

11. RELACIONES LABORALES

En este capítulo de la Memoria, dedicado a las relaciones laborales, en el que se examinan la negociación colectiva, las elecciones sindicales, los conflictos laborales y el diálogo social, en el año 2024, los elementos destacables sobre estas materias se delimitan en los siguientes:

- En 2024, en materia de **negociación colectiva**, continuaba vigente el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).
- Descenso del 7,31 % en el número de **convenios colectivos** registrados en el año 2024 sobre 2023.
- El **aumento salarial** que se ha pactado ha tenido una media del 2,82 % y el revisado del 2,83 %, ambos similares al 2,8 % de IPC.
- La **cláusula de aspectos relativos al convenio** que ha estado en mayor número de convenios ha sido la de estructura salarial, en 60 convenios, con un 98,18 % de cobertura a personas trabajadoras.
- Los **planes de igualdad** que se han registrado en las empresas de nuestra Comunitat han sumado 1.333.
- En el 4º trimestre de 2024, en el entorno del **teletrabajo**, el porcentaje de personas que han trabajado, al menos ocasionalmente, desde su hogar, ha representado un 14,3 % sobre el total de personas ocupadas, más de un punto sobre el 13,26 % del año anterior.
- El tramo de **jornada laboral pactada**, negociado en la mayoría de los convenios, ha sido el comprendido entre 1.759 y 1.803 horas al año, que ha afectado a 512.661 personas trabajadoras, con un 63,25 % sobre el total.
- En el marco de la **participación en la negociación colectiva**, las organizaciones empresariales que tienen vinculación con la CEV han tenido una tasa porcentual del 95 %, lo que conlleva la consideración de organizaciones con mayor representación.
- En los procesos de **elecciones sindicales**, a 31 de diciembre de 2024, las personas representantes han aumentado en un 5,32 % sobre el periodo anterior y las dos únicas organizaciones sindicales con la consideración de

más representativas han sido CC. OO. – PV y UGT-PV, con un 72,13 % sobre el total.

- En nuestra Comunitat, los **conflictos colectivos de trabajo** que se han presentado ante el TAL han aumentado un 1,08 % sobre 2023.
- En el marco del **diálogo social**, han destacado las reuniones sobre el Plan de Respuesta Inmediata, Reconstrucción y Relanzamiento, con medidas de ayuda a los afectados por la DANA.

11.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el Cuadro 11.1 se indican los **convenios colectivos** registrados en la Comunitat Valenciana hasta el mes de marzo de 2025, con efectos económicos de 2024, por provincias, por ámbito autonómico y con la suma total de nuestra Comunitat¹.

El cuadro distingue entre convenios de empresa y convenios de ámbito superior a la empresa (o de otro ámbito) que suelen ser los convenios de sector².

Cuadro 11.1

CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA POR PROVINCIAS EN 2024

	Convenios			Empresas Afectadas			Nº Trabajadores/as		
	Conv. de Empresa	Conv. de Otro Ámbito*	Total Convenios	Conv. de Empresa	Conv. de Otro Ámbito*	Total Empresas	Conv. de Empresa	Conv. de Otro Ámbito*	Total Trabajadores/as
Alicante	63	30	93	63	38.413	38.476	8.228	260.324	268.552
Castellón	34	12	46	34	2.413	2.447	3.165	50.592	53.757
Valencia	79	24	103	79	38.061	38.140	11.393	305.316	316.709
Ámb. Autonómico	5	19	24	5	23.635	23.640	459	171.016	171.475
Totales	181	85	266	181	102.522	102.703	23.245	787.248	810.493

*: Convenios de ámbito superior a la empresa

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

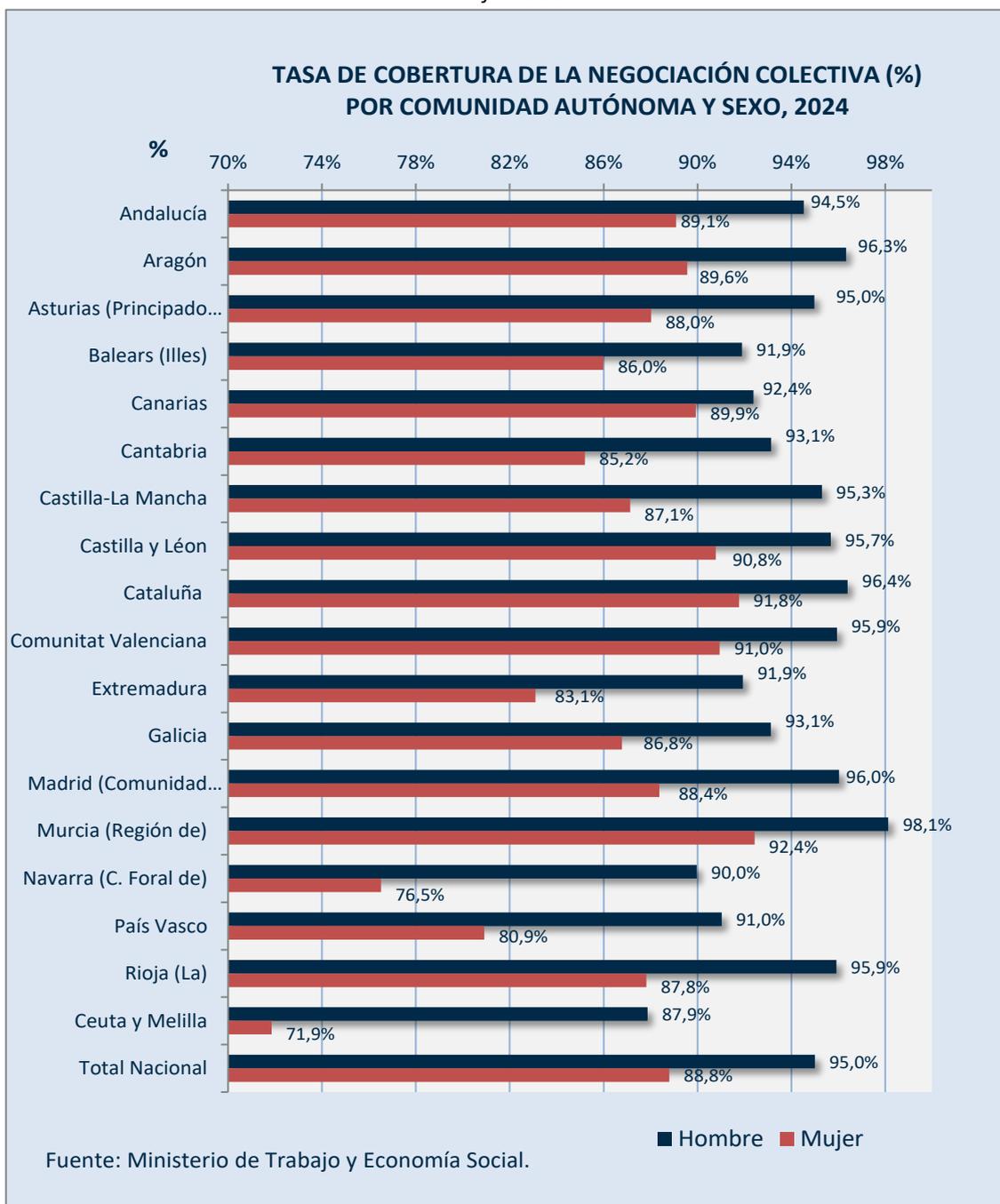
¹ Esta información para elaborar los cuadros y gráficos sobre la negociación colectiva en nuestra Comunitat se elabora a medida para el CES CV, bajo petición, por la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social y, desde los últimos años, recoge los datos cerrados a 31 de marzo del año en curso, pero con efectos económicos del año anterior.

² Estos datos no contienen los convenios nacionales que afectan tanto a las provincias como al total de nuestra Comunitat, por lo que, la cobertura de la negociación colectiva puede presentar cifras superiores, pues existen convenios de ámbito superior al autonómico, como los de los sectores químico, textil o calzado y los convenios con vigencia plurianual que no se contemplan.

Como dato complementario se indican las cifras totales, facilitadas por la Direcció General de Treball, de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, sobre los convenios colectivos de trabajo registrados en la Comunitat Valenciana, a fecha 31 de diciembre de 2024, que ascienden a 138 (115 de empresa y 23 de ámbito superior a la empresa) que han afectado a 200.209 personas trabajadoras (40.059 de empresa y 160.150 de ámbito superior).

El Gráfico 11.1 detalla, por sexos, la tasa de cobertura de la negociación colectiva por comunidades autónomas. Así, la **tasa de cobertura media** en nuestra Comunitat ha sido del 93,62 %, ligeramente superior al 93,36 % del año pasado y a la media estatal que fue del 92,09 %. La de hombres ha sido del 95,94 % y la de mujeres del 90,95 %, y la media nacional ha sido del 95,04 % en hombres y del 88,83 % en mujeres.

Gráfico 11.1



En el año 2024, en relación con las **inaplicaciones de convenios colectivos** de trabajo, según datos de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, en la aplicació REGCON, en la Comunitat Valenciana se han registrado 54, un 18,18 % menos que las 66 del año anterior, que han afectado a 4.216 trabajadores y trabajadoras. Por autoridad laboral, 14 han sido de Alicante; 17 de Castellón, y 20 de Valencia, afectando, respectivamente a 331, 1.162 y 1.801 personas. Asimismo, otros 922 trabajadores y trabajadoras se han visto afectados por la inaplicación de 3 convenios colectivos estatales.

El Cuadro 11.2 y el Gráfico 11.2 detallan la estructura de los convenios colectivos, según ámbito funcional, en la Comunitat Valenciana, en el periodo comprendido entre los años 2020 a 2024.

Cuadro 11.2

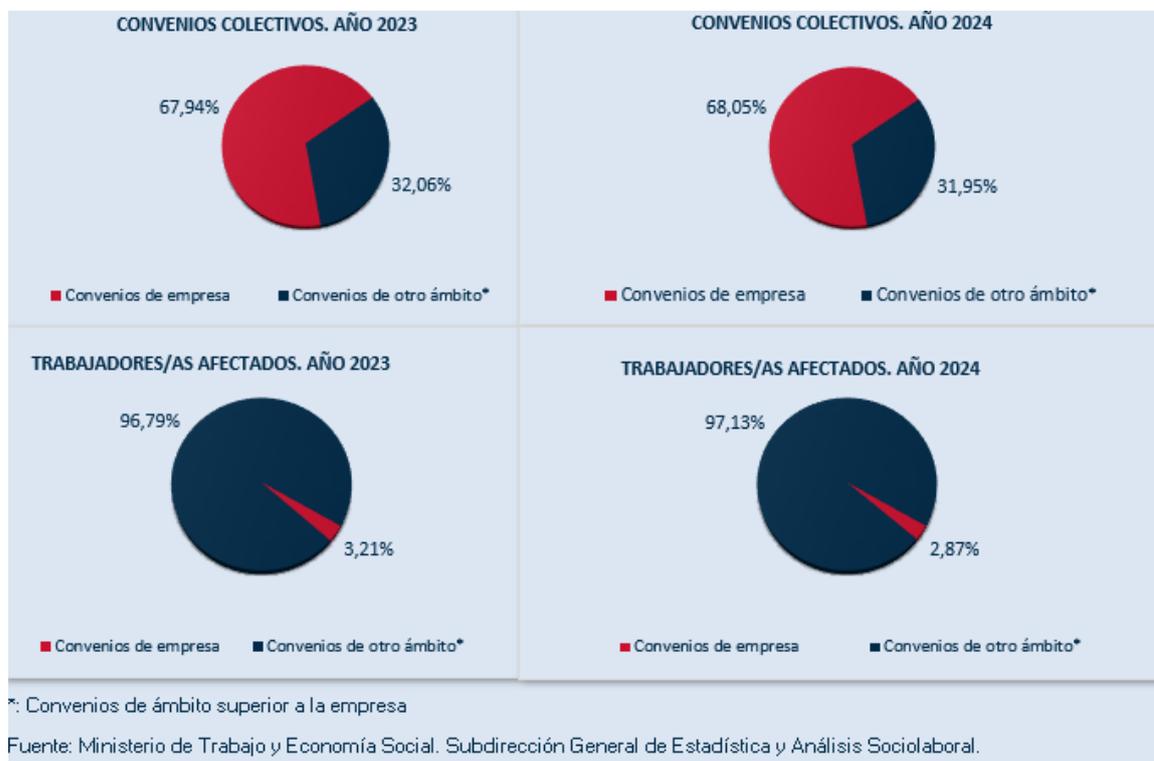
ESTRUCTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL
Comunitat Valenciana. Años 2020-2024. (Datos Porcentuales)

	Número de Convenios		Trabajadores/as afectados	
	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito* (%)	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito (%)
2020	79,17	20,83	5,92	94,08
2021	75,56	24,44	4,33	95,67
2022	72,24	27,76	3,08	96,92
2023	67,94	32,06	3,21	96,79
2024	68,05	31,95	2,87	97,13

*: Convenios de ámbito superior a la empresa

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

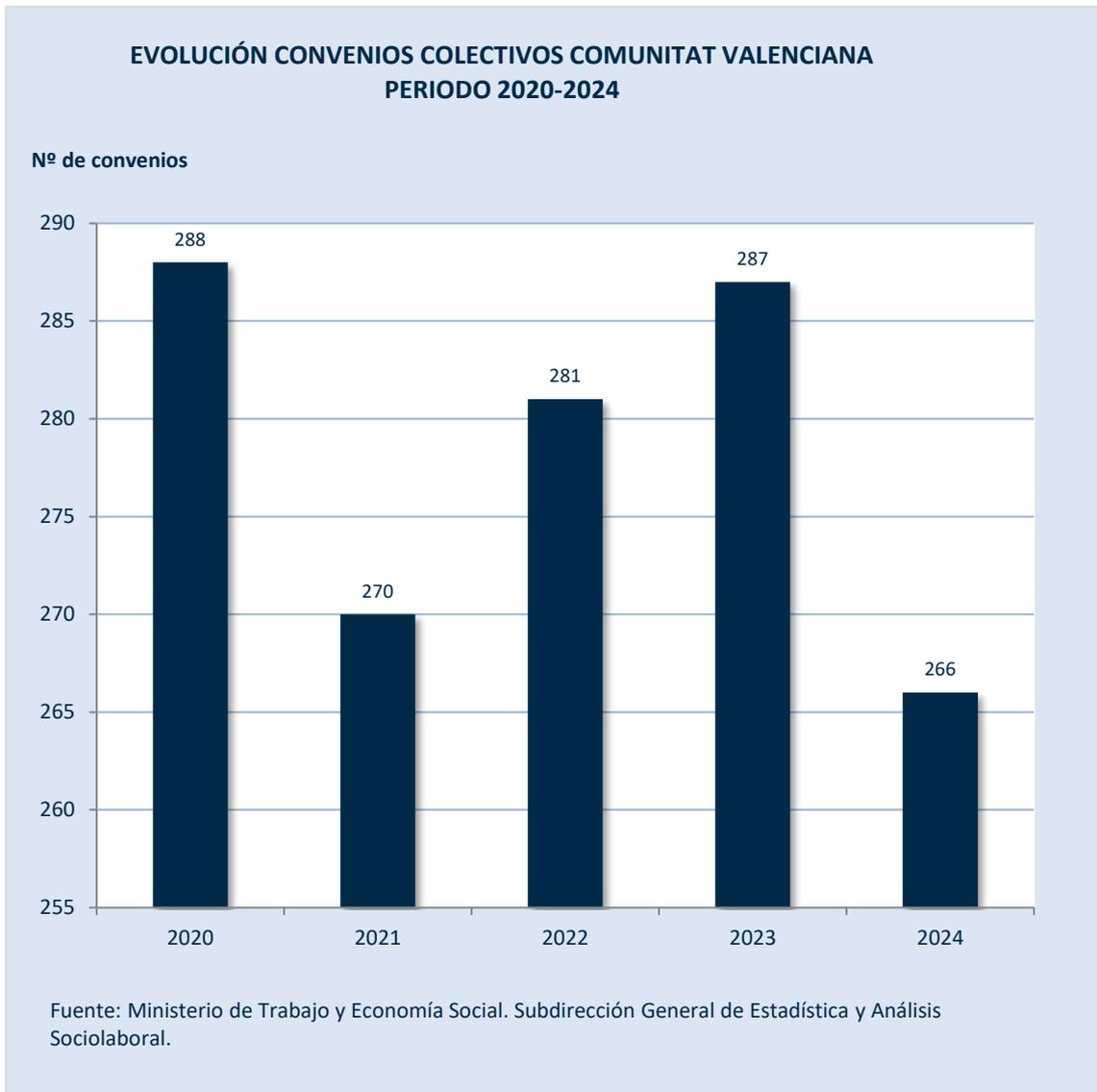
Gráfico 11.2



El Gráfico 11.2 compara la **estructura** de los convenios colectivos y de las personas trabajadoras afectadas, entre los años 2023 y 2024, con tasas porcentuales de los convenios de empresa y de los de ámbito superior a la empresa.

En el Gráfico 11.3 se observa cómo ha evolucionado el número de convenios colectivos en la Comunitat Valenciana, en los últimos cinco años y se comprueba la disminución de este año sobre el anterior en más de veinte convenios.

Gráfico 11.3



El Cuadro 11.3 indica los **aumentos salariales pactados** en la Comunitat Valenciana, y se distingue entre los convenios de empresa y los de ámbito superior a la empresa o de otro ámbito, en los últimos cinco años.

Se constata en el mismo, que, en 2024, el aumento salarial medio pactado en el total de convenios ha sido ligeramente inferior al año anterior.

Cuadro 11.3

AUMENTOS SALARIALES PACTADOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2020-2024

	Total Convenios (%)	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito* (%)
2020	1,75	1,36	1,77
2021	1,53	1,51	1,53
2022	3,59	2,82	3,62
2023	2,91	3,13	2,90
2024	2,82	2,54	2,55

*: Convenios de ámbito superior a la empresa

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

Cuadro 11.4

COMPARACIÓN AUMENTOS SALARIALES PACTADOS, REVISADOS E IPC COMUNITAT VALENCIANA, 2020-2024

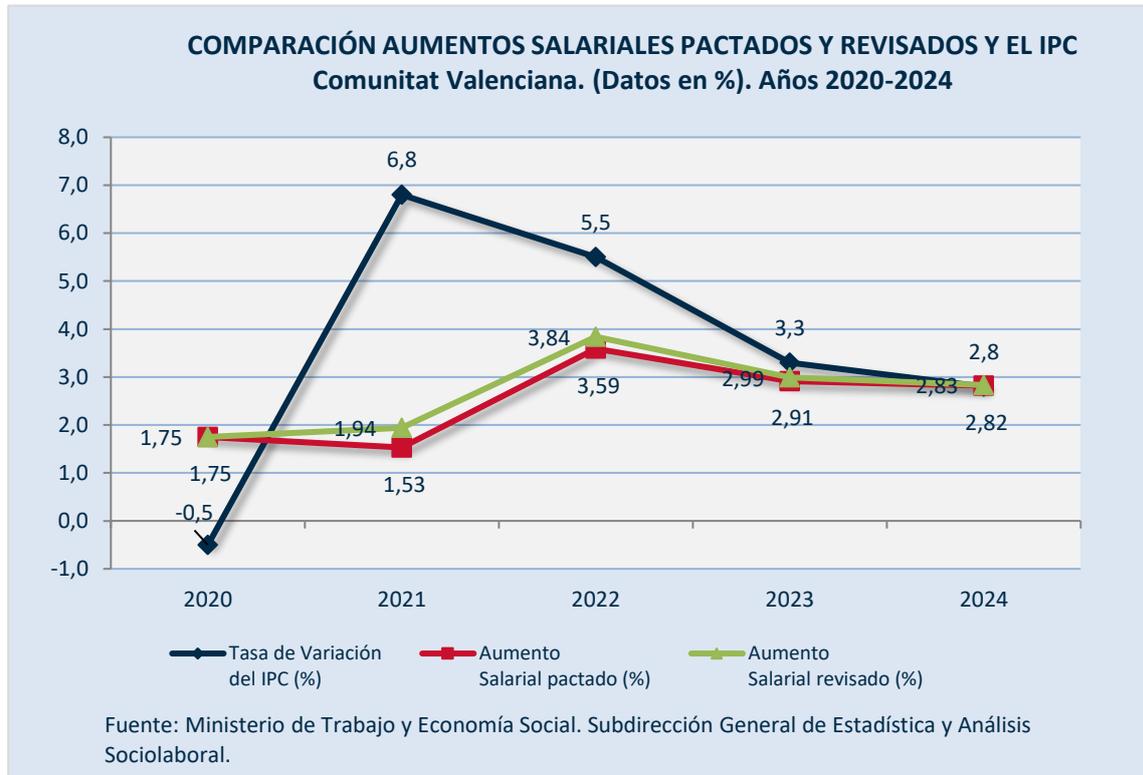
	Tasa de Variación del IPC (%)	Aumento Salarial pactado(%)	Aumento Salarial revisado (%)
2020	-0,5	1,75	1,75
2021	6,8	1,53	1,94
2022	5,5	3,59	3,84
2023	3,3	2,91	2,99
2024	2,8	2,82	2,83

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

El Cuadro 11.4 compara, para los años 2020 a 2024, los aumentos salariales pactados en los convenios y, como novedad, los aumentos salariales revisados, así como el índice de precios al consumo (IPC)³.

³ Para el cálculo de la variación salarial se incluyen los convenios registrados durante el año de referencia (tanto por parte de autoridades laborales de la Comunitat Valenciana como estatales con centros de trabajo en la Comunitat Valenciana) que tienen efectos económicos en el año analizado y que pactan una variación salarial para el año de referencia conocida a la fecha actual y que ha sido registrada a través de REGCON.

Gráfico 11.4



En el Gráfico 11.4 se comparan los aumentos salariales pactados y revisados y el IPC, con sus tasas porcentuales, en el periodo de los últimos cinco años, comprendido entre 2020 a 2024.

8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO

En primer lugar, el CES CV, valora positivamente lugar la elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva, aproximadamente del 94 %, en la Comunitat Valenciana.

Y, en segundo lugar, se constata la apuesta por la negociación sectorial, dado que los porcentajes de las personas trabajadoras afectadas en los convenios de ámbito de sector son superiores.

El Cuadro 11.5 recoge los convenios colectivos, por **año de firma y trabajadores y trabajadoras afectados** por las trece cláusulas de aspectos relativos al convenio o cláusulas cualitativas o especiales, en el año 2024, que se incluyen en la hoja estadística de convenios, según ámbito funcional.

El cuadro, aparte de la tasa porcentual de cada una de las cláusulas como el valor absoluto de los convenios registrados, contiene también el porcentaje de cobertura de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Así, el **número de convenios con cláusulas**, analizados en los últimos años, se situó por debajo de los cien convenios en el año 2022, donde hubo 89, y 342.258 trabajadores y trabajadoras; en 2023, 100 convenios y 292.549 personas asalariadas, y en el año 2024, 64 convenios y 187.682 personas trabajadoras.

Al igual que ha ocurrido en los últimos años, la cláusula con mayor presencia en convenios ha sido, dentro de la de retribución salarial, la de **estructura salarial** en 60 convenios, con un 93,75 %, con 184.265 personas trabajadoras afectadas y un 98,18 % sobre el total.

La segunda cláusula, como en el pasado año, ha sido, dentro de la de retribución salarial, la cláusula de **complementos salariales** en 58 convenios, con un 90,63 % del total y 181.265 trabajadores y trabajadoras, con un 96,58 % del total.

Y la tercera, a diferencia del año anterior, ha sido, dentro de la de retribución salarial, la de **complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo** en 54 convenios, con un 84,38 %, y cobertura a 154.859 personas asalariadas y un 82,51 % del total.

En sentido contrario, las **cláusulas menos incorporadas en convenios** han sido todas en un solo convenio, con un 1,56 %. Dentro de la de retribución salarial, la de complemento salarial por insalubridad, con 98 trabajadores y un 0,05 %. Dentro de la de empleo y contratación, la de creación neta de empleo, con 151 personas trabajadoras y un 0,08 %; la de límite al número máximo de contratos temporales, con 35.800 trabajadores y trabajadoras y un 19,07 %; la de relación entre trabajadores y trabajadoras eventuales y plantilla, con 478 personas asalariadas, con un 0,25 %; la de retribuciones mayores legalmente en complementos para la formación, con 24.405 personas trabajadoras con un 13 %, y dentro de la de jubilación, la de planes de pensiones y otras prestaciones relacionadas con la jubilación, con 63 trabajadores y trabajadoras, con un 0,03 %.

Cuadro 11.5

CONVENIOS Y PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR CLÁUSULAS ESPECIALES
Por ámbito funcional y tipo de cláusula (inicio efectos económicos Enero-Diciembre 2024)

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
TOTAL	64	100,00	187.682	100,00
RETRIBUCIÓN SALARIAL				
Estructura salarial	60	93,75	184.265	98,18
Complementos salariales	58	90,63	181.265	96,58
- Complem. salariales por antigüedad	34	53,13	128.975	68,72
- Otros complem. personales por pers. trabajadora	11	17,19	25.708	13,70
- Complem. salariales relacionados con el puesto de trabajo	54	84,38	154.859	82,51
- Complem. salarial de penosidad	16	25,00	78.196	41,66
- Complem. salarial de insalubridad	1	1,56	98	0,05
- Complem. salarial de trabajo a turnos	17	26,56	22.271	11,87
- Complem. salarial de trabajo en festivos	33	51,56	78.284	41,71
- Complem. salarial de peligrosidad	7	10,94	73.996	39,43
- Complem. salarial de polivalencia funcional	4	6,25	29.278	15,60
- Complem. salarial de trabajo nocturno	40	62,50	146.510	78,06
- Complem. salarial de responsabilidad	7	10,94	1.038	0,55
- Medidas relacionadas con el absentismo	16	25,00	56.843	30,29
- Complementos salariales relacionados con la cantidad o calidad de trabajo realizado por la pers. trabaj. o grupo de pers. trabaj.	18	28,13	59.955	31,94
- Complem. salariales relacionados con la sit. y resultados de la empresa	5	7,81	611	0,33
Complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno	45	70,31	114.210	60,85
JORNADA LABORAL				
Reducción de jornada respecto al año anterior	11	17,19	30.275	16,13
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año	35	54,69	176.861	94,23
Participación de repres. de pers. trabaj. en la distr. irregular de la jornada	20	31,25	86.538	46,11
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	13	20,31	24.363	12,98
En jornada continuada de más de seis horas, consideración como tiempo de trab. efectivo el periodo de descanso legal	34	53,13	10.735	5,72
Compensación del trabajo nocturno por descansos	5	7,81	439	0,23
Acumulación del descanso de "día y medio" en periodos de catorce días	11	17,19	64.862	34,56
Régimen de trabajo a turnos	29	45,31	62.451	33,27
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral	29	45,31	62.548	33,33
- Adaptación a la jornada	25	39,06	61.966	33,02
- Reducción de jornada	16	25,00	13.058	6,96
Permisos retribuidos por circuns. fam. o pers. que mejoren la legis. vigente	32	50,00	141.653	75,48
- Duración de los permisos	27	42,19	115.653	61,62
- Inclusión de nuevos permisos	26	40,63	132.083	70,38
Med. mat. de excedencia por cuidado de fam. que mejoren la leg. vigente	7	10,94	4.753	2,53
Acumulación de la lactancia en jornadas completas	35	54,69	103.892	55,36

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
HORAS EXTRAORDINARIAS				
Cláusulas relativas a horas extraordinarias	6	9,38	3.537	1,88
- Eliminación de horas extraordinarias	4	6,25	3.339	1,78
- Reducción respecto al año anterior	0	0,00	0	0,00
- Reducción respecto al tope máximo legal	2	3,13	198	0,11
Compensación de horas extraordinarias con abono dinerario	54	84,38	180.893	96,38
- Con valoración superior a la de la hora ordinaria	48	75,00	160.628	85,59
Compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso	41	64,06	178.451	95,08
- Con acumulación y disfrute en períodos superiores a los legales	18	28,13	46.711	24,89
Obligatoriedad de realizar horas extraordinarias	15	23,44	1.384	0,74
EMPLEO Y CONTRATACIÓN				
Cláusulas relativas al empleo	11	17,19	9.878	5,26
- Creación neta de empleo	1	1,56	151	0,08
- Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo)	8	12,50	9.250	4,93
- Mantenimiento de empleo	3	4,69	628	0,33
Definic. de puestos de trab. destinados con prefer. a trab. con discapacidad	2	3,13	4.438	2,36
Cláusulas sobre contratación	25	39,06	155.263	82,73
- Conversión de contratos temporales en indefinidos	3	4,69	9.050	4,82
- Límite al número máximo de contratos temporales	1	1,56	35.800	19,07
- Prevención encadenamiento de contratos	3	4,69	2.275	1,21
- Utilización de servicios de las empresas de trabajo temporales	4	6,25	37.576	20,02
- Externalización de determ. activ. (Subcontratación o coop. de trab. asoci	0	0,00	0	0,00
- Duración máx. del periodo de prueba distinta a la establ. en la leg. vigen	11	17,19	79.050	42,12
- Inferior al máximo legal	7	10,94	75.557	40,26
- Superior al máximo legal	4	6,25	3.493	1,86
- Determ. de los trab. o tareas que pueden cubrirse con contr. de obra o s	0	0,00	0	0,00
- Contratos eventuales o por circunstancias de la producción	11	17,19	87.757	46,76
- Actividades en las que pueden contratarse pers. trabaj. eventuales	2	3,13	516	0,27
- Relación entre el nº de pers. trabaj. eventuales y plantilla	1	1,56	478	0,25
- Cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas	6	9,38	68.489	36,49
- Retrib. distintas a las legalmente previstas en contrato en prácticas	3	4,69	38.334	20,42
- Cláusulas relativas al contrato para la formación	6	9,38	64.407	34,32
- Nº máx. de contr. de formación en func. del tamaño de la plantilla	0	0,00	0	0,00
- Tiempo y forma dedicado a la formación teórica	4	6,25	63.143	33,64
- Sobre retribuciones mayores que las previstas legalmente	1	1,56	24.405	13,00
- Cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial	11	17,19	115.469	61,52
- Elevación del porcentaje max. de horas complem. por encima del ET	4	6,25	58.402	31,12
Subrogación contractual	19	29,69	39.569	21,08

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN				
Med. promoc. igualdad de trato y oport. entre hombres y mujeres	32	50,00	108.542	57,83
- En materia de contratación	29	45,31	102.883	54,82
- En materia de formación	26	40,63	67.014	35,71
- En materia de promoción	30	46,88	107.372	57,21
- En materia de salarios	27	42,19	72.281	38,51
- En materia de estabilidad en el empleo	17	26,56	54.312	28,94
Med. de preferencia a favor del sexo menos representado (acc. positivas)	14	21,88	1.809	0,96
- En materia de contratación	14	21,88	1.809	0,96
- En materia de formación	7	10,94	1.266	0,67
- En materia de promoción	11	17,19	1.536	0,82
- En materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	7	10,94	1.266	0,67
Medidas para prevenir el acoso sexual o al acoso por razón de sexo	40	62,50	152.403	81,20
Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género	30	46,88	155.741	82,98
Medidas de promoción de la igualdad de trato y oport. no discriminatorias	34	53,13	176.247	93,91
FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN				
Formación profesional	19	29,69	85.252	45,42
- Cursos de formación	13	20,31	62.845	33,48
- Permisos retribuidos para la formación	14	21,88	26.730	14,24
- Vinculados a procesos de movilidad o de promoción	3	4,69	3.067	1,63
Participación de representantes de pers. trabajadoras en formación	12	18,75	61.727	32,89
Adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones	4	6,25	23.829	12,70
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL				
Clasif. prof. mediante definición y funciones de grupos, categorías o niveles	52	81,25	184.032	98,06
- Grupos profesionales	44	68,75	182.936	97,47
- Categorías profesionales	20	31,25	6.833	3,64
- Niveles retributivos	29	45,31	59.005	31,44
Polivalencia funcional	28	43,75	169.695	90,42
Movilidad funcional	31	48,44	172.682	92,01
JUBILACIÓN				
Cláusulas sobre jubilación	23	35,94	58.158	30,99
- Jubilación forzosa	8	12,50	12.167	6,48
- Estímulo a la jubilación	11	17,19	26.499	14,12
- Para las pers. que se jubilan con 65 y más años	6	9,38	25.705	13,70
- Para las pers. que se jubilan con menos de 65 años	11	17,19	26.499	14,12
- Jubilación parcial	10	15,63	27.270	14,53
- Planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación	1	1,56	63	0,03

.../...

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES				
Complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social	51	79,69	178.391	95,05
- Complemento a la enfermedad común	40	62,50	170.884	91,05
- Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional	49	76,56	178.000	94,84
- Otras	5	7,81	781	0,42
SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE				
Sist. de designación de deleg. de prevención dist. a los previstos legalment	6	9,38	16.449	8,76
- Ámbito de elección distinto al de los órganos de repres. de personal	3	4,69	16.073	8,56
- Posibilidad de elección como deleg. de prevención a pers. trabajadoras y/o delegados/as sindicales	6	9,38	16.449	8,76
- Personas trabajadoras	6	9,38	16.449	8,76
- Delegados/as sindicales	6	9,38	16.449	8,76
Crédito horario mensual para Delegados/as de Prevención	7	10,94	5.046	2,69
Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos	15	23,44	83.919	44,71
Establecimiento de los contenidos de la form. en mat. de seguridad y salud	13	20,31	109.404	58,29
- Para el conjunto de las pers. trabajadoras	13	20,31	109.404	58,29
- Para representantes de las personas trabajadoras	9	14,06	59.862	31,90
Pacto con repres. de pers. trab. sobre la elección del serv. de prevenc. ajen	5	7,81	20.543	10,95
Cláusulas específicas de medio ambiente	7	10,94	21.932	11,69
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS				
Participación de las pers. trabajadoras en la organización del trabajo	6	9,38	3.396	1,81
Condiciones del teletrabajo	8	12,50	62.684	33,40
Implantación de nuevas tecnologías	6	9,38	28.257	15,06
ACTIVIDAD SINDICAL				
Garantías y competencias superiores a lo establecido legalmente	10	15,63	100.166	53,37
Acumulación de horas sindicales en una misma pers. representante	25	39,06	174.999	93,24
APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO				
Procedimientos para la solución de controversias derivadas de la aplicación e interpretación	50	78,13	186.436	99,34
- Solo procedimientos de mediación	13	20,31	22.305	11,88
- Procedimientos de mediación y arbitraje	37	57,81	164.131	87,45

N= Valores absolutos

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

También, dentro de este apartado sobre las cláusulas especiales, se comenta la evolución de algunas de ellas, con importancia para el conjunto de las relaciones laborales, entre las que sobresalen las siguientes:

- Cláusula de **Retribución Salarial**. En ella se incluye la de complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa. En 2024, se encontraba en el 7,81 % de convenios (5 sobre 64), afectando al 0,33 % de las personas trabajadoras (611 sobre 187.682). En el año 2023, esta cláusula aparecía en el 7 % de convenios (7 sobre 100), que afectaban al 23,96 % de los trabajadores y trabajadoras (70.087 sobre 292.549).
- Cláusula de **Jornada Laboral**. Esta es una cláusula importante y dentro de ella destaca la que incorpora permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente. En 2024, se ha dado en un 50 % de los convenios (32 sobre 64), lo que dio cobertura al 75,48 % de trabajadores y trabajadoras (141.653 sobre 187.682). En el año 2023, estaba en el 64 % de los convenios (64 sobre 100), dando cobertura al 84,86 % de las personas trabajadoras (248.261 sobre 292.549). Y respecto a la de medidas en materia de excedencia por **cuidados familiares que mejoren la legislación vigente**, en 2024, se ha dado en un 10,94 % de los convenios (7 sobre 64), dando cobertura al 2,53 % de trabajadores y trabajadoras (4.753 sobre 187.682). En 2023 se había incorporado en el 7 % de los convenios (7 sobre 100) que daban cobertura al 32,74 % de las personas trabajadoras (95.785 sobre 292.549).

Respecto a estas cláusulas, se detallan otras medidas, que tienen relación como son las excedencias por **cuidado familiar dadas de alta**, que, en la Comunitat Valenciana, en 2024, según datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, del total de 5.478 (115 menos que el año anterior, que implica un 2,06 % de caída) han sido de 4.721 y un 86,18 % fueron mujeres y 757 y un 13,82 % hombres.



En la Comunitat Valenciana ha aumentado ligeramente el porcentaje de mujeres que solicitan excedencias por cuidados familiares, pasando del 85,73 % de 2023 al 86,18 % de 2024.

En general, la negociación colectiva comprende, fundamentalmente, los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, posiblemente porque esta materia está muy positivizada en nuestro ordenamiento jurídico, aunque en los últimos tiempos se han incorporado nuevos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada, que contemplan las nuevas realidades familiares.

El Comité, consciente de esta situación, insta a promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, fomentando la utilización de las medidas que se incorporan en la negociación colectiva en general y, en concreto, en los planes de igualdad, esencialmente en el momento de la solicitud de estos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada.

- **Cláusula de Empleo y Contratación.** En 2024, las cláusulas sobre contratación se han introducido en un 39,06 % de convenios (25 sobre 64), que han afectado al 82,73 % de personas asalariadas (155.263 sobre 187.682), y la de conversión de contratos temporales en indefinidos en el 4,69 % de convenios (3 sobre 64), que ha afectado al 4,82 % de personas trabajadoras (9.050 sobre 187.682). En el año 2023, las cláusulas sobre contratación se habían incorporado en 39 convenios y, dentro de ellas, la de conversión de contratos temporales en indefinidos se introdujo en un 5 % (5 sobre 100) con cobertura al 3,07 % de personas asalariadas (8.907 sobre 292.549). La caída continuada de esta cláusula en los dos últimos años puede deberse a la reforma laboral respecto a la contratación indefinida.
- **Cláusula de Formación y Cualificación.** En el año 2024, la relativa a formación profesional ha estado en un 29,69 % de los convenios (19 sobre 64), que cubrían al 45,42 % de trabajadores y trabajadoras (85.252 sobre 187.682). En 2023, la de formación profesional se había incluido en un 25 % de los convenios (25 sobre 100), con cobertura al 55,8 % de los trabajadores y trabajadoras (163.237 sobre 292.549).
- **Cláusula sobre Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.** En 2024, la relativa a establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos se ha incorporado en un 23,44 % de los convenios (15 sobre 64) y una cobertura del 44,71 % de los trabajadores y trabajadoras (83.919 sobre 187.682). En el año 2023, dentro de la misma, la de establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos aparecía en el 18 % de los convenios (18 sobre 100), afectando al 7,51 % de las personas asalariadas (21.976 sobre 292.549).

En estas cláusulas se toma en consideración la de establecimiento de los contenidos en la formación en materia de seguridad y salud para el conjunto de las personas trabajadoras. En 2024, ha aparecido en el 20,31 % de convenios (13 sobre 64), impactando en el 58,29 % de trabajadores y trabajadoras (109.404 sobre 187.682). En el año 2023, estaba en el 15 % de convenios (15 sobre 100), lo que afectó al 3,27 % de personas trabajadoras (9.490 sobre 292.549).

- **Cláusula de Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías.** En el año 2024, la referida a la participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo ha aparecido en un 9,38 % de los convenios (6 sobre 64) y ha tenido una cobertura del 1,81 % de las personas asalariadas (3.396 sobre 187.682). En 2023, la de participación de los trabajadores y trabajadoras en la organización del trabajo se incorporó en un 17 % de los convenios (17 sobre 100), cubriendo al 3,24 % de las personas trabajadoras (19.333 sobre 292.549).

En este apartado también se reseña la cláusula de **igualdad y no discriminación**, vinculada a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y a la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas.

De esta manera, se realiza un análisis de las cláusulas sobre medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, tanto las que contienen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas), como 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 o las que contienen medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades no discriminatorias.

Así, la cláusula sobre medidas de promoción de la **igualdad de trato y oportunidades**, en 2024, se ha incluido en un 50 % de los convenios (32 sobre 64), afectando a un 57,83 % de personas trabajadoras (108.542 sobre 187.682). En el año 2023, estaba en un 39 % de los convenios (39 sobre 100), dando cobertura a un 11,03 % de personas trabajadoras (32.282 sobre 292.549).

En esta cláusula, en **materia de contratación**, en 2024, ha estado presentes en el 45,31 % de los convenios, dando cobertura a un 54,82 % de trabajadores y trabajadoras. En el año 2023, se incorporaron en el 31 % de los convenios, que afectaron a un 6,34 % del personal.

En **materia de formación**, en 2024, se ha negociado en un 40,63 % de convenios que han dado cobertura a un 35,71 % de trabajadores y trabajadoras. En 2023 tenían presencia en el 30% de convenios que afectaban al 8,78 % de las personas trabajadoras.

En **materia de promoción**, en 2024, se ha incluido en un 46,88 %, con cobertura al 57,21 % de personas asalariadas. En el año 2023, estaban en el 32 % de los convenios, con el 8,75 % de cobertura a trabajadores y trabajadoras.

En **materia de salarios**, en el año 2024, ha estado en un 42,19 % de los convenios con un 38,51 % de personas trabajadoras afectadas. En 2023, se registraron en un 34 % que afectaron al 9,08 % de personas trabajadoras.

Y en **materia de estabilidad en el empleo**, en 2024, ha aparecido en un 26,56 % de convenios, con una cobertura del 28,94 % de personas asalariadas. En el año 2023, se encontraron en un 22 % de convenios, afectando al 2,42 % de personas trabajadoras.

En relación con la cláusula de medidas de **preferencia a favor del sexo menos representado** (denominada también como acciones positivas), en 2024, ha estado en un 21,88 % de convenios (14 sobre 64) y en un 0,96 % de trabajadores y trabajadoras (1.809 sobre 187.682). En el año 2023, se registró en el 16 % de convenios (16 sobre 100), que afectaban al 4,13 % de los trabajadores y trabajadoras (12.085 sobre 292.549).

Dentro de ella, las que se refieren a **materia de contratación**, en 2024, ha estado en el 21,88 % de los convenios y el 0,96 % de personas trabajadoras afectadas. En el año 2023 se encontraba en el 13 % de convenios y el 3,44 % de personas asalariadas.

En **materia de formación**, en el año 2024, se ha incorporado en el 10,94 % de los convenios, que han afectado al 0,67 % de trabajadores y trabajadoras. En 2023, se insertó en el 8 % de los convenios, con una cobertura del 1,24 %.

En **materia de promoción**, en 2024, se ha registrado en el 17,19 % de convenios, que han dado cobertura al 0,82 % de personas trabajadoras. En 2023, estuvo presentes en el 10 % de convenios, con el 2,37 % de cobertura.

Y en materia de **adaptación de la jornada laboral a la vida familiar**, en 2024, se ha introducido en el 10,94 % de convenios, que han afectado al 0,67 % de trabajadores y trabajadoras. En 2023 estaba en el 9 % de convenios y el 2,84 % de cobertura.

En cuanto a la cláusula de medidas para **prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo**, en 2024, se ha incorporado en 40 convenios, que representaban el 62,50 %, afectando a 152.403 personas trabajadoras, con el 81,20 % sobre el total. En el año 2023, se registró en 52 convenios, el 52 % del total, dando cobertura a 214.787 trabajadores y trabajadoras, con un 87,47 %.

Respecto a la cláusula de medidas para la **protección de las víctimas de violencia de género**, en 2024, ha estado en el 46,88 % de los convenios con cobertura al 82,98 % de las personas trabajadoras. En 2023, se introdujo en el 42 % de los convenios, con el 53,92 % de asalariados y asalariadas afectadas.

Sobre las medidas para promover la **igualdad de trato y oportunidades no discriminatorias**, en 2024, se habían incorporado en el 53,13 % de los convenios, dando cobertura al 93,91 % de las personas trabajadoras. En el año 2023, estuvieron en el 42 % de los convenios, de forma que afectaron al 53,68 % de los trabajadores y trabajadoras.

Y finalmente, se indican los datos del año 2024 sobre los **planes de igualdad en las empresas**⁴ de la Comunitat Valenciana, facilitados por la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral. En este año, se han registrado 1.333 planes, que han afectado a 158.044 personas trabajadoras y según la autoridad laboral han correspondido 162 a Alicante, 76 a Castellón, 318 a Valencia, 16 al ámbito autonómico y 761 al ámbito estatal. Por sectores económicos, 17 fueron del sector de la agricultura, 249 de industria, 70 de construcción, 986 de servicios y 11 no constan sector

⁴ Las empresas con al menos 50 trabajadores y trabajadoras deberán tener elaborado y registrado su Plan de Igualdad, desde el 8 de marzo de 2022, pues es una exigencia progresiva prevista en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en 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*, en el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro* y en el *Real Decreto 202/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, pues hasta entonces solo estaban obligadas las empresas con plantillas de 100 o más personas.

Esta parte también informa de la evolución del **trabajo no presencial o teletrabajo** y de las personas que teletrabajan, aparte de la inserción de esta materia dentro de las cláusulas de los convenios colectivos.

En cuanto a la negociación colectiva, las cláusulas sobre condiciones del **teletrabajo** están incluidas en la cláusula de **Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías**. En el año 2024, se ha dado en el 12,50 % de convenios (8 sobre 64), afectando al 33,40 % de trabajadores y trabajadoras (62.684 sobre 187.682). En 2023, esta cláusula se encontraba en el 20 % de convenios (20 sobre 100) con cobertura al 20,43 % de personas trabajadoras (59.768 sobre 292.549).

En relación con esta materia, en el **Capítulo 22 de la Memoria**, que se refiere a la **Sociedad digital**, se realiza un análisis sobre la información del Instituto Nacional de Estadística y de la Encuesta de Población Activa, relacionada con el teletrabajo. Y sobre las personas ocupadas y la frecuencia de trabajo en su domicilio particular.

Según los datos de la EPA, en el año 2024, **en la Comunitat Valenciana, teletrabajaban un total 336.000 de personas**, lo que supone un 14,3 % del total de personas ocupadas y un aumento del 9,9 % respecto al año 2023. El 53,8 % eran hombres y el 46,2 % mujeres.

En este sentido, como información complementaria, respecto a la evolución del número de personas teletrabajadoras en las comunidades autónomas, en el cuarto trimestre del año 2024, según el INE, se han contado 3,2 millones de personas que trabajaron, al menos, ocasionalmente desde su hogar, un 4,1 % por encima de los 3,06 millones de personas del año anterior.

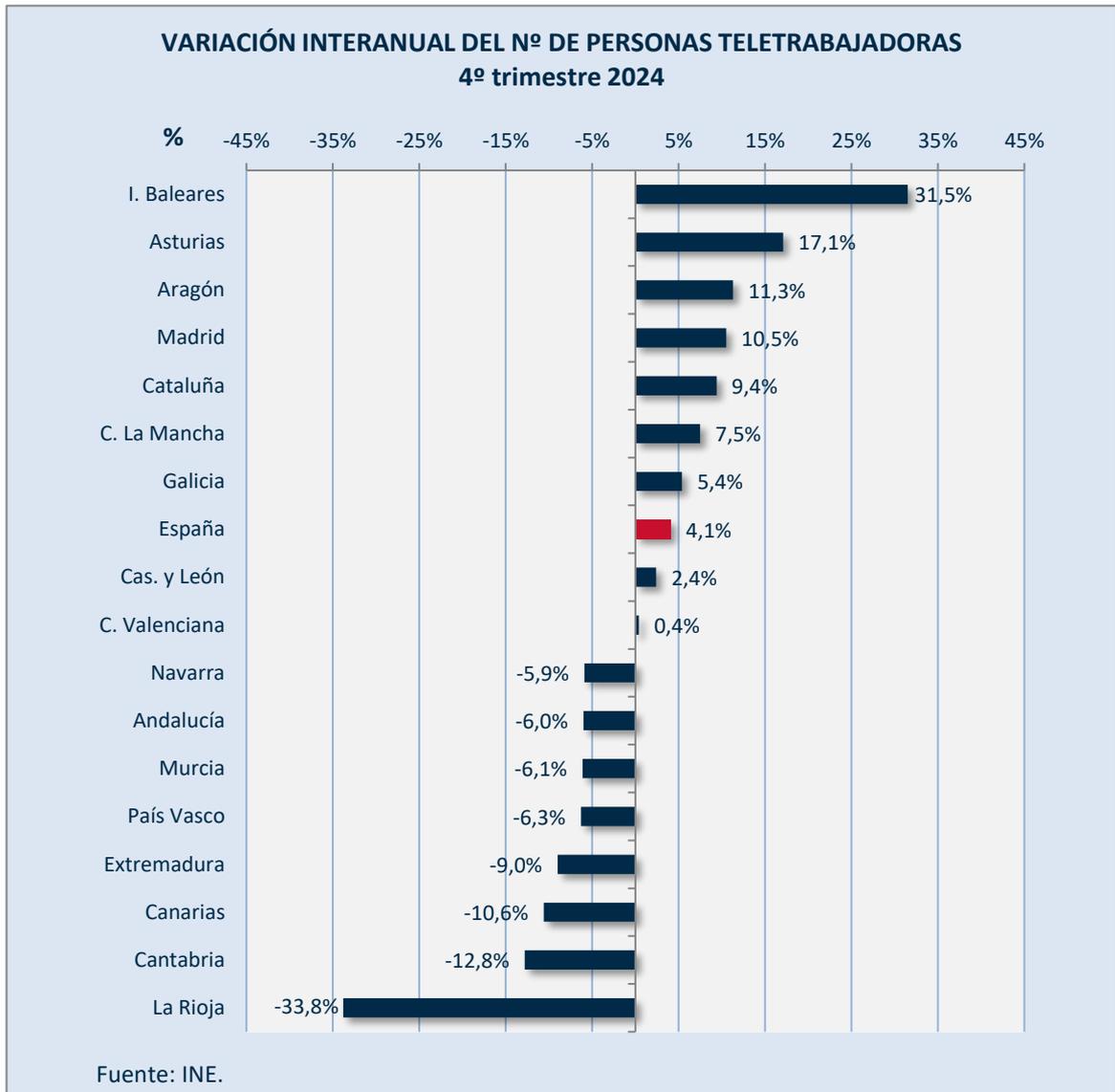
En el Gráfico 11.5, se observa cómo ha evolucionado el trabajo no presencial en las comunidades autónomas y la media del conjunto estatal.

En este contexto, la proporción de personas teletrabajadoras en el total de ocupados y ocupadas, tomando como referencia la media móvil de cuatro trimestres, ha aumentado 0,9 puntos porcentuales (p.p.) en la comparación interanual, situándose en el 14,4%.

Antes de la pandemia, el número de personas teletrabajando era de 1,64 millones, cifra que creció más del doble, un máximo de 3,55 millones, en el segundo trimestre de 2020 (el del confinamiento domiciliario).

Actualmente hay 3,2 millones de personas teletrabajando al menos ocasionalmente, lo que quiere decir que del máximo de 1,91 millones de personas teletrabajadoras que se crearon fruto de la pandemia, se han perdido 360.700 (un 18,8 %) y permanecen 1,55 millones.

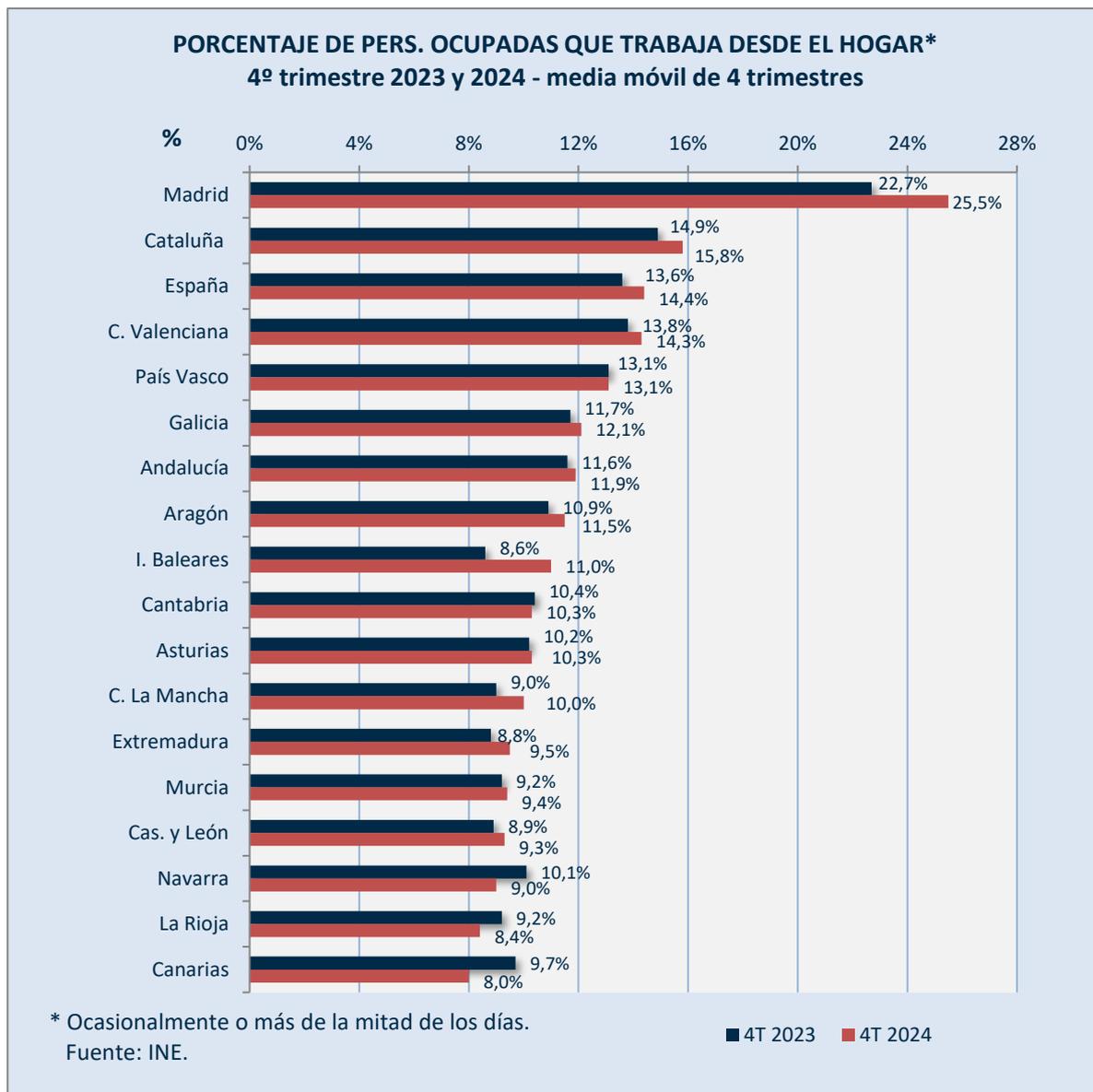
Gráfico 11.5



En el Gráfico 11.6 se detallan las tasas porcentuales de las personas ocupadas que trabajan desde el hogar, y se comparan el cuarto trimestre de los años 2023 y 2024, con la media móvil de los cuatro trimestres.

Del análisis de los datos según comunidades autónomas, un año más, se comprueba que existen amplias diferencias entre estas y, al igual que sucedió en 2023, el teletrabajo se desarrolla esencialmente en **Madrid**, que alcanza un 25,5% de teletrabajadores y teletrabajadoras y, en menor medida, en **Cataluña** con un 15,8% y en la **Comunitat Valenciana** con un 14,3%, siendo la media para España del 14,4%.

Gráfico 11.6



A diferencia del año anterior, en el cuarto trimestre de 2024, un total de 13 comunidades han mostrado un aumento interanual de la proporción de personas teletrabajadoras. Además de Madrid, Cataluña y la Comunitat Valenciana, también han crecido el País Vasco, Galicia, Andalucía, Aragón, Baleares, Asturias, Castilla La Mancha, Extremadura, Murcia, y Castilla y León, lo que constata que el porcentaje de personas teletrabajadoras ha aumentado de forma generalizada en los últimos años.

Por el contrario, tres autonomías han mostrado un descenso, el más pronunciado, el de Canarias con una caída de 1,6 p.p. interanuales, que la sitúan en un 8 %; Navarra y La Rioja, con un 0,8 p.p. menos, y Cantabria, con 0,1 p.p. de tasa negativa.

También en esta parte sobre la negociación colectiva, se incluyen dos cuadros. En primer lugar, el Cuadro 11.6, con datos del año 2024 sobre el **aumento salarial pactado**, según ámbito funcional y por sector de actividad, por provincias, con el total de convenios, en el que se diferencia entre los convenios de empresa y los de otro ámbito o de ámbito superior a la empresa.

En la **Comunitat Valenciana**, como se aprecia en este cuadro, la media del aumento salarial pactado, en el total de convenios, ha sido del 2,83 %, ligeramente inferior al 2,91 % del año 2023, que prácticamente coincide con la tasa interanual del IPC que, como se ha indicado anteriormente, fue del 2,8 %.

En este año, en cuanto a los sectores de actividad, el sector con un porcentaje superior a la media salarial pactada ha sido el sector de la **construcción**, con un 3,40 %. Los sectores con tasas porcentuales por debajo de la media han sido el agrario, con un 2,66 %; el de servicios, con un 2,73 %, y el de industria con un 2,81 %.

Y, en segundo lugar, está el Cuadro 11.7, que recoge totales de la Comunitat Valenciana y por provincias, en 2024, sobre **la jornada media pactada**, por ámbito funcional.

En este, se puede comprobar que la media de la jornada laboral pactada en el total de convenios, en 2024, ha sido de 1.768,80 horas, más de cinco horas por debajo de las 1.773,45 horas anuales de 2023.

Cuadro 11.6

CONVENIOS, EMPRESAS Y PERS. TRABAJADORAS AFECTADAS Y AUMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2024

	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 %)
Provincia de Alicante										
Total	93	38.476	268.552	3,14	63	8.228	2,63	30	260.324	3,15
Agrario	2	501	14.009	4,08	1	9	1,50	1	14.000	4,08
Industria	39	539	18.983	2,69	29	4.217	2,72	10	14.766	2,68
Construcción	2	12.786	90.863	3,40	-	-	-	2	90.863	3,40
Servicios	50	24.650	144.697	2,94	33	4.002	2,55	17	140.695	2,95
Provincia de Castellón										
Total	46	2.447	53.757	3,26	34	3.165	2,56	12	50.592	3,31
Agrario	5	46	316	2,02	4	271	2,02	1	45	2,00
Industria	20	831	13.571	2,95	17	1.982	2,63	3	11.589	3,00
Construcción	1	1	13	4,00	1	13	4,00	-	-	-
Servicios	20	1.569	39.857	3,38	12	899	2,53	8	38.958	3,40
Provincia de Valencia										
Total	103	38.140	316.709	2,60	79	11.393	2,46	24	305.316	2,60
Agrario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria	46	10.112	111.887	2,92	39	4.815	2,49	7	107.072	2,94
Construcción	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servicios	57	28.028	204.822	2,42	40	6.578	2,44	17	198.244	2,42
Ámbito autonómico										
Total	24	23.640	171.475	2,59	5	459	2,53	19	171.016	2,59
Agrario	1	100	30.000	2,00	-	-	-	1	30.000	2,00
Industria	8	5.299	53.518	2,59	-	-	-	8	53.518	2,59
Construcción	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servicios	15	18.241	87.957	2,79	5	459	2,53	10	87.498	2,80
Comunitat Valenciana										
Total	266	102.703	810.493	2,82	181	23.245	2,54	85	787.248	2,83
Agrario	8	647	44.325	2,66	5	280	2,00	3	44.045	2,66
Industria	113	16.781	197.959	2,81	85	11.014	2,60	28	186.945	2,82
Construcción	3	12.787	90.876	3,40	1	13	4,00	2	90.863	3,40
Servicios	142	72.488	477.333	2,73	90	11.938	2,49	52	465.395	2,73

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía 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, 2024

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
Provincia de Alicante						
Total						
- Convenios	93	21	16	38	9	9
- Empresas	38.476	26	12.960	25.350	131	9
- Trabajadores/as	268.552	4.144	96.561	164.898	2.219	730
- Jornada media (horas/año)	1.771,42	1.655,10	1.741,27	1.791,12	1.818,21	1.826,00
- Aumento salarial en %	3,14	2,45	3,38	3,02	3,14	2,38
Convenios de empresa						
- Convenios	63	20	10	17	7	9
- Empresas	63	20	10	17	7	9
- Trabajadores/as	8.228	4.089	855	2.245	309	730
- Jornada media (horas/año)	1.718,73	1.654,43	1.737,94	1.781,04	1.810,25	1.826,00
- Aumento salarial en %	2,63	2,45	2,91	2,85	3,38	2,38
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	30	1	6	21	2	-
- Empresas	38.413	6	12.950	25.333	124	-
- Trabajadores/as	260.324	55	95.706	162.653	1.910	-
- Jornada media (horas/año)	1.773,08	1.705,00	1.741,30	1.791,26	1.819,50	-
- Aumento salarial en %	3,15	3,00	3,38	3,02	3,10	-
Provincia de Castellón						
Total						
- Convenios	46	8	7	18	7	6
- Empresas	2.447	37	806	891	7	706
- Trabajadores/as	53.757	1.036	12.191	35.353	476	4.701
- Jornada media (horas/año)	1.776,05	1.640,63	1.746,54	1.782,96	1.819,90	1.826,00
- Aumento salarial en %	3,26	2,48	3,00	3,48	2,91	2,57
Convenios de empresa						
- Convenios	34	7	6	10	7	4
- Empresas	34	7	6	10	7	4
- Trabajadores/as	3.165	736	691	1.069	476	193
- Jornada media (horas/año)	1.737,92	1.618,88	1.722,31	1.777,56	1.819,90	1.826,00
- Aumento salarial en %	2,56	2,67	2,97	2,12	2,91	2,19
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	12	1	1	8	-	2
- Empresas	2.413	30,00	800	881	-	702
- Trabajadores/as	50.592	300,00	11.500	34.284	-	4.508
- Jornada media (horas/año)	1.778,43	1.694,00	1.748,00	1.783,13	-	1.826
- Aumento salarial en %	3,31	2,00	3,00	3,52	-	2,58
Provincia de Valencia						
Total						
- Convenios	103	15	30	39	10	9
- Empresas	38.140	263	13.399	24.459	10	9
- Trabajadores/as	316.709	7.165	141.697	166.812	723	312
- Jornada media (horas/año)	1.766,67	1.647,73	1.752,69	1.783,31	1.818,77	1.826,00
- Aumento salarial en %	2,60	2,71	3,05	2,20	3,27	2,37
Convenios de empresa						
- Convenios	79	11	25	24	10	9
- Empresas	79	11	25	24	10	9
- Trabajadores/as	11.393	1.550	5.266	3.542	723	312
- Jornada media (horas/año)	1.751,83	1.665,25	1.747,25	1.776,34	1.818,77	1.826,00
- Aumento salarial en %	2,46	2,92	2,25	2,42	3,27	2,37
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	24	4	5	15	-	-
- Empresas	38.061	252	13.374	24.435	-	-
- Trabajadores/as	305.316	5.615	136.431	163.270	-	-
- Jornada media (horas/año)	1.767,22	1.642,89	1.752,90	1.783,46	-	-
- Aumento salarial en %	2,60	2,66	3,08	2,20	-	-

.../...

II. MERCADO DE TRABAJO, POLÍTICAS DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

.../...

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
Ámbito Autonómico						
Total						
- Convenios	24	4	3	17	-	-
- Empresas	23.640	648	2.569	20.423	-	-
- Trabajadores/as	171.475	5.441	20.436	145.598	-	-
- Jornada media (horas/año)	1.766,37	1.459,88	1.751,94	1.779,85	-	-
- Aumento salarial en %	2,59	4,35	3,01	2,47	-	-
Convenios de empresa						
- Convenios	5	2	1	2	-	-
- Empresas	5	2	1,00	2	-	-
- Trabajadores/as	459	241	54,00	164	-	-
- Jornada media (horas/año)	1.685,41	1.608,71	1.729,00	1.783,76	-	-
- Aumento salarial en %	2,53	1,74	5,00	2,87	-	-
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	19	2	2	15	-	-
- Empresas	23.635	646	2.568	20.421	-	-
- Trabajadores/as	171.016	5.200	20.382	145.434	-	-
- Jornada media (horas/año)	1.766,59	1.452,98	1.752,00	1.779,84	-	-
- Aumento salarial en %	2,59	4,47	3,00	2,47	-	-
Comunitat Valenciana						
Total						
- Convenios	266	48	56	112	26	24
- Empresas	102.703	974	29.734	71.123	148	724
- Trabajadores/as	810.493	17.786	270.885	512.661	3.418	5.743
- Jornada media (horas/año)	1.768,80	1.591,57	1.748,29	1.784,81	1.818,56	1.826,00
- Aumento salarial en %	2,82	3,14	3,16	2,63	3,13	2,53
Convenios de empresa						
- Convenios	181	40	42	53	24	22
- Empresas	181	40	42	53	24	22
- Trabajadores/as	23.245	6.616	6.866	7.020	1.508	1.235
- Jornada media (horas/año)	1.736,91	1.651,34	1.743,43	1.778,20	1.817,38	1.826,00
- Aumento salarial en %	2,54	2,56	2,43	2,52	3,18	2,35
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	85	8	14	59	2	2
- Empresas	102.522	934	29.692	71.070	124	702
- Trabajadores/as	787.248	11.170	264.019	505.641	1.910	4.508
- Jornada media (horas/año)	1.769,74	1.556,16	1.748,41	1.784,91	1.819,50	1.826,00
- Aumento salarial en %	2,83	3,48	3,18	2,63	3,10	2,58

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

En este punto, también se relaciona la información relativa a la representación de las partes intervinientes en el proceso de negociación colectiva, como son tanto las organizaciones empresariales como las sindicales.

En el Cuadro 11.8 se informa sobre la **representación empresarial** en la negociación colectiva en nuestra Comunitat durante el año 2024.

De la observación de este cuadro, las organizaciones empresariales adscritas a la **Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV)** han participado en los convenios de 92.587 empresas, que han afectado a 775.074 trabajadores y trabajadoras, con un 95,63 % sobre el total de personas trabajadoras y de un 90,15 % sobre el total de empresas. Las restantes organizaciones empresariales han participado en 10.116 empresas, que han afectado a 35.419 personas asalariadas, con un 9,85 % del total, dando cobertura al 4,37 % del total de personas trabajadoras.

Cuadro 11.8

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2024

	Número total de trabajadores/as afectados				
	CEV	%	Resto	%	Total
Total CV	775.074	95,63	35.419	4,37	810.493

	Número total de empresas afectadas				
	CEV	%	Resto	%	Total
Total	92.587	90,15	10.116	9,85	102.703

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Los Gráficos 11.7 y 11.8 recogen las tasas porcentuales sobre la representación empresarial en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana.

Gráfico 11.7



Gráfico 11.8



En cuanto a la representación institucional de las empresas en la Comunitat Valenciana, la Resolución de la Dirección General de Trabajo determinó que la organización empresarial más representativa es la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV), tal y como dispone la Disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores.

En el Cuadro 11.9 se indica la misma información que se ha tratado anteriormente en el total de convenios con cláusulas cualitativas (en el Cuadro 11.6), aunque en esta ocasión sobre la **participación** en la **negociación colectiva** de las **organizaciones sindicales** en la Comunitat Valenciana⁵.

En nuestra Comunitat, en 2024, a diferencia del año anterior, el sindicato con más presencia en la negociación colectiva y cobertura media a personas trabajadoras, como se aprecia en el cuadro, ha sido la confederación sindical **CC. OO.–PV**, con 44 convenios y una cobertura del 98,05 %, seguida de la organización sindical **UGT–PV**, con 41 convenios y una cobertura del 97,65 %. En 2023, la cobertura de CC. OO.–PV fue del 97,69 % y la de UGT–PV del 98,75 %.

⁵ En la composición de las mesas negociadoras puede que se superpongan datos, pues en el proceso de la negociación colectiva participan distintas organizaciones. Por ello, se indica la tasa porcentual de las personas que actúan como representantes de cada uno de los grupos negociadores, que coincide con la cifra de personas representantes en la negociación.

Las **restantes organizaciones sindicales**, que se denominan en el Cuadro como Otros Sindicatos, han participado en 19 convenios, y los Grupos de personas trabajadoras en 7 convenios. En el año 2023, la cobertura media de otros sindicatos fue del 4,09 % y del 0,05 % de los Grupos de personas trabajadoras.

Cuadro 11.9

REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMUNITAT VALENCIANA, 2024

	Total Convenios				Convenios de empresa				Convenios de otro ámbito			
	Trabajadores/as		Represent.		Trabajadores/as		Represent.		Trabajadores/as		Represent.	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
CC. OO.-PV	184.018	98,05	132	32,75	3.608	74,78	69	74,78	180.410	98,66	63	41,18
UGT-PV	183.264	97,65	154	38,21	3.606	74,74	92	74,74	179.658	98,25	62	40,52
Otros sindicatos	14.689	7,83	76	18,86	1.763	36,54	48	36,54	12.926	7,07	28	18,30
Grupo de trab.	1.018	0,54	41	10,17	1.018	21,10	41	21,10	0	-	0	-
Total	187.682	100,00	403	100,00	4.825	100,00	250	100,00	182.857	100,00	153	100,00

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

Al analizar por provincias, en la de **Alicante**, la cobertura a trabajadores y trabajadoras ha sido del 98,01 % por parte de UGT-PV y del 97,43 % por CC. OO.-PV. La de otros sindicatos ha ascendido al 9,39 % y al 0,09 % para el grupo de personas trabajadoras.

En la provincia de **Castellón**, ha sido del 83,46 % por UGT-PV y del 42,03 % por CC. OO.-PV. Para otros sindicatos ha sido del 12,5 % y del 46,72 % para el grupo de personas trabajadoras.

En la de **Valencia**, el porcentaje ha sido del 88,96 % por CC. OO.-PV y del 55,50 % por UGT-PV. El 47,77 % ha estado representado por otros sindicatos y el 9 % ha sido para el grupo de personas trabajadoras

Y en el **ámbito autonómico**, la cobertura ha sido del 100 % por CC. OO.-PV y del 99,97 % por UGT-PV. La cobertura para otros sindicatos ha representado el 3,46 % y no hubo participación del grupo de personas trabajadoras.

El Gráfico 11.9 recoge las tasas porcentuales de la representación en la negociación colectiva, en el año 2024, en la Comunitat Valenciana.

Gráfico 11.9



Y como punto final de este capítulo, se destaca el relevante papel institucional que tienen las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunitat Valenciana.

Esta responsabilidad ha sido acreditada en la Ley 7/2015, de 2 abril, de Participación y Colaboración Institucional de las Organizaciones Sindicales y Empresariales Representativas en la Comunitat Valenciana y sus normas de desarrollo.

En la propia ley se distinguen dos tipos de actuaciones, la primera, la relativa a la **participación institucional**, con fondos para su ejecución, y la segunda, la **colaboración institucional**.

En línea con la indicada normativa, en su día, se constituyó la **Mesa de Diálogo Social de la Comunitat Valenciana**, como órgano colegiado sin personalidad jurídica, de participación institucional permanente, de carácter tripartito y paritario, conformada por representantes del Consell de la Generalitat y de las organizaciones sindicales y empresariales valencianas más representativas. Su objeto es impulsar la concertación y la coordinación socioeconómica y la participación institucional. Como consecuencia del trabajo de esta Mesa, posteriormente, se constituyeron mesas sectoriales para abordar otras áreas de trabajo, que se condensaron en la Mesa de Desarrollo Económico y Reindustrialización, la Mesa de Cohesión Social, la Mesa de Reforma de Políticas Públicas y la Mesa para tratar la Sostenibilidad Medioambiental.

En el nuevo período parlamentario, el día 30 de enero de 2024, se celebró una reunión que concluyó con una nueva composición del pleno de la Mesa de Diálogo Social, conformada por el president del Consell, el presidente de la CEV, los secretarios generales de UGT-PV y CC. OO.- PV, junto al vicepresidente primero y conseller de Cultura y Deporte; la vicepresidenta segunda y titular de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda; la consellera de Innovación, Industria, Comercio y Turismo y la consellera de

Hacienda, Economía y Administración Pública, en la que se llegó a reivindicar un fondo de nivelación a la espera de la reforma del sistema de financiación autonómica.

En la misma, se acordó mantener la misma estructura de mesas (economía y recuperación social, con las submesas de igualdad, sanidad, educación, vivienda, servicios sociales y en defensa del medioambiente) y se aprobó un nuevo reglamento, a la vez que se planteó la posibilidad de mantener sesiones monográficas sobre determinados sectores productivos, como la automoción, la cerámica o el turismo. Además, se pretende que la Mesa del Diálogo Social se reúna cuatro veces al año como mínimo, con tres sesiones ordinarias y una monográfica sobre presupuestos.

En este sentido, durante el año 2024, se han celebrado diferentes reuniones de la Mesa de Diálogo Social. La segunda reunión fue el día 4 de marzo de 2024, donde se abordó el informe de la Comisión de Expertos, nombrados por las Cortes Valencianas, en financiación sobre el fondo transitorio de nivelación y la deuda relativa a la infrafinanciación.

La tercera reunión se celebró el día 16 de abril de 2024 y se trató la propuesta de mesas de trabajo, además de la actualización del Reglamento de la Mesa de Diálogo Social. En esta reunión se analizaron las diferentes mesas y submesas para trabajar de forma coordinada entre los agentes sociales y los diferentes departamentos de la Generalitat en asuntos estratégicos para el conjunto de la sociedad valenciana como economía, servicios sociales, sanidad, igualdad, vivienda o educación, entre otros. Asimismo, se ha abordado la propuesta de modificación del Reglamento de la Ley 7/2015 de participación y colaboración institucional de las organizaciones sindicales y empresariales representativas de la Comunitat Valenciana para adaptarlo a las necesidades actuales. Y la cuarta reunión fue el día 10 de septiembre de 2024, donde se acordó seguir reivindicando un cambio del modelo de financiación autonómica, la creación de un fondo de nivelación transitoria hasta que llegue el nuevo modelo y la condonación de la deuda histórica, con el objetivo de paliar la infrafinanciación de la Comunitat Valenciana.

Posteriormente hubo una reunión el día 29 de octubre, antes de la presentación de los presupuestos autonómicos, para exponer el contenido de los mismos a los agentes económicos y sociales⁶.



El Comité reitera la valoración positiva de los resultados del diálogo social bipartito, así como la fuerza de los convenios colectivos en la Comunitat Valenciana, como expresión real de nuestro sistema de relaciones laborales, que se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes, cuyos resultados se concretan en la negociación colectiva y en los sistemas de autocomposición de conflictos laborales.

⁶ Como información complementaria a las reuniones de la Mesa de Diálogo Social, en fecha 24 de enero de 2025, se celebró una reunión específica para abordar la situación tras la DANA, donde se estableció una periodicidad mensual, en la que el Gobierno valenciano debía explicar a los agentes económicos y sociales la evolución de las distintas inversiones y líneas de ayuda.

11.2. ELECCIONES SINDICALES

Este apartado contiene la información sobre las elecciones sindicales o elección de órganos de representación unitarios, donde se incorporan los resultados, que se interpretan dentro del denominado sistema de cómputo dinámico⁷.

El departamento que tiene la competencia en materia de trabajo y a la vez, encargado de la publicación de los resultados de las elecciones sindicales en nuestra Comunitat es la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, adscrita a la Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació.

En el Cuadro 11.10 se detalla 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 2024, con mandatos vigentes, y no prorrogados, donde se comparan los totales anuales a esta fecha, aunque se podrían realizar comparaciones de otras fechas, bien a efectos estadísticos o bien para la fijación de la representación en un determinado sector o empresa.

En el mismo se indica la información de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras que pertenecen a organizaciones sindicales o a grupo de trabajadores y trabajadoras, y que en el periodo han obtenido una tasa porcentual de representación por encima del 1,5 % en los diferentes procesos de elecciones sindicales celebrados, que se distribuyen por provincias y por total, con sus porcentajes.

En este cuadro, se puede comprobar como en nuestra Comunitat, el número de los mandatos, a fecha 31 de diciembre de 2024, ha aumentado en 1.724 representantes sobre el periodo anterior, lo que representa un incremento del 5,32 %.

⁷ Los procesos de elecciones sindicales son continuos y, por tanto, el número de delegados y delegadas sindicales y el de cada organización sindical se modifica en cada proceso. Así, para evitar variaciones diarias, se publican los resultados a fecha 31 de diciembre de cada año, puesto que, de esta manera, la cifra de delegados y delegadas sindicales y el porcentaje de cada organización sindical en ese periodo, se considera el momento adecuado para la asignación, en su caso, de la condición de sindicato más representativo o mayoritario, en el ámbito de cualquier parte del estado o sector.

Cuadro 11.10

RESUMEN ELECCIONES SINDICALES EN LA COMUNIDAD VALENCIANA
Mandatos Vigentes de 1/1/2021 a 31/12/2024

	Alicante		Castellón		Valencia		Comunitat Valenciana	
	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%
CC.OO.-PV / Conf. Sind. Comisiones Obreras PV	3.815	36,57%	1.699	35,78%	6.970	36,81%	12.484	36,59%
UGT-PV / Unión General Trabajadores PV	3.651	35,00%	1.972	40,47%	6.551	34,60%	12.124	35,54%
FSIE-CV/ Fed. Sind. Independientes Enseñanza CV	325	3,12%	169	3,56%	775	4,09%	1.269	3,72%
CSI-CSIF / Conf. Sindical Independiente de Funcionarios CV	322	3,09%	223	4,70%	710	3,75%	1.255	3,68%
FETICO / Fed. Trab. Indep. del Comercio	466	4,47%	81	1,71%	450	2,38%	997	2,92%
USO / Confederación USO	384	3,68%	105	2,21%	505	2,67%	994	2,91%
SI / Sindicato Independiente	177	1,70%	76	1,60%	677	3,58%	930	2,73%
IV / Confederación Intersindical Valenciana	170	1,63%	91	1,92%	555	2,93%	816	2,39%
CGT-PV / Conf. General Trabajadores PV	102	0,98%	54	1,14%	496	2,62%	652	1,91%
Grupo de Personas trabajadoras	135	1,29%	86	1,81%	389	2,05%	610	1,79%
Resto de sindicatos	885	8,48%	243	2,33%	858	8,22%	1.986	5,82%
Total	10.432	100,00%	4.749	100,00%	18.936	100,00%	34.117	100,00%

Fuente: Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral. Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació.

Los Gráficos 11.10 y 11.11 recogen la información sobre los **representantes sindicales** elegidos en la Comunitat Valenciana, en el mandato indicado, con vigencia de 2021 a 2024, donde se diferencia entre valores absolutos y porcentajes y se indican las tasas porcentuales de las organizaciones sindicales CC. OO.-PV y UGT-PV, las del resto de sindicatos y las de los grupos de personas trabajadoras.

Gráfico 11.10

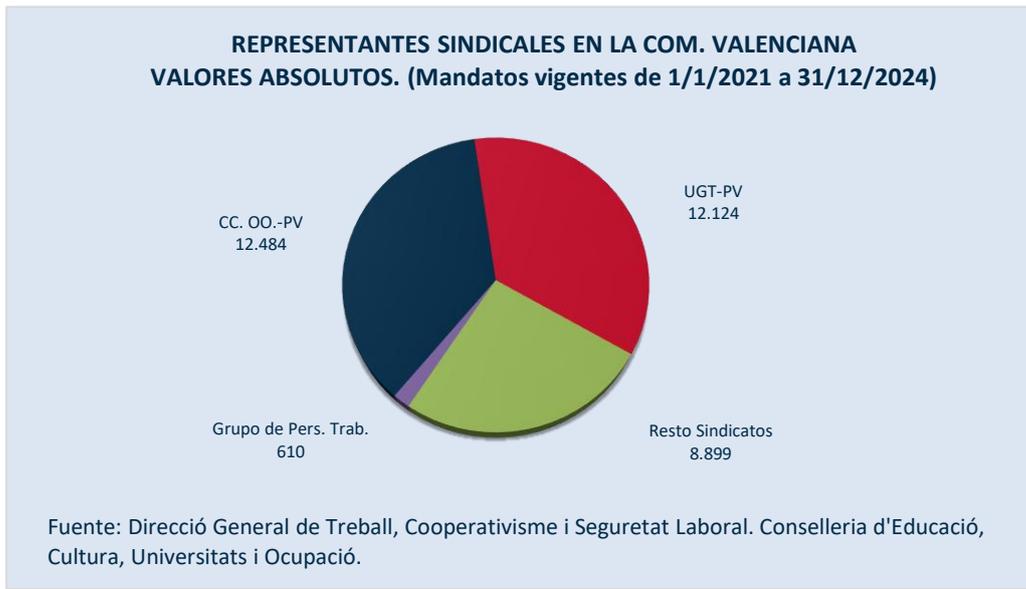
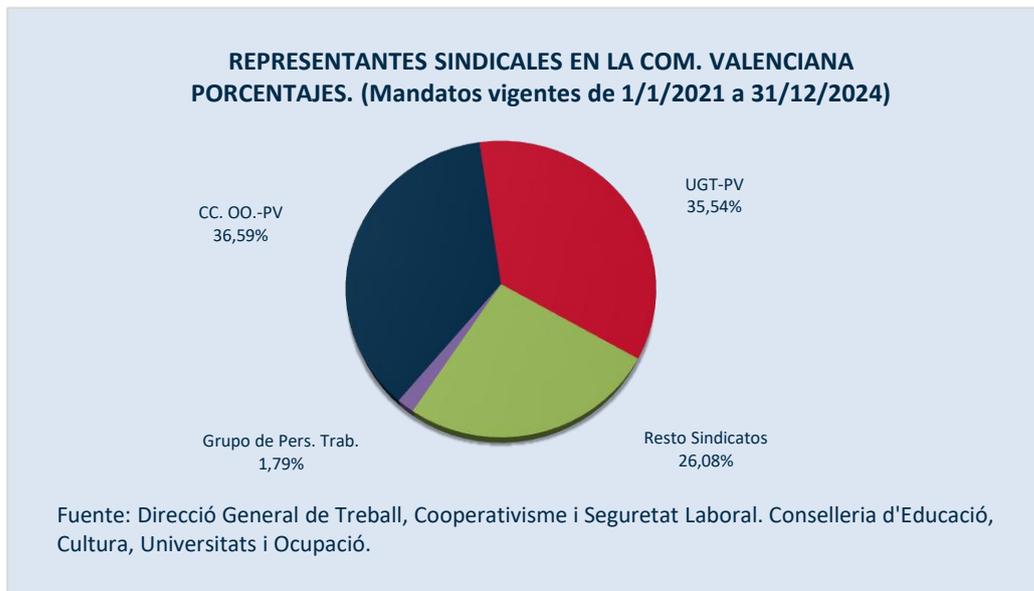


Gráfico 11.11





Como en los últimos años, en la Comunitat Valenciana, en el proceso de elecciones sindicales, las dos únicas organizaciones sindicales que han tenido la consideración de más representativas han sido la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO.-PV) y la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-PV) con una tasa porcentual sobre el total, del 36,59 % y 35,54 % respectivamente, sumando un 72,13 % de representación, ligeramente superior al 71,93 % del año 2023.

Otro aspecto que se analiza, en el contexto de la representación sindical, es el relativo a las ayudas, puesto que anualmente se convocan, con cargo a los presupuestos de la Generalitat, una serie de **subvenciones** con el fin de atender a la realización de sus fines propios.

Este tipo de ayudas son distribuidas con criterios de objetividad, representatividad y publicidad, basados en los resultados electorales que se han obtenido en el ámbito de nuestra Comunitat en los procesos de elecciones a representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y en las elecciones celebradas para la determinación de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

La certificación de este **criterio de representatividad** se realiza por parte de las oficinas públicas de Registro de Actas de Elecciones Sindicales, que están adscritas actualmente a la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral de la Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació, donde se computan los mandatos válidos y vigentes y no prorrogados, para poder establecer la capacidad de representación de las organizaciones sindicales, tal y como se prevé en las disposiciones adicionales primera y cuarta de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#).

En 2024, las ayudas se han convocado mediante [la Resolución de 13 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad 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 2024](#) que, de conformidad con la Ley 8/2023, de 27 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2024, se han financiado con cargo al capítulo IV de los Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2024, del programa presupuestario 315.A00, *Condiciones de trabajo y administración de las relaciones laborales, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, línea presupuestaria S0139.000*, por un importe de **3.500.000,00 euros, para este ejercicio 2024**.

Además, esta norma se complementa en la [Resolución de 5 de julio de 2024, del director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que resuelve la concesión de las subvenciones previstas en la Resolución de 13 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad 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 2024](#) por la que se concedieron las subvenciones, con cargo a la línea de subvención *S0139 del capítulo IV, del subprograma 315A00 Condiciones de Trabajo y Administración de las Relaciones Laborales*, del presupuesto de la Generalitat para el 2024, *aplicación presupuestaria G01090401.315A00.4*, por un importe total de 3.500.000 euros, a las entidades solicitantes y por los importes que se indican en el anexo I, destinadas a los sindicatos y 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 y que se reflejan en el anexo I.

La finalidad de estas subvenciones es fomentar la realización de cualquier tipo de actividad sindical dirigida a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de las personas trabajadoras y garantizar el derecho a la libertad sindical y el derecho a la igualdad de trato que aquel lleva implícito. Serán por tanto subvencionables las actividades de promoción sociolaboral, sindical y de formación de las personas trabajadoras o cualesquiera otras que estén dentro de los fines propios de las organizaciones sindicales, desarrolladas dentro del año natural para el que se concede la subvención y en el ámbito de la Comunitat Valenciana, siempre que los gastos justificados no hayan resultado totalmente financiados con otras ayudas o subvenciones.

11.3. CONFLICTOS LABORALES

En este punto se indica la información, facilitada por la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, relativa a los **conflictos laborales** colectivos, en la que se detallan, por una parte, los datos sobre los conflictos, según su naturaleza o causa, que son los derivados de la interpretación y/o aplicación de normas jurídicas o de convenios o pactos colectivos presentados ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL) y por la otra, los que se denominan de interés o económicos, que se basan en intereses de las partes, que aluden a bloqueos de negociación colectiva o derivados de cuestiones económicas.

11.3.1. Conflictos colectivos. Asuntos sometidos al Tribunal de Arbitraje Laboral

El VII Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV), suscrito en el año 2023 por parte de los agentes económicos y sociales, continuaba vigente en 2024⁸.

El Cuadro 11.11 contiene los datos referidos a los conflictos colectivos de trabajo presentados, en el año 2024, ante la **Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL)**, según distribución geográfica.

Cuadro 11.11

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO PRESENTADOS EN 2024 SEGÚN DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

	Conflictos	Empresas Afectadas	Trabajadores/as Afectados
Alicante	78	94	16.732
Castellón	35	37	6.700
Valencia	166	1.792	187.607
Total	279	1.923	211.039

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

El Cuadro 11.12 recoge la información de los **conflictos colectivos**, según el ámbito del conflicto, en el que se diferencia entre la empresa y el sector.

Cuadro 11.12

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO PRESENTADOS EN 2024 SEGÚN EL ÁMBITO DEL CONFLICTO

	Conflictos	Empresas Afectadas	Trabajadores/as Afectados
De empresa	267	420	87.239
Sector	12	1.503	123.800
Total	279	1.923	211.039

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

⁸[Resolución de 17 de febrero de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del séptimo acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana \(ASAC-CV\).](#)

En el Cuadro 11.13 se indica el **estado de tramitación** de los conflictos colectivos presentados en el año 2024, con el total de los procedimientos, las empresas y las personas trabajadoras afectadas en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia.

En 2024, en nuestra Comunitat, los **procedimientos de conflictos colectivos de trabajo** presentados en el TAL han sumado 3 más que en 2023, lo que representa un ligero aumento del 1,08 % sobre el año anterior.

El número de personas trabajadoras afectadas ha disminuido en un 15,63 % sobre las 250.148 del año 2023, así como las empresas que han decrecido en un 86,40 % sobre las 14.147 del pasado año.

En este ejercicio, la cifra procedimientos finalizados ha sido de 274, de los cuales han sido todos de mediación y ninguno de arbitraje.

Este número total de 274 procedimientos de **mediación** finalizados ha afectado a 203.977 trabajadores y trabajadoras y a 1.871 empresas.

Del número total de 274 mediaciones, 241 han sido efectivas, con el 87,96 % sobre el total, de las que 50, un 20,75 %, han sido con acuerdo, y 191, un 79,25 %, sin acuerdo.

Las mediaciones no efectivas han ascendido a 33, con un 12,04 %, siendo 10 las intentadas sin efecto, con un 30,30 %; 15 las desistidas, con un 45,45 %, y 8 se han archivado, con un 24,24 %.

Y, finalmente, los procedimientos pendientes para el ejercicio siguiente han sido 29, todos de mediaciones.

Cuadro 11.13

TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, AÑO 2024

	Alicante			Castellón			Valencia		
	Expedientes	Trabajadores/as	Empresas	Expedientes	Trabajadores/as	Empresas	Expedientes	Trabajadores/as	Empresas
Procedimientos presentados	78	16.732	94	35	6.700	37	166	187.607	1.792
Arbitrajes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mediaciones	78	16.732	94	35	6.700	37	166	187.607	1.792
Procedimientos finalizados	78	19.274	96	37	7.029	39	159	177.674	1.736
Arbitrajes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mediaciones	78	19.274	96	37	7.029	39	159	177.674	1.736
Mediaciones efectivas	72	18.768	88	31	5.518	33	138	164.021	1.567
Acuerdo	10	3.066	24	9	1.266	11	31	50.843	659
Sin Acuerdo	62	15.702	64	22	4.252	22	107	113.178	908
Mediaciones no efectivas	6	506	8	6	1.511	6	21	13.653	169
Intentado sin efecto	4	381	5	3	1.422	3	3	1.966	3
Desistido	1	110	2	1	32	1	13	1.755	13
Archivo	1	15	1	2	57	2	5	9.932	153
Procedimientos pendientes	9	566	9	2	64	2	18	13.883	117
Arbitrajes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mediaciones	9	566	9	2	64	2	18	13.883	117

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

Respecto a los procedimientos de conciliación-mediación existe otra información interesante como es el total de las **personas mediadoras** que, en este año, ha sumado 45. Por parte de CC. OO.-PV, se han designado 15; por parte de UGT-PV, 16, y 14 por la CEV.

El número máximo de **reuniones** que se han celebrado en una mediación ha sido de 9 reuniones en 1 expediente y el máximo de personas trabajadoras afectadas en una mediación fue de 40.000 en un expediente, que ha correspondido al sector de manipulado y envasado de cítricos de la Comunitat Valenciana.

En cuanto al número máximo de **empresas afectadas** en una mediación, en este año, ha sido de 650 en un expediente del sector de expendedorías de tabaco y timbre de la Comunitat Valenciana. Y el número máximo de expedientes de mediación presentado en el ejercicio de una misma empresa o sector ha sido de 8.

Tal y como se ha comentado anteriormente no ha habido ningún procedimiento de arbitraje, por lo que no se ha tenido que asignar ningún árbitro.

La relación de **sectores** implicados en expedientes de mediación de ámbito sectorial iniciados en el ejercicio ha sido la siguiente: sector agropecuario (Castellón y Valencia); sector ambulancias (CV); sector limpieza de edificios y locales (Valencia); sector de estaciones de servicio (CV); sector asistencia social y dependencia (CV); sector manipulado y envasado de cítricos (CV); sector fabricantes de muñecas (Alicante); sector de expendedorías de tabaco y timbre (CV) y sector industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas (CV).

Las solicitudes de intervención de la **Comisión Técnica de Organización del Trabajo** del TAL, durante este ejercicio, han sumado 1, con un dictamen emitido, que estaba pendiente del anterior ejercicio.

Respecto a la **celebración presencial y en línea de procedimientos**, que incluye la tramitación presencial, la tramitación telemática en línea y la tramitación mixta presencial y en línea, del total de 247 procedimientos finalizados efectivos, el 16 % han sido presenciales, de los que el 82 % fueron en línea y el 2 % mixtos.

En relación con los **promotores de mediación**, en 2024, de la cifra total de 279 mediaciones, 191 han sido promovidos por las organizaciones sindicales; 80 por los representantes de las personas trabajadoras; 4 por la empresa; 3 por las organizaciones empresariales, y 1 de mutuo acuerdo.

De este número total de mediaciones que han sido directamente promovidas por las **organizaciones sindicales**, 77 se presentaron por CC. OO.; 38 por UGT, 9 por CC. OO. y UGT, conjuntamente; 12 por Intersindical Valenciana; 9 por CGT; 7 por CSI-CSIF; 4 por USO; 3 por CNT; 3 por SI, y 32 por otras combinaciones de organizaciones sindicales.

En 2024, respecto a las solicitudes de mediación presentadas por parte de la Representación Legal de personas Trabajadoras (RLT) en la empresa, la **asesoría en**

mediaciones ha sumado un total de 80 mediaciones, de las que 35 se han presentado por CC. OO.; 19 por UGT; 2 por CC. OO. y UGT, conjuntamente; 3 por CGT; 2 por Intersindical Valenciana; 1 de USO, y 18 por otras combinaciones de sindicatos.

En cuanto al **tipo de conflicto laboral**, del total de procedimientos, 211 han sido procedimientos de interpretación y aplicación de normas, concretamente del artículo 153 de la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*; 64 de convocatoria de huelga; 2 de bloqueo de las negociaciones del convenio colectivo o pacto; 2 de iniciación de negociación de convenio colectivo; 1 de inaplicación del convenio colectivo (artículo 82.3 ET) y 1 de protocolización/ratificación de acuerdos alcanzados.

En el Cuadro 11.14 se indica la información sobre el número de trabajadores y trabajadoras, así como de las empresas afectadas en todos los procedimientos que se han presentado ante el TAL, en el periodo de los años 2020 a 2024, que incluye los procedimientos de conciliación y mediación y los de arbitraje.

Cuadro 11.14

PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS EN TODOS LOS PROCEDIMIENTOS PRESENTADOS EN EL TAL. AÑOS 2020-2024

	Personas trabajadoras	Empresas	Procedimientos
2020	103.218	2.297	228
2021	214.612	12.597	301
2022	171.578	3.853	288
2023	250.148	14.147	276
2024	211.039	1.923	279

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

En el Gráfico 11.12 se realiza una comparación de los años 2023 y 2024 de los procedimientos de conciliación-mediación tramitados ante el TAL, por materias.

En el mismo, se constata como la materia que ha tenido una cifra mayor de procedimientos, tal y como ha venido ocurriendo en los últimos años, fue la de **otras cuestiones laborales** que, en el año 2023, presentó 90 procedimientos y, en el año 2004 han sumado 92.

El Gráfico 11.13 recoge el número de procedimientos de conciliación-mediación presentados ante el TAL, en el año 2024, por sectores de actividad económica.

Por **sector de actividad económica**, el sector con más procedimientos ha sido el de limpieza, mantenimiento y jardinería que ha pasado de los 26 de 2023 a los 22 de

2024, a diferencia de los últimos años que era el sector del transporte terrestre el que más procedimientos tenía.

Gráfico 11.12

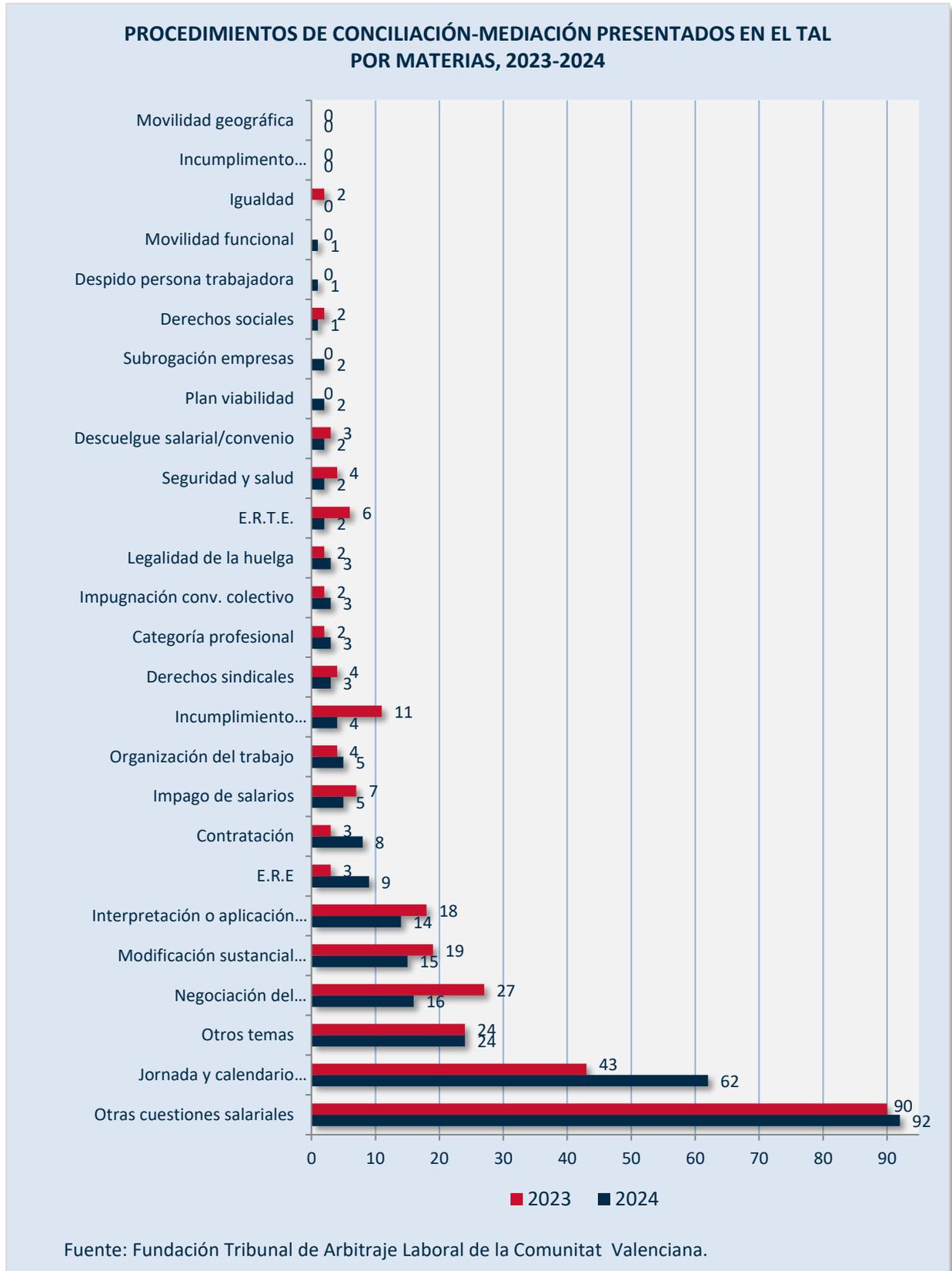
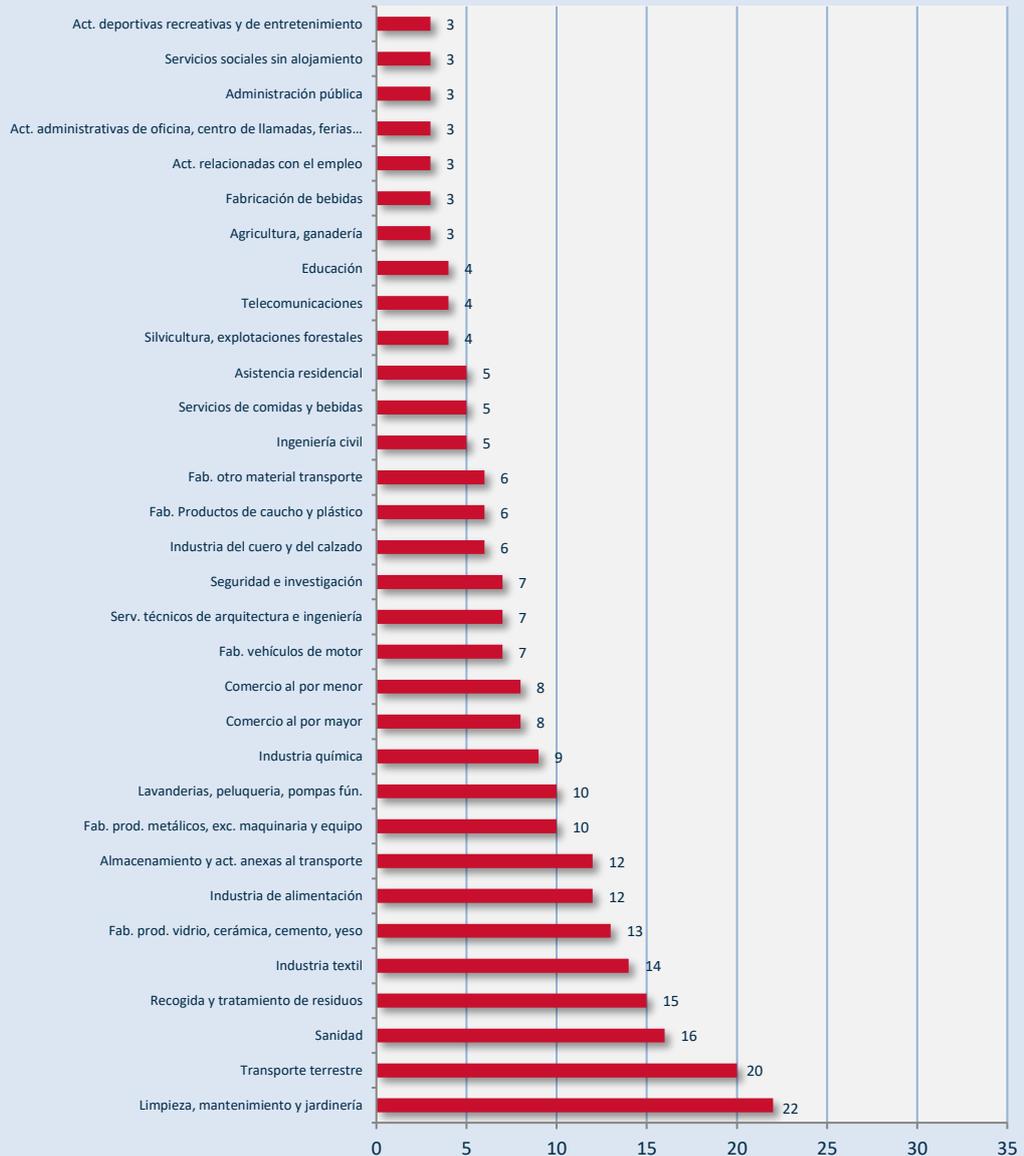


Gráfico 11.13

PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADOS EN EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD, 2024


1) En Otros, se incluyen todos con un procedimiento los siguientes sectores: Pesca y agricultura; Industria de la madera (excepto muebles); Industria del papel; Artes gráficas; Fab. material y equipo eléctrico; Fab. muebles; Aguas; Act. cinematográficas, progr. televisión; Programación y consultoría informática; Act. auxiliares a serv. financieros y seguros; Investigación y desarrollo; Bibliotecas, archivos, museos y otras activ. culturales; Act. de juegos de azar y apuestas.

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

En el Cuadro 11.15 se comparan los procedimientos de conciliación y mediación en el periodo de los años 2020 a 2024, según el resultado obtenido en el Tribunal de Arbitraje Laboral.

Cuadro 11.15

PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN SEGÚN EL RESULTADO EN EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL. AÑOS 2020-2024

	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
Acuerdo	40	18,5	60	20,1	54	18,4	67	25,3	50	18,2
Desistido	8	3,7	8	2,7	14	4,8	14	5,3	15	5,5
Sin Acuerdo	138	63,8	198	66,2	205	69,7	167	63,0	191	69,7
Int. Sin efecto	21	9,7	26	8,7	15	5,1	11	4,2	10	3,6
Archivo	9	4,1	7	2,3	6	2,0	6	2,26	8	2,92
Total	216	100,0	299	100,0	294	100,0	265	100,0	274	100,0

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

Y en el Cuadro 11.16 se realiza una comparación de los procedimientos de conciliación y mediación entre los años 2020 y 2024, en este caso sobre los que tienen relación con las convocatorias de huelga, según el resultado obtenido en el Tribunal de Arbitraje Laboral.

Cuadro 11.16

PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN EN CONVOCATORIAS DE HUELGA SEGÚN RESULTADO EN EL TAL. AÑOS 2020-2024

	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
Acuerdo	7	21,9	17	30,4	23	39,7	31	45,6	17	27,9
Desistido	0	0,0	0	0,0	1	1,7	5	7,4	2	3,3
Sin Acuerdo	21	65,6	34	60,7	30	51,7	29	42,6	36	59,0
Int. Sin efecto	1	3,1	2	3,6	1	1,7	0	0,0	1	1,6
Archivo	3	9,4	3	5,4	3	5,2	3	4,4	5	8,2
Total	32	100,0	56	100,0	58	100,0	68	100,0	61	100,0

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

En la Comunitat Valenciana, en 2024, respecto a los procedimientos de **conciliación y mediación** en convocatorias de **huelgas**, el número de huelgas desconvocadas, en datos acumulados a diciembre, ha ascendido a 18 (9 indefinidas), que han repercutido en 996.674 horas desconvocadas, con un valor mensual de horas desconvocadas de 23.132.791,94 euros, que equivalen a 23,21 euros/hora que es el

coste laboral total por hora efectiva para la Comunitat Valenciana, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del 4T de 2024.

11.3.2. Conflictos de interés

Esta parte recoge la información sobre los **conflictos** que se denominan como **de interés o económicos**, que normalmente concluyen en la convocatoria y celebración de huelgas y, por tanto, tiene consecuencias en el proceso productivo, bien en la pérdida de jornadas trabajadas y horas de trabajo, bien en los salarios de las personas trabajadoras.

En el Cuadro 11.17 se indican los datos, facilitados por la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, sobre **huelgas** que se han llevado a cabo en la Comunitat Valenciana durante el año 2024, según distribución geográfica, con el número de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas. Respecto al año pasado, las huelgas desarrolladas han disminuido en un 16,92 %, pasando de 65 del año 2023 a 54 en el año 2024.

Cuadro 11.17

HUELGAS DESARROLLADAS EN 2024 SEGÚN DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

Órgano que realiza el seguimiento	Huelgas desarrolladas	Participantes	Jornadas no trabajadas
D.T. Alicante	7	1.677	50.363
D. T. Castellón	3	243	1.633
D. T. Valencia	19	4.699	6.039
D.G. Trabajo Generalitat	2	14.915	14.915
D.G. Trabajo Ministerio	23	714	1.227
Comunidad Valenciana	54	22.248	74.177

(1) El total de huelgas no coincide con la suma de las provincias porque a cada provincia se le asigna, además de las huelgas de su propio ámbito territorial, las huelgas de ámbito autonómico y nacional

Fuente: Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral. Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació

11.3.3. Infracciones en el Orden Social

Los procedimientos administrativos relacionados con las infracciones en el orden social en nuestra Comunitat se presentan ante la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral de la Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i

Ocupació⁹ y ante las Direcciones Territoriales de Alicante, Castellón y Valencia, en el servicio territorial que corresponde¹⁰.

En este apartado, se relacionan las **actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** en la Comunitat Valenciana, en el ámbito laboral y de Seguridad Social durante el año 2024. Se advierte que alguna de las actuaciones contenidas en estos cuadros, como las referidas al área de prevención de riesgos laborales se tratan pormenorizadamente en el **Capítulo 12** relativo a **Seguridad y Salud Laboral** y las del área de Seguridad Social, en el **Capítulo 19** sobre el **Sistema de Seguridad Social en la Comunitat Valenciana**.

En el Cuadro 11.18 se indican los resultados del año 2024, que se derivan de las actuaciones seguidas por la ITSS en nuestra Comunitat, donde se diferencian las órdenes de servicios que han finalizado por las diferentes áreas de actuación.

Cuadro 11.18

RESULTADOS DERIVADOS DE LAS ACTUACIONES SEGUIDAS POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA EN 2024

Concepto	Total Comunitat Valenciana
Total órdenes de servicio finalizadas	56.310
Actas de infracción	11.097
Nº. personas trabajadoras por infracción	52.708
Importe infracciones	52.096.927,00 €
Órdenes de servicios finalizadas área de relaciones laborales	10.079
Órdenes de servicios finalizadas área de prevención de riesgos	18.977
Órdenes de servicios finalizadas área de empleo y extranjería	827
Órdenes de servicios finalizadas área de Seguridad Social	24.836
Órdenes de servicios finalizadas otras áreas	1.591
Actas de obstrucción a la labor inspectora	372

Fuente: Dirección Territorial de la ITSS en la Comunitat Valenciana

Como se ha indicado anteriormente, en el Capítulo 19 sobre la Seguridad Social en la Comunitat Valenciana se incorpora más detalladamente la información sobre las 24.836 órdenes de servicio finalizadas en el área de Seguridad Social, donde se distingue entre las infracciones en acta, el importe de las sanciones propuestas, las personas trabajadoras afectadas por infracciones y los expedientes liquidatarios de la Seguridad Social.

⁹ 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](#) y la normativa de desarrollo son la base para tramitar las infracciones en el orden social.

¹⁰ La estadística de infracciones y sanciones laborales proporciona información de las actas de infracción laboral levantadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y registradas en nuestra Comunitat y de los expedientes sancionadores en materia laboral resueltos por parte de los órganos competentes. La Comunitat Valenciana tiene competencias sancionadoras de infracciones en materia de relaciones laborales, prevención de riesgos laborales y empleo. La competencia sancionadora corresponde en la actualidad a las Direcciones Territoriales de Empleo, a la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, al Conseller de Educació, Cultura, Universitats y Empleo, y al Consell, en función de la gravedad de la sanción.

En el cuadro se aprecia un descenso del 13,09 % en el total de **órdenes de servicios** finalizadas sobre las 64.793 del año 2023 y del 13,15 % en el **importe de infracciones**, puesto que de los 64,84 millones del año 2023 se ha pasado a 56,31 millones de euros del año 2024.

Respecto a las **actas de obstrucción** a la labor inspectora que se levantan como consecuencia de las actuaciones que dificultan o impiden la labor inspectora, se ha constatado un aumento del 12,38 %, puesto que, de las 331 actas del año 2023, se ha pasado a las 372 actuaciones del año 2024.



El CES CV reconoce la importancia de la función de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social para el buen funcionamiento de las relaciones laborales en la Comunitat Valenciana, para lo cual, es necesaria la colaboración de todos los y las agentes que participan en el mercado de trabajo.

En el Cuadro 11.19 se detalla la **actividad sancionadora en materia laboral** en la Comunitat Valenciana, durante el año 2024.

Cuadro 11.19

ACTIVIDAD SANCIONADORA EN MATERIA LABORAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA EN 2024

Concepto	Total Comunitat Valenciana
Actas de infracción registradas	3.290
Actas registradas por infracciones en materia de relaciones laborales y empleo	1.631
Actas registradas por infracciones en materia de prevención de riesgos	1.658
Empresas sancionadas en actas registradas por infracciones	2.673
Sanción total propuesta	14.789.740,00 €
Sanción media propuesta por acta	4.495,00 €
Infracciones registradas por materia y motivo de la infracción	3.598
Expedientes sancionadores resueltos en primera instancia	2.997
Expedientes sancionadores resueltos	3.285
Expedientes sancionadores pendientes a 31-12-2024 (1)	293
Empresas sancionadas	2.490
Importe sanciones propuestas	13.430.015,00 €
Importe sanciones impuestas	9.986.754,00 €
Sanción media impuesta por acta	3.332,00 €
Recursos de alzada resueltos a expedientes sancionadores	452

Fuente: Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral. Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació

(1) Diferencia entre actas de infracción registradas y expedientes resueltos en primera instancia

En el mismo, aparte de diferenciar entre las actas registradas en materia de relaciones labores y empleo y las de prevención de riesgos, se puede constatar, al contrario que el año anterior, un aumento en el total de **actas de infracción registradas**, del 10,32 % sobre los 2.982 expedientes administrativos sancionadores dados de alta de 2023.

En esta línea, las infracciones **en materia de relaciones laborales y empleo** se han incrementado en un 3,55 %, sobre las 1.575 del año 2023 y **en materia de prevención de riesgos** en un 17,83 % sobre las 1.407 del pasado año.

También se incorpora información sobre las **empresas sancionadas** en actas registradas por infracciones, con la sanción total propuesta y la sanción media propuesta por acta, así como de las infracciones registradas por materia y motivo de la infracción, los expedientes sancionadores resueltos en primera instancia, las infracciones en expedientes sancionadores resueltos y los pendientes, y las empresas sancionadas, el importe de las sanciones propuestas y las impuestas y la sanción media impuesta por acta.

En este contexto, en el año 2024, la cifra de **infracciones en expedientes sancionadores resueltos** ha disminuido un 4,14 % sobre los 3.427 expedientes del pasado año, y el importe de las **sanciones impuestas** ha aumentado en un 7,06 % sobre los 9.327.779 euros del año 2023.

Y, finalmente, los **recursos de alzada resueltos** a expedientes sancionadores que, en 2024, han disminuido en un 9,1 % sobre los 497 recursos resueltos del año pasado.

El Cuadro 11.20, en el ámbito de las actuaciones de la ITSS, recoge las acciones que se han conseguido, en la Comunitat Valenciana, por parte de la inspección, en el año 2024, en el que se constata como el empleo aflorado ha ascendido a 7.272.

Cuadro 11.20

ACCIONES CONSEGUIDAS POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA EN 2024

Concepto	Total Comunitat Valenciana
Empleo aflorado	7.272
Nº personas trabajadoras infracción clave 26 E	214
Empleo aflorado por altas de extranjeros	462
Empleo aflorado por altas Seg. Social	6.552
Incrementos parcialidad superiores 50 % paso a tiempo completo	970
% centros de trabajo con irregularidades	6,23
% personas trabajadoras con irregularidades	0,87

Fuente: Dirección Territorial de la ITSS en la Comunitat Valenciana



En 2024, a pesar de haber disminuido el empleo aflorado, desde el Comité se quiere resaltar que la intervención inspectora repercute positivamente en los empleos emergidos y consecuentemente en los trabajadores y trabajadoras dados de alta en la Seguridad Social.

11.4. DIÁLOGO SOCIAL

En este punto, se relacionan los acuerdos relevantes suscritos, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, entre el Gobierno y los interlocutores e interlocutoras económicos y sociales, conocidos como acuerdos en el marco del diálogo social, configurados como un elemento fundamental del modelo social europeo¹¹, ya que la participación de participantes en el proceso de toma de decisiones persigue el objetivo de mejorar las relaciones laborales y el empleo, además de asegurar los derechos de la ciudadanía y la calidad de vida.

Así, en 2024, además de los acuerdos típicamente denominados de dialogo social, tal y como se ha indicado en el Capítulo 9, y se desarrolla en el anexo a la Memoria, relacionado con la DANA, se han mantenido una serie de reuniones por parte de los representantes de los gobiernos con agentes económicos y sociales, con la finalidad de adoptar medidas en materias sociales y laborales.

¹¹ La [Recomendación del Consejo de 12 de junio de 2023 sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea](#) va en el sentido expresado sobre el diálogo social.

En este contexto, en el **ámbito estatal**, el día 18 de noviembre, la ministra de Trabajo se reunió con el conseller de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y agentes económicos y sociales para tratar el plan para la contratación de personas desempleadas en las zonas afectadas por la DANA.

El presidente del Gobierno, la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social y el ministro de Economía, Comercio y Empresa, a fecha 21 de noviembre, se reunieron con representantes de las organizaciones empresariales CEOE, Cepyme y Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) y sindicales CC. OO. y UGT, CC. OO.-PV y UGT-PV, donde se trató el Plan de Respuesta Inmediata, Reconstrucción y Relanzamiento, con medidas de ayuda a afectados y afectadas por la DANA.

En otro sentido, el presidente del Gobierno, los secretarios generales de los sindicatos CC. OO. y UGT y los presidentes de CEOE y Cepyme firmaron, el día 18 de septiembre, un **cuarto acuerdo de la reforma de pensiones** iniciada en 2021 que, entre las medidas acordadas, recoge una nueva regulación de la compatibilidad entre el cobro de pensión y el trabajo (jubilación activa), la mejora del marco de la jubilación parcial y el acceso a la jubilación anticipada en las profesiones penosas y el mejor aprovechamiento de los recursos de las mutuas, que se concretó en la aprobación del [Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo](#).

También, en fecha 18 de diciembre, derivado del Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, el Gobierno, junto a las federaciones de servicios públicos de UGT y CC. OO., firmó el **Acuerdo por el que se restablece la jubilación parcial** para el personal funcionario y estatutario, en el ámbito de la Administración pública.

Otro acuerdo se materializó el día 20 de diciembre de 2024, en el que la vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, y los secretarios generales de CC. OO. y de UGT firmaron el **Acuerdo social para la reducción de la jornada laboral**¹², que prevé la reducción de jornada a 37,5 horas semanales en 2025 sin reducción de salario, especialmente en algunos territorios y sectores como la hostelería, el comercio, la agricultura, o los servicios que, en la actualidad, tienen jornadas semanales de trabajo muy próximas al máximo legal. El acuerdo contiene entre otros aspectos, un periodo de adaptación de los convenios colectivos al mismo, la existencia de un registro diario de jornada digital objetivo, fiable y accesible, el derecho irrenunciable a la desconexión digital fuera del horario laboral, así como un régimen sancionador.

También hay otra medida, que se somete a la consulta previa de organizaciones sindicales y empresariales con mayor representación, como es la fijación del **salario mínimo interprofesional** que, en este año, se recoge en el [Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024](#), que establece el salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los

¹² <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4405>

servicios, sin distinción de sexo ni edad de las personas trabajadoras, con un salario mensual de 1.134 euros al mes.

Y en el **ámbito autonómico**, en el contexto de la DANA, la Presidencia de la Generalitat, se reunió, el día 16 de diciembre, con el presidente de la CEV para avanzar en las medidas que se estaban poniendo en marcha para apoyar a empresas, colectivo autónomo, comercios o pymes damnificadas por las riadas, que posteriormente se plasmaron en un Decreto ley¹³.

Más tarde, el día 20 de diciembre, hubo una reunión de los consellers con competencia en servicios sociales y empleo y de los responsables de las organizaciones empresariales, CEV y sindicales CC. OO.-PV y UGT-PV¹⁴, en la que se anunció que la Generalitat iba a aumentar la protección social a las personas paradas que cobran prestaciones económicas por estar en expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por causa de fuerza mayor, que consistía en una ayuda de un pago único en el mes de enero de 360 euros, para complementar la prestación social que cobran las personas en ERTE por parte del SEPE.

Otro acuerdo importante, en el ámbito autonómico, ha sido el **Acuerdo de la Mesa General de Negociación de personal funcionario, estatutario y laboral** (MGN I) para la XI Legislatura, suscrito el 25 de abril de 2024, entre el Consell y los representantes sindicales de UGT-PV, CC. OO.-PV y CSIF, que se aplicará a todo el personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Generalitat, con el objeto de fijar los compromisos de gobierno a negociar a lo largo de la XI Legislatura de Les Corts (2023-2027), que comprenderá dos grandes bloques: el primero, relativo a las condiciones de trabajo del personal empleado público, con aspectos como las retribuciones del personal empleado público, la planificación del empleo público, los planes de igualdad entre mujeres y hombres, la violencia sobre la mujer, las nuevas formas de organización del trabajo, la formación, el desarrollo legislativo y la salud laboral; y el segundo, referido a la negociación colectiva y diálogo social.

¹³ Decreto ley 16/2024, de 17 de diciembre, del Consell, por el que se concede un crédito extraordinario por importe de setecientos millones de euros, para financiar las actuaciones de la Generalitat en respuesta a la DANA sufrida por la Comunitat Valenciana los días 28 y 29 de octubre de 2024, en el marco de la previsión recogida en la disposición adicional décima del Real Decreto-Ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la DANA.

¹⁴ En este contexto, en fecha 24 de enero de 2025, se celebró una reunión de la Mesa de Diálogo Social específica para abordar la situación tras la DANA del pasado 29 de octubre, donde se estableció que tendrá una periodicidad mensual, con el objetivo de rendir cuentas, reclamar ayudas por las riadas y ampliar líneas de ayuda al colectivo autónomos sin personas empleadas (cosa que no se ha producido), en la que el Gobierno valenciano explicará a agentes económicos y sociales la evolución de las distintas inversiones y líneas de ayuda que se han puesto en marcha para, así, trabajar con total coordinación en la recuperación económica y social. A la misma asistieron, por una parte, el presidente de la Generalitat, junto con la vicepresidenta primera y consellera de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda; el vicepresidente segundo y conseller para la Recuperación Económica y Social de la Comunitat Valenciana; la consellera de Hacienda y Economía, y el conseller de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, y, por la otra, el presidente de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV), los secretarios generales de UGT- PV y CC. CO.-PV.



El Comité destaca el papel fundamental del diálogo social tripartito para el desarrollo de medidas que favorezcan el tejido empresarial y el conjunto de personas trabajadoras. Por ello, insta a la Generalitat a impulsar espacios tripartitos de concertación para la adopción de políticas públicas que actúen de forma eficaz en el conjunto del mundo del trabajo.

Además, emplaza a hacer seguimiento de las medidas impulsadas como consecuencia de los efectos de la DANA, así como reforzar los mecanismos de protección social para la recuperación del impacto de sus consecuencias en la zona afectada.