públicos recogidos en la Oferta de Empleo Público (OEP) de 2019, acuerdo, que debía ser ratificado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado. El texto resalta que la reducción de la temporalidad es uno de los objetivos prioritarios establecidos en materia de empleo público por parte de las diferentes administraciones públicas, así como una condición necesaria para la prestación de servicios públicos de calidad.

En otro sentido, continuaba vigente el [II Acuerdo Gobierno-sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo](#), suscrito el día 9 de marzo de 2018 entre el Gobierno y las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y CSIF como medida para dar respuesta a algunas de las demandas sindicales relacionadas con la política salarial de empleados y empleadas públicos, la tasa de reposición y la reducción de la jornada y también, como se recoge en el primer apartado de este Capítulo sobre la Negociación Colectiva, seguía en vigor el [IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018, 2018 y 2020 \(AENC-IV\)](#) firmado el día 5 de julio de 2018 por las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), en la sede del Consejo Económico y Social de España, con el objeto de iniciar un camino para conducir a la recuperación real de los salarios y de los derechos laborales y sociales en España.

Otra materia, en la que no consta el acuerdo pero si la consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, está relacionada con la aprobación del Real Decreto 1.462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019 en 30 euros al día o 900 euros al mes.

Y en el **ámbito autonómico**, tras la celebración de las elecciones autonómicas y la constitución del Consell, el día 19 de junio se reunía el president de la Generalitat con el presidente de la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) y los secretarios generales de CC.OO.-PV y de UGT-PV, para tratar la necesidad de sentar las bases para el impulso del diálogo social en este nuevo mandato.

La primera reunión de la Mesa de Dialogo Social de la Comunitat Valenciana de la presente legislatura se realizaba el día 25 de julio y contaba con la asistencia por una parte, y en representación del Consell, del president de la Generalitat, de la vicepresidenta y consellera de Igualdad y Políticas Inclusivas; del vicepresidente segundo y conseller de Vivienda y Arquitectura Bioclimática; del conseller de Hacienda y Modelo Económico y del conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y de la otra, del presidente de la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) y los secretarios generales de CC.OO.-PV y de UGT-PV y suponía la puesta en marcha del diálogo social que se pretende sea sostenido con la constitución de cuatro mesas que iniciaban sus reuniones en septiembre, donde se destacaba la importancia de impulsar las políticas de concertación y el diálogo social para vertebrar una sociedad avanzada que debe servir para organizar la arquitectura de un proyecto para la Comunitat Valenciana que vaya más allá de la coyuntura y el partidismo. Las cuatro mesas constituidas por la Mesa de Dialogo Social se dedican a tratar y debatir los temas sobre cuestiones sociales y la recuperación social, las políticas públicas, el crecimiento económico, la defensa de la industrialización y los sectores económicos, las finanzas, la visión económica general y el cambio de modelo productivo y una mesa de nueva creación para tratar asuntos ecológicos y la sostenibilidad medioambiental e incluso con la posibilidad de creación de algunas submesas específicas, como las de sanidad o educación.

## VALORACIONES Y RECOMENDACIONES

Tras la observación de la información de este Capítulo de Relaciones Laborales, se realizan las **valoraciones** siguientes:

En relación con la **negociación colectiva**, se aprecia un descenso del 10,92% en el número de convenios colectivos registrados, pues de 348 se ha pasado a 310 en 2019 y se comprueba que la mayoría de ellos fueron convenios de empresa (un 75,81%), aunque el porcentaje de personas trabajadoras afectadas es superior en los convenios de ámbito superior o de sector (un 95% frente al 5%). También se constata la moderación salarial de los últimos años al cifrarse la media del aumento salarial en un 1,69%, aunque por encima del 0,7 del IPC, siendo los sectores de la construcción (2,25%) y el de servicios (1,74%) los que han presentado un porcentaje superior a la media total mientras que la jornada laboral ha tenido un descenso de más de 20 horas anuales situándose en 2019 en 1.737,42 horas al año.

En 2019, en el proceso de **elecciones sindicales**, como en los últimos años, la organización sindical con mayor representación en nuestra Comunitat fue la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.-PV) con un porcentaje del 37,41%, seguida del sindicato Unión General de Trabajadores (UGT-PV) con un 35,33% sobre el total que entre ambas han sumado un 72,74%, que ha estado por debajo del 73,49% de 2018. El resto de sindicatos tuvieron una tasa porcentual del 25,42%, por encima del 24,51% de 2018 y los representantes de los grupos de personas trabajadoras con un 1,84%, inferior al 2% del total del año 2018. Estos resultados, ligados a la participación en la negociación colectiva por parte de las organizaciones empresariales y sindicales, con un porcentaje por encima del 90% de las organizaciones vinculadas a la CEV y superior al 95%, por las organizaciones sindicales UGT-PV y CC.OO.-PV, con un 98,9% y un 99% respectivamente, corroboran un año más la consideración de organizaciones con mayor representación, según lo dispuesto en la Ley de Libertad Sindical.

En 2019, en lo referente a los **conflictos laborales**, en el **TAL**, se presentaron 322 procedimientos de conflictos colectivos, 18 más que en el año 2018, de los que 319 fueron de **conciliación y mediación** y 3 de **arbitraje** que representan un incremento del 5,92% respecto a los procedimientos del año anterior. El número de empresas afectadas fueron 9.161, un 752,18% más que en 2018 y las personas trabajadoras afectadas fueron 128.146 un 21,80% más que en el año anterior. En los procedimientos de conciliación y mediación, por tipo de conflicto laboral continúan primando los procedimientos de interpretación y aplicación del artículo 153 de la Ley de la Jurisdicción Social, por materias, la referida a otras cuestiones salariales y por sectores de actividad económica destacó el de limpieza, mantenimiento y jardinería y según el resultado, una inmensa mayoría concluyeron como efectivos. En cuanto a los **conflictos de interés**, con datos del MITRAMISS, el total de huelgas celebradas fue de 50, dos menos que en 2018, que suponen un descenso del 3,85%, en las que participaron 5.960 personas trabajadoras, a diferencia de las 8.183 del año anterior, con 15.520 jornadas no trabajadas que contrastan con las 24.169 jornadas de 2018.

Los **procedimientos administrativos sancionadores** que se han resuelto en 2019 han ascendido a 2.248, de los que 1.001 estaban pendientes del pasado año, que suponen un descenso del 15,87% sobre los 2.672 de 2018. Las **sanciones impuestas** han sumado un total de 6.204.259,04 euros, un 16,7% superior a los 5.329.363,42 euros del año anterior. Las **sanciones por sectores**, el grueso, se han impuesto en el sector de servicios con un 57,07% y un total de 3.540.625,10 euros, seguida del de industria con 1.359.140,92 euros y un 21,91%. Las **infracciones administrativas sancionadas por sectores** han aumentado en un 13,71%, ya que, de 1.977 del año 2018, se ha pasado a las 2.248 de 2019. Los **sectores** con mayor número de infracciones han sido el de servicios con 1.425 sanciones y un 63,39% y el de industria con 405 y un 18,02%. Por materias, las infracciones **en materia de riesgos laborales** han alcanzado la cifra de 1.131, que representan el 50,31% y en **materia de orden social** han sumado 1.117 sanciones que suponen el 49,61% sobre el total.

A la vista de las anteriores valoraciones, se efectúan las siguientes **recomendaciones**:

*En relación con la negociación colectiva de nuestra Comunitat, en el año 2019, se constata como la tasa porcentual de personas trabajadoras afectadas por los convenios de empresa (5%) es inferior a la de convenios de ámbito superior a la empresa (95%) y el porcentaje de los convenios de empresa (75,81%) es superior al de convenios de ámbito superior a la empresa (24,19%). En este sentido, de acuerdo con lo establecido en el artículo tercero del Acuerdo sobre las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de nuestra Comunitat, el Comité recomienda racionalizar la estructura de la negociación colectiva dando prevalencia al ámbito provincial y/o autonómico sectorial de negociación, sobre todo en aquellos sectores de actividad en los que predominen las pymes y micropymes para que se fomente el proceso de negociación colectiva desde una perspectiva y visión global, así como se refuercen las unidades negociadoras adecuadas.*

*Además, en este contexto de la negociación colectiva, en los términos acordados en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020, se insta a promover e incorporar cláusulas en materia de igualdad de género que eviten las desigualdades de género existentes, conforme recomienda la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a una agenda de reformas para la igualdad de género, según se recoge en el Informe de la OIT “Trabajar para un futuro más prometedor”.*

*El CES-CV entiende la importancia de incorporar, dentro de la cláusula de Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías, la cláusula sobre la participación de los trabajadores y trabajadoras en la organización del trabajo, en un 15,31% de convenios en el año 2019, puesto que se considera puede tener efectos positivos para el conjunto de las relaciones laborales, a la vez que advierte sobre la protección y respeto de algunos derechos fundamentales inespecíficos, tales como el secreto de las comunicaciones o la protección de datos de carácter personal derivados de la vídeovigilancia.*

*En otro orden de cosas, relativo a la organización del trabajo, el Comité recomienda que se incorporen cláusulas en materia de prevención de riesgos laborales que fomenten y primen el cumplimiento de la normativa preventiva, así como avancen en el fomento de la cultura preventiva con el objetivo común de disminuir la siniestralidad laboral.*

*También se considera relevante la incorporación dentro de esta misma cláusula la relativa a condiciones del teletrabajo con un 3% en 2019, puesto que es una cláusula que en el futuro se contemplará en el proceso de la negociación colectiva.*

*Desde el Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, concededores de la existencia de nuevas relaciones laborales en un escenario que comporta más*

*responsabilidades para todos los agentes que intervienen en la negociación colectiva, se considera que se debería reconocer y compensar todo el esfuerzo que realizan los agentes económicos y sociales, a la vez que se insta a buscar instrumentos y mecanismos con la finalidad de equilibrar y compensar la posición de las partes negociadoras y el papel que llevan a cabo favoreciendo a la sociedad en general y especialmente a la paz social.*

*El CES-CV resalta la importancia de los datos sobre la representación sindical, ya que tienen relación con lo dispuesto en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a fin de determinar la mayor representatividad sindical de las organizaciones sindicales. En el mismo sentido, el Comité resalta la importancia de la representatividad empresarial como elemento esencial de participación y para la interlocución institucional y el diálogo social.*

*En el marco de las relaciones laborales, el Comité entiende que debería continuar apostándose tanto por los procedimientos de conciliación y mediación como por los de arbitraje para la resolución de los conflictos laborales, tanto colectivos como de interés, de forma más ágil y rápida que en la Jurisdicción Social.*

*Y en este contexto, en 2019, se ha constatado una cifra baja de procedimientos de arbitraje, que conlleva a la reflexión sobre el impulso de utilizar este tipo de procedimiento, que posiblemente puede repercutir tanto en la mejora del clima laboral en las empresas como en la agilidad en la resolución extrajudicial de los conflictos.*

*El Comité quiere destacar el relevante papel llevado a cabo por el Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) en todo el conjunto de las relaciones laborales, pero especialmente en sus funciones de mediación y arbitraje y en los casos de mediación obligatoria en huelgas y además se quiere hacer constar las dificultades que tiene este Tribunal en la mayoría de ocasiones por la falta de medios para realizar todas sus funciones, por ello se insta a todos los y las agentes que intervienen en estos procedimientos a potenciar cuantas medidas sean necesarias para aumentar su utilización. El Comité valora especialmente la importancia de la labor del TAL en materia de huelga por su contribución a disminuir la conflictividad social y el impacto de la misma sobre la economía valenciana.*

*Asimismo, en este contexto, se valora la importancia del papel que desempeñan organismos públicos e instituciones como el Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana, el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL) y el Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, con la finalidad de conseguir la mejora de las relaciones laborales y sus repercusiones en la economía, en el diálogo social, en la concertación y en la resolución de conflictos laborales.*

*Respecto al IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC-IV), aún vigente en 2019, desde el Comité, se valora su idoneidad por ser fruto de una*

*negociación intensa y su aplicación puede situar los elementos básicos de las relaciones laborales en los próximos años en nuestro país.*

*En relación con esta materia, desde el Comité, se recomienda a interlocutores económicos y sociales a que continúen en la senda de la recuperación del diálogo social como instrumento fundamental de la solución de los conflictos laborales y de las bases de nuestro sistema de relaciones laborales.*

*El Comité, relacionado con esto, sugiere a las partes firmantes del IV Acuerdo sobre empleo y Negociación Colectiva, trasladar su contenido íntegro, incluso en materia salarial, a la negociación colectiva en todos los sectores para así lograr que se incremente la competitividad empresarial y se consiga el objetivo de desarrollo sostenible número 8 de Trabajo Decente.*

*Como corolario de las recomendaciones, se ha creído conveniente trasladar las conclusiones del Proyecto Transnacional del Fondo Social Europeo “Interlocutores sociales en la aceleración digital”, organizado y actuando como promotor el Consejo Económico y Social de Flandes (SERV), en el que el Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana ha participado, en las diferentes jornadas realizadas, como socio de pleno derecho durante los años 2018 y 2019, proyecto que se ha centrado en los procesos de diálogo social y las consultas entre interlocutores sociales, en relación con la transformación digital y la implicación de estos en la transición digital.*

*Así pues, en el marco de las conclusiones de este proyecto, el Comité destaca que la sociedad se encuentra inmersa en una nueva revolución tecnológica, la revolución digital que algunos hablan de la IV Revolución Industrial que va a conllevar un cambio en distintos aspectos de nuestra vida social: entre otros, en cómo vivimos, trabajamos, producimos y consumimos. Hemos de ser conscientes de que estas transformaciones están teniendo lugar en un espacio de tiempo muy reducido, por lo que hay que estar atentos y preparados para abordar esta nueva situación. Lo nuevo siempre conlleva respeto, pero en ningún caso hemos de tener miedo ante los nuevos desafíos que se nos plantean.*

*El impacto de la digitalización en el mercado laboral y en las relaciones empresariales es más que evidente. Se están planteando nuevas fórmulas de contratación, de formación en el empleo, de lugar y tiempo de trabajo, de cómo abordar la negociación colectiva y se hace necesario un nuevo diálogo social, en la que los y las agentes sociales deben desempeñar un papel destacado, con el objetivo de dar a conocer e ir preparando a las empresas y personas trabajadoras ante el nuevo reto de la digitalización, ya que es evidente que son necesarias nuevas habilidades, que la formación profesional continua a lo largo de la vida laboral de la persona trabajadora es esencial y que deben cambiarse los modelos de trabajo para ser más productivos y competitivos y socialmente sostenible.*