

11. RELACIONES LABORALES

Este capítulo de la Memoria se dedica a las relaciones laborales, donde se analizan la situación de la negociación colectiva, los resultados de las elecciones sindicales, los conflictos laborales y el diálogo social. Lo más resaltable durante el año 2025, se resume en lo siguiente:

- En materia de **negociación colectiva**, en el año 2025, ha continuado la vigencia del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025 (AENC). En este sentido hubiera sido importante analizar los datos relacionados con el capítulo VII del AENC sobre la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y su reflejo en la negociación colectiva.
- Aumento del 12,40 % en el total de **convenios colectivos** registrados en 2025 sobre el año 2024.
- El **aumento salarial** pactado ha tenido una media del 2,93 % y el revisado del 2,95 %, ambos inferiores al 3,2 % de IPC. El aumento salarial medio pactado ha permitido iniciar una senda de recuperación del poder adquisitivo, impulsada por el efecto del V AENC.
- La **cláusula de aspectos relativos al convenio** que ha estado en mayor número de convenios ha sido la de estructura salarial, en 87 convenios, con un 91,58 % de cobertura a personas asalariadas.
- Los **planes de igualdad** registrados en las empresas de la Comunitat Valenciana han alcanzado la cifra de 1.301.
- En el 4º trimestre de 2025, en relación con el **teletrabajo**, la tasa porcentual de personas que han trabajado, al menos ocasionalmente, desde su hogar, ha implicado un 14,2 % sobre el total de personas ocupadas, un 2,5% de aumento sobre el año anterior.
- El tramo de **jornada laboral pactada** que se ha negociado en el mayor número de convenios ha sido el comprendido entre 1.759 y 1.803 horas al año, que ha afectado a 612.045 trabajadores y trabajadoras, con un 64,99 % sobre el total.
- La **participación en la negociación colectiva** de las organizaciones empresariales vinculadas a la CEV ha tenido un porcentaje del 95 %, que supone la consideración de organizaciones más representativas.
- A fecha 31 de diciembre de 2025, en los procesos de **elecciones sindicales**, los representantes han aumentado un 5,32 % sobre el pasado año y los dos sindicatos que han tenido la consideración de más representativos han sido CC. OO. – PV y UGT-PV, con un 72,13 % sobre el total.
- Los **conflictos colectivos de trabajo** en la Comunitat Valenciana presentados ante el TAL se han incrementado en un 2,15 % sobre el año 2024.
- En el conjunto de medidas adoptadas en el marco del **diálogo social** es de destacar la presentación del Plan Endavant como respuesta a la DANA.

11.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A finales del año 2025, se promulgó una norma que afectará al marco de la negociación colectiva como es la [ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible](#), cuyo impacto se analizará en la Memoria del próximo ejercicio, dado que las empresas con más de 200 trabajadores y trabajadoras, o más de 100 por turno, deben negociar un Plan de Movilidad Sostenible con los y las representantes legales de las personas trabajadoras, con el fin de reducir las emisiones y la siniestralidad.

También otro aspecto que se tendrá que analizar en la próxima Memoria, relacionado con la transición ecológica y riesgos climáticos, es el relativo al impulso en la negociación colectiva de la creación de protocolos de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, dado que, en 2025, con datos extraídos de la aplicación REGCON, en la Comunitat Valenciana, este tipo de cláusulas se encontraba en un total de 15 convenios sobre el total de 32 en el total estatal.

El Cuadro 11.1 recoge el número de los **convenios colectivos** que se han registrado en nuestra Comunitat hasta el mes de marzo de 2026, con efectos económicos de 2025, por provincias, por ámbito autonómico y el total de la Comunitat Valenciana¹.

En el cuadro se diferencia entre convenios de empresa y convenios de ámbito superior a la empresa (o de otro ámbito) que habitualmente son los convenios de sector².

Cuadro 11.1

CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA POR PROVINCIAS EN 2025

	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	73	34	107	73	39.176	39.249	8.695	290.212	298.907
Castellón	34	14	48	34	2.818	2.852	3.737	65.804	69.541
Valencia	91	26	117	91	41.012	41.103	19.732	319.181	338.913
Ámb. autonómico	4	23	27	4	26.716	26.720	1.758	232.623	234.381
Totales	202	97	299	202	109.722	109.924	33.922	907.820	941.742

*: Convenios de ámbito superior a la empresa

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

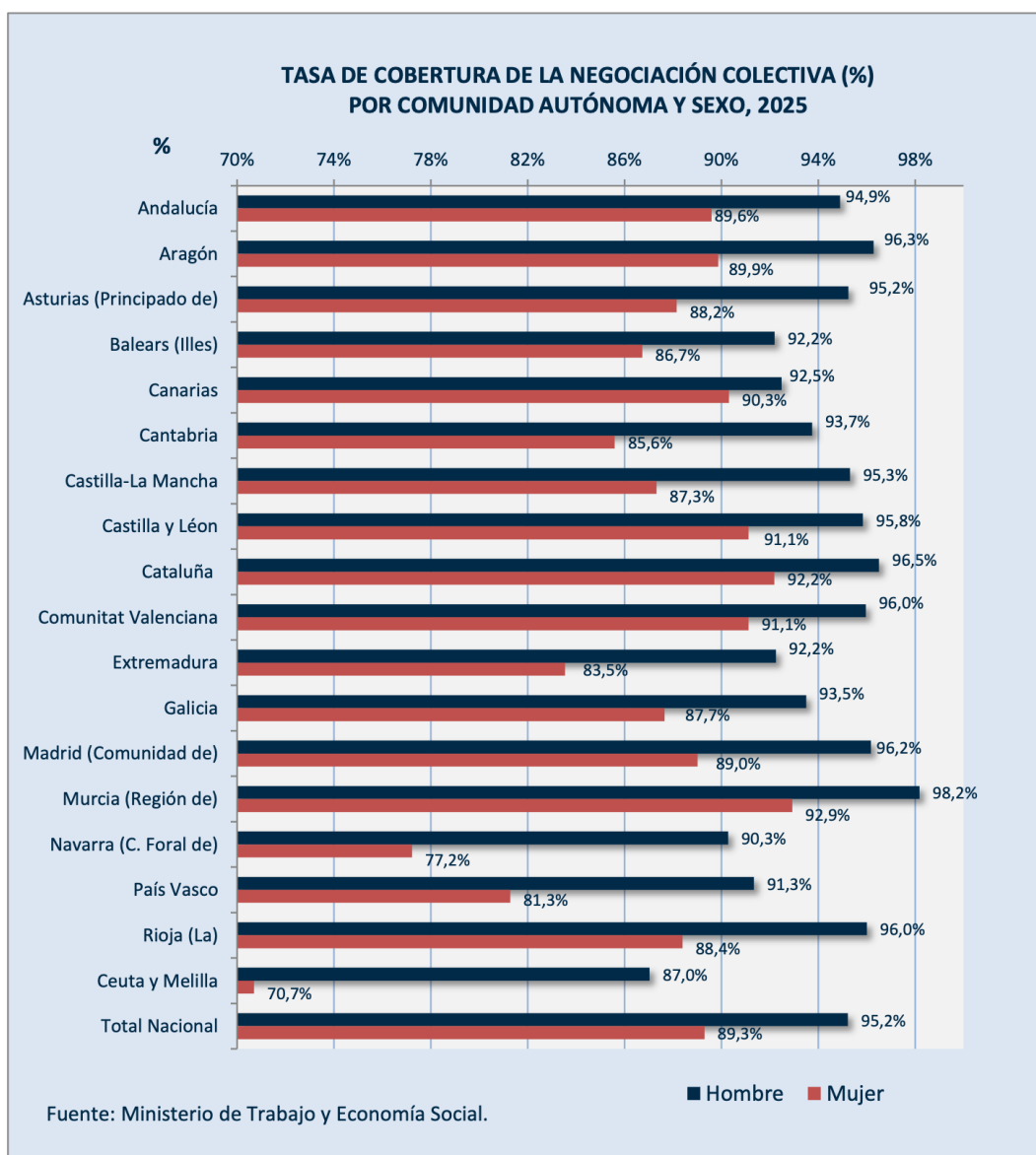
Para complementar esta información, se incorporan los datos enviados por la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, sobre los convenios colectivos de trabajo que se han registrado en nuestra Comunitat, a fecha 31 de diciembre de 2025, que han sumado 186 (155 de empresa y 31 de ámbito superior a la empresa) que han afectado a 277.456 personas trabajadoras (25.966 de empresa y 251.490 de ámbito superior).

1 La información para elaborar los cuadros y gráficos sobre la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana se elabora a medida para el CESCV, 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.

En el Gráfico 11.1 se especifica, por sexos, la tasa de cobertura de la negociación colectiva por comunidades autónomas. En la Comunitat Valenciana, la **tasa de cobertura media** ha sido del 93,60 %, prácticamente la misma que el año pasado que se situó en el 93,62 %, y la media estatal ha alcanzado el 92,10 %. La de hombres ha sido del 96 % y la de mujeres del 91,1 %, y la media nacional se ha estado en el 95,2 % en hombres y del 89,3 % en mujeres.

Gráfico 11.1



Respecto a las **inaplicaciones de convenios colectivos** de trabajo en 2025, con información de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, en la aplicación REGCON, en nuestra Comunitat, se han registrado 30, un 44,44 % por debajo de las 54 de 2024, que afectaron a 3.108 personas trabajadoras. Por autoridad laboral, 3 fueron de Alicante; 10 de Castellón, 15 de Valencia y 1 autonómica, que han afectado, respectivamente a 60, 1.030, 1.635 y 141 personas. Y 242 trabajadores y trabajadoras se vieron afectados por la inaplicación de 1 convenio colectivo estatal.

En el Cuadro 11.2 y en el Gráfico 11.2 se indica la estructura de los convenios colectivos, en nuestra Comunitat, según ámbito funcional, en los años 2021 a 2025.

Cuadro 11.2

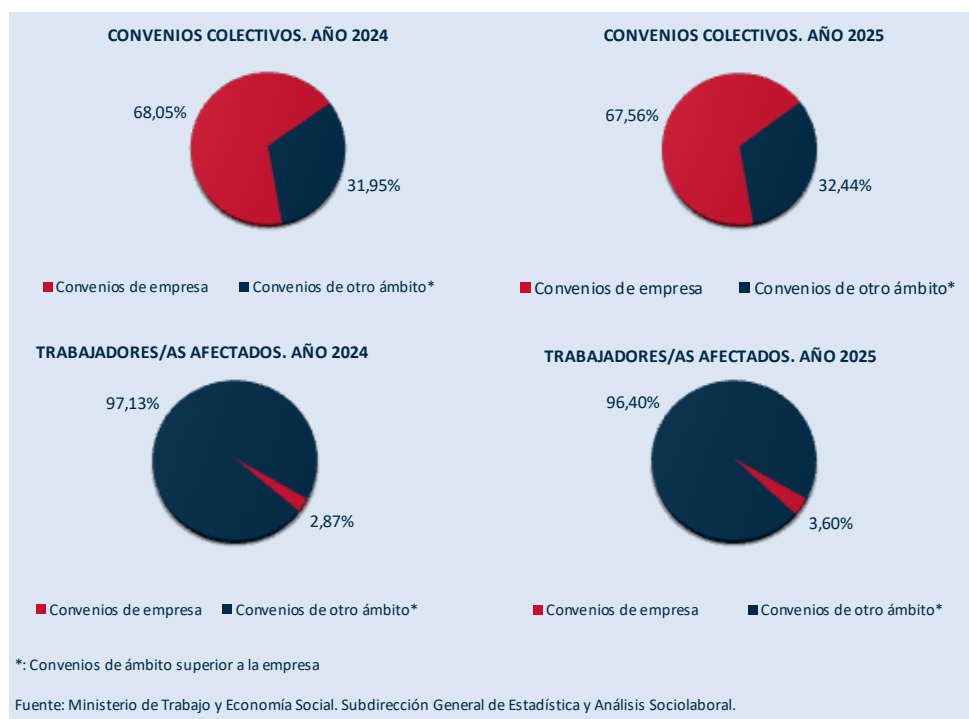
ESTRUCTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL
Comunitat Valenciana. Años 2021-2025. (Datos Porcentuales)

	Número de Convenios		Trabajadores/as afectados	
	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito* (%)	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito (%)
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
2025	67,56	32,44	3,60	96,40

*: Convenios de ámbito superior a la empresa

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

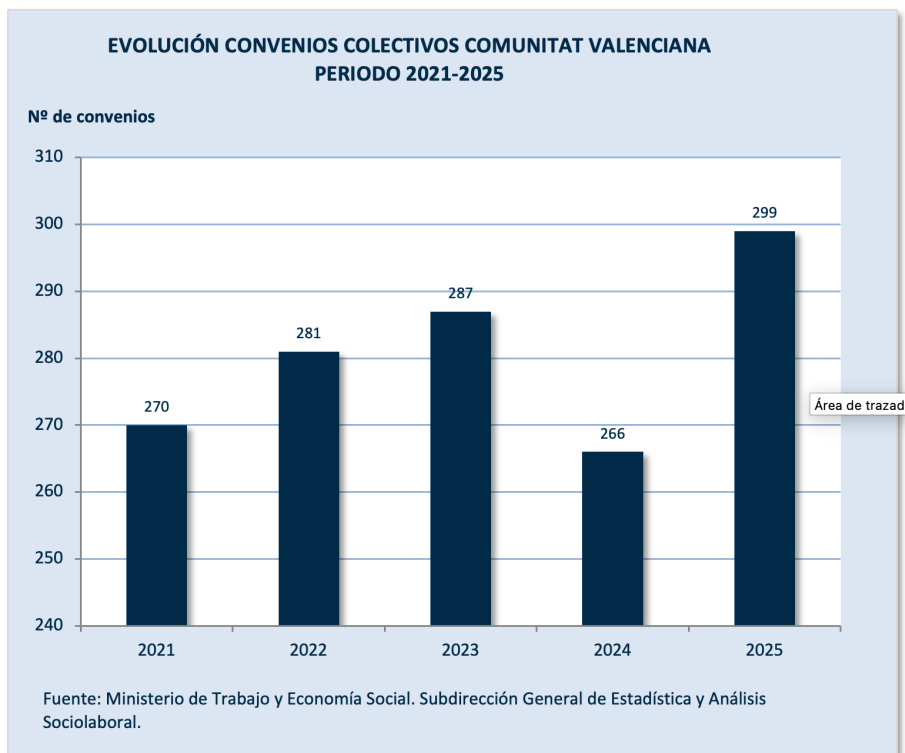
Gráfico 11.2



En el Gráfico 11.2 se realiza una comparación de los años 2024 y 2025 relativa a la **estructura** de los convenios colectivos y las personas trabajadoras afectadas, donde se indican porcentajes de los convenios de empresa y de los de ámbito superior a la empresa.

El Gráfico 11.3 recoge la evolución de la cifra de los últimos cinco años de los convenios colectivos en nuestra Comunitat, donde se constata el aumento de 33 convenios sobre el pasado año.

Gráfico 11.3



En el Cuadro 11.3 se informa sobre los **aumentos salariales pactados** en los últimos cinco años en nuestra Comunitat, donde se diferencia entre los convenios de empresa y los de ámbito superior a la empresa o de otro ámbito.

Se puede observar como en el año 2025, el aumento salarial medio pactado, en el total de convenios, ha sido superior al año pasado.

Cuadro 11.3

AUMENTOS SALARIALES PACTADOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2021-2025

	Total Convenios (%)	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito* (%)
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
2025	2,93	2,79	2,94

*: Convenios de ámbito superior a la empresa

En el Cuadro 11.4 se comparan los aumentos salariales que se han pactado en los convenios, los aumentos salariales revisados y el índice de precios al consumo (IPC)³, con datos a diciembre de cada año, en el periodo de 2021 a 2025.

Cuadro 11.4

**COMPARACIÓN AUMENTOS SALARIALES PACTADOS, REVISADOS E IPC
COMUNITAT VALENCIANA, 2021-2025**

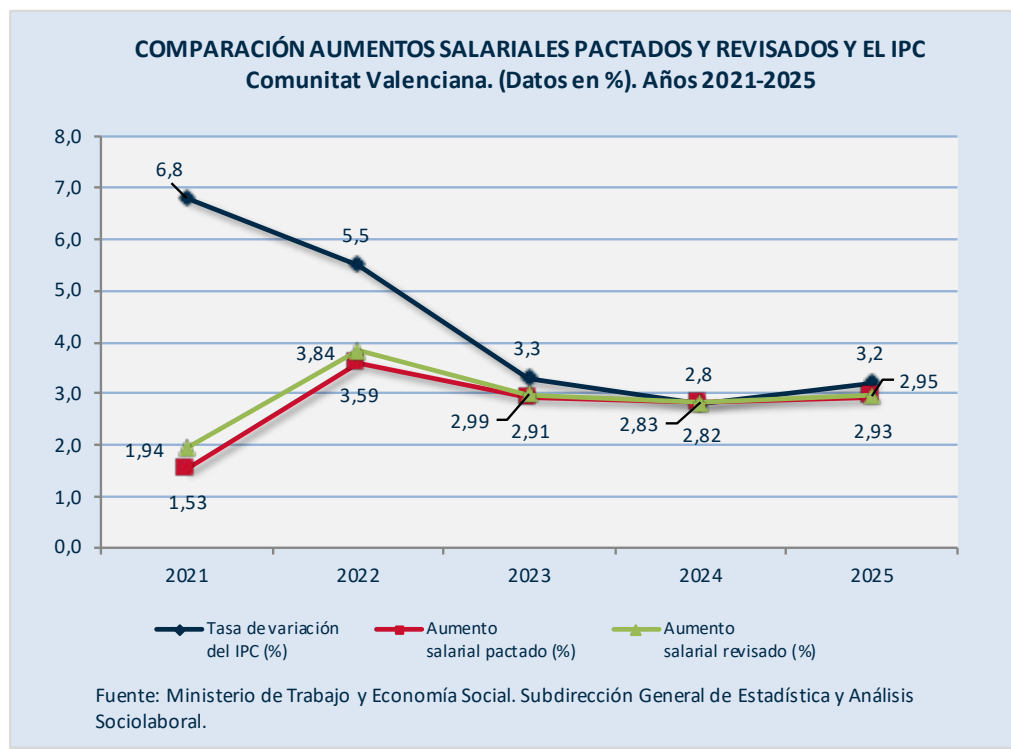
	Tasa de variación del IPC (%)	Aumento salarial pactado(%)	Aumento salarial revisado (%)
2021	6,8	1,53	1,94
2022	5,5	3,59	3,84
2023	3,3	2,91	2,99
2024	2,8	2,82	2,83
2025	3,2	2,93	2,95

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

En línea con el anterior cuadro, el Gráfico 11.4 compara también en el periodo de los últimos cinco años, anteriormente mencionado, los aumentos salariales pactados y revisados y el IPC, con sus respectivos porcentajes.

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



A continuación, como novedad en la Memoria de este año, y relacionado con la información que se detalla en esta parte sobre aumentos salariales y tasas de IPC, en consonancia con los datos comentados en el Capítulo 5, relativo a precios y costes, concretamente en el punto sobre costes laborales y salariales⁴, se incorpora el Gráfico 11.5.

Este gráfico contiene una comparación entre el IPC del mes de diciembre y los costes laborales y salariales mensuales⁵ del cuarto trimestre de cada año, en el periodo comprendido entre los años 2016 a 2025.

Respecto al coste laboral mensual total del 4º trimestre de 2025, que ha ascendido a 2.984,48 euros, se puede indicar que la variación sobre 2024 ha sido de 54,30 euros, lo que representa un incremento del 1,9 %.

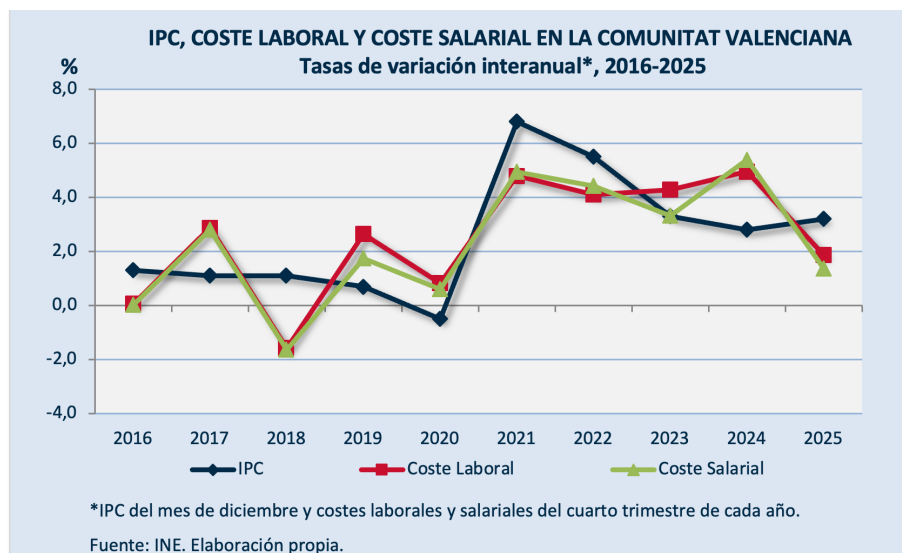
Y el coste salarial mensual total del 4º trimestre de 2025, que ha sumado 2.206,02 euros, ha tenido un aumento de 29,60 euros, con un 1,4 % de porcentaje positivo sobre el año anterior.

De la observación del gráfico se desprende que tanto el incremento del coste laboral mensual como el del salarial han estado por debajo del IPC en el último ejercicio, que se situaba en el 3,2 %.

⁴ Como información complementaria se indica que el [Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025](#) establece el salario mínimo para cualesquiera actividad en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de las personas trabajadoras, con un salario mensual de 1.184 euros al mes.

⁵ Según el INE, los costes laborales consisten en el gasto total que soportan empleadores y empleadoras al contratar a su personal, concepto que ha sido adoptado en el marco comunitario y que se ajusta globalmente a la definición internacional de la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (Ginebra, 1966). Los costes laborales comprenden la remuneración de las personas asalariadas con sueldos y salarios en efectivo o en especie, las cotizaciones sociales a cargo de empleadores y empleadoras, los costes de formación profesional, otros gastos y los impuestos relacionados con el empleo considerados costes laborales; debe deducirse toda subvención recibida. Los costes salariales son el conjunto de gastos brutos (sueldo base, complementos, horas extras y pagas extra) que una empresa paga directamente a sus trabajadores y trabajadoras por su labor. Se contabilizan antes de retenciones o cotizaciones sociales y representan la inversión directa en la compensación del personal empleado.

Gráfico 11.5



En el Cuadro 11.5, con datos de 2025, se enumeran los convenios colectivos, desglosados por **año de firma y trabajadores y trabajadoras afectados** por las trece cláusulas de aspectos relativos al convenio o cláusulas cualitativas o especiales, contenidas en la hoja estadística de convenios, según ámbito funcional.

En el cuadro, además de los porcentajes de las cláusulas y el valor absoluto de los convenios registrados, se indica la tasa porcentual de cobertura de las personas trabajadoras afectadas.

En este sentido, en los últimos años, el **número de convenios con cláusulas**, que se han analizado fue de 100 convenios y 292.549 personas asalariadas en 2023; en el año 2024, de 64 convenios y 187.682 personas trabajadoras, y en 2025 ha habido 95 convenios y 226.112 trabajadores y trabajadoras.

Como en los últimos años, la cláusula que ha tenido más presencia en convenios ha sido, dentro de la de retribución salarial, la de **estructura salarial** en 87 convenios, con un 91,58 %, con 222.772 trabajadores y trabajadoras afectado y un 98,52 % sobre el total.

En segundo lugar, como en el pasado año, ha estado la cláusula, dentro de la de retribución salarial, la de **complementos salariales** en 86 convenios, con un 90,53 % del total y 222.509 personas trabajadoras, con un 98,41 % del total.

Y, en tercer lugar, a diferencia del año anterior, ha sido, dentro de la de clasificación profesional y movilidad funcional, la de **clasificación profesional mediante definición y funciones de grupos, categorías o niveles** en 84 convenios, con un 88,42 %, y cobertura a 224.950 personas asalariadas y un 99,49 % del total.

Por el contrario, las **cláusulas que se han incorporado en menor número de convenios** han sido dos cláusulas en dos convenios, ambas dentro de la cláusula de empleo y contratación con un 2,11 %.

La primera ha sido la cláusula de creación neta de empleo, con 2.714 personas trabajadoras y un 1,20 % y la segunda, la de definición de puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, con 3.270 personas asalariadas y un 1,45 %.

Cuadro 11.5

CONVENIOS Y PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR CLÁUSULAS ESPECIALES
Por ámbito funcional y tipo de cláusula (inicio efectos económicos enero-diciembre 2025)

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
TOTAL	95	100,00	226.112	100,00
RETRIBUCIÓN SALARIAL				
Estructura salarial	87	91,58	222.772	98,52
Complementos salariales:	86	90,53	222.509	98,41
- Complem. salariales por antigüedad	54	56,84	111.072	49,12
- Otros complem. personales por pers. trabajadora	15	15,79	57.252	25,32
- Complem. salariales relacionados con el puesto de trabajo:	81	85,26	210.188	92,96
- Complem. salarial de penosidad	30	31,58	42.998	19,02
- Complem. salarial de insalubridad	4	4,21	5.765	2,55
- Complem. salarial de trabajo a turnos	26	27,37	60.037	26,55
- Complem. salarial de trabajo en festivos	51	53,68	142.921	63,21
- Complem. salarial de peligrosidad	25	26,32	42.299	18,71
- Complem. salarial de polivalencia funcional	8	8,42	10.773	4,76
- Complem. salarial de trabajo nocturno	67	70,53	196.498	86,90
- Complem. salarial de responsabilidad	14	14,74	6.793	3,00
- Medidas relacionadas con el absentismo	21	22,11	47.085	20,82
- Complementos salariales relacionados con la cantidad o calidad de trabajo realizado por la pers. trabaj. o grupo de pers. trabaj.	17	17,89	9.667	4,28
- Complem. salariales relacionados con la sit. y resultados de la empresa	9	9,47	6.276	2,78
Complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno	73	76,84	216.440	95,72
JORNADA LABORAL				
Reducción de jornada respecto al año anterior	16	16,84	36.569	16,17
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año	43	45,26	185.459	82,02
Participación de repres. de pers. trabaj. en la distr. irregular de la jornada:	19	20,00	95.528	42,25
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	18	18,95	77.365	34,22
En jornada continuada de más de seis horas, consideración como tiempo de trab. efectivo el periodo de descanso legal	40	42,11	85.566	37,84
Compensación del trabajo nocturno por descansos	7	7,37	4.215	1,86
Acumulación del descanso de 'día y medio' en períodos de catorce días	16	16,84	24.037	10,63
Régimen de trabajo a turnos	39	41,05	136.662	60,44
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral:	34	35,79	90.325	39,95
- Adaptación a la jornada	29	30,53	49.944	22,09
- Reducción de jornada	22	23,16	66.117	29,24
Permisos retribuidos por circuns. fam. o pers. que mejoren la leg. vigente:	50	52,63	138.933	61,44
- Duración de los permisos	42	44,21	133.911	59,22
- Inclusión de nuevos permisos	40	42,11	126.673	56,02
Med. mat. de excedencia por cuidado de fam. que mejoren la leg. vigente	12	12,63	62.111	27,47
Acumulación de la lactancia en jornadas completas	42	44,21	147.191	65,10

.../...				
TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
HORAS EXTRAORDINARIAS				
Cláusulas relativas a horas extraordinarias:	6	6,32	7.031	3,11
- Eliminación de horas extraordinarias	4	4,21	6.188	2,74
- Reducción respecto al año anterior	0	0,00	0	0,00
- Reducción respecto al tope máximo legal	2	2,11	843	0,37
Compensación de horas extraordinarias con abono dinerario:	74	77,89	207.014	91,55
- Con valoración superior a la de la hora ordinaria	65	68,42	193.508	85,58
Compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso:	46	48,42	166.646	73,70
- Con acumulación y disfrute en periodos superiores a los legales	21	22,11	121.368	53,68
Obligatoriedad de realizar horas extraordinarias	16	16,84	7.865	3,48
EMPLEO Y CONTRATACIÓN				
Cláusulas relativas al empleo:	15	15,79	37.465	16,57
- Creación neta de empleo	2	2,11	2.714	1,20
- Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo)	12	12,63	37.149	16,43
- Mantenimiento de empleo	5	5,26	3.616	1,60
Definic. de puestos trab. destinados con prefer. a trab. con discapacidad	2	2,11	3.270	1,45
Cláusulas sobre contratación:	34	35,79	114.779	50,76
- Conversión de contratos temporales en indefinidos	8	8,42	67.672	29,93
- Límite al número máximo de contratos temporales	4	4,21	14.922	6,60
- Prevención encadenamiento de contratos	7	7,37	68.993	30,51
- Utilización de servicios de las empresas de trabajo temporales	8	8,42	68.400	30,25
- Externalización determ. activ. (Subcontratación o coop. trab. asociado)	2	2,11	3.270	1,45
- Duración máx. del periodo prueba distinta a la establ. en la leg. vigente	12	12,63	24.939	11,03
- Inferior al máximo legal	7	7,37	8.908	3,94
- Superior al máximo legal	4	4,21	17.200	7,61
- Determ. trab. o tareas que pueden cubrirse con contr. de obra o serv.	4	4,21	14.309	6,33
- Contratos eventuales o por circunstancias de la producción	17	17,89	92.268	40,81
- Actividades en las que pueden contratarse pers. trabaj. eventuales	8	8,42	29.880	13,21
- Relación entre el nº de pers. trabaj. eventuales y plantilla	3	3,16	4.922	2,18
- Cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas	11	11,58	47.893	21,18
- Retrib. distintas a las legalmente previstas en contrato en prácticas	5	5,26	20.515	9,07
- Cláusulas relativas al contrato para la formación:	10	10,53	85.725	37,91
- Nº máx. de contr. de formación en func. del tamaño de la plantilla	2	2,11	2.933	1,30
- Tiempo y forma dedicado a la formación teórica	3	3,16	18.322	8,10
- Sobre retribuciones mayores que las previstas legalmente	6	6,32	21.654	9,58
- Cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial:	14	14,74	38.942	17,22
- Elevación del porcentaje max. de horas complem. por encima del ET	7	7,37	18.866	8,34
Subrogación contractual	28	29,47	35.384	15,65
.../...				

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN				
Med. promoc. igualdad de trato y oport. entre hombres y mujeres:	39	41,05	120.096	53,11
- En materia de contratación	35	36,84	73.977	32,72
- En materia de formación	33	34,74	65.828	29,11
- En materia de promoción	36	37,89	79.917	35,34
- En materia de salarios	32	33,68	113.625	50,25
- En materia de estabilidad en el empleo	25	26,32	46.541	20,58
Med. de preferencia a favor del sexo menos representado (acc. positivas):	21	22,11	23.024	10,18
- En materia de contratación	19	20,00	22.952	10,15
- En materia de formación	12	12,63	7.003	3,10
- En materia de promoción	18	18,95	22.818	10,09
- En materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	14	14,74	8.323	3,68
Medidas para prevenir el acoso sexual o al acoso por razón de sexo	60	63,16	204.952	90,64
Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género	45	47,37	187.408	82,88
Medidas de promoción de la igualdad de trato y oport. no discriminatoria	48	50,53	150.189	66,42
FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN				
Formación profesional:	23	24,21	130.411	57,68
- Cursos de formación	17	17,89	69.947	30,93
- Permisos retribuidos para la formación	17	17,89	113.985	50,41
- Vinculados a procesos de movilidad o de promoción	7	7,37	6.646	2,94
Participación de representantes de pers. trabajadoras en formación	16	16,84	108.865	48,15
Adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones	5	5,26	23.285	10,30
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL				
Clasif. prof. mediante definición y funciones grupos, categorías o niveles:	84	88,42	224.950	99,49
- Grupos profesionales	75	78,95	220.906	97,70
- Categorías profesionales	51	53,68	126.453	55,92
- Niveles retributivos	46	48,42	97.491	43,12
Polivalencia funcional	32	33,68	105.122	46,49
Movilidad funcional	42	44,21	127.603	56,43
JUBILACIÓN				
Cláusulas sobre jubilación:	43	45,26	105.484	46,65
- Jubilación forzosa	12	12,63	78.842	34,87
- Estímulo a la jubilación:	21	22,11	24.344	10,77
- Para las pers. que se jubilan con 65 y más años	7	7,37	20.293	8,97
- Para las pers. que se jubilan con menos de 65 años	19	20,00	21.094	9,33
- Jubilación parcial	28	29,47	48.719	21,55
- Planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación	5	5,26	13.356	5,91

.../...

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES				
Complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social:	80	84,21	182.212	80,58
- Complemento a la enfermedad común	63	66,32	148.819	65,82
- Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional	76	80,00	172.615	76,34
- Otras	18	18,95	39.844	17,62
SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIOAMBIENTE				
Sist. de designación de deleg. de prevención dist. los previstos legalmente	12	12,63	32.540	14,39
- Ámbito de elección distinto al de los órganos de repres. de personal	4	4,21	5.712	2,53
- Posibilidad de elección como deleg. de prevención a pers. trabajadoras y/o delegados/as sindicales:	11	11,58	23.668	10,47
- Personas trabajadoras	8	8,42	21.333	9,43
- Delegados/as sindicales	8	8,42	5.346	2,36
Crédito horario mensual para delegados/as de Prevención:	8	8,42	21.257	9,40
Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos	13	13,68	20.639	9,13
Establecimiento de contenidos de la form. en mat. de seguridad y salud:	14	14,74	26.102	11,54
- Para el conjunto de las pers. trabajadoras	13	13,68	26.016	11,51
- Para representantes de las personas trabajadoras	10	10,53	11.707	5,18
Pacto con repres. de pers. trab. sobre elección del serv. prevenc. ajeno	6	6,32	6.547	2,90
Cláusulas específicas de medioambiente	14	14,74	29.811	13,18
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS				
Participación de las pers. trabajadoras en la organización del trabajo	10	10,53	21.378	9,45
Condiciones del teletrabajo	22	23,16	66.367	29,35
Implantación de nuevas tecnologías	12	12,63	43.511	19,24
ACTIVIDAD SINDICAL				
Garantías y competencias superiores a lo establecido legalmente	10	10,53	31.475	13,92
Acumulación de horas sindicales en una misma pers. representante	32	33,68	194.282	85,92
APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO				
Procedimientos para la solución de controversias derivadas de la aplicación e interpretación:	65	68,42	166.271	73,53
- Solo procedimientos de mediación	18	18,95	18.108	8,01
- Procedimientos de mediación y arbitraje	47	49,47	148.163	65,53

N= Valores absolutos

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

En este contexto de 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 esta se incorpora la de complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa. En el año 2025, esta cláusula ha aparecido en el 9,47 % de convenios (9 sobre 95), que afectaban al 2,78 % de los trabajadores y trabajadoras (6.276 sobre 226.112). 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).

→ Cláusula de **Jornada Laboral**. Es otra cláusula relevante y dentro de ella es de destacar la que contiene permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente. En el año 2025, ha estado en el 52,63 % de los convenios (50 sobre 95), dando cobertura al 61,44 % de las personas trabajadoras (138.933 sobre 226.112). En 2024, se dio en un 50 % de los convenios (32 sobre 64), lo que ofreció cobertura al 75,48 % de trabajadores y trabajadoras (141.653 sobre 187.682).

→ Y respecto a la de medidas en materia de excedencia por **cuidados familiares que mejoren la legislación vigente**, en 2025 se ha incorporado en el 12,63 % de los convenios (12 sobre 95) que han dado cobertura al 27,47 % de las personas trabajadoras (62.111 sobre 226.112). En 2024, estuvo en un 10,94 % de los convenios (7 sobre 64), dando cobertura al 2,53 % de trabajadores y trabajadoras (4.753 sobre 187.682).

Respecto a estas cláusulas, se indican otras medidas, relacionadas, que son las excedencias por **cuidado familiar dadas de alta**, que, en el año 2025, en nuestra Comunitat, según información del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, del total de 5.953 (475 más que el pasado año, lo que ha supuesto un aumento del 8,67 %) han sido 5.022 y un 84,36 % mujeres y 931 y un 15,64 % hombres.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



En los últimos años, las solicitudes de excedencias por cuidados familiares en nuestra Comunitat presentan porcentajes en torno al 85 % en el caso de mujeres. En este contexto, la negociación colectiva recoge mayoritariamente los supuestos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, lo que pudiera estar motivado por la alta normativización de esta materia.

No obstante, con las nuevas realidades familiares se han ido integrando nuevos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada.

Ante esta situación, el CES CV insta a promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, tanto en la negociación colectiva como en los planes de igualdad.

→ Cláusula de **Empleo y Contratación**. En el año 2025, las cláusulas sobre contratación se habían incorporado en 34 convenios y, dentro de ellas, la de conversión de contratos temporales en indefinidos se ha introducido en un 8,42 % (8 sobre 95), con cobertura al 29,93 % de personas asalariadas (67.672 sobre 226.112). En 2024, las cláusulas sobre contratación estuvieron en un 39,06 % de convenios (25 sobre 64), que afectaban 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 incumbían al 4,82 % de personas trabajadoras (9.050 sobre 187.682). La caída continuada de esta cláusula, en los últimos años, puede deberse a la reforma laboral respecto a la contratación indefinida.

→ **Cláusula de Formación y Cualificación.** En 2025, la de formación profesional se ha incluido en un 24,21 % de los convenios (23 sobre 95), con cobertura al 57,68 % de los trabajadores y trabajadoras (130.411 sobre 226.112). En el año 2024, la relativa a formación profesional estuvo en un 29,69 % de los convenios (19 sobre 64), que cubrían al 45,42 % de trabajadores y trabajadoras (85.252 sobre 187.682).

→ **Cláusula sobre Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.** En el año 2025, dentro de la misma, la de establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos ha aparecido en el 13,68 % de los convenios (13 sobre 95), afectando al 9,13 % de las personas asalariadas (20.639 sobre 226.112). En 2024, la relativa a establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos se incorporó 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 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 el año 2025, ha estado en el 13,68 % de convenios (13 sobre 95), lo que ha afectado al 11,51 % de personas trabajadoras (26.016 sobre 226.112). En 2024, apareció en el 20,31 % de convenios (13 sobre 64), impactando en el 58,29 % de trabajadores y trabajadoras (109.404 sobre 187.682).

→ **Cláusula de Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías.** En 2025, la de participación de los trabajadores y trabajadoras en la organización del trabajo se ha incorporado en un 10,53 % de los convenios (10 sobre 95), cubriendo al 9,45 % de las personas trabajadoras (21.378 sobre 226.112). En el año 2024, la referida a la participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo apareció en un 9,38 % de los convenios (6 sobre 64) y tuvo una cobertura del 1,81 % de las personas asalariadas (3.396 sobre 187.682).

Asimismo, en esta parte, se comenta la cláusula de **igualdad y no discriminación**, que está vinculada a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y a la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas.

Así, se analizan las cláusulas sobre medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, tanto las que tienen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas), como las que contienen 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 comprenden medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades no discriminatorias.

De esta manera, la cláusula sobre medidas de promoción de la **igualdad de trato y oportunidades**, en el año 2025, ha estado en un 41,05 % de los convenios (39 sobre 95), dando cobertura a un 53,11 % de personas trabajadoras (120.096 sobre 226.112). En 2024, se incluyó en un 50 % de los convenios (32 sobre 64), afectando a un 57,83 % de personas trabajadoras (108.542 sobre 187.682).

En esta cláusula, en **materia de contratación**, en el año 2025, se ha incorporado en el 36,84 % de los convenios, que han afectado al 32,74 % de las personas asalariadas. En 2024, estuvo presentes en el 45,31 % de los convenios, dando cobertura a un 54,82 % de trabajadores y trabajadoras.

En **materia de formación**, en 2025, ha tenido presencia en el 36,84 % de convenios que han afectado al 32,72 % de las personas trabajadoras. En 2024, se negoció en un 40,63 % de convenios que daban cobertura a un 35,71 % de trabajadores y trabajadoras.

En **materia de promoción**, en el año 2025, ha estado en el 37,89 % de los convenios, con el 35,34 % de cobertura a trabajadores y trabajadoras. En 2024, se incluyó en un 46,88 %, con cobertura al 57,21 % de personas asalariadas.

En **materia de salarios**, en 2025, se ha registrado en un 33,68 % que ha afectado al 50,25 % de personas trabajadoras. En el año 2024, estuvo en un 42,19 % de los convenios con un 38,51 % de personas trabajadoras afectadas.

Y en **materia de estabilidad en el empleo**, en el año 2025, se ha encontrado en un 26,32 % de convenios, afectando al 20,58 % de personas trabajadoras. En 2024, apareció en un 26,56 % de convenios, con una cobertura del 28,94 % de personas asalariadas.

La cláusula de medidas de **preferencia a favor del sexo menos representado** (denominada también como acciones positivas), en el año 2025, se ha registrado en el 22,11 % de convenios (21 sobre 95), que han afectado al 10,18 % de los trabajadores y trabajadoras (23.024 sobre 226.112). En 2024, estuvo en un 21,88 % de convenios (14 sobre 64) y con efecto en un 0,96 % de trabajadores y trabajadoras (1.809 sobre 187.682).

Dentro de ella, las que se refieren a **materia de contratación**, en el año 2025 se ha encontrado en el 20 % de convenios y ha concernido al 10,15 % de personas asalariadas. En 2024, estuvo en el 21,88 % de los convenios y el 0,96 % de personas trabajadoras afectadas.

En **materia de formación**, en 2025, se ha insertado en el 12,63 % de los convenios, con una cobertura del 3,10 % de personas trabajadoras. En el año 2024, se incorporó en el 10,94 % de los convenios, que afectaban al 0,67 % de trabajadores y trabajadoras.

En **materia de promoción**, en 2025, ha estado presente en el 18,95 % de convenios, con el 10,09 % de cobertura. En 2024, se registró en el 17,19 % de convenios, que dieron cobertura al 0,82 % de personas trabajadoras.

Y en materia de **adaptación de la jornada laboral a la vida familiar**, en 2025 ha estado en el 14,74 % de convenios, con el 3,68 % de cobertura. Y en 2024, se introdujo en el 10,94 % de convenios, que afectaron al 0,67 % de trabajadores y trabajadoras.

La cláusula de medidas para **prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo**, en el año 2025, se ha registrado en 60 convenios, el 63,16 % del total, dando cobertura a 204.952 trabajadores y trabajadoras, con un 90,64 %. En 2024, se incorporó en 40 convenios, que representaron el 62,50 %, afectando a 152.403 personas trabajadoras, con el 81,20 % sobre el total.

Sobre la cláusula de medidas para la **protección de las víctimas de violencia de género**, en 2025, se ha introducido en el 47,37 % de los convenios, con el 82,88 % de asalariados y asalariadas afectados. En 2024, estuvo en el 46,88 % de los convenios con cobertura al 82,98 % de las personas trabajadoras.

En cuanto a las medidas para promover la **igualdad de trato y oportunidades no discriminatorias**, en el año 2025, han estado en el 50,53 % de los convenios, de forma que han inncumbido al 66,42 % de los trabajadores y trabajadoras. En 2024, se incorporaron en el 53,13 % de los convenios, dando cobertura al 93,91 % de las personas trabajadoras.

Como novedad, en relación con la igualdad de las personas del colectivo LGTBI, se debe destacar la implementación del [Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas](#), que obliga a las empresas de más de 50 personas a contar con un conjunto planificado de medidas para la igualdad real de las personas LGTBI. En este sentido, con datos de la aplicación REGCON, el 73,87 % de los convenios sectoriales ya da cobertura legal a esta norma, aunque es necesario avanzar en el desarrollo completo de protocolos frente al acoso y la violencia específica contra este colectivo.

Y para finalizar, se incorpora la información del año 2025 relativa a los **planes de igualdad en las empresas**⁶ de nuestra Comunitat, remitidos por la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral. En el cómputo total del año, se han registrado 1.301 planes, que han afectado a 182.848 personas trabajadoras. Según la autoridad laboral han correspondido 122 a Alicante, 75 a Castellón, 432 a Valencia, 30 al ámbito autonómico y 642 al ámbito estatal. Por sectores económicos, 17 han sido del sector de la agricultura, 231 de industria, 74 de construcción, 973 de servicios y 6 no constan sector.

⁶ 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.

En este apartado, se indica también la información sobre la evolución del **trabajo no presencial o teletrabajo** y de las personas que teletrabajan, además de lo incluido dentro de las cláusulas de los convenios colectivos.

En lo relativo a la negociación colectiva, las cláusulas sobre condiciones del **teletrabajo** se incorporan en la cláusula de **Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías**. En 2025, esta cláusula se ha encontrado en el 23,16 % de convenios (22 sobre 95) con cobertura al 29,35 % de personas trabajadoras (66.367 sobre 226.112). En el año 2024, se dio en el 12,50 % de convenios (8 sobre 64), afectando al 33,40 % de trabajadores y trabajadoras (62.684 sobre 187.682).

Respecto a esta materia, en el **Capítulo 22 de la Memoria**, relativo a la **Sociedad digital**, se analizan los datos del Instituto Nacional de Estadística y de la Encuesta de Población Activa, que tienen relación con el teletrabajo y con las personas ocupadas y la frecuencia de trabajo en su domicilio particular.

En 2025, según la EPA, **en nuestra Comunitat, han teletrabajado un total 344.400 de personas**, que ha representado un 14,2 % del total de personas ocupadas y un aumento del 2,5 % respecto 2024. El 56,4 % han sido hombres y el 43,6 % mujeres.

De esta manera, como complemento, y relacionado con la evolución del número de personas teletrabajadoras en las comunidades autónomas, en 2025, a diferencia del año anterior que se comparaba el 4º trimestre según el INE en el total anual, se han contado 3,6 millones de personas que han trabajado, al menos, ocasionalmente desde su hogar, un 12,5 % por encima de los 3,2 millones de personas del año anterior.

El Gráfico 11.6 recoge la evolución del trabajo no presencial en las comunidades autónomas, así como la media del conjunto estatal, que se ha situado en un aumento interanual del 11,4 %.

En el mismo, se constata que la Comunitat Valenciana ha tenido una variación positiva también este año y ha pasado del 0,4 % de aumento del año anterior al 2,5 % de incremento interanual en 2025.

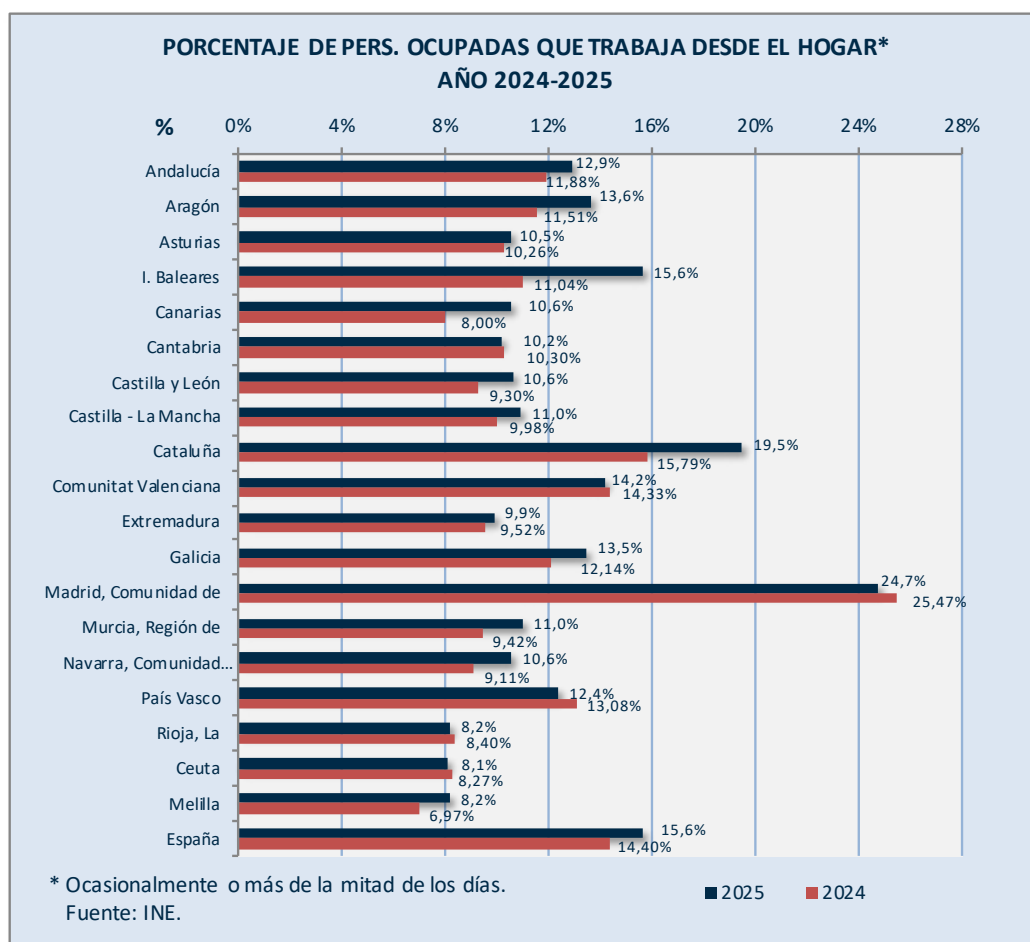
Gráfico 11.6



El Gráfico 11.7 indica los porcentajes de las personas ocupadas que trabajan desde el hogar, y se realiza una comparación entre los años 2024 y 2025, a diferencia del año anterior, que se realizaba del cuarto trimestre con la media móvil de los cuatro trimestres.

Al analizar las comunidades autónomas, se observa como un año más, continúan las diferencias entre ellas y como en 2025, el teletrabajo se ha realizado en mayor medida en **Madrid**, con un 24,7 % de teletrabajadores y teletrabajadoras, seguida de **Cataluña**, con un 19,5%; de **Islas Baleares**, con un 15,6 %, y de la **Comunitat Valenciana**, con un 14,2%, siendo la media para España del 15,6 %.

Gráfico 11.7



En 2025, a diferencia del año anterior que fueron 13, un total de 17 comunidades, incluyendo las ciudades autónomas, han mostrado un aumento interanual de la proporción de personas teletrabajadoras. En sentido contrario, solo una autonomía ha descendido, al igual que año anterior, Cantabria, pero en este año ha sido de un 0,5 p.p. de tasa negativa.

En este punto relativo a la negociación colectiva, también se incorporan dos cuadros. El primero, el Cuadro 11.6, que contiene información de 2025 sobre el **aumento salarial pactado**, según ámbito funcional y por sector de actividad, por provincias, con el total de convenios, donde se distingue entre los convenios de empresa y los de otro ámbito o de ámbito superior a la empresa.

Tal y como se constata en el Cuadro, en nuestra **Comunitat**, la media del aumento salarial pactado, en el total de convenios, ha sido del 2,93 %, superior al 2,83 % de 2024, por debajo de la tasa interanual del IPC que, tal y como se ha referenciado anteriormente, ha sido del 3,2 %.

Respecto a los sectores de actividad, en 2025, el sector con un porcentaje superior a la media salarial pactada ha sido el sector de la **construcción**, con un 3,93 %.

Los sectores con porcentajes inferiores a la media han estado el agrario, con un 2,57 %; el sector de industria, con un 2,83 %, y también el de servicios, con un 2,83 %.

Y, el segundo, el Cuadro 11.7, con la información sobre la **jornada media pactada**, por ámbito funcional, con los totales del año 2025 tanto de nuestra Comunitat como por provincias.

Se constata que, en 2025, la media de la jornada laboral pactada en el total de convenios se ha situado en 1.768,69 horas, prácticamente la misma que las 1.768,80 horas anuales del año 2024.

Cuadro 11.6

CONVENIOS, EMPRESAS Y PERS. TRABAJADORAS AFECTADAS Y AUMENTO SALARIAL PACTADO, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2025

	Total convenios				Convenios de empresa			Convenios de otro ámbito		
	Convenios	Empresas	Trabaj.	Aument o salarial (en %)	Convenios	Trabaj.	Aument o salarial (en %)	Convenios	Trabaj.	Aumento salarial (en %)
Provincia de Alicante										
Total	107	39.249	298.907	3,33	73	8.695	2,92	34	290.212	3,43
Agrario	3	502	14.053	3,80	2	53	2,75	1	14.000	3,80
Industria	2	12.786	97.769	3,93	0	0	.	2	97.769	3,93
Construcción	53	858	24.087	3,01	41	5.515	2,94	12	18.572	3,03
Servicios	49	25.103	162.998	2,98	30	3.127	3,08	19	159.871	2,98
Provincia de Castellón										
Total	48	2.852	69.541	3,15	34	3.737	2,84	14	65.804	3,17
Agrario	4	45	268	2,26	3	223	2,31	1	45	2,00
Industria	1	1	13	1,80	1	13	1,80	0	0	.
Construcción	20	831	14.197	3,00	17	2.584	2,97	3	11.613	3,00
Servicios	23	1.975	55.063	3,20	13	917	2,61	10	54.146	3,21
Provincia de Valencia										
Total	117	41.103	338.913	2,74	91	19.732	2,76	26	319.181	2,74
Agrario	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Industria	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Construcción	51	10.124	115.480	2,98	46	9.168	2,95	5	106.312	2,99
Servicios	66	30.979	223.433	2,62	45	10.564	2,60	21	212.869	2,62
Ámbito autonómico										
Total	27	26.720	234.381	2,62	4	1.758	2,00	23	232.623	2,62
Agrario	1	100	30.000	2,00	-	-	-	1	30.000	2,00
Industria	.	.	.	.	-	-	-	-	-	.
Construcción	9	5.745	93.513	2,56	-	-	-	9	93.513	2,56
Servicios	17	20.875	110.868	2,84	4	1.758	2,00	13	109.110	2,85
Comunitat Valenciana										
Total	299	109.924	941.742	2,93	202	33.922	2,79	97	907.820	2,94
Agrario	8	647	44.321	2,57	5	276	2,39	3	44.045	2,57
Industria	3	12.787	97.782	3,93	1	13	1,80	2	97.769	3,93
Construcción	133	17.558	247.277	2,83	104	17.267	2,95	29	230.010	2,82
Servicios	155	78.932	552.362	2,83	92	16.366	2,63	63	535.996	2,83

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, 2025**

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	107	23	18	49	8	9
- Empresas	39.249	29	12.858	26.272	81	9
- Trabajadores/as	298.907	3.520	100.948	192.566	1.107	766
- Jornada media (horas/año)	1.771,78	1.646,69	1.741,00	1.789,72	1.818,38	1.826,00
- Aumento salarial en %	3,33	2,88	3,90	3,05	2,79	2,37
Convenios de empresa						
- Convenios	73	21	13	23	7	9
- Empresas	63	20	10	17	7	9
- Trabajadores/as	8.695	3.445	949	3.388	147	766
- Jornada media (horas/año)	1.726,45	1.645,78	1.733,63	1.780,15	1.814,33	1.826,00
- Aumento salarial en %	2,99	2,88	2,88	3,29	2,71	2,37
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	34	2	5	26	1	0
- Empresas	39.176	8	12.845	26.249	74	0
- Trabajadores/as	290.212	75	99.999	189.178	960	0
- Jornada media (horas/año)	1.773,14	1.688,20	1.741,07	1.789,90	1.819,00	.
- Aumento salarial en %	3,34	2,87	3,91	3,05	2,80	.
Provincia de Castellón						
Total						
- Convenios	48	9	8	22	3	6
- Empresas	2.852	38	807	1.462	3	542
- Trabajadores/as	69.541	1.457	12.574	51.831	54	3.625
- Jornada media (horas/año)	1.777,17	1.663,08	1.746,77	1.784,30	1.819,11	1.826,00
- Aumento salarial en %	3,15	3,09	2,99	3,25	2,70	2,31
Convenios de empresa						
- Convenios	34	8	7	12	3	4
- Empresas	34	8	7	12	3	4
- Trabajadores/as	3.737	1.157	1.074	1.073	54	379
- Jornada media (horas/año)	1.732,69	1.655,06	1.733,65	1.778,14	1.819,11	1.826,00
- Aumento salarial en %	2,84	3,25	2,89	2,33	2,70	2,95
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	14	1	1	10	-	2
- Empresas	2.818	30,00	800	1.450	0,00	538
- Trabajadores/as	65.804	300,00	11.500	50.758	-	3.246
- Jornada media (horas/año)	1.779,70	1.694,00	1.748,00	1.784,43	.	1.826
- Aumento salarial en %	3,17	2,50	3,00	3,27	.	2,23
Provincia de Valencia						
Total						
- Convenios	117	24	32	40	11	10
- Empresas	41.103	302	16.431	24.294	66	10
- Trabajadores/as	338.913	12.335	153.785	171.407	1.043	343
- Jornada media (horas/año)	1.763,75	1.632,73	1.752,12	1.783,17	1.815,86	1.826,00
- Aumento salarial en %	2,74	2,60	3,21	2,33	3,76	2,80
Convenios de empresa						
- Convenios	91	20	27	24	10	10
- Empresas	91	20	27	24	10	10
- Trabajadores/as	19.732	6.645	8.554	3.497	693	343
- Jornada media (horas/año)	1.712,31	1.623,75	1.740,31	1.779,85	1.818,82	1.826,00
- Aumento salarial en %	2,76	2,31	3,06	2,67	3,95	2,80
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	26	4	5	16	1	.
- Empresas	41.012	282	16.404	24.270	56	0
- Trabajadores/as	319.181	5.690	145.231	167.910	350	.
- Jornada media (horas/año)	1.766,93	1.643,22	1.752,82	1.783,24	1.810	.
- Aumento salarial en %	2,74	2,93	3,22	2,33	3	.

.../...

.../...						
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	27	4	3	19	-	1
- Empresas	26.720	648	2.569	21.503	0	2.000
- Trabajadores/as	234.381	12.733	20.407	196.241	-	5.000
- Jornada media (horas/año)	1.769,39	1.601,58	1.751,97	1.780,64	.	1.826
- Aumento salarial en %	2,62	3,02	3,00	2,54	.	3
Convenios de empresa						
- Convenios	4	2	1	1	0	0
- Empresas	4	2	1,00	1	0	0
- Trabajadores/as	1.758	233	25,00	1.500	-	-
- Jornada media (horas/año)	1.765,13	1.609,01	1.728,00	1.790,00	-	-
- Aumento salarial en %	2,00	1,97	2,50	2,00	-	-
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	23	2	2	18	0	1
- Empresas	26.716	646	2.568	21.502	0	2.000
- Trabajadores/as	232.623	12.500	20.382	194.741	0	5.000
- Jornada media (horas/año)	1.769,42	1.601,44	1.752,00	1.780,57	.	1.826
- Aumento salarial en %	2,62	3,04	3,00	2,55	.	3
Comunitat Valenciana						
Total						
- Convenios	299	60	61	130	22	26
- Empresas	109.924	1.017	32.665	73.531	150	2.561
- Trabajadores/as	941.742	30.045	287.714	612.045	2.204	9.734
- Jornada media (horas/año)	1.770,52	1.636,02	1.747,97	1.784,46	1.363,34	1.826,00
- Aumento salarial en %	2,96	2,90	3,27	2,80	2,31	2,62
Convenios de empresa						
- Convenios	202	51	48	60	20	23
- Empresas	202	51	48	60	20	23
- Trabajadores/as	33.922	11.480	10.602	9.458	894	1.488
- Jornada media (horas/año)	1.734,15	1.633,40	1.733,90	1.782,03	1.363,07	1.369,50
- Aumento salarial en %	2,54	2,56	2,43	2,52	3,18	2,35
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	97	9	13	70	2	3
- Empresas	109.722	966	32.617	73.471	130	2.538
- Trabajadores/as	907.820	18.565	277.112	602.587	1.310	8.246
- Jornada media (horas/año)	1.772,30	1.656,71	1.748,47	1.784,53	907,25	913,00
- Aumento salarial en %	2,97	2,83	3,28	2,80	1,55	1,31

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

Asimismo, esta parte de la Memoria recoge los datos sobre la representación de las partes que intervienen en el proceso de negociación colectiva, que son las organizaciones empresariales y las sindicales.

El Cuadro 11.8 detalla la información de la **representación empresarial** en la negociación colectiva, en el año 2025, en la Comunitat Valenciana.

Al observar este cuadro, se constata que las organizaciones empresariales que están adscritas a la **Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV)** han participado en los convenios de 99.096 empresas, que han afectado a 900.588 trabajadores y trabajadoras, con un 95,63 % sobre el total de personas trabajadoras y de un 90,15 % sobre el total de empresas. El resto de las organizaciones empresariales han estado en 10.828 empresas, que han afectado a 41.154 personas trabajadoras, con un 9,85 % del total, que dio cobertura al 4,37 % del total de personas asalariadas.

Cuadro 11.8

**REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2025**

	Número total de trabajadores/as afectados				
	CEV	%	Resto	%	Total
Total CV	900.588	95,63	41.154	4,37	941.742
	Número total de empresas afectadas				
	CEV	%	Resto	%	Total
Total	99.096	90,15	10.828	9,85	109.924

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

En los Gráficos 11.7 y 11.8 se indican los porcentajes de la representación empresarial en la negociación colectiva en nuestra Comunitat.

Gráfico 11.8



Gráfico 11.9



El Cuadro 11.9 especifica la información analizada previamente en el total de convenios con cláusulas cualitativas (en el Cuadro 11.5), pero ahora relativa a la **participación en la negociación colectiva** de las **organizaciones sindicales** en nuestra Comunitat⁷.

En el año 2025, en la Comunitat Valenciana, a diferencia del año anterior, el sindicato que ha tenido mayor presencia en la negociación colectiva y cobertura media a personas trabajadoras, tal y como se observa, ha sido la organización sindical **UGT–PV**, con 67 convenios y una cobertura del 99,03 %, seguida de la confederación sindical **CC. OO.–PV**, con 63 convenios y una cobertura del 98,23 %. En el año 2024, la cobertura de CC. OO.–PV ascendió al 98,05 % y la de UGT–PV al 97,65 %.

El **resto de las organizaciones sindicales**, denominadas en el Cuadro como Otros Sindicatos, han participado en 35 convenios, y los Grupos de personas trabajadoras en 6 convenios. En 2025, la cobertura media de otros sindicatos ha sido del 8,42 % y del 0,47 % de los Grupos de personas trabajadoras.

Cuadro 11.9

**REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
COMUNITAT VALENCIANA, 2025**

	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	222.129	98,23	205	33,44	9.088	77,15	88	77,15	213.041	99,39	117	48,95
UGT-PV	223.928	99,03	242	39,48	9.587	81,38	132	81,38	214.341	100,00	110	46,03
Otros sindicatos	19.035	8,42	150	24,47	10.585	89,86	138	89,86	8.450	3,94	12	5,02
Grupo de trab.	1.062	0,47	16	2,61	1.062	9,02	16	9,02	0	-	0	-
Total	226.121	100,00	613	100,00	11.780	100,00	250	100,00	214.341	100,00	239	100,00

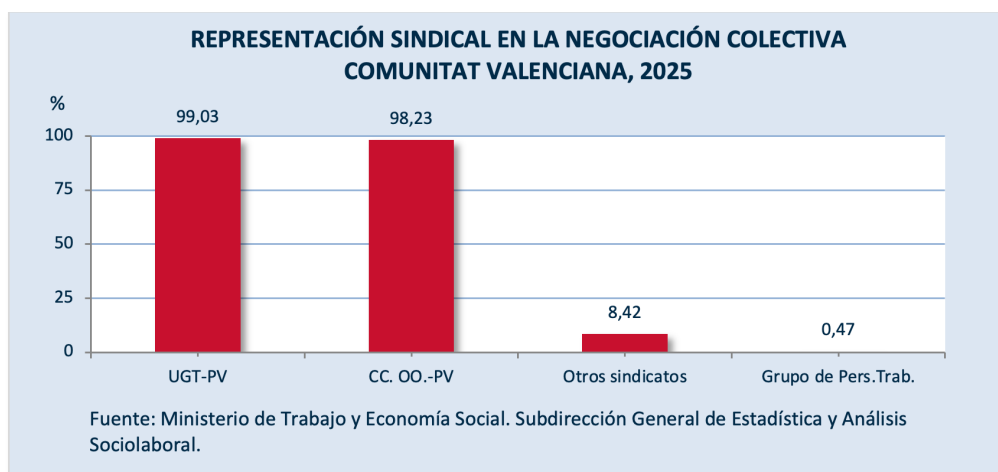
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

Por provincias, en la de **Alicante**, la cobertura a trabajadores y trabajadoras ha sido del 99,02 % por parte de UGT–PV y del 96,72 % por CC. OO.–PV. La de otros sindicatos se ha situado en el 11,38 % y en el 0,19 % para el grupo de personas trabajadoras. En la de **Castellón** ha supuesto el 99,97 % por parte de UGT–PV y el 97,84 % por CC. OO.–PV. La de otros sindicatos ha sido del 0,03 % y ninguna para el grupo de personas trabajadoras. En la provincia de **Valencia**, la tasa porcentual ha estado en el 96,09 % para CC. OO.–PV y en el 95,83 % para UGT–PV. El porcentaje de otros sindicatos ha sido del 16,66 % y del 2,40 % para el grupo de personas trabajadoras. Y en el **ámbito autonómico**, la cobertura de trabajadores y trabajadoras se ha situado en el 99,92 % tanto por CC. OO.–PV como por UGT–PV. Para otros sindicatos la cobertura ha alcanzado el 7,13 % y para el grupo de personas trabajadoras el 0,03 %.

En el Gráfico 11.9 se indican los porcentajes del año 2025 sobre la representación en la negociación colectiva, en nuestra Comunitat.

⁷ En la composición de las mesas negociadoras puede darse el caso de superposición de datos, puesto que en el proceso de la negociación colectiva participan distintas organizaciones. Por este motivo, se indica el porcentaje 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.

Gráfico 11.10



Y para finalizar este punto, se remarca el papel institucional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de nuestra Comunitat, que se contempla 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.

La ley distingue dos tipos de actuaciones, una primera, que es la que se refiere a la **participación institucional**, que contiene fondos para su ejecución, y una segunda, relativa a la **colaboración institucional**.

Según lo dispuesto en estas normas, se había constituido la **Mesa de Diálogo Social de la Comunitat Valenciana**, como órgano colegiado sin personalidad jurídica, de participación institucional permanente, de carácter tripartito y paritario, que estaba compuesta por representantes del Consell de la Generalitat y de las organizaciones sindicales y empresariales valencianas más representativas.

El objeto de esta es impulsar la concertación y la coordinación socioeconómica y la participación institucional. Como consecuencia del trabajo de esta Mesa, se constituyeron otras mesas sectoriales con el fin de abordar otras áreas de trabajo, concretadas 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 2024, se celebró una reunión que concluyó con una nueva composición del pleno de la Mesa de Diálogo Social y 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 y la periodicidad de cuatro reuniones al año, con tres sesiones ordinarias y una monográfica sobre presupuestos.

En el año 2025, la Mesa de Diálogo Social se ha reunido en diferentes sesiones. La primera se celebraba el día 24 de enero de 2025, en la que participaban el presidente de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV) y los secretarios generales de UGT-PV y CC. OO.-PV, además del president del Consell, los vicepresidentes y los consellers de Hacienda y de Empleo. Se ponía en marcha esta Mesa de Diálogo Social específica para abordar la situación de la Comunitat Valenciana, y particularmente de la provincia de Valencia, tras la DANA del 29 de octubre de 2024, con la idea de reunirlos todos los meses en la que el Gobierno valenciano debería rendir cuentas de su gestión y de las ayudas concedidas a las personas y empresas afectadas.

La segunda reunión ha sido el día 25 de junio de 2025, presidida por el president de la Generalitat y con la participación del presidente de la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV); los secretarios generales de UGT-PV y CC. OO. -PV y la vicepresidenta primera y consellera de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda y la consellera de Hacienda, en la que se exigía al Gobierno la aprobación del

FLA extraordinario antes del 7 de julio y se propuso un Pacto Valenciano por la Prosperidad, la Inclusión y la Sostenibilidad.

La tercera reunión se celebraba el día 19 de septiembre de 2025, que también presidía el president de la Generalitat, junto a 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; el conseller de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y la consellera de Innovación, Industria, Comercio y Turismo. Por parte de los agentes sociales y económicos han participado la directora general de la CEV, la secretaria general de CC. OO. -PV y el secretario general de UGT-PV. En la misma quedaba patente, por parte de los agentes sociales, el deseo de haber participado más intensamente en la elaboración del *Pla Endavant* de reconstrucción tras la DANA, aunque valoraban el compromiso de la Generalitat de un seguimiento conjunto.

11.2. ELECCIONES SINDICALES

Este punto contiene la información sobre las elecciones sindicales o elección de órganos de representación unitarios, donde se detallan los resultados, que se interpretan en lo que se denomina sistema de cómputo dinámico⁸.

El departamento con la competencia en materia de trabajo y encargado de la publicación de los resultados de las elecciones sindicales en la Comunitat Valenciana es la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, adscrita a la Vicepresidencia primera y conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad.

El Cuadro 11.10 recoge el número de **delegados y delegadas** que se han elegido en los distintos procesos de elecciones sindicales permanentes, que se han celebrado en la Comunitat Valenciana hasta el 31 de diciembre de 2025, con mandatos vigentes, y no prorrogados. En el mismo, se realiza una comparación entre los totales anuales a la fecha mencionada, a pesar de que se podrían comparar otras fechas, y tenerlas en cuenta para efectos estadísticos o para la fijación de la representación en un determinado sector o empresa.

En este Cuadro se informa de la representación legal de las personas trabajadoras con pertenencia a organizaciones sindicales o a grupo de trabajadores y trabajadoras, y que en este periodo han alcanzado un porcentaje de representación superior al 1,5 % en los distintos procesos de elecciones sindicales que se han celebrado, y se detallan por provincias con el número total y con sus porcentajes.

Se constata como en la Comunitat Valenciana, el número de las personas representantes, a fecha 31 de diciembre de 2025, ha aumentado en 1.416 sobre el periodo anterior, que supone un incremento del 4,15 %.

⁸ 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 COMUNITAT VALENCIANA
Mandatos Vigentes de 1/1/2022 a 31/12/2025

	Alicante		Castellón		Valencia		Comunitat Valenciana	
	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%
CCOO-PV / Conf. Sind. Comisiones Obreras PV	3.948	36,38%	1.738	35,42%	7.361	37,23%	13.047	36,72%
UGT-PV / Unión General Trabajadores PV	3.805	35,06%	1.995	40,66%	6.866	34,72%	12.666	35,65%
FSIE-CV / Fed. Sind. Independientes Enseñanza CV	328	3,02%	170	3,46%	781	3,95%	1.279	3,60%
CSI-CSIF / Conf. Sindical Independiente de Funcionarios CV	334	3,08%	237	4,83%	710	3,59%	1.281	3,61%
FETICO / Fed. Trab. Indep. del Comercio	542	4,99%	95	1,94%	510	2,58%	1.147	3,23%
USO / Confederación USO	401	3,69%	101	2,06%	512	2,59%	1.014	2,85%
SI / Sindicato Independiente	190	1,75%	79	1,61%	658	3,33%	927	2,61%
IV / Confederación Intersindical Valenciana	174	1,60%	101	2,06%	567	2,87%	842	2,37%
CGT-PV / Conf. General Trabajadores PV	103	0,95%	64	1,30%	520	2,63%	687	1,93%
Grupo de personas trabajadoras	123	1,13%	77	1,57%	393	1,99%	593	1,67%
Resto de sindicatos	905	8,34%	250	2,30%	895	8,25%	2.050	5,77%
Total	10.853	100,00%	4.907	100,00%	19.773	100,00%	35.533	100,00%

Fuente: Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral. Vicepresidencia primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad.

Como novedad y como información complementaria, del total de 35.533 representantes de 2025, 32.740 han correspondido a comités de empresa y delegados de personal laboral, a los que se les aplica el Estatuto de los Trabajadores, que se han distribuido en 9.895 en Alicante, 4.470 en Castellón y 18.375 en Valencia. Y los restantes 2.793 han sido de junta de personal funcionario y delegados de personal funcionario, a los que les es de aplicación la normativa de función pública, distribuidos en 963 en Alicante, 432 en Castellón y 1.398 en Valencia.

Por sectores de actividad, del total de 32.740 representantes, 1.814 han sido del sector de agricultura; 8.459 del de industria; 504 del de construcción y 19.792 del de servicios. De los 2.793, 2.620 han representado al sector de servicios y 173 no constan.

En los Gráficos 11.10 y 11.11 se informa de los **representantes sindicales** que se han elegido en nuestra Comunitat, en el mandato indicado, con vigencia de 2022 a 2025, y se distingue entre valores absolutos y tasas porcentuales y se exponen los porcentajes de las organizaciones sindicales CC. OO.-PV y UGT-PV, las del resto de sindicatos y las de los grupos de personas trabajadoras.

Gráfico 11.11

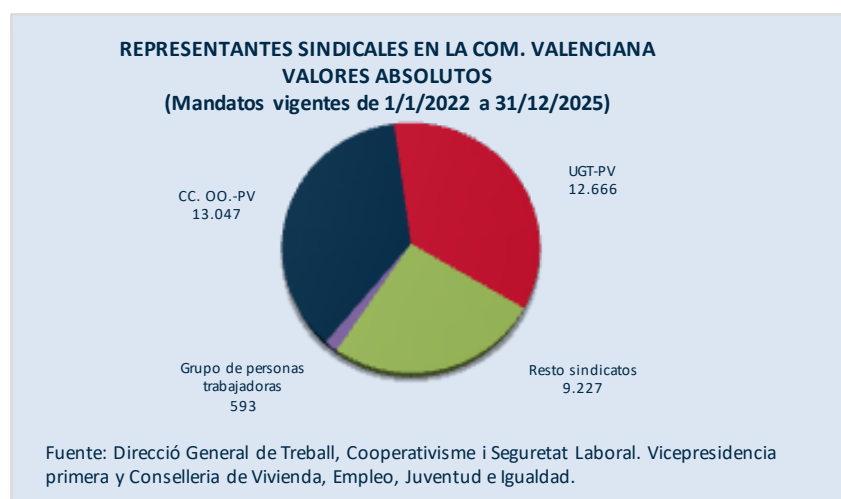
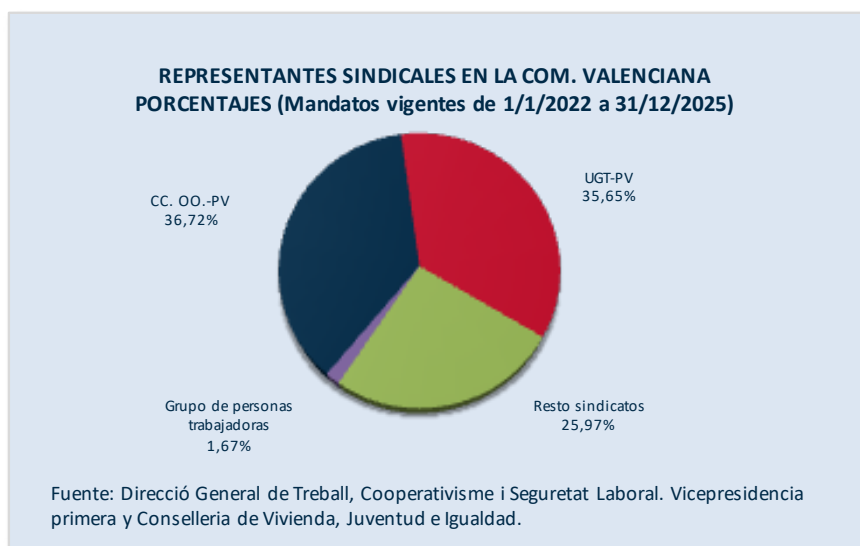


Gráfico 11.12



En este punto, en el contexto de la representación sindical, existe otro elemento analizado como son las ayudas, ya que cada año se convocan, con cargo a los presupuestos de la Generalitat, una serie de **subvenciones** para atender a la realización de sus fines propios.

Este tipo de ayudas se distribuyen con criterios de objetividad, representatividad y publicidad, y se basan 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 que se han celebrado también para la determinación de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

El **criterio de representatividad** se certifica en las oficinas públicas del Registro de Actas de Elecciones Sindicales, adscritas en la actualidad a la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral de la Vicepresidencia primera y conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, donde se computan los mandatos válidos y vigentes y no prorrogados, para poder establecer la capacidad de representación de las organizaciones sindicales, conforme se prescribe en las disposiciones adicionales primera y cuarta de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#).

Estas ayudas, en el año 2025, se han convocado por medio de la [Resolución de 2 de septiembre de 2025, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales con representación en la Comunitat Valenciana](#) y por la [Resolución de 25 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se convocan subvenciones destinadas a las organizaciones sindicales con representación en la Comunitat Valenciana, para el ejercicio 2025](#) que, de conformidad con lo establecido en la Ley 6/2025, de 30 de mayo, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2025, la presente convocatoria se ha financiado con cargo al capítulo IV del subprograma presupuestario 315A00 Condiciones de trabajo y administración de las relaciones laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, línea presupuestaria S0139, con una dotación de **3.500.000,00 euros**, procedentes de fondos propios de la Generalitat, para el ejercicio 2025.

El objeto de la resolución ha sido convocar en el ejercicio 2025, en régimen de concurrencia competitiva, subvenciones destinadas a las organizaciones sindicales con representación en la Comunitat Valenciana para la financiación de los gastos corrientes de la actividad sindical dirigida a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de las personas trabajadoras.

11.3. CONFLICTOS LABORALES

Esta parte de la Memoria informa con datos de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, sobre los **conflictos laborales** colectivos, donde se tratan en primer lugar, los conflictos, según su naturaleza o causa, que se derivan 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 en segundo lugar, los denominados de interés o económicos, basados 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

En el año 2025 continuaba en vigor el VII Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV), que se firmó en 2023 por los agentes económicos y sociales⁹.

En el Cuadro 11.11 se indica la información sobre los conflictos colectivos de trabajo que se han presentado en 2025, en la **Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL)**, según distribución geográfica.

⁹ 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).

Cuadro 11.11

**CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO PRESENTADOS EN 2025
SEGÚN DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA**

	Conflictos	Empresas afectadas	Trabajadores/as afectados/as
Alicante	65	157	13.540
Castellón	28	29	3.551
Valencia	192	220.041	1.178.552
Total	285	220.227	1.195.643

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

En el Cuadro 11.12 se informa sobre los **conflictos colectivos**, según el ámbito del conflicto, donde se distingue entre la empresa y el sector.

Cuadro 11.12

**CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO PRESENTADOS EN 2025
SEGÚN EL ÁMBITO DEL CONFLICTO**

	Conflictos	Empresas afectadas	Trabajadores/as afectados/as
De empresa	270	274	85.921
Sector	15	219.953	1.109.722
Total	285	220.227	1.195.643

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

El Cuadro 11.13 especifica el **estado de tramitación** de los conflictos colectivos que se han presentado durante el año 2025, con la cifra total de los procedimientos, las empresas y las personas trabajadoras que se han visto afectadas en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia.

En la Comunitat Valenciana, en el año 2025, los **procedimientos de conflictos colectivos de trabajo** que se han presentado ante el TAL han sumado 3 más que en el año 2024, lo que supone un incremento del 2,15 % sobre el pasado año.

No obstante, las personas trabajadoras afectadas han aumentado exponencialmente, pasando de las 211.039 del año 2024 a 1.195.643 personas de 2025, así como las empresas que han pasado de 1.923 a 220.227 de este año, motivado por la huelga general por Palestina, convocada en el mes de noviembre, en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

En 2025, el número de procedimientos que han finalizado se han situado en 288, de los que 286 han sido de mediación y 2 de arbitraje.

El total de 286 procedimientos de **mediación** que han finalizado han afectado a 1.186.409 personas trabajadoras y 220.108 empresas.

De esta cifra total de 286 mediaciones, 253 han sido efectivas, con el 87,85 % sobre el total, de las que 71, un 28,06 % han resultado con acuerdo, y 182, un 71,94 %, sin acuerdo.

Las mediaciones no efectivas han sumado 33, con un 11,46 %, de las que 22 han sido intentadas sin efecto, con un 66,67 %; 4 las desistidas, con un 12,12 %, y 7 se archivaron, con un 21,21 %.

Y, para finalizar, los procedimientos que han quedado pendientes para el siguiente ejercicio se han situado en 27, todos ellos de mediaciones.

Cuadro 11.13

TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, AÑO 2025

	Alicante			Castellón			Valencia		
	Expedientes	Trabajadores/as	Empresas	Expedientes	Trabajadores/as	Empresas	Expedientes	Trabajadores/as	Empresas
Procedimientos presentados:	65	13.540	157	28	3.551	29	192	1.178.552	220.041
Arbitrajes	0	0	0	0	0	0	2	5.097	221
Mediaciones	65	13.540	157	28	3.551	29	190	1.173.455	219.820
Procedimientos finalizados:	70	13.210	162	31	3.647	32	192	1.171.649	220.041
Arbitrajes	0	0	0	0	0	0	2	5.097	221
Mediaciones:	70	13.210	162	31	3.647	32	190	1.166.552	219.820
Mediaciones efectivas:	62	11.774	154	29	3.437	30	187	1.136.159	199.836
Acuerdo	18	1.348	18	8	707	8	2	48.219	19.144
Sin Acuerdo	44	10.426	136	21	2.730	22	185	1.087.940	180.692
Mediaciones no efectivas:	8	1.436	8	2	210	2	23	30.393	20.078
Intentado sin efecto	3	300	3	1	200	1	18	27.749	20.073
Desistido	0	0	0	1	10	1	3	1.143	3
Archivo	5	1.136	5	0	0	0	2	1.501	2
Procedimientos pendientes:	4	896	4	0	0	0	23	20.786	23
Arbitrajes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mediaciones	4	896	4	0	0	0	23	20.786	23

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

Otra información relacionada con los procedimientos de conciliación-mediación son las **personas mediadoras** que, en este ejercicio, han sido 44, de las que 14 se han designado por parte de CC. OO.-PV; 17, por parte de UGT-PV y 13 por parte de la CEV.

El número máximo de **reuniones** celebrado en una mediación se ha situado en 5 reuniones en 2 expedientes y el máximo número de personas trabajadoras afectadas en una mediación ha sido de 26.460 en un expediente, que era del sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Valencia.

En 2025, el número máximo de **empresas afectadas** en una mediación ha ascendido a 18.900 en un expediente del sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Valencia. Y el número máximo de expedientes de mediación que se ha presentado en el ejercicio de una misma empresa o sector ha sido de 7.

La relación de **sectores** implicados en expedientes de mediación de ámbito sectorial iniciados en 2025 se concreta en: sector transporte viajeros (prov. Alicante); sector transporte mercancías por carretera (prov. Valencia); sector residencias tercera edad (CV); sector mayores acción concertada (CV); sector gestión residencias Admón. pública (CV); sector de acción e intervención social (CV); sector cerámico (CV); sector atención a personas con diversidad funcional (CV); sector artes gráficas, manipulado papel y cartón intercomarcal (prov. Alicante), y universidades públicas (CV).

En cuanto a los procedimientos de arbitraje solicitados en 2025, como se ha indicado anteriormente, han sumado 2, siendo el número de personas mediadoras designadas en el ejercicio de 4 y el máximo número de personas trabajadoras afectadas en un arbitraje de 5.000 y el de empresas afectadas en un arbitraje de 220. Y respecto a los sectores implicados en expedientes de arbitraje de ámbito sectorial iniciados en el ejercicio, en este caso solo ha sido uno, que correspondía al sector de industrias vinícolas de la provincia de Valencia.

Las solicitudes de intervención de la **Comisión Técnica de Organización del Trabajo del TAL**, durante este ejercicio, como en el año anterior, sumaron 1, con un dictamen emitido.

En lo relativo a la **celebración presencial y en línea de procedimientos**, que contiene la tramitación presencial, la tramitación telemática en línea y la tramitación mixta presencial y en línea, de la cifra total de 255 procedimientos finalizados efectivos, 56, que son el 21,96 %, han sido presenciales; 195 y 76,47 % en línea, y 4 y el 1,57 % mixtos.

En el año 2025, respecto de los **promotores de mediación**, del total de 283 mediaciones, 197 han sido promovidas por las organizaciones sindicales; 77 por los representantes de las personas trabajadoras; 5 por la empresa; 3 de mutuo acuerdo y 1 por las organizaciones empresariales.

De esta cifra de 197 mediaciones directamente promovidas por las **organizaciones sindicales**, 75 se han presentado por CC. OO. -PV; 57 por UGT -PV, 2 por CC. OO. -PV y UGT -PV, conjuntamente; 19 por Intersindical Valenciana; 12 por CGT; 4 por CSI-CSIF; 4 por USO; 3 por CNT; 1 por SI, 1 por SIF, y 20 por otras combinaciones de organizaciones sindicales.

En cuanto a las solicitudes de mediación presentadas por parte de la Representación legal de personas trabajadoras (RLT) en la empresa, en el año 2025, la **asesoría en mediaciones** ha sumado 76 mediaciones, de las que 29 se han presentado por CC. OO. -PV; 24 por UGT -PV; 2 por CC. OO. -PV y UGT -PV, conjuntamente; 4 por CGT; 1 por Sindicato Independiente; 1 de USO; 1 por CSI-CSIF, y 15 por otras combinaciones de sindicatos.

Respecto al **tipo de conflicto laboral**, del total de procedimientos, 223 han sido procedimientos de interpretación y aplicación de normas, en concreto del artículo 153 de la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*; 57 de convocatoria de huelga; 2 de iniciación de negociación de convenio colectivo, y 3 de protocolización/ratificación de acuerdos alcanzados.

El Cuadro 11.14 informa del número de trabajadores y trabajadoras y de las empresas afectadas en todos los procedimientos presentados en el TAL, tanto los procedimientos de conciliación y mediación como los de arbitraje, en el periodo comprendido entre los años 2021 a 2025.

Cuadro 11.14

**PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS EN TODOS LOS PROCEDIMIENTOS
PRESENTADOS EN EL TAL. AÑOS 2021-2025**

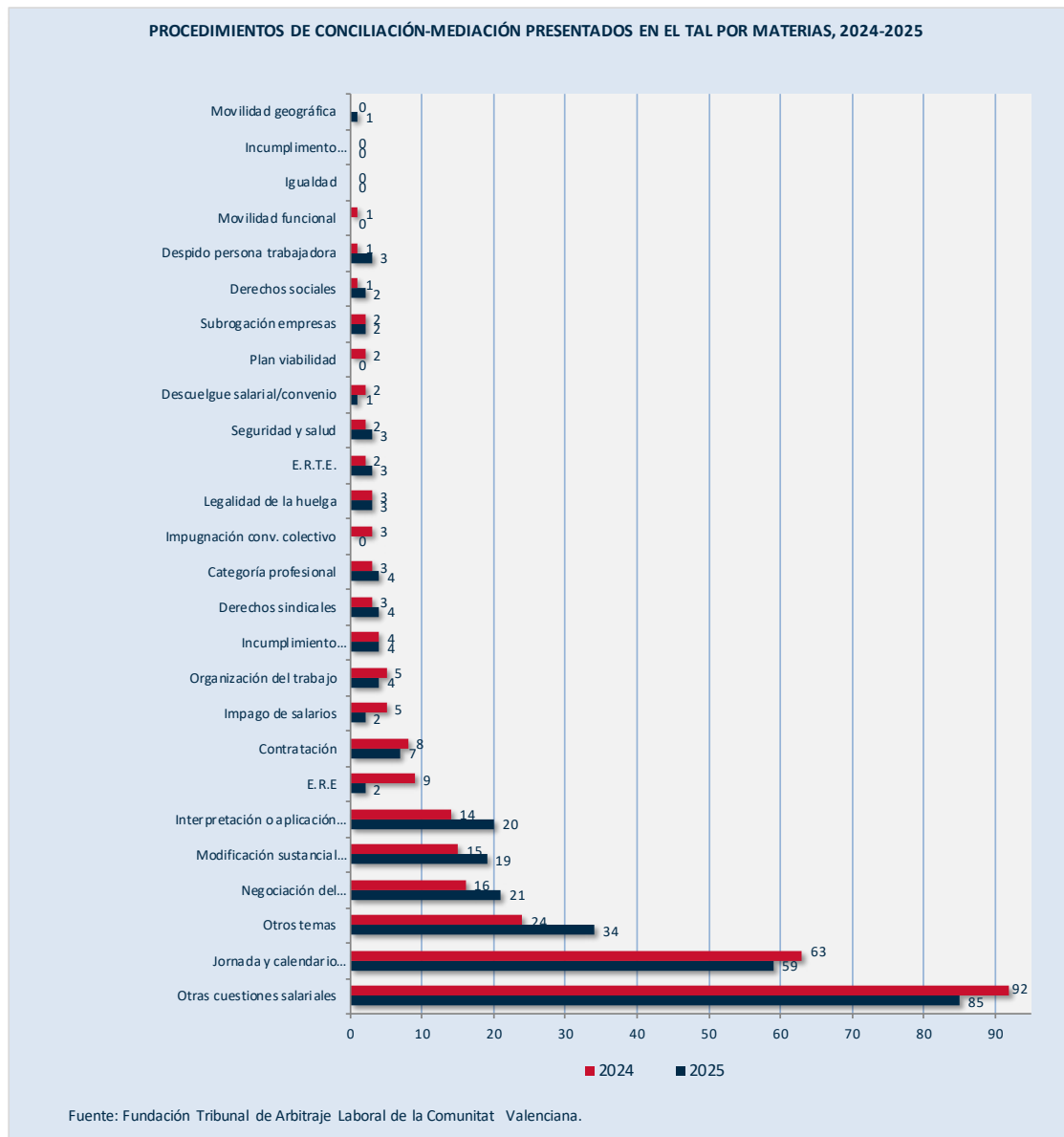
	Personas trabajadoras	Empresas	Procedimientos
2021	214.612	12.597	301
2022	171.578	3.853	288
2023	250.148	14.147	276
2024	211.039	1.923	279
2025	1.195.643	220.227	285

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

El Gráfico 11.12 compara los procedimientos de conciliación-mediación que se han tramitado en el TAL, por materias durante los años 2024 y 2025.

Tal y como se observa en el gráfico, la materia con más procedimientos, como en los últimos años, ha sido la de **otras cuestiones laborales** que, en 2024, ha tenido 92 procedimientos y, en 2025 han sido 85.

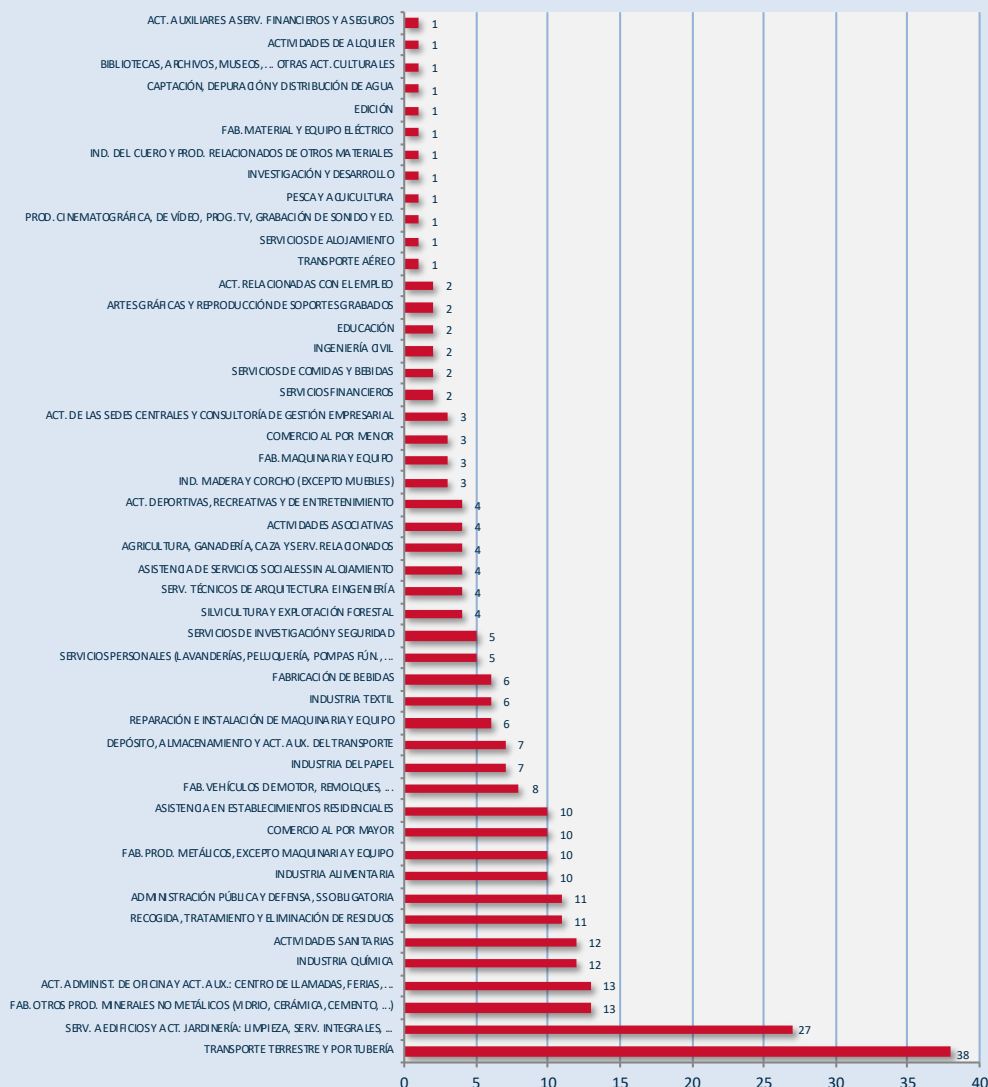
Gráfico 11.13



En el Gráfico 11.14 se indican los procedimientos de conciliación-mediación que se han presentado en 2025 en el TAL, por sectores de actividad económica. En este, se constata que, por **sector de actividad económica**, el sector con mayor número de procedimientos ha sido el de transporte terrestre y por tubería, con 38 procedimientos, cuando el año anterior fue el de limpieza, mantenimiento y jardinería con 22.

Gráfico 11.14

**PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN PRESENTADOS EN EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE
LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD, 2025**



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

El Cuadro 11.15 recoge la comparación de los procedimientos de conciliación y mediación, según el resultado obtenido en el Tribunal de Arbitraje Laboral, en el periodo comprendido entre los años 2021 a 2025.

Cuadro 11.15

**PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN SEGÚN EL RESULTADO EN EL TRIBUNAL
DE ARBITRAJE LABORAL. AÑOS 2021-2025**

	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	2025	%
Acuerdo	60	20,1	54	18,4	67	22,8	50	18,2	71	24,8
Desistido	8	2,7	14	4,8	14	4,8	15	5,5	4	1,4
Sin Acuerdo	198	66,2	205	69,7	167	56,8	191	69,7	182	63,6
Int. Sin efecto	26	8,7	15	5,1	11	3,7	10	3,6	22	7,7
Archivo	7	2,3	6	2,0	6	2,04	8	2,92	7	2,45
Total	216	100,0	299	#####	294	#####	274	100,0	286	100,0

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

Y el Cuadro 11.16 compara los procedimientos de conciliación y mediación también para el periodo de 2021 a 2025, pero los relacionados 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 2021-2025**

	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	2025	%
Acuerdo	17	30,4	23	39,7	31	45,6	17	27,9	21	35,6
Desistido	0	0,0	1	1,7	5	7,4	2	3,3	1	1,7
Sin Acuerdo	34	60,7	30	51,7	29	42,6	36	59,0	28	47,5
Int. Sin efecto	2	3,6	1	1,7	0	0,0	1	1,6	5	8,5
Archivo	3	5,4	3	5,2	3	4,4	5	8,2	4	6,8
Total	56	100,0	58	100,0	68	100,0	61	100,0	59	100,0

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

En el año 2025, en nuestra Comunitat, en relación con los procedimientos de **conciliación y mediación** en convocatorias de **huelgas**, las huelgas desconvocadas, con datos acumulados a diciembre, han sumado 20 (8 indefinidas), que han repercutido en 471.144 horas desconvocadas, con un valor mensual de horas desconvocadas de 10.954.098,00 euros, que equivalen a 23,25 euros/hora que es el coste laboral total por hora efectiva para la Comunitat Valenciana, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del 3T de 2025.

11.3.2. Conflictos de interés

Este punto de la Memoria informa sobre los **conflictos** denominados como **de interés o económicos**, que suelen concluir en la convocatoria y celebración de huelgas, con significativas consecuencias en el proceso productivo, que se pueden concretar en la pérdida de jornadas trabajadas y horas de trabajo y en los salarios de las personas trabajadoras.

El Cuadro 11.17 recoge la información, facilitada por la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, sobre huelgas desarrolladas en nuestra Comunitat en el año 2025, por provincias, con las cifras de **huelgas**, participantes y jornadas no trabajadas, según repercusión territorial. Los 19 conflictos, según el órgano que realizó el seguimiento, se han distribuido en 4 por la Dirección Territorial de Alicante, 2 por la de Castelló, 5 por la de Valencia y 8 por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Los centros de trabajo convocados han sumado 31, con una plantilla de 11.342 personas y, finalmente, los centros de trabajo implicados han sido 31 con una plantilla de 11.292 personas trabajadoras.

Cuadro 11.17

HUELGAS DESARROLLADAS EN 2025 SEGÚN DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

Provincia	Huelgas desarrolladas	Participantes	Jornadas no trabajadas
Alicante	10	621	2.182
Castellón	8	153	279
Valencia	13	1.755	2.728
Comunidad Valenciana	19	2.429	5.189

(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. Vicepresidència Primera i Conselleria de Vivenda, Ocupació, Joventut i Igualtat

En comparación con el año anterior, las variaciones absolutas han sido de 35 huelgas menos, un 64,81 % por debajo de las 54 de 2024 y 19.819 participantes y 68.988 jornadas trabajadas menos.

11.3.3. Infracciones en el orden social

En la Comunitat Valenciana, los procedimientos administrativos que tienen relación con las infracciones en el orden social se sustancian ante la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral de la Vicepresidencia primera y conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad¹⁰ y ante las Direcciones Territoriales de Alicante, Castellón y Valencia, en el servicio territorial que corresponde¹¹.

En esta parte, se indican las estadísticas de 2025 sobre las **actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** en la Comunitat Valenciana, en el ámbito laboral y de Seguridad Social.

Cabe mencionar que alguna de estas actuaciones incorporadas en estos cuadros, como las que se refieren al área de prevención de riesgos laborales, se desarrollan más extensamente en el **Capítulo 12 sobre Seguridad y Salud Laboral**.

¹⁰ 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.

¹¹ 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 competente en materia de trabajo y empleo, y al Consell, en función de la gravedad de la sanción.

El Cuadro 11.18 recoge los resultados de 2025, derivados de las actuaciones seguidas por la ITSS en la Comunitat Valenciana, donde se distinguen las órdenes de servicios finalizadas por las diferentes áreas de actuación: relaciones laborales, prevención de riesgos laborales, empleo y extranjería, Seguridad Social y otras áreas.

En memorias anteriores, dentro del **Capítulo 19** sobre la *Seguridad Social en la Comunitat Valenciana*, se analizaba en detalle la actividad de la ITSS en la Comunitat Valenciana; y en particular, las órdenes de servicio finalizadas en el área de Seguridad Social.

En la Memoria de este año, dicha información se recoge en este apartado, donde se señala que el número de órdenes de servicio finalizadas ha sido de 28.565, según se indica en el Cuadro 11.18, frente a las 24.836 de 2024, y de las cuales 8.262 corresponden a la provincia de Alicante, 3.993 a la de Castellón y 16.310 a la de Valencia.

De las 25.853 actas de infracción, 18.671 se han dado en el área de Seguridad Social, cifra muy superior a la de 2024 que registró un total de 5.099. El importe de las sanciones propuestas ha ascendido a 60,94 millones de euros frente a los 19,65 millones de 2024, siendo 26.051 el número de personas trabajadoras afectadas por infracciones, dato inferior al registrado en 2024 que fue de 12.418.

Cuadro 11.18

RESULTADOS DERIVADOS DE LAS ACTUACIONES SEGUIDAS POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA EN 2025

Concepto	Total Comunitat Valenciana
Total órdenes de servicio finalizadas	64.793
Actas de infracción	25.853
Nº. personas trabajadoras por infracción	91.251
Importe infracciones	101.343.194,00 €
Órdenes de servicios finalizadas área de relaciones laborales	14.717
Órdenes de servicios finalizadas área de prevención de riesgos laborales	16.207
Órdenes de servicios finalizadas área de empleo y extranjería	424
Órdenes de servicios finalizadas área de Seguridad Social	28.565
Órdenes de servicios finalizadas otras áreas	8.133
Actas de obstrucción a la labor inspectora	200

Fuente: Dirección Territorial de la ITSS en la Comunitat Valenciana

En el mismo cuadro se constata un aumento del 15,06 % en el total de **órdenes de servicios** finalizadas¹² sobre las 56.310 de 2024 y del 94,54 % en el **importe de infracciones**, puesto que de los 52,09 millones de 2024 se ha pasado a 101,34 millones de euros del año 2025.

En cuanto a las **actas de obstrucción** a la labor inspectora que se levantan fruto de las actuaciones que dificultan o impiden la labor inspectora, se ha comprobado un descenso del 4,6,23 %, ya que, de las 372 actas de 2024, se pasó a las 200 actuaciones

¹² Se utiliza la expresión órdenes finalizadas, aunque existe un porcentaje de las mismas que se han recurrido ante los juzgados y están pendientes de resolución.

El Cuadro 11.19 incluye la actividad sancionadora en materia laboral, en el año 2025, en nuestra Comunitat.

Cuadro 11.19

ACTIVIDAD SANCIONADORA EN MATERIA LABORAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA EN 2025

Concepto	Total Comunitat Valenciana
Actas de infracción registradas	3.416
Actas registradas por infracciones en materia de relaciones laborales y empleo	1.668
Actas registradas por infracciones en materia de prevención de riesgos	1.738
Empresas sancionadas en actas registradas por infracciones	2.745
Sanción total propuesta	15.589.074,00 €
Sanción media propuesta por acta	4.564,00 €
Infracciones registradas por materia y motivo de la infracción	3.842
Expedientes sancionadores resueltos en primera instancia	3.340
Expedientes sancionadores resueltos	3.736
Expedientes sancionadores pendientes a 31-12-2024 (1)	106
Empresas sancionadas	2.713
Importe sanciones propuestas	13.784.068,00 €
Importe sanciones impuestas	9.985.621,00 €
Sanción media impuesta por acta	2.290,00 €
Recursos de alzada resueltos a expedientes sancionadores	472

Fuente: Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral. Vicepresidència Primera i Conselleria de Vivenda, Ocupació, Joventut i Igualtat

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

En este Cuadro, además de distinguir entre las actas registradas en materia de relaciones labores y empleo y las de prevención de riesgos¹³, se aprecia, como el año pasado, un incremento en el total de **actas de infracción registradas**, del 3,82 % sobre las 3.290 actas de infracción registradas en el año 2024.

Las infracciones **en materia de relaciones laborales y empleo** también han aumentado, en este caso, en un 2,26 %, sobre las 1.631 de 2024 y **en materia de prevención de riesgos** en un 4,82 % sobre las 1.658 del año anterior.

¹³ El Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023 aprobó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027, que pretende ser un nuevo marco de referencia que oriente las políticas públicas de prevención de riesgos laborales de este periodo, aunando esfuerzos y compromisos, con la voluntad compartida de seguir actuando con determinación para disminuir los daños físicos y mentales que sufren las personas con motivo del trabajo, llegando a todos los sectores, actividades, empresas y personas trabajadoras por igual. La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 aspira, en definitiva, a lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente a la salud de las personas trabajadoras, y al progreso de las empresas y de la sociedad.

En este contexto también se informa sobre las **empresas sancionadas** en actas registradas por infracciones, con la sanción total propuesta y la sanción media propuesta por acta, 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.

Así, en 2025, las **infracciones en expedientes sancionadores resueltos** han aumentado en un 13,72 % sobre los 3.285 expedientes del año anterior, y el importe de las **sanciones impuestas** prácticamente ha sido el mismo que en 2024, que fue de 9.986.754,00 euros.

Y, para finalizar, en 2025, los **recursos de alzada resueltos** a expedientes sancionadores se han incrementado en un 4,42 % sobre los 452 recursos resueltos de 2024.

En el Cuadro 11.20, se informa sobre las acciones conseguidas en nuestra Comunitat, en 2025, por la inspección, en el ámbito de las actuaciones de la ITSSS, donde se observa que el empleo aflorado ha sumado un total de 12.698.

Cuadro 11.20

ACCIONES CONSEGUIDAS POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA EN 2025

Concepto	Total Comunitat Valenciana
Empleo aflorado	12.698
Nº personas trabajadoras infracción clave 26 E	288
Empleo aflorado por altas de personas extranjeras	1.882
Empleo aflorado por altas Seg. Social	8.397
Incrementos parcialidad superiores 50 % paso a tiempo completo	788
% centros de trabajo con irregularidades	6,56
% personas trabajadoras con irregularidades	5,79

Fuente: Dirección Territorial de la ITSS en la Comunitat Valenciana

11.4. DIÁLOGO SOCIAL

En este apartado, se referencia lo concerniente a los acuerdos relevantes que se rubrican en el ámbito estatal y el autonómico, entre el Gobierno y las personas representantes de los interlocutores económicos y sociales, que se suelen denominar y conocer como acuerdos en el marco del diálogo social, y que se configuran como un elemento fundamental del modelo social europeo¹⁴, puesto que esta participación en el proceso de toma de decisiones persigue el objetivo de mejorar las relaciones laborales y el empleo, así como asegurar los derechos de la ciudadanía y la calidad de vida.

En el **ámbito estatal**, en este entorno, el día 27 de noviembre de 2025, se suscribía el Acuerdo marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía por el Gobierno de España y las organizaciones

14 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.

sindicales UGT y CSIF, en el que se establece un marco plurianual de incremento retributivo del 11 % para el personal al servicio de las Administraciones públicas que se extiende entre los años 2025 y 2028.

Este acuerdo se ha visto plasmado en el [Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público](#) y conlleva tres grandes objetivos, como son mejorar los servicios que ofrecen las Administraciones públicas y las condiciones laborales de los servidores públicos, con un incremento salarial del 11% hasta el año 2028, lo cual da garantías, estabilidad y predictibilidad al trabajo de los funcionarios y funcionarias y en cuestiones clave como la estabilidad profesional, el desarrollo de la carrera laboral o la excelencia en la formación. El tercer objetivo del acuerdo pasa por afrontar con valentía la modernización de la Administración, con la ayuda de las nuevas tecnologías que ya están impactando y que representan una oportunidad extraordinaria para mejorar la eficiencia de nuestra Administración.

Y en el **ámbito autonómico**, en el contexto de la DANA, ha destacado la presentación del *Plan Endavant*¹⁵, en junio de 2025, con una previsión de 2.390,3 millones de euros, que se ha abierto a la aportación de numerosos colectivos y organizaciones, y que a los agentes económicos y sociales les hubiera gustado participar en su elaboración en mayor intensidad, aunque han valorado el compromiso de la Generalitat de un seguimiento conjunto.

El propósito del *Plan Endavant* es consolidar la recuperación económica y social de la Comunitat Valenciana y, particularmente, de la zona afectada por la DANA, mediante un conjunto de actuaciones sobre cuatro pilares estratégicos: personas, tejido empresarial y económico, medioambiente, y tejido social y comunitario, todos ellos sustentados por una base vertebradora de infraestructuras y planificación territorial.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



El CES CV resalta la importancia del diálogo social tripartito en el desarrollo de medidas tendentes a favorecer el tejido empresarial y las relaciones laborales. En este sentido, invita a la Generalitat al impulso de espacios tripartitos de concertación, con la finalidad de adoptar políticas públicas con repercusión en el ámbito social y laboral.

¹⁵ <https://recuperacio.gva.es/es/plan-endavant>