

11. RELACIONES LABORALES

11.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el año 2018, en la sede del Consejo Económico y Social de España, se suscribió [IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018 2019 y 2020](#) por parte de las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), cuya naturaleza es obligacional en su integridad.

Este IV Acuerdo contiene la prórroga del III AENC 2015, 2016 y 2017, salvo en aquellos contenidos que se opongan al mismo y hasta la finalización de este último y conlleva la paralela vigencia de dos acuerdos de la misma naturaleza, uno de alcance general y otro referido a dos concretas materias y se ha suscrito como un texto de naturaleza obligacional, que precisa para la efectiva plasmación de las directrices que incluye de una decisión de las partes que llevan a cabo los correspondientes procesos de negociación que las recoja y aplique, cuya adopción no resulta obligada para éstos.

Entre los objetivos del mismo, se encuentran la creación de empleo, mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas y la lucha contra la economía sumergida.

En dicho acuerdo se establecen orientaciones en materia salarial, entre otras el establecimiento de una recomendación de un salario mínimo de convenio para el horizonte 2020 y de negociar incrementos salariales de un 2%, en la parte fija más un 1%, en función de distintas variables (productividad, resultados, absentismo injustificado y otros) y en atención a la realidad concreta de cada sector y/o empresa, trasladando el contenido del acuerdo a la negociación de cada convenio.

En el punto sexto de este IV Acuerdo se establece como objetivo el impulsar la renovación y actualización de los convenios colectivos, articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador. En el Anexo, se incluyen una serie de acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que, consideran los firmantes, deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de España.

También se insta al diálogo sobre formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, a la creación de un observatorio del absentismo, a cambiar la normativa sobre la jubilación y el contrato de relevo y a la lucha contra la economía sumergida. El punto sexto del Anexo se refiere a la regulación de un Consejo Nacional de Negociación Colectiva (CONECO) que permita conocer la realidad de la Negociación Colectiva en España y desarrolle funciones de observatorio y formación de negociadores, entre otras. Y finalmente, las partes firmantes instan a desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres.

Cuadro 11.1

CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA POR PROVINCIAS EN 2018

	Convenios			Empresas Afectadas			Nº Trabajadores		
	Conv. de Empresa	Conv. de Otro Ámbito*	Total Convenios	Conv. de Empresa	Conv. de Otro Ámbito*	Total Convenios	Conv. de Empresa	Conv. de Otro Ámbito*	Total Convenios
Alicante	74	33	107	74	27.092	27.166	7.631	242.346	249.977
Castellón	67	13	80	67	6.707	6.774	5.867	27.979	33.846
Valencia	111	27	138	111	45.682	45.793	12.900	221.857	234.757
Ámb. Autonómico	7	16	23	7	14.560	14.567	2.212	174.393	176.605
Totales	259	89	348	348	94.300	94.648	28.610	666.575	695.185

*: Convenios de ámbito superior a la empresa

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

El Cuadro 11.1 recoge la cifra de los convenios colectivos registrados en la **Comunitat Valenciana**, con efectos económicos de 2018 y registrados hasta marzo de 2019, por provincias, donde se distingue entre convenios de empresa y convenios de ámbito superior a la empresa, conocidos como de otro ámbito que suelen ser convenios de sector.

En el número de convenios registrados no se incluyen los convenios nacionales que afectan a nuestra Comunitat o provincias, por lo que la cobertura de la negociación colectiva puede ser mayor, puesto que existen convenios de ámbito superior al autonómico, como los de los sectores químico, textil o calzado y convenios con vigencia plurianual que no están contemplados en estos datos.

Desde hace algunos años, en este punto de la Memoria, se informa sobre los acuerdos de inaplicación de los convenios colectivos, que se han adoptado por parte de las empresas, según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de Trabajadores, en la redacción que ha dado la [Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#), cuyos antecedentes están en los denominados “descuelgues salariales”, aunque ampliados a otras materias, tales como la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial y sistema de trabajo.

En el año 2016, el número de acuerdos de inaplicación fue de 164, de los que 9 fueron de convenios de empresa y 155 de convenios de sector y en 2017 fueron 164, de los cuales 9 habían sido de convenios de empresa y 155 de convenios de sector.

Y en 2018, según la información estadística de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, los acuerdos de inaplicación depositados sumaron 130, de los que 2 fueron de convenios de empresa y 128 de convenios de sector, entre los que predominaron los de ámbito provincial. El número de personal trabajador afectado ascendió a 5.410, de los cuales 5.235 fueron de convenios de sector y 175 de convenios de empresa. De este total de 5.410, 1.227 trabajadores y trabajadoras han sido de convenios colectivos de ámbito estatal o interprovincial superior a una Comunidad Autónoma, 2.657 de convenios de ámbito autonómico y 1.526 de ámbito provincial.

En relación con las principales actividades económicas afectadas por este tipo de acuerdos, del total anual de 130, se distribuyen en 52 para la provincia de Alicante, 32 a la de Castellón, 44 a la de Valencia y 2 de ámbito autonómico.

A diferencia del año pasado, la primera fue la de comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas con 26 acuerdos, la segunda, la de construcción con 21 acuerdos, la tercera, la de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con 19 acuerdos y la cuarta, la de industria manufacturera con 18 acuerdos.

El Cuadro 11.2 y el Gráfico 11.1 recoge para el periodo de los años 2008 a 2018, la estructura de los convenios colectivos, según ámbito funcional, en la **Comunitat Valenciana**.

Cuadro 11.2

**ESTRUCTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL
 Comunitat Valenciana. Años 2008-2018. (Datos Porcentuales)**

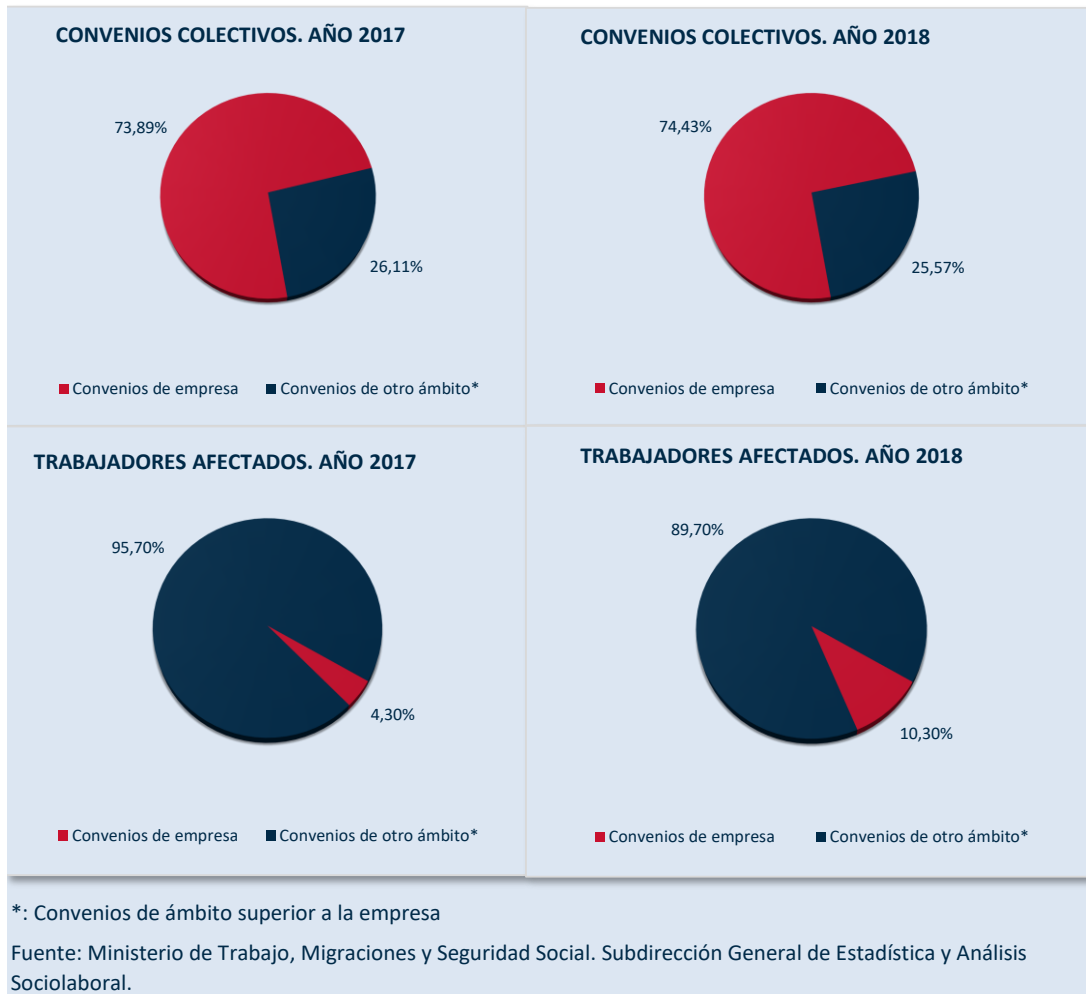
	Número de Convenios		Trabajadores afectados	
	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito* (%)	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito (%)
2008	66,38	33,62	3,59	96,41
2009	68,21	31,79	4,65	95,35
2010	61,76	38,24	4,48	95,52
2011	60,53	39,47	4,13	95,87
2012	64,76	35,24	6,57	93,43
2013	55,49	44,51	2,96	97,04
2014	71,00	29,00	7,82	92,18
2015	74,27	25,73	4,97	95,03
2016	73,78	26,22	5,46	94,54
2017	73,89	26,11	4,30	95,70
2018	74,43	25,57	4,12	95,88

*: Convenios de ámbito superior a la empresa

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

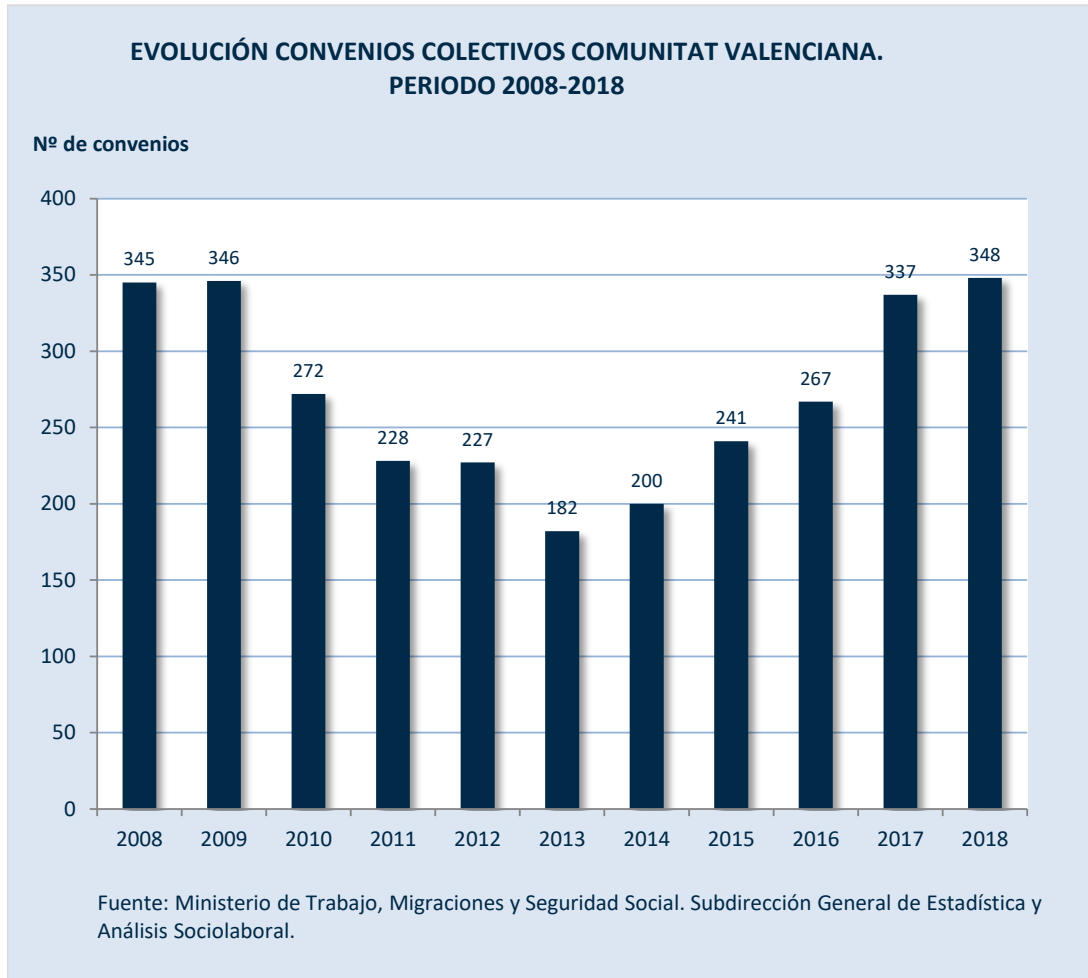
En el Gráfico 11.1 se compara la estructura de los convenios colectivos y del número del personal trabajador, afectados tanto por los convenios de empresa como por los de ámbito superior a la empresa, durante los años 2017 y 2018.

Gràfico 11.1



El Gráfico 11.2 recoge la evolución entre los años 2008 a 2018 de los convenios colectivos en nuestra Comunitat, que tal y como se constata, el número de convenios registrados en 2018 ascendió a 348, ligeramente superior a los 337 del año anterior.

Gràfico 11.2



En el Cuadro 11.3 se incorpora la información de los aumentos salariales pactados en la **Comunitat Valenciana** durante los años 2008 a 2018, donde se informa sobre la denominada media ponderada del incremento salarial (I.S.M.P.) y se diferencia entre los convenios de empresa y los de ámbito superior a la empresa o de otro ámbito.

Como se observa en el Cuadro, en el año 2018, en el total de convenios, el aumento salarial medio ha sido del 1,68%. En los convenios de empresa, el porcentaje de aumento que se pactó fue del 1,32%, inferior a la de convenios de ámbito superior a la empresa que ascendió al 1,69%.

Cuadro 11.3

AUMENTOS SALARIALES PACTADOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2008-2018

	Total Convenios (%)	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito* (%)
2008	3,55	3,07	3,57
2009	2,50	2,19	2,52
2010	1,61	1,35	1,62
2011	2,11	1,54	2,13
2012	1,67	1,58	1,68
2013	0,79	0,76	0,79
2014	0,81	0,69	0,82
2015	0,76	0,58	0,76
2016	1,02	0,88	1,03
2017	1,54	1,14	1,56
2018	1,68	1,32	1,69

*: Convenios de ámbito superior a la empresa

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

El Cuadro 11.4 compara los aumentos salariales pactados en el periodo de los años 2008 a 2018 y el Índice de Precios al Consumo (IPC).

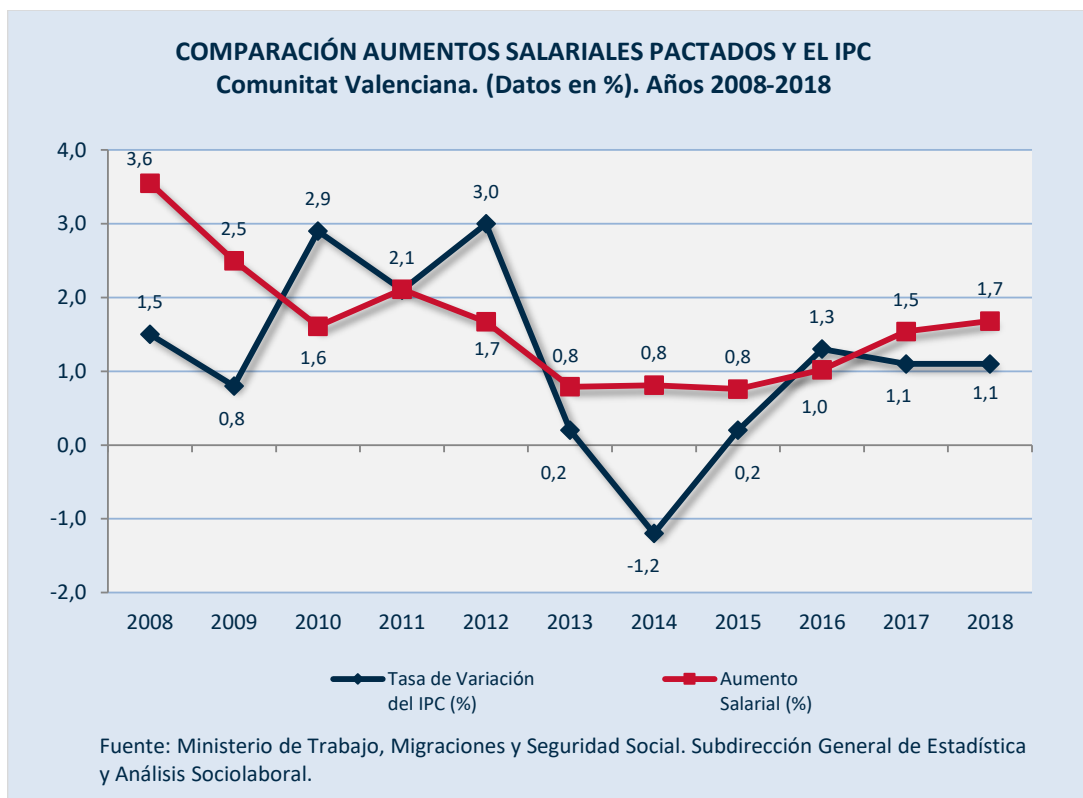
Cuadro 11.4

COMPARACIÓN AUMENTOS SALARIALES PACTADOS E IPC COMUNITAT VALENCIANA, 2008-2018

	Tasa de Variación del IPC (%)	Aumento Salarial (%)
2008	1,5	3,55
2009	0,8	2,50
2010	2,9	1,61
2011	2,1	2,11
2012	3,0	1,67
2013	0,2	0,79
2014	-1,2	0,81
2015	0,2	0,76
2016	1,3	1,02
2017	1,1	1,54
2018	1,1	1,68

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

Gràfic 11.3



En el Gráfico 11.3 se insertan estos mismos datos, donde se realiza la comparación entre las tasas porcentuales de los aumentos salariales pactados y el IPC de los años 2008 a 2018.

En el Cuadro 11.5 se incorpora la cifra de los convenios colectivos por año de firma, que en este caso es el año 2018, afectados por las trece cláusulas de aspectos relativos al convenio y sus trabajadores y trabajadoras, que también se conocen como cláusulas cualitativas o especiales, y que son incluidas en la hoja estadística de convenios, según ámbito funcional.

En este Cuadro, se constata el porcentaje de cada una de las cláusulas, así como el valor absoluto de los convenios registrados y la tasa porcentual de cobertura del personal trabajador afectado.

En el año 2016, el número de convenios analizados con cláusulas ascendió a 128 con 91.061 efectivos laborales, en 2017, los convenios sumaron un total de 148 con 411.517 personal trabajador. Y en el año 2018, los convenios alcanzaron una cifra de 111 con 148.972 trabajadores y trabajadoras afectados por los mismos.

Cuadro 11.5

CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS ESPECIALES
Por ámbito funcional y tipo de cláusula (inicio efectos económicos Enero-Diciembre 2018)

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores	
	N	En %	N	En %
TOTAL	111	100,00	148.972	100,00
RETRIBUCIÓN SALARIAL				
Estructura salarial	104	93,69	148.055	99,38
Complementos salariales	92	82,88	104.620	70,23
- Complem. salariales por antigüedad	52	46,85	61.845	41,51
- Otros complem. personales por trabajador	14	12,61	9.498	6,38
- Complem. salariales relacionados con el puesto de trabajo	89	80,18	101.923	68,42
- Complem. salarial de penosidad	35	31,53	34.392	23,09
- Complem. salarial de insalubridad	9	8,11	10.456	7,02
- Complem. salarial de trabajo a turnos	19	17,12	22.351	15,00
- Complem. salarial de trabajo en festivos	49	44,14	68.167	45,76
- Complem. salarial de peligrosidad	23	20,72	27.792	18,66
- Complem. salarial de polivalencia funcional	6	5,41	3.124	2,10
- Complem. salarial de trabajo nocturno	69	62,16	75.414	50,62
- Complem. salarial de responsabilidad	18	16,22	17.400	11,68
- Medidas relacionadas con el absentismo	24	21,62	15.810	10,61
- Complementos salariales relacionados con la cantidad o calidad de trabajo realizado por el trabajador o grupo de trabajadores	22	19,82	6.824	4,58
- Complem. salariales relacionados con la sit. y resultados de la empresa	6	5,41	3.188	2,14
Complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno	77	69,37	85.860	57,63
JORNADA LABORAL				
Reducción de jornada respecto al año anterior	9	8,11	30.435	20,43
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año	53	47,75	90.878	61,00
Participación de los repres. de los trabaj. en la distr. irregular de la jornada	29	26,13	61.140	41,04
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	9	8,11	27.672	18,58
En jornada continuada de más de seis horas, consideración como tiempo de trab. efectivo el periodo de descanso legal	59	53,15	25.853	17,35
Compensación del trabajo nocturno por descansos	8	7,21	15.325	10,29
Acumulación del descanso de "día y medio" en periodos de catorce días	9	8,11	6.145	4,12
Régimen de trabajo a turnos	46	41,44	32.915	22,09
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral	43	38,74	29.382	19,72
- Adaptación a la jornada	34	30,63	27.356	18,36
- Reducción de jornada	26	23,42	10.865	7,29
Permisos retribuidos por circuns. fam. o pers. que mejoren la legis. vigente	60	54,05	101.103	67,87
- Duración de los permisos	58	52,25	101.039	67,82
- Inclusión de nuevos permisos	42	37,84	69.238	46,48
Med. mat. de excedencia por cuidado de fam. que mejoren la leg. vigente	18	16,22	24.776	16,63
Acumulación de lactancia en jornadas completas	51	45,95	81.446	54,67

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores	
	N	En %	N	En %
HORAS EXTRAORDINARIAS				
Cláusulas relativas a horas extraordinarias	12	10,81	19.040	12,78
- Eliminación de horas extraordinarias	8	7,21	14.895	10,00
- Reducción respecto al año anterior	1	0,90	239	0,16
- Reducción respecto al tope máximo legal	4	3,60	4.145	2,78
Compensación de horas extraordinarias con abono dinerario	85	76,58	123.303	82,77
- Con valoración superior a la de la hora ordinaria	70	63,06	118.185	79,33
Compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso	51	45,95	71.492	47,99
- Con acumulación y disfrute en periodos superiores a los legales	24	21,62	33.175	22,27
Obligatoriedad de realizar horas extraordinarias	16	14,41	585	0,39
EMPLEO Y CONTRATACIÓN				
Cláusulas relativas al empleo	25	22,52	27.005	18,13
- Creación neta de empleo	2	1,80	258	0,17
- Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo)	16	14,41	10.854	7,29
- Mantenimiento de empleo	14	12,61	19.636	13,18
Definic. de puestos de trab. destinados con prefer. a trab. con discapacidad	2	1,80	1.811	1,22
Cláusulas sobre contratación	46	41,44	104.521	70,16
- Conversión de contratos temporales en indefinidos	11	9,91	32.136	21,57
- Límite al número máximo de contratos temporales	6	5,41	31.015	20,82
- Prevención encadenamiento de contratos	8	7,21	31.717	21,29
- Utilización de servicios de las empresas de trabajo temporales	8	7,21	41.840	28,09
- Externalización de determ. activ. (Subcontratación o coop. de trab. asocia	3	2,70	31.783	21,33
- Duración máx. del periodo de prueba distinta a la establ. en la leg. vigente	9	8,11	36.735	24,66
- Inferior al máximo legal	3	2,70	545	0,37
- Superior al máximo legal	6	5,41	29.049	19,50
- Determ. de los trab. o tareas que pueden cubrirse con contr. de obra o ser	14	12,61	53.894	36,18
- Contratos eventuales o por circunstancias de la producción	18	16,22	94.625	63,52
- Actividades en las que puede contratarse trabajadores eventuales	5	4,50	14.852	9,97
- Relación entre el nº de trabajadores eventuales y plantilla	3	2,70	18.263	12,26
- Cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas	15	13,51	28.756	19,30
- Retrib. distintas a las legalmente previstas en contrato en prácticas	10	9,01	15.785	10,60
- Cláusulas relativas al contrato para la formación	12	10,81	50.161	33,67
- Nº máx. de contr. de formación en func. del tamaño de la plantilla	-	-	-	-
- Tiempo y forma dedicado a la formación teórica	2	1,80	24.485	16,44
- Sobre retribuciones mayores que las previstas legalmente	7	6,31	25.484	17,11
- Cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial	14	12,61	46.523	31,23
- Elevación del porcentaje max. de horas complem. por encima del ET	8	7,21	31.840	21,37
Subrogación contractual	37	33,33	34.711	23,30

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores	
	N	En %	N	En %
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN				
Med. de promoc. de la igualdad de trato y oport.entre hombres y mujeres	38	34,23	70.972	47,64
- En materia de contratación	32	28,83	68.426	45,93
- En materia de formación	25	22,52	67.909	45,59
- En materia de promoción	32	28,83	68.434	45,94
- En materia de salarios	26	23,42	44.129	29,62
- En materia de estabilidad en el empleo	20	18,02	24.752	16,62
Med. de preferencia a favor del sexo menos representado (acc. positivas)	12	10,81	5.096	3,42
- En materia de contratación	10	9,01	3.094	2,08
- En materia de formación	3	2,70	905	0,61
- En materia de promoción	8	7,21	1.618	1,09
- En materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	4	3,60	924	0,62
Medidas para prevenir el acoso sexual o al acoso por razón de sexo	41	36,94	45.545	30,57
Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género	31	27,93	44.295	29,73
Medidas de promoción de la igualdad de trato y oport. no discriminatorias	27	24,32	40.480	27,17
FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN				
Formación profesional	30	27,03	10.882	7,30
- Cursos de formación	25	22,52	10.456	7,02
- Permisos retribuidos para la formación	23	20,72	8.623	5,79
- Vinculados a procesos de movilidad o de promoción	9	8,11	5.784	3,88
Participación de los representantes de los trabajadores en formación	21	18,92	21.031	14,12
Adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones	5	4,50	540	0,36
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL				
Clasif. prof. mediante definición y funciones de grupos, categorías o niveles	92	82,88	140.904	94,58
- Grupos profesionales	76	68,47	139.081	93,36
- Categorías profesionales	51	45,95	85.492	57,39
- Niveles retributivos	53	47,75	47.819	32,10
Polivalencia funcional	35	31,53	56.034	37,61
Movilidad funcional	50	45,05	66.255	44,47
JUBILACIÓN				
Cláusulas sobre jubilación	41	36,94	50.103	33,63
- Jubilación forzosa	3	2,70	10.862	7,29
- Estímulo a la jubilación	24	21,62	35.280	23,68
- Para los que se jubilan con 65 y más años	5	4,50	4.296	2,88
- Para los que se jubilan con menos de 65 años	21	18,92	31.112	20,88
- Jubilación parcial	30	27,03	41.930	28,15
- Planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación	3	2,70	4.511	3,03

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores	
	N	En %	N	En %
COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES				
Complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social	83	74,77	129.617	87,01
- Complemento a la enfermedad común	68	61,26	112.757	75,69
- Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional	77	69,37	118.435	79,50
- Otras	18	16,22	12.876	8,64
SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE				
Sist. de designación de deleg. de prevención dist. a los previstos legalmente	8	7,21	17.229	11,57
- Ámbito de elección distinto al de los órganos de repres. de personal	3	2,70	697	0,47
- Posibilidad de elección como delegados de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales	7	6,31	4.729	3,17
- Trabajadores	4	3,60	2.797	1,88
- Delegados sindicales	6	5,41	4.429	2,97
Crédito horario mensual para los Delegados de Prevención	12	10,81	3.908	2,62
Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos	21	18,92	7.693	5,16
Establecimiento de los contenidos de la form. en mat. de seguridad y salud	15	13,51	9.013	6,05
- Para el conjunto de los trabajadores	15	13,51	9.013	6,05
- Para los representantes de los trabajadores	11	9,91	8.208	5,51
Pacto con repres. de los trab. sobre la elección del serv. de prevenc. ajeno	7	6,31	3.466	2,33
Cláusulas específicas de medio ambiente	7	6,31	13.195	8,86
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS				
Participación de los trabajadores en la organización del trabajo	13	11,71	5.624	3,78
Condiciones del teletrabajo	2	1,80	155	0,10
Implantación de nuevas tecnologías	3	2,70	554	0,37
ACTIVIDAD SINDICAL				
Garantías y competencias superiores a lo establecido legalmente	19	17,12	44.520	29,88
Acumulación de horas sindicales en un mismo representante	39	35,14	107.962	72,47
APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO				
Procedimientos para la solución de controversias derivadas de la aplicación e interpretación	81	72,97	132.600	89,01
- Solo procedimientos de mediación	21	18,92	9.094	6,10
- Procedimientos de mediación y arbitraje	60	54,05	123.506	82,91

N= Valores absolutos

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

En este Cuadro, se constata como la cláusula que se ha incorporado en más convenios, al igual que el año anterior fue, dentro de la de retribución salarial, la de estructura salarial en 104 convenios, que supone el 93,69%, con 148.055 asalariados afectados, con un 99,33% sobre el total.

Al igual que el año pasado, la segunda cláusula con mayor cifra fue, dentro de la de clasificación profesional y movilidad funcional, la de cláusula de clasificación profesional mediante definición y funciones de grupos, categorías y niveles que estuvo en 92 convenios, con un 82,88% del total y una cobertura a 140.904 efectivos laborales y un 94,58% del total que coincidió con la de complementos salariales, dentro de la de retribución salarial, también presente en 92 convenios, con un 82,88% que afectó a 104.620 trabajadores y trabajadoras y un 70,23%.

Y en tercer lugar, la cláusula dentro de la de retribución salarial, la relativa a complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo, presente en 89 convenios, que representan el 80,18%, y cobertura a 101.923 efectivos laborales y un 68,42% del total.

En sentido contrario, a diferencia del anterior ejercicio, las cláusulas presentes en menos número de convenios fueron, dentro de la de horas extraordinarias, la de reducción respecto al año anterior en 1 convenio, con el 0,90% del total que afectó a 239 trabajadores y trabajadoras y un 0,16% y en la de empleo y contratación, dentro de la de cláusulas relativas al empleo, incorporadas en 2 convenios, la de creación neta de empleo, con el 1,80% del total que ha afectado a 258 efectivos laborales y un 0,17% y también en la de empleo y contratación, en la de cláusulas relativas al contrato para la formación, la de tiempo y forma dedicado a la formación teórica en dos convenios, con un 1,80% y 24.485 asalariados y un 16,44%.

A continuación se comentan cómo evolucionan algunas cláusulas cualitativas, que se consideran importantes para el conjunto de las relaciones laborales y son las siguientes:

- Cláusula de Retribución Salarial. En la misma se tratan los complementos salariales que tienen relación con la situación y resultados de la empresa. En 2018, se encontraba en el 5,41% de convenios (6 sobre 111) que ha afectado al 2,14% de los efectivos laborales (3.188 sobre 148.972). En el año 2017 esta cláusula apareció en el 6,76% de convenios (10 sobre 148) que ha afectado al 0,60% de los efectivos laborales (2.474 sobre 411.517).
- Cláusula de Jornada Laboral. En 2018, dentro de la misma, la cláusula que se incluyó en mayor número de convenios fue la de permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente que se dio en un 54,05% de los convenios (60 sobre 111) que cubrió al 67,87% de trabajadores y trabajadoras (101.103 sobre 148.972). En el año 2017 estuvo en el 70,00% de los convenios (70 sobre 148) que dio cobertura al 54,36% de los efectivos laborales (223.703 sobre 411.517).

También en la Memoria de este año, en el seno de esta cláusula se resalta la que contiene medidas en materia de excedencia por cuidados familiares que mejoren la legislación vigente. En 2018, estas cláusulas estuvieron en el

16,22% de convenios (18 sobre 111) que afectaron al 16,63% de los asalariados (24.776 sobre 148.972). En el año 2017 se habían incorporado en el 12,84% de los convenios (19 sobre 148) que habían dado cobertura al 34,98% de los efectivos laborales.

Al analizar estas tasas porcentuales se comprueba que todavía, en materia de excedencias, la negociación colectiva de la **Comunitat Valenciana** recoge mayoritariamente los mismos supuestos sobre excedencias previstos en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, cada año, como se ha podido apreciar, se van incorporando a las licencias y excedencias que se entienden como típicas otras que están relacionadas con las nuevas realidades sociales.

La última información disponible sobre excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiar muestra que las excedencias por cuidado de hijos en nuestra Comunitat, en el año 2017, sumaron un total de 4.481 excedencias, 1.172 más que en 2016, de las que 4.423 y un 94,69% han correspondido a mujeres y 238 y un 5,31% a hombres. En el conjunto estatal, de 43.899 licencias, 3.382 más que en el año anterior, un total de 40.536, que suponen un 92,34% fueron solicitadas por mujeres y 3.363 y un 7,66% por hombres.

En cuanto a las excedencias por cuidado familiar, dadas de alta en la **Comunitat Valenciana**, en el año 2018, de una cifra de 5.183, 120 menos que en 2017, que suponen una variación interanual negativa del 2,26%, 4.657, que representan un 89,85% correspondieron a mujeres y 526 y un 10,15% a hombres. En España del total de 57.057, 1.924 por debajo del año anterior, 51.036 y un 89,45% han correspondido a mujeres y 6.021 y un 10,55% a hombres, con una variación negativa interanual del 3,49%.

- Cláusula de Empleo y Contratación. En 2018, las cláusulas sobre contratación se habían introducido en 46 convenios y la de conversión de contratos temporales en indefinidos en el 9,91% de convenios (11 sobre 111) que afectó al 21,57% de efectivos laborales (32.136 sobre 148.972). En el año 2017, las cláusulas sobre contratación se incorporaron en 75 convenios y dentro de ella, la de conversión de contratos temporales en indefinidos se introdujo en un 10,81% (16 sobre 148) con cobertura al 9,13% de asalariados (37.564 sobre 411.517).
- Cláusula de Formación y cualificación. En el año 2018, la relativa a formación profesional estaba en un 27,03% de los convenios (30 sobre 111) que cubrían al 7,30% de trabajadores y trabajadoras (10.882 sobre 148.972). En 2017, la de formación profesional se incluyó en un 23,65% de los convenios (35 sobre 148) con cobertura al 68,55% de los efectivos laborales (282.114 sobre 411.517).

- Cláusula sobre Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente. En 2018, la relativa a establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos se incorporó en un 18,92% de los convenios (21 sobre 111) y una cobertura del 5,16% de los trabajadores y trabajadoras (7.693 sobre 148.972). En el año 2017, dentro de ésta, la de establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos apareció en el 13,51% de los convenios (20 sobre 148) que afectó al 20,57% de los asalariados (84.669 sobre 411.517).
- Cláusula de Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías. En el año 2018, la referida a la participación de los trabajadores en la organización del trabajo apareció en un 11,71% de los convenios (13 sobre 111) y una cobertura del 3,78% de los asalariados (5.624 sobre 148.972). En 2017, la de participación de los trabajadores en la organización del trabajo se incorporó en un 6,76% de los convenios (10 sobre 148) que cubría al 6,92% de los efectivos laborales (28.494 sobre 411.517).

Otra cláusula que merece comentario aparte y se quiere destacar es la cláusula de igualdad y no discriminación que está relacionada con lo dispuesto en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) en cuanto a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas.

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

En 2018, la cláusula sobre medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres se incluyó en un 34,23% de los convenios (38 sobre 111) que afectó a un 47,64% de personas trabajadoras (70.972 sobre 148.972). En 2017 estuvo en un 31,76% de los convenios (47 sobre 148) que dio cobertura a un 40,91% de efectivos laborales (168.361 sobre 411.517).

De estas medidas de promoción, en 2018, en materia de contratación estaban presentes en el 28,83% de los convenios con una cobertura a un 45,93% de trabajadores y trabajadoras y en el año 2017, se incorporaron en el 25,68% de los contratos que han afectado a un 35,53% de los asalariados. En materia de formación en 2018 se negociaron en un 22,52% de convenios que dieron cobertura a un 45,59% de efectivos laborales y en 2017 estuvieron en el 22,97% de convenios que afectaron al 33,39% de las personas trabajadoras. En 2018 en materia de promoción se incorporaron en un 28,83% con cobertura al 45,94% de asalariados y en 2017 en el 27,03% de los convenios y en el 40,77% de cobertura a trabajadores y trabajadoras. En materia de salarios en 2018 se registraron en 23,42% que afectaron al 29,62% de efectivos laborales y en 2017 estuvieron en un 22,97% de

los convenios con un 33,40% de personas trabajadoras afectadas. Y en materia de estabilidad en el empleo, en 2018 estaban en un 18,02% de convenios con una cobertura al 16,62% de asalariados y en 2017 en un 21,62% de convenios que afectaron al 33,37% de efectivos laborales.

La cláusula de medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas) en 2018 estuvo en un 10,81% de convenios (12 sobre 111) y en un 3,42% de trabajadores y trabajadoras (5.096 sobre 148.972) y en el año 2017, se registró en el 8,78% de convenios (13 sobre 148) que afectaban al 22,69% de los efectivos laborales (93.386 sobre 411.517).

Dentro de las mismas, en 2018, las relativas a materia de contratación se encontraban en el 9,01% de los convenios y el 2,08% de personas trabajadoras afectadas y en 2017 en el 7,43% de convenios y el 13,66% de asalariados. En materia de formación, en el año 2018, se incorporaron en el 2,70% de los convenios que han afectado al 0,61% de trabajadores y trabajadoras y en 2017 se insertaron en el 4,73% de los convenios con una cobertura del 13,51%. En 2018, en materia de promoción, se registraron en el 7,21% de convenios que dieron cobertura al 1,09% de efectivos laborales y en 2017 estuvieron presentes en el 6,08% de convenios con el 15,93% de cobertura. Y en materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar en 2018 se introdujeron en el 3,60% de convenios que afectaron al 0,62% de trabajadores y trabajadoras y en 2017 estuvieron en el 4,73% de convenios y el 20,11% de cobertura.

Respecto a la cláusula de medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo se destaca que en 2018 ha sido la que se ha incorporado en mayor número de convenios, en concreto en 41, que representa el 36,94%, que han afectado a 45.545 personas trabajadoras, el 30,57% y en el año 2017 también fueron las más numerosas, registrándose en 61 convenios, con el 41,22% que dieron cobertura a 345.038 efectivos laborales, con un 83,85%.

En cuanto a la cláusula de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, en 2018, se han introducido en el 27,93% de los convenios con cobertura al 29,73% de los asalariados y en 2017 en el 38,51% de los convenios con el 74,46% de los trabajadores y trabajadoras.

Y finalmente, en lo relativo a las medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades no discriminatorias, en el año 2018, se incorporaron en el 24,32% de los convenios que dieron cobertura al 27,17% de las personas trabajadoras y en el año 2017 estuvieron en el 29,05% de los convenios que afectaron al 61,87% de los efectivos laborales.

El Cuadro 11.6 detalla la información por provincias del año 2018, sobre el aumento salarial pactado, según ámbito funcional y por sector de actividad, que recoge el número total de convenios, con los convenios de empresa y los de otro ámbito o de ámbito superior a la empresa.

Como se ha expuesto en párrafos anteriores, en este Cuadro, se comprueba como en nuestra Comunitat, la media del aumento salarial pactado, en el total de convenios fue del 1,68%, que contrasta con el 1,54% de 2017 y con el 1,02% en el año 2016.

Cuadro 11.6

CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS Y AUMENTO SALARIAL PACTADO, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2018

	Total Convenios				Convenios de Empresa			Convenios de Otro Ámbito		
	Convenios	Empresas	Trabaj.	Aumento salarial (en %)	Convenios	Trabaj.	Aumento salarial (en %)	Convenios	Trabaj.	Aumento salarial (en %)
Provincia de Alicante										
Total	107	27.166	249.977	1,93	74	7.631	1,25	33	242.346	1,95
Agrario	3	502	14.158	1,39	2	158	0,08	1	14.000	1,40
Industria	44	7.632	56.657	1,68	33	4.107	1,40	11	52.550	1,70
Construcción	3	6.248	29.833	1,99	2	129	0,43	1	29.704	2,00
Servicios	57	12.784	149.329	2,07	37	3.237	1,16	20	146.092	2,09
Provincia de Castellón										
Total	80	6.774	33.846	1,34	67	5.867	1,34	13	27.979	1,34
Agrario	9	9	1.445	0,69	9	1.445	0,69	-	-	-
Industria	24	4.431	18.115	1,14	20	2.502	1,51	4	15.613	1,08
Construcción	7	1.901	7.337	2,04	6	91	5,40	1	7.246	2,00
Servicios	40	433	6.949	1,26	32	1.829	1,42	8	5.120	1,21
Provincia de Valencia										
Total	138	45.793	234.757	1,68	111	12.900	1,36	27	221.857	1,70
Agrario	6	185	2.962	1,72	5	862	1,27	1	2.100	1,90
Industria	42	11.329	84.220	1,79	36	3.532	1,58	6	80.688	1,80
Construcción	2	6.016	24.510	2,00	1	40	1,10	1	24.470	2,00
Servicios	88	28.263	123.065	1,54	69	8.466	1,27	19	114.599	1,56
Ámbito autonómico										
Total	23	14.567	176.605	1,38	7	2.212	1,33	16	174.393	1,38
Agrario	1	500	48.000	0,50	-	-	-	1	48.000	0,50
Industria	9	4.946	87.184	1,82	1	91	1,60	8	87.093	1,82
Construcción	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servicios	13	9.121	41.421	1,46	6	2.121	1,31	7	39.300	1,47
Comunitat Valenciana										
Total	348	94.300	695.185	1,68	259	28.610	1,32	89	666.575	1,69
Agrario	19	1.196	66.565	0,75	16	2.465	0,85	3	64.100	0,74
Industria	119	28.338	246.176	1,73	90	10.232	1,49	29	235.944	1,74
Construcción	12	14.165	61.680	2,00	9	260	2,27	3	61.420	2,00
Servicios	198	50.601	320.764	1,77	144	15.653	1,27	54	305.111	1,80

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

Cuadro 11.7

CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS, JORNADA MEDIA Y VARIACIÓN SALARIAL, SEGÚN TRAMOS DE JORNADA PACTADA, POR ÁMBITO FUNCIONAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2018

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	18	17	47	8	17
- Empresas	27.166	18	15.029	11.993	81	45
- Trabajadores	249.977	2.631	126.869	117.526	1.129	1.822
- Jornada media (horas/año)	1.763,60	1.651,77	1.736,27	1.794,12	1.818,32	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,93	1,28	2,20	1,68	1,13	1,43
Convenios de empresa						
- Convenios	74	18	10	24	7	15
- Empresas	74	18	10	24	7	15
- Trabajadores	7.631	2.631	510	3.707	161	622
- Jornada media (horas/año)	1.743,06	1.651,77	1.738,48	1.791,46	1.814,25	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,25	1,28	1,13	1,31	1,32	0,90
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	33	0	7	23	1	2
- Empresas	27.092	0	15.019	11.969	74	30
- Trabajadores	242.346	0	126.359	113.819	968	1.200
- Jornada media (horas/año)	1.764,25	0,00	1.736,26	1.794,21	1.819,00	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,95	0,00	2,20	1,69	1,10	1,70
Provincia de Castellón						
Total						
- Convenios	80	3	19	33	9	16
- Empresas	6.774	32	5.913	804	9	16
- Trabajadores	33.846	537	23.591	7.426	501	1.791
- Jornada media (horas/año)	1.757,56	1.682,97	1.744,18	1.784,86	1.817,93	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,34	2,01	1,33	1,44	1,26	0,94
Convenios de empresa						
- Convenios	67	2	16	24	9	16
- Empresas	67	2	16	24	9	16
- Trabajadores	5.867	237	1.308	2.030	501	1.791
- Jornada media (horas/año)	1.786,79	1.669,01	1.746,62	1.784,15	1.817,93	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,34	2,02	1,35	1,62	1,26	0,94
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	13	1	3	9	-	-
- Empresas	6.707	30	5.897	780	-	-
- Trabajadores	27.979	300	22.283	5.396	-	-
- Jornada media (horas/año)	1.751,43	1.694,00	1.744,04	1.785,13	-	-
- Aumento salarial en %	1,34	2,00	1,33	1,37	-	-
Provincia de Valencia						
Total						
- Convenios	138	10	21	75	15	17
- Empresas	45.793	191	18.625	8.946	18.014	17
- Trabajadores	234.757	4.017	115.416	86.910	25.869	2.545
- Jornada media (horas/año)	1.764,58	1.629,69	1.748,12	1.778,49	1.806,20	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,68	1,87	1,81	1,55	1,48	1,95
Convenios de empresa						
- Convenios	111	7	15	58	14	17
- Empresas	111	7	15	58	14	17
- Trabajadores	12.900	809	1.746	6.931	869	2.545
- Jornada media (horas/año)	1.772,79	1.579,41	1.738,99	1.779,43	1.811,90	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,36	1,47	1,92	1,04	0,90	1,95
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	27	3	6	17	1	-
- Empresas	45.682	184	18.610	8.888	18.000	-
- Trabajadores	221.857	3.208	113.670	79.979	25.000	-
- Jornada media (horas/año)	1.764,11	1.642,36	1.748,26	1.778,41	1.806,00	-
- Aumento salarial en %	1,70	1,97	1,81	1,60	1,50	-

.../...

.../...

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	23	3	3	14	1	2
- Empresas	14.567	801	1.794	10.421	1	1.550
- Trabajadores	176.605	50.815	15.410	107.349	331	2.700
- Jornada media (horas/año)	1.743,44	1.645,54	1.751,68	1.786,28	1.820,00	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,38	0,57	1,51	1,76	1,15	0,33
Convenios de empresa						
- Convenios	7	1	2	3	1	-
- Empresas	7	1	2	3	1	-
- Trabajadores	2.212	15	175	1.691	331	-
- Jornada media (horas/año)	1.789,18	1.638,00	1.723,97	1.791,24	1.820,00	-
- Aumento salarial en %	1,33	0,00	2,35	1,27	1,15	-
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	16	2	1	11	-	2
- Empresas	14.560	800	1.792	10.418	-	1.550
- Trabajadores	174.393	50.800	15.235	105.658	-	2.700
- Jornada media (horas/año)	1.742,86	1.645,54	1.752,00	1.786,20	-	1.826
- Aumento salarial en %	1,38	0,57	1,50	1,77	-	0,33
Comunitat Valenciana						
Total						
- Convenios	348	34	60	169	33	52
- Empresas	94.300	1.042	41.361	32.164	18.105	1.628
- Trabajadores	695.185	58.000	281.286	319.211	27.830	8.858
- Jornada media (horas/año)	1.758,52	1.645,07	1.742,64	1.787,01	1.807,07	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,68	0,70	1,93	1,67	1,46	1,14
Convenios de empresa						
- Convenios	259	28	43	109	31	48
- Empresas	259	28	43	109	31	48
- Trabajadores	28.610	3.692	3.739	14.359	1.862	4.958
- Jornada media (horas/año)	1.769,00	1.636,97	1.740,89	1.784,59	1.815,16	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,32	1,36	1,63	1,22	1,08	1,46
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	89	6	17	60	2	4
- Empresas	94.041	1.014	41.318	32.055	18.074	1.580
- Trabajadores	666.575	54.308	277.547	304.852	25.968	3.900
- Jornada media (horas/año)	1.758,07	1.645,62	1.742,66	1.787,13	1.806,48	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,69	0,66	1,93	1,69	1,49	0,75

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

En el Cuadro 11.7 se indican los datos tanto por provincias como del total de la Comunitat sobre la jornada media pactada, por ámbito funcional en 2018.

Asimismo, en este punto, se detalla la información sobre la representación de las partes intervinientes en el proceso de negociación colectiva, tanto la relativa a las organizaciones

En el Cuadro 11.8 se informa sobre la representación empresarial en la negociación colectiva en 2018 en nuestra Comunitat y se constata como las organizaciones empresariales que están adscritas a la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana han participado en los convenios de 85.011 empresas que afectaron a 664.805 trabajadores y trabajadoras, con una tasa porcentual del 95,63% sobre el total de efectivos laborales y del 90,15% del total de las empresas. El resto de organizaciones empresariales participó en 9.289 empresas que han afectado a 30.380 asalariados, con un 9,85% del total, que dieron cobertura a 4,37% del total de efectivos laborales.

Cuadro 11.8

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2018

	Número total de trabajadores afectados				Total
	CEV	%	Resto	%	
Total CV	664.805	95,63	30.380	4,37	695.185

	Número total de empresas afectadas				Total
	CEV	%	Resto	%	
Total	85.011	90,15	9.289	9,85	94.300

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

En los Gráficos 11.4 y 11.5 se insertan los porcentajes de nuestra Comunitat sobre la representación empresarial en la negociación colectiva.

Gráfico 11.4

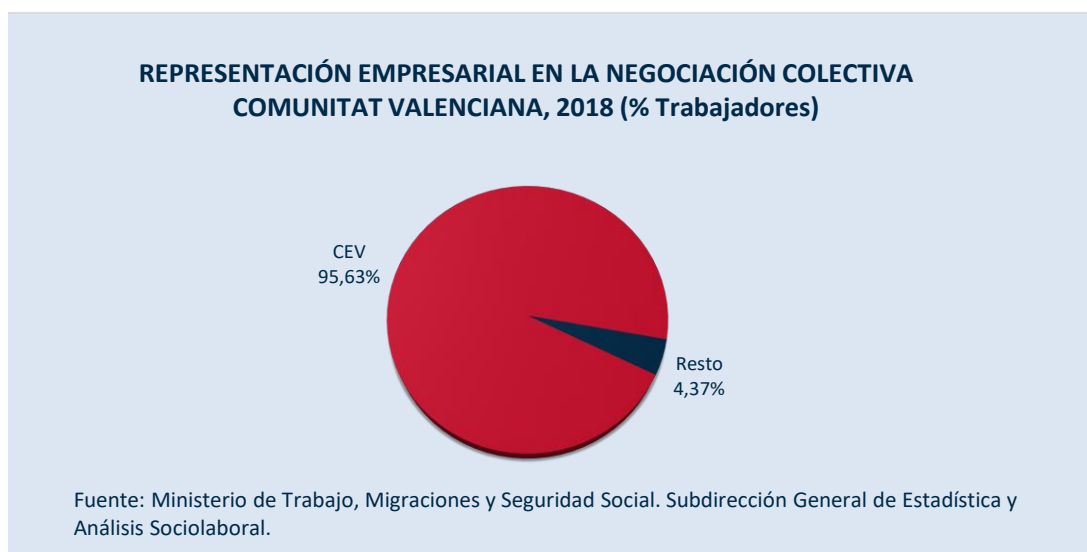


Gráfico 11.5



En el Cuadro 11.9, se incorpora la información de la **Comunitat Valenciana** sobre la participación en la negociación colectiva de las organizaciones sindicales. Cabe indicar que en la composición de las mesas negociadoras se solapan datos, ya que en el proceso de la negociación intervienen distintas organizaciones sindicales, por lo que se relaciona el porcentaje de representantes de cada grupo negociador respecto al número total de representantes en la negociación.

Cuadro 11.9

**COMPOSICIÓN DE LAS MESAS NEGOCIADORAS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL EN LA
COMUNITAT VALENCIANA, 2018**

	Total Convenios				Convenios de empresa				Convenios de otro ámbito			
	Trabajadores		Represent.		Trabajadores		Represent.		Trabajadores		Represent.	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
CCOO-PV	144.317	96,9	-	33,3	6.187	58,0	-	27,2	138.130	99,9	-	45,3
UGT	147.252	98,8	-	22,2	8.972	84,2	-	33,5	138.280	99,9	-	47,8
Otros sindicatos	15.577	10,5	-	17,7	6.817	63,9	-	26,7	8.760	6,3	-	5,9
Grupo de trab.	3.525	2,4	-	8,3	3.494	32,8	-	12,6	31	0,0	-	1,0

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

Como en años anteriores, en 2018, en nuestra Comunitat, el sindicato que tuvo más porcentaje de cobertura de representación en la negociación colectiva ha sido la organización UGT-PV, que ha participado en 75 convenios que dieron cobertura a 147.252 asalariados, con una media del 98,8% sobre el total, a la que le siguió la Confederación Sindical CCOO-PV que participó en 62 convenios que han

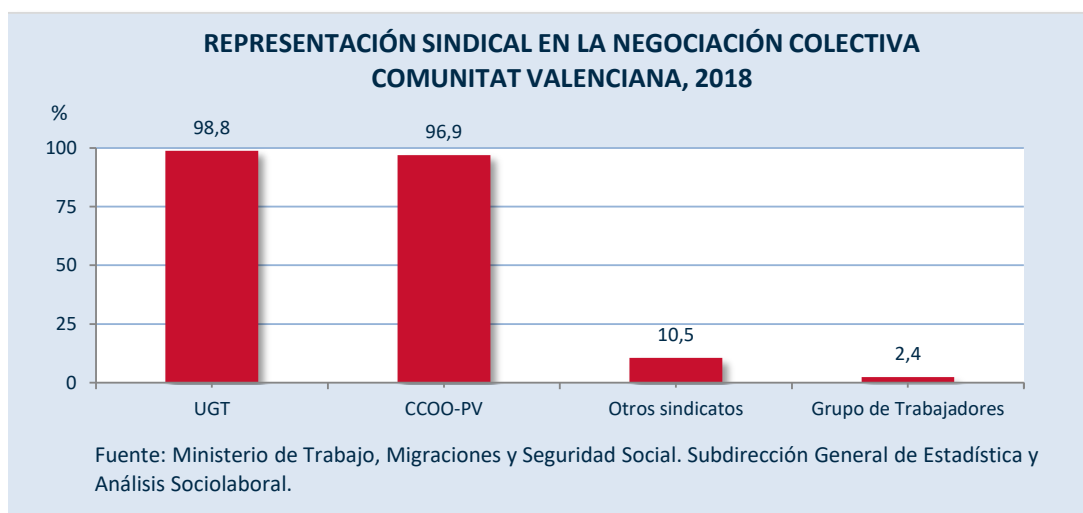
afectado a 144.317 efectivos laborales, con una cobertura del 96,9%. En el año 20167 la cobertura de representación de UGT–PV fue del 99,2% y la de CCOO–PV del 99,1%.

Por provincias, estos datos se distribuyen en una cobertura del 99,0% por parte de UGT-PV y del 98,0% por CCOO-PV en la provincia de Alicante. En la de Castellón un 97,3% por UGT-PV y un 89,2% por CCOO-PV. En la provincia de Valencia una tasa de cobertura del 98,6% por parte de UGT-PV y del 95,5% por CCOO-PV. Y en el ámbito autonómico un porcentaje del 99,3% tanto por UGT-PV como por CCOO-PV.

Las organizaciones sindicales restantes vienen denominadas en el Cuadro como Otros Sindicatos y en el año 2018 tuvieron una cobertura del 10,5% de media de trabajadores y trabajadoras, siendo la de los Grupos de trabajadores del 2,4%. Al analizar por provincias, la cobertura en Alicante fue del 14,3% por parte de otros sindicatos y del 2,7% por el grupo de trabajadores. En Castellón ha sido del 4,6% por otros sindicatos y del 2,1% por el grupo de trabajadores. En la provincia de Valencia fue del 8,0% por otros sindicatos y del 4,3% por el grupo de trabajadores. Y en el ámbito autonómico la cobertura de otros sindicatos ha sido del 11,6%. En 2017, la media de cobertura de trabajadores y trabajadoras de otros sindicatos se situó en el 3,3% y la de los Grupos de trabajadores en el 0,7%.

En el Gráfico 11.6 se insertan los porcentajes del año 2018 relativos a la representación en la negociación colectiva en nuestra Comunitat.

Gráfico 11.6



Un años más, en este marco de las relaciones laborales, se resalta el importante papel institucional que desempeñan las organizaciones empresariales y sindicales, más representativas en la **Comunitat Valenciana**, como uno de los pilares básicos de nuestro Estado social y democrático de derecho, que está reconocido tanto en la Constitución española de 1978, como en el [Convenio 150 de](#)

[la Organización Internacional del Trabajo](#), en la Comunicación de la Unión Europea de 12 de agosto de 2004 sobre el diálogo social europeo y en el [Estatut d'Autonomia](#), que en el ámbito de nuestra Comunidad cuenta además con una larga trayectoria de diálogo social y concertación, iniciada en 1984, con los primeros acuerdos sobre programas económicos valencianos (PEV).

Esta trayectoria tuvo su culminación cuando se aprobó una norma específica sobre esta materia, que venía a reconocer el esfuerzo y dedicación en la participación institucional, por parte tanto de las organizaciones sindicales como de las empresariales más representativas de nuestra Comunitat. Por lo que en este sentido se publicó la [Ley 7/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de Participación y Colaboración Institucional de las Organizaciones Sindicales y Empresariales Representativas en la Comunitat Valenciana](#) modificada por el artículo 88¹ de [la Ley 27/2018, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat](#), desarrollada por el [Decreto 193/2015, de 23 de octubre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 7/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de participación y colaboración institucional de las organizaciones sindicales y empresariales representativas en la Comunitat Valenciana](#), reglamento que se modificó por el [Decreto 46/2018, de 13 de abril, del Consell, por el que se modifica el Decreto 193/2015, que aprueba el Reglamento de la Ley 7/2015, de participación y colaboración institucional de las organizaciones sindicales y empresariales representativas en la Comunitat Valenciana](#).

En este sentido, se diferencian dos tipos de actuaciones. Por una parte, la participación institucional, que se define como la representación e intervención de las organizaciones sindicales y empresariales intersectoriales en el sector público de la Generalitat Valenciana, con competencias en materia laboral, social, económica e industrial, que afecten a los intereses económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras y del empresariado.

Y por la otra, entre colaboración institucional, que se considera como el desarrollo de la acción social y económica propia de interés general, cuyos objetivos tiendan al cumplimiento de finalidades de interés público, por parte de las organizaciones sindicales y empresariales.

Esta participación tiene una compensación económica y es en el propio reglamento donde se detallan las acciones y el contenido de la misma, así como las funciones de participación institucional en más de 150 organismos de ámbito estatal, autonómico, comarcal y municipal, en diferentes ámbitos socioeconómicos, de relaciones laborales, ocupación, educación, formación profesional, salud, infraestructuras, movilidad, vivienda, medio ambiente, igualdad y política social, entre otros.

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

Tal y como venía previsto en esta ley, se creó la Mesa de Diálogo Social de la Comunitat Valenciana, como órgano colegiado sin personalidad jurídica, de participación institucional permanente, de carácter tripartito y paritario y constituido por representantes del Consell de la Generalitat y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en el ámbito territorial de nuestra Comunitat para impulsar la concertación y la coordinación socioeconómica y la participación institucional.

Y como acción complementaria a la misma, se constituyeron tres mesas sectoriales para abordar tres áreas de trabajo concretadas en la Mesa de Desarrollo Económico y Reindustrialización, en la Mesa de Cohesión Social y en la Mesa de Reforma de Políticas Públicas.

11.2. ELECCIONES SINDICALES

El sistema establecido en [el Estatuto de los Trabajadores](#) para el proceso de elecciones sindicales es el denominado de cómputo abierto o continuo. De esta manera, en cualquier día del año, en cada centro de trabajo o empresa se pueden celebrar elecciones sindicales en libre competencia entre sindicatos y grupos de trabajadores. Y en este caso, cualquier sindicato o agrupación de trabajadores puede promover elecciones sindicales y presentar candidaturas en el correspondiente proceso electoral.

En relación con este proceso existen normas de carácter estatal sobre elecciones sindicales, esencialmente el [Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa](#), que entre otros aspectos regulan el registro de las actas, control, procesos de reclamaciones sobre incidencias en el proceso y estructuras de arbitraje para la resolución de conflictos.

Así pues, la convocatoria de elecciones sindicales se puede realizar a propuesta de cualquier sindicato, una vez cumplido el mandato de cuatro años de los representantes elegidos en el proceso anterior.

La Conselleria que tienen la competencia en materia de trabajo es la responsable de hacer públicos los resultados de las elecciones sindicales, información a la cual se puede acceder libremente. La fecha del día 31 de diciembre de cada año es la que se utiliza para establecer a otros efectos y a los de representación institucional, el número de delegados y delegadas sindicales que ha obtenido cada sindicato. La tasa porcentual de delegados y delegadas sindicales que se ha obtenido es la que permite establecer unos derechos y obligaciones para los que superen el 10% de delegados y delegadas sindicales en el conjunto de España, si se da el caso de que la organización sindical presenta candidaturas en más de una Comunidad Autónoma. En el supuesto de haber presentado únicamente candidaturas en el ámbito de una Comunidad Autónoma, el porcentaje es del 15% (con un mínimo de 1.500 delegados).

Dado que la celebración de elecciones sindicales es continua, la cifra de delegados y delegadas sindicales y la tasa porcentual de cada sindicato puede variar cada día, por eso, con el objeto de evitar estas fluctuaciones diarias, los resultados se publican siempre en fecha 31 de diciembre de cada año, puesto que así, el número de delegados y delegadas sindicales y porcentaje de cada sindicato en esa fecha, es el que se toma para asignar o no la condición de sindicato mayoritario o más representativo, en el ámbito de cualquier sitio de España o en el de una determinada Comunidad Autónoma o de un sector.

En otro sentido, cabe indicar que la composición de la representación sindical en una Comisión Negociadora de un determinado convenio colectivo o acuerdo colectivo es la que corresponde al momento concreto de la creación de la propia comisión negociadora del propio convenio colectivo, ya sea sectorial o de empresa.

Como regla general, el mandato de los delegados y delegadas de personal y de los miembros de los comités de empresa está previsto y establecido para un periodo de cuatro años, a excepción de los delegados que están en funciones hasta la celebración de un nuevo proceso de elecciones sindicales.

Así pues, este método para conocer los resultados encuentra su explicación en el uso del cómputo dinámico puesto que para tener conocimiento del número total de delegados y delegadas se contabilizan los resultados de manera continuada, ya que el proceso de elecciones sindicales es permanente.

En el Cuadro 11.10 se indica el número de delegados y delegadas elegidos en los procesos de elecciones sindicales que se han celebrado en la **Comunitat Valenciana** hasta el 31 de diciembre de 2018, con mandatos en vigor.

En el mismo, se comparan los totales anuales a fecha 31 de diciembre, pero en otro caso, para otros efectos, se podrían realizar comparaciones en otras fechas, por ejemplo, a efectos estadísticos o para fijar la representación en un determinado sector o empresa. En este caso, la fecha indicada es la que se entiende correcta para la condición de validez del mandato, vigente y no prorrogado, según los datos estadísticos que se han cerrado a fecha 11 de marzo de 2019 y esta información certificada es la que se tienen en cuenta a los efectos de representación.

En el Cuadro se detalla la cifra de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras que pertenecen a alguna organización sindical o grupo de trabajadores, con datos por provincias, totales y tasas porcentuales y cabe decir que en la **Comunitat Valenciana**, el número global de mandatos tuvo un incremento de 332 sobre los de fecha 31 de diciembre de 2017.

Cuadro 11.10

RESUMEN ELECCIONES SINDICALES EN LA COMUNITAT VALENCIANA
Mandatos Vigentes de 1/1/2015 a 31/12/2018

	Alicante		Castellón		Valencia		Comunitat Valenciana	
	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%
CCOO-PV / Conf. Sind. Comisiones Obreras PV	3.468	39,52%	1.421	35,59%	5.671	37,09%	10.560	37,64%
UGT-PV / Unión General Trabajadores PV	3.080	35,10%	1.651	41,35%	5.327	34,84%	10.058	35,85%
CSIF / Conf. Sindical Independiente de Funcionarios	317	3,61%	171	4,28%	567	3,71%	1.055	3,76%
FSIE / Fed. Sind. Independientes Enseñanza	237	2,70%	84	2,10%	613	4,01%	934	3,33%
SI / Sindicato Independiente CV	159	1,81%	87	2,18%	553	3,62%	799	2,85%
USO-CV / Unión Sindical Obrera	274	3,12%	66	1,65%	408	2,67%	748	2,67%
FETICO / Fed. Trab. Indep. del Comercio	254	2,89%	59	1,48%	292	1,91%	605	2,16%
Confederación Intersindical Valenciana	112	1,28%	87	2,18%	377	2,47%	576	2,05%
Grupo de Trabajadores	128	1,46%	128	3,21%	306	2,00%	562	2,00%
CGT / Conf. General Trabajadores	86	0,98%	41	1,03%	414	2,71%	541	1,93%
SPPLB / Sind. Prof. de Policías Locales y Bomberos	62	0,71%	23	0,58%	92	0,60%	177	0,63%
SATSE / Sindicato de Enfermería	54	0,62%	23	0,58%	72	0,47%	149	0,53%
FASGA / Federación As. Sind. Grandes Almacenes	48	0,55%	7	0,18%	73	0,48%	128	0,46%
SEP-CV / Sindicatos de Empleados Públicos C.V.	108	1,23%	0	0,00%	0	0,00%	108	0,38%
CESMVCV-SAE Sind. Médico y Técnicos Enfermería	39	0,44%	11	0,28%	33	0,22%	83	0,30%
Asoc. Colectivo de Trabajadores Asociados	82	0,93%	0	0,00%	0	0,00%	82	0,29%
SIMAP-PAS Sind. de Facultativos y Profes. S.	6	0,07%	0	0,00%	30	0,20%	36	0,13%
ANPE/ANPE Sindicato Independiente	13	0,15%	7	0,18%	14	0,09%	34	0,12%
CEMSATSE / Convergencia Estatal de Médicos y Enfermería	18	0,21%	7	0,18%	6	0,04%	31	0,11%
Sind. Intercomarcal Trabajadores Castellón	0	0,00%	31	0,78%	0	0,00%	31	0,11%

.../...

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

	Alicante		Castellón		Valencia		Comunitat Valenciana	
	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%
SIE / Sind. Independiente de la Energía	10	0,11%	4	0,10%	15	0,10%	29	0,10%
Coaliciones	7	0,08%	0	0,00%	21	0,14%	28	0,10%
USO / Confederación USO	7	0,08%	8	0,20%	13	0,09%	28	0,10%
La coordinadora/CETM-Coord. Estatal Trab. del Mar	5	0,06%	0	0,00%	22	0,14%	27	0,10%
SIL / Sindicato Independiente de Limpieza	0	0,00%	0	0,00%	26	0,17%	26	0,09%
ASTGP / Alternativa Sindical Trab. Seguridad	10	0,11%	0	0,00%	16	0,10%	26	0,09%
ASIN-SPTN Sanidad Privada NISA	0	0,00%	0	0,00%	24	0,16%	24	0,09%
ATYPE / CC Asociación de Técnicos y Profesionales	0	0,00%	3	0,08%	18	0,12%	21	0,07%
SPV / Sindicato Profesional Viajes	7	0,08%	2	0,05%	12	0,08%	21	0,07%
SATE/ Sind. Aut. Treballadors Estalvi	7	0,08%	6	0,15%	6	0,04%	19	0,07%
Sind. Libre Correos, Teleco. Caja P. Ahorro	9	0,10%	4	0,10%	6	0,04%	19	0,07%
CESM / Confederación Estatal Sindicatos Médicos	10	0,11%	3	0,08%	6	0,04%	19	0,07%
FESEP-Federación de Sindicatos de Empleados Públicos	5	0,06%	7	0,18%	6	0,04%	18	0,06%
STC / Sind. Trabaj. Comunicaciones	5	0,06%	0	0,00%	12	0,08%	17	0,06%
STAJ / Sindicato Trab. Administración de Justicia	7	0,08%	1	0,03%	7	0,05%	15	0,05%
ALTA / Sindicato ALTA	9	0,10%	0	0,00%	6	0,04%	15	0,05%
CCP / Confed. de Cuadros y Profesionales	6	0,07%	3	0,08%	5	0,03%	14	0,05%
FITC / Fed. Trab. del Crédito	7	0,08%	1	0,03%	6	0,04%	14	0,05%
S.E. / Sindicato de la Elevación	8	0,09%	5	0,13%	1	0,01%	14	0,05%
SIBS-SICAM / Sind. Indep. Grupo Banco Sabadell...	7	0,08%	2	0,05%	4	0,03%	13	0,05%
ASETMA / As. Española Técnicos Mantenimiento Avion.	10	0,11%	0	0,00%	3	0,02%	13	0,05%
SEMAF / Sind. Español Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios	4	0,05%	1	0,03%	8	0,05%	13	0,05%

.../...

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

	Alicante		Castellón		Valencia		Comunitat Valenciana	
	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%
GESTHA/Sindica to de Técnicos del Ministerio de Hacienda	4	0,05%	3	0,08%	6	0,04%	13	0,05%
APPRECE / Asociación Profesional Profesores Religión en Centros Estatales	5	0,06%	2	0,05%	6	0,04%	13	0,05%
Unión y Empleo	0	0,00%	3	0,08%	10	0,07%	13	0,05%
CSL / Confederación Seguridad Local	7	0,08%	4	0,10%	1	0,01%	12	0,04%
SIAT / Sindicato Indep. de la Agencia Tributaria	6	0,07%	1	0,03%	5	0,03%	12	0,04%
SCF / Sind. de Circulación Ferroviario	2	0,02%	1	0,03%	8	0,05%	11	0,04%
ATES / Sind. Aut. Trabajadores Empresas Seguridad	1	0,01%	0	0,00%	10	0,07%	11	0,04%
CSICA / Fed. de Sind. Indep. de Serv. Financieros	1	0,01%	1	0,03%	8	0,05%	10	0,04%
UCESHA / Unión Grupos C de Hacienda	2	0,02%	2	0,05%	6	0,04%	10	0,04%
SATTUI / Sind. Asambleario Trab. Y Trab. de Un.	0	0,00%	0	0,00%	9	0,06%	9	0,03%
NO CONSTA	8	0,09%	0	0,00%	0	0,00%	8	0,03%
CVTP / Coord. Valenciana Trab. Puertos	0	0,00%	0	0,00%	8	0,05%	8	0,03%
UPV Sindical	1	0,01%	0	0,00%	7	0,05%	8	0,03%
USAE / Unión Sindical y Técnicos Sanitarios	2	0,02%	0	0,00%	6	0,04%	8	0,03%
ACCAM BANKIA / Asoc. Cuadros y Profesional	0	0,00%	2	0,05%	6	0,04%	8	0,03%
FINE / Fed. Fuerza, Independencia y Empleo	0	0,00%	0	0,00%	7	0,05%	7	0,02%
SPDA / Sind. Prof. Trab. Diputación Alicante	7	0,08%	0	0,00%	0	0,00%	7	0,02%
SEPLA / Sind. Esp. De Pilotos de Líneas Aéreas	0	0,00%	0	0,00%	7	0,05%	7	0,02%
SECB-FINE / Sind. Empl. de CaixaBank	4	0,05%	3	0,08%	0	0,00%	7	0,02%
STFDAEAT / Sind. Trab. Fijos Discontinuos de	2	0,02%	0	0,00%	5	0,03%	7	0,02%
SPS / Sindicato Profesional de Seguros	6	0,07%	0	0,00%	0	0,00%	6	0,02%

.../...

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

	Alicante		Castellón		Valencia		Comunitat Valenciana	
	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%
.../...								
SIF. / Sindicato Independiente Ferroviario	1	0,01%	0	0,00%	5	0,03%	6	0,02%
STS / Sindicato de Trabajadores de Banco S	0	0,00%	3	0,08%	3	0,02%	6	0,02%
CGBS/ Cuadros Grupo Banco Sabadell	2	0,02%	1	0,03%	2	0,01%	5	0,02%
APTUV / As. Prof. Trab. Transporte Urbano Valencia	0	0,00%	0	0,00%	5	0,03%	5	0,02%
SIMAP-CV / Sind. Médico Asistencia Pública C	0	0,00%	0	0,00%	5	0,03%	5	0,02%
STRAMVAL / Sind. STRAMVAL Trab. Memoria Val.	0	0,00%	0	0,00%	5	0,03%	5	0,02%
Sind. Único Trabajadores Solidaridad Obre	5	0,06%	0	0,00%	0	0,00%	5	0,02%
IGEVA / Asoc. Interinos Generalitat Valenciana	0	0,00%	0	0,00%	4	0,03%	4	0,01%
SVSCV / Sind. de Vigilantes y Servicios C.V.	0	0,00%	0	0,00%	4	0,03%	4	0,01%
COS / Coordinadora Obrera Sindical	4	0,05%	0	0,00%	0	0,00%	4	0,01%
SICO / Sind. Ind. Catalana Occidente	1	0,01%	0	0,00%	3	0,02%	4	0,01%
SLT / Sindicato Libre de Transporte	1	0,01%	0	0,00%	3	0,02%	4	0,01%
FEDECA / Fed. Asociaciones Cuerpos Sup. Admon. Estado	1	0,01%	1	0,03%	2	0,01%	4	0,01%
ASIP / ACCIÓN Sindical Independiente y Plural	0	0,00%	0	0,00%	4	0,03%	4	0,01%
APMTS / As. Prof. Medicos y Tit. Sup. Hosp. Univ. Val.	0	0,00%	0	0,00%	3	0,02%	3	0,01%
TU-TPT / Treballant Units-Treballem per Tots	0	0,00%	0	0,00%	3	0,02%	3	0,01%
Agrupació Funcionaris Ajuntament Burriana	0	0,00%	3	0,08%	0	0,00%	3	0,01%
AIC / Agrupación Independientes de Ibérica (Antigua Citroen)	1	0,01%	0	0,00%	2	0,01%	3	0,01%
UTF / Unión de Trabajadores de Farmacia	3	0,03%	0	0,00%	0	0,00%	3	0,01%
SATBE / Sind. Autónomo Trab. Banco de España	1	0,01%	0	0,00%	2	0,01%	3	0,01%
S.I. / Sind. Indep. Comunicación y Difusión (An	1	0,01%	0	0,00%	2	0,01%	3	0,01%
FS-TES / Sind. Formación Sindical de Técnicos en Emergencias Sanitarias	3	0,03%	0	0,00%	0	0,00%	3	0,01%
.../...								

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

	Alicante		Castellón		Valencia		Comunitat Valenciana	
	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%
PID / Plataforma Independiente por el Diálogo	1	0,01%	1	0,03%	1	0,01%	3	0,01%
Alternativa As. Trab. Y Trab. Refino Petroq. Y Energía	0	0,00%	3	0,08%	0	0,00%	3	0,01%
CIC / Confederación Intersindical de Crédito	0	0,00%	1	0,03%	1	0,01%	2	0,01%
Sindica to Cervecero Independiente	0	0,00%	0	0,00%	2	0,01%	2	0,01%
Asoc. Prof. Trab. Portuarios Puerto Valencia	0	0,00%	0	0,00%	2	0,01%	2	0,01%
FIFA / Forum Indep. Funcionarios Algemesí	0	0,00%	0	0,00%	2	0,01%	2	0,01%
SVR / Sindicat Valencià Republicà	0	0,00%	0	0,00%	2	0,01%	2	0,01%
Sindicato Policías Local Independiente	2	0,02%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,01%
CTA / Comisión de Trabajadores Asamblearios	2	0,02%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,01%
CSPA / Confed. Sindicatos Profesionales Aéreos	0	0,00%	0	0,00%	2	0,01%	2	0,01%
SIO / Sindicato Indep. de ONO	0	0,00%	1	0,03%	1	0,01%	2	0,01%
ACB-BANKIA / Asoc. Colectivo Profesional de BA	0	0,00%	0	0,00%	2	0,01%	2	0,01%
Somos Sindicalistas	2	0,02%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,01%
SUMAMOS	0	0,00%	0	0,00%	2	0,01%	2	0,01%
ASPROBANK / Asociación Sindical Profesionista	0	0,00%	0	0,00%	1	0,01%	1	0,00%
APPLS - Asoc. Prof. Policía Municipal Sagunto	0	0,00%	0	0,00%	1	0,01%	1	0,00%
As. Prof. Personal Licencias Operación C. Nuclear Cofrentes-Aloc	0	0,00%	0	0,00%	1	0,01%	1	0,00%
Coordinadora Castellonense de los Trab. de los Puertos	0	0,00%	1	0,03%	0	0,00%	1	0,00%
Sindica to de Estibadores Independiente de la Comunitat Valenciana	0	0,00%	0	0,00%	1	0,01%	1	0,00%
Asociación Indep. de Trab. Técnicos y Administrativos	1	0,01%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,00%
USCA/ Unión Sind. Controladores Aéreos	1	0,01%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,00%

.../...

	Alicante		Castellón		Valencia		Comunitat Valenciana	
	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%
AST / Alternativa Sindical Trabajadores	0	0,00%	0	0,00%	1	0,01%	1	0,00%
Alternativa As. Trab. y Trab. Refino Petroq. y Energía	0	0,00%	0	0,00%	1	0,01%	1	0,00%
AST-COBAS / Federación Sindical Unitaria Telefónica	0	0,00%	0	0,00%	1	0,01%	1	0,00%
CETP / Coordinadora Estat. Trab. de los Puertos	0	0,00%	1	0,03%	0	0,00%	1	0,00%
SIB-SF / Sind. Indep. de Banca y Servicios Financieros	0	0,00%	1	0,03%	0	0,00%	1	0,00%
PROGRESA / Progreso y Autonomía	0	0,00%	0	0,00%	1	0,01%	1	0,00%
As. Laboral de Empleados BBK	0	0,00%	0	0,00%	1	0,01%	1	0,00%
Total	8.776	100,00%	3.993	100,00%	15.289	100,00%	28.058	100,00%

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

Los Gráficos 11.7 y 11.8 recogen la distribución de los representantes sindicales elegidos en la **Comunitat Valenciana**, en el mandato indicado, con vigencia entre los años 2015 a 2018 y se diferencia entre valores absolutos y porcentajes. En los mismos gráficos, se muestran las tasas porcentuales de las organizaciones sindicales CCOO-PV y UGT-PV y del resto de sindicatos agrupados y de los grupos de trabajadores.

Gráfico II.4.7

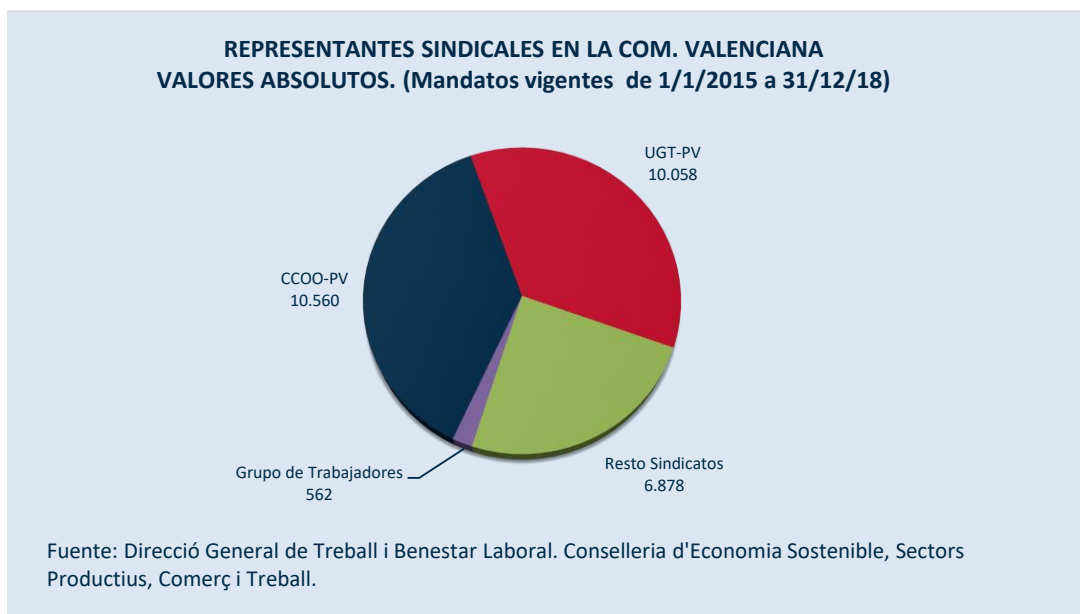
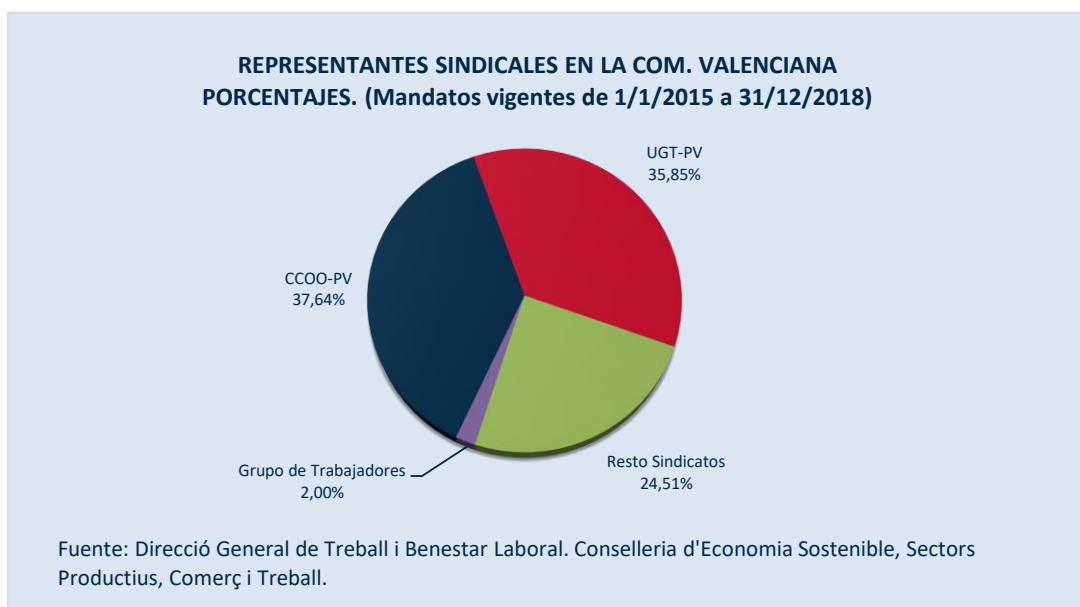


Gráfico II.4.8



En este sentido, en el marco de la representación sindical, la Generalitat entiende que las organizaciones sindicales constituyen instituciones de relevancia constitucional puesto que tienen encomendada la consecución de la defensa y promoción de los intereses sociales y económicos de los trabajadores.

Por este motivo, anualmente se realiza una convocatoria, con cargo a los presupuestos de la Generalitat, que incluye ayudas económicas a estas organizaciones con el objeto de atender a la realización de sus fines propios. Estas subvenciones son distribuidas conforme a criterios de objetividad, representatividad y publicidad, basadas en los resultados obtenidos, en el ámbito territorial de nuestra Comunitat, tanto en los procesos de elecciones a representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas como en las elecciones que se celebran para determinar los órganos de representación del personal al servicio de las administraciones públicas.

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

Como se ha indicado en anteriores ocasiones, estas subvenciones se regulan en la [Orden 28/2016, de 28 de noviembre, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a los sindicatos y organizaciones sindicales, en proporción a su representatividad, en el ámbito de la Comunitat Valenciana](#) que a la vez viene a derogar tanto la Orden de 30 de junio de 2005, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, como la Orden de 14 de mayo de 2007.

Así pues, las entidades beneficiarias de las ayudas contempladas en la orden serán aquellas organizaciones sindicales o sindicatos que al menos hubiesen obtenido alguna delegada o delegado de personal, o miembro del comité de empresa o de juntas de personal, en las elecciones y ámbito de la Comunitat Valenciana, así como las federaciones y confederaciones en los que aquellos se integren. Y los mandatos obtenidos en el ámbito territorial de nuestra Comunitat, a los efectos de la orden son los que se computan como mandatos válidos vigentes y no prorrogados el día 31 de diciembre del año inmediatamente anterior al de la convocatoria de las subvenciones, en las oficinas públicas de Registro de Actas de Elecciones Sindicales, que están adscritas a la dirección general competente en materia de trabajo.

De esta manera para poder determinar la cuantía de las subvenciones, conforme a la letra f) del artículo 165.2 de la [Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de](#)

Subvenciones, se procederá al prorrateo entre las entidades beneficiarias del importe total de los créditos que se han consignado para estas subvenciones, según los siguientes criterios.

En primer lugar, se concederá una cantidad inicial de 600 euros a todas y cada una de las organizaciones sindicales que hubieran efectuado su petición en el plazo fijado, y hubiesen acreditado el cumplimiento de los requisitos y condiciones exigidos en estas bases.

En segundo lugar, dicho importe será incrementado en otra cantidad que se determinará tomando como base el número de representantes sindicales obtenidos por cada organización, federación o confederación sindical en el ámbito territorial de nuestra Comunitat, atendiendo a los mandatos válidos vigentes y no prorrogados.

Y en tercer lugar, la cuantía por representante se obtendrá tras dividir la cantidad restante de la dotación presupuestaria anual, una vez descontado el total de las cantidades concedidas como cantidad inicial, por el número total de representantes obtenidos por las organizaciones sindicales solicitantes.

En el año 2018, estas ayudas se convocaron mediante la [Resolución de 25 de mayo de 2018, de la directora general de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se convocan subvenciones destinadas a los sindicatos y organizaciones sindicales, en proporción a su representatividad, en el ámbito de la Comunitat Valenciana para el ejercicio 2018](#) convocatoria que se ha financiado con cargo al capítulo IV de los presupuestos de la Generalitat del programa presupuestario 315.10, Condiciones de trabajo y administración de las relaciones laborales, de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, línea presupuestaria S0230.000, por un importe de 2.250.000,00 euros, de la cual se han detràido 3.075,92 euros, para atender las obligaciones derivadas de la estimación de un recurso, por lo que resulta un crédito disponible de 2.246.924,08 euros para este ejercicio

Esta norma se ha complementado por la [Resolución de 3 de agosto de 2018, de la directora general de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que resuelve la concesión de las subvenciones previstas en la Resolución de 25 de mayo de 2018, de la directora general de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se convocan subvenciones destinadas a los sindicatos y organizaciones sindicales, en proporción a su representatividad, en el ámbito de la Comunitat Valenciana para el ejercicio 2018](#) y así por medio de la misma se otorgan subvenciones a cargo de la aplicación presupuestaria 11.03.02.315.10 a las entidades solicitantes y por los importes indicados en el Anexo I de la Resolución, destinadas a los sindicatos y a las organizaciones sindicales, en proporción a su representatividad en el ámbito de la Comunitat Valenciana, con las condiciones que se establecen en la presente resolución de concesión en la convocatoria respectiva y en las bases reguladoras incluidas en el Anexo I.

11.3. CONFLICTOS LABORALES

Esta parte de la Memoria es la que trata los datos sobre los conflictos laborales, donde se distingue entre conflictos individuales o colectivos, según su naturaleza y los conflictos laborales, que por la materia son considerados bien jurídicos o interpretativos o bien de interés o económicos.

11.3.1. Conflictos colectivos

El Cuadro 11.11 recoge las estadísticas de 2018 sobre los conflictos colectivos de trabajo presentados ante la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL), según distribución geográfica.

Cuadro 11.11

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO PRESENTADOS EN 2018 SEGÚN DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

	Conflictos	Empresas Afectadas	Trabajadores Afectados
Alicante	64	65	8.718
Castellón	38	39	5.080
Valencia	202	971	91.413
Total	304	1.075	105.211

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

El Cuadro 11.12 indica los conflictos colectivos, según el ámbito del conflicto en 2018. Del total de 304 conflictos, se presentaron 301 en el ámbito de la empresa, 1 en el ámbito provincial y 2 en el ámbito autonómico.

Cuadro 11.12

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO PRESENTADOS EN 2018 SEGÚN EL ÁMBITO DEL CONFLICTO

	Conflictos	Empresas Afectadas	Trabajadores Afectados
De empresa	301	923	101.997
Provincial	1	1	200
Autonómico	2	151	3.014
Total	304	1.075	105.211

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

En el Cuadro 11.13 se detalla la situación de la tramitación de los conflictos colectivos de trabajo en 2018, relacionada con los expedientes, número de empresas y personas trabajadoras afectados en las tres provincias valencianas.

En el mismo, se indican los procedimientos presentados y finalizados, con la información sobre arbitrajes y mediaciones y los expedientes pendientes del año anterior.

En relación con las mediaciones efectivas, se diferencia entre las mediaciones que se han resuelto con y sin acuerdo y sobre las mediaciones no efectivas, y también se indican las mediaciones intentadas, las desistidas y las que se han archivado.

Cuadro 11.13

TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, AÑO 2018

	Alicante			Castellón			Valencia		
	Expedientes	Trabajadores	Empresas	Expedientes	Trabajadores	Empresas	Expedientes	Trabajadores	Empresas
Procedimientos presentados	64	8.718	65	38	5.080	39	202	91.413	971
Arbitrajes	0	0	0	0	0	0	3	117	3
Mediaciones	64	8.718	65	38	5.080	39	199	91.296	968
Procedimientos finalizados	60	8.143	61	39	5.075	40	187	80.022	807
Arbitrajes	0	0	0	0	0	0	3	117	3
Mediaciones	60	8.143	61	39	5.075	40	184	79.905	804
Mediaciones efectivas	48	6.825	49	34	3.981	35	166	73.974	780
Acuerdo	11	866	11	3	161	3	48	10.529	48
Sin Acuerdo	37	5.959	38	31	3.820	32	118	63.445	732
Mediaciones no efectivas	12	1.318	12	5	1.094	5	18	5.931	24
Intentado sin efecto	6	735	6	3	900	3	7	3.767	7
Desistido	4	192	4	2	194	2	7	624	8
Archivo	2	391	2	0	0	0	4	1.540	9
Procedimientos pendientes	4	575	4	2	410	2	27	13.809	176
Arbitrajes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mediaciones	4	575	4	2	410	2	27	13.809	176

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

11.3.2. Conflictos de interés

En este punto se informa sobre los conflictos denominados como de interés o económicos, que en ocasiones pueden concluir en la convocatoria y celebración de huelgas que suelen repercutir en el proceso productivo en la pérdida de las jornadas trabajadas y horas de trabajo y en el sueldo de las personas trabajadoras.

El Cuadro 11.14 recoge el número de las huelgas que se ha convocado, realizado y desconvocado, por trimestres en los años 2017 y 2018 en la **Comunitat Valenciana** y cabe advertir que no indican las cifras de huelgas del ámbito territorial estatal.

Cuadro 11.14

HUELGAS CONVOCADAS Y REALIZADAS EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2017-2018

	2017			2018		
	Número	Nº de empresas	Plantilla	Número	Nº de empresas	Plantilla
Huelgas convocadas⁽¹⁾						
1 Trimestre	17	21	4.388	21	20	23.607
2 Trimestre	20	5.025	12.139	28	27	25.311
3 Trimestre	21	26	7.423	10	10	4.091
4 Trimestre	20	20	15.658	22	21	14.311
Total	78	5.092	39.608	81	78	67.320
Huelgas realizadas⁽²⁾						
1 Trimestre	15	19	1.129	20	20	1.524
2 Trimestre	19	19	1.382	12	26	1.417
3 Trimestre	27	37	2.398	7	21	919
4 Trimestre	24	24	3.085	12	12	751
Total	85	99	7.994	51	79	4.611
Huelgas desconvocadas						
1 Trimestre	12	12	1.700	9	9	4.064
2 Trimestre	10	5.009	10.238	19	19	4.685
3 Trimestre	8	8	1.767	10	10	2.760
4 Trimestre	15	15	13.836	11	11	2.867
Total	45	5.044	27.541	49	49	14.376

⁽¹⁾ Convocadas: Entrada del registro de preaviso durante el mes.

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

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

Es necesario mencionar en este 2018 la jornada de reivindicación del 8 de marzo Día Internacional de las Mujeres, tanto por el éxito en su convocatoria como por los motivos que se persiguen denunciar, combatir y transformar en nuestra sociedad. Esta convocatoria de movilización social y feminista contenía cuatro ámbitos de participación diferentes (estudiantil, de cuidados, de consumo y

laboral). Estos ámbitos eran a su vez compatibles con el objetivo principal de conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

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

El día 12 de septiembre de 2017, los representantes de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV) y los de las organizaciones sindicales UGT-PV y CCOO-PV firmaron el [VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana](#) con un contenido de 36 artículos, once Disposiciones Adiciones y una Disposición Transitoria, que tiene por objeto el mantenimiento, desarrollo, adaptación y mejora del sistema de solución autónoma de conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y empresarias y personas trabajadoras o sus respectivas organizaciones, mediante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL).

Este Acuerdo se ha registrado como un acuerdo colectivo de trabajo y en el artículo 7 del mismo regula los dos tipos de procedimientos que se establecen para la solución de conflictos como son el procedimiento de conciliación-mediación y el arbitraje.

En el artículo 20 del Acuerdo se regula el procedimiento de Conciliación-mediación, que debe ser obligatorio siempre y cuando se solicite por una de las partes que están legitimadas. La conciliación-mediación será igualmente preceptiva como requisito pre-procesal para interponer una demanda de conflicto colectivo de interpretación o aplicación de los que están definidos en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social por cualquiera de las partes, a excepción de haberse tramitado a través de un sistema de solución de conflictos establecido en convenio colectivo tal y como se prevé en el último párrafo del artículo 7.

Si se produce el acuerdo en mediación, se debe formalizar por escrito, y comunicarse a los efectos oportunos a la autoridad laboral competente. En los casos de conflictos ocasionados como consecuencia de convocatoria de huelga, el acuerdo que se alcance en mediación comportará la desconvocatoria de la huelga instada. En este sentido, si no se produce con avenencia, la persona que ejerza las funciones de Secretaría del Tribunal deberá levantar acta en ese mismo instante y se declarará la ausencia de acuerdo. Y finalmente, si los órganos que intervienen en la mediación fueran los propios constituidos en el ámbito de un convenio colectivo, serán los que den cuenta al TAL de la solución propuesta a los efectos de registro.

En el artículo 27, se prevé el procedimiento de Arbitraje, que requerirá la manifestación expresa de la voluntad de las partes de querer someterse a este procedimiento, además de haberse tramitado el procedimiento de conciliación-mediación en el TAL. La resolución arbitral, denominada laudo arbitral, será vinculante e inmediatamente ejecutivo. Esta resolución será objeto de depósito en el Tribunal y remitida a la autoridad laboral para su depósito, registro y, en su caso,

publicación. Por otra parte, la resolución arbitral viene a excluir cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la misma materia resuelta y en función de su eficacia. La eficacia y naturaleza jurídica de las decisiones arbitrales están determinadas en función del tipo de conflicto que resuelvan y del significado que tuvieran la decisión o acuerdos directos a que sustituyen en cada supuesto. El laudo arbitral firme se equipara, en cuanto a ejecución definitiva del mismo, a las sentencias firmes en los concretos pronunciamientos de condena que, por su naturaleza, sean susceptibles de dicha ejecución, salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa, según lo dispuesto en el artículo 68 de la [Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social](#).

Y en cuanto al ámbito temporal, el Acuerdo finalizará el 31 de diciembre de 2019, prorrogándose a partir de tal fecha, por sucesivos períodos anuales, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de 3 meses a la terminación de cada período. En caso de denuncia y hasta la adopción de un nuevo acuerdo, se mantendrá vigente el contenido normativo y obligacional del acuerdo vencido.

Respecto a estos procedimientos, en el año 2018, tal y como se ha expuesto anteriormente, se presentaron ante el TAL un total de 304, de los cuales 301 han sido de **Conciliación y Mediación** y 3 de **Arbitraje**. Esto supone una disminución del 0,3% en el número de procedimientos presentados en el mismo periodo del año anterior.

En este contexto, cabe indicar que el Tribunal de Mediación puede estar compuesto por dos o cuatro mediadores en función de si el conflicto afecta a un centro de trabajo de 49 o menos trabajadores, o de 50 o más, respectivamente. De los 301 procedimientos de mediación presentados en 2018, a 60 de ellos les correspondía un órgano de mediación compuesto por dos mediadores, mientras que en los 241 restantes eran cuatro mediadores los que debían componer el correspondiente tribunal.

En el año 2018, los procedimientos finalizados alcanzaron la cifra de 286, que fueron 283 de mediación y 3 de arbitraje. Estos 283 procedimientos de mediación finalizados afectaron a 93.123 personas trabajadoras y 905 empresas. De éstos, un total de 248 fueron mediaciones efectivas, con el 86,71% del total, de las que 62, con un 25,00% se acordaron y 186, y un 75,00% fueron sin acuerdo. Las mediaciones no efectivas sumaron 35 que representan un 12,24%, de las cuales 16 se intentaron sin efecto con un 45,71%. Las desistidas han sido 13 que suponen un 37,14% y las archivadas 6 que implican un 17,14%. Los procedimientos pendientes para el siguiente ejercicio fueron todos de Mediaciones con una cifra de 33.

En relación con las secciones provinciales, en la de Alicante se presentaron 64 procedimientos que han afectado a 8.143 personas trabajadoras y 61 empresas, de los que 60, todos de mediación finalizaron. Las mediaciones efectivas han sido 48, con un 80,0%, de las 11 fueron con acuerdo con un 22,92% y 37 sin acuerdo

que suponen un 77,08%. Las mediaciones no efectivas han sido 12, que representan un 20,00%, de las que 6 se intentaron sin efecto, con un 50,00%, 4 se desistieron, con un 33,33% y 2 se archivaron con un 16,67%. Un total de 4 procedimientos de mediación quedaron pendientes para el siguiente ejercicio.

En el año 2018, en la de Castellón había 3 procedimientos pendientes del anterior ejercicio. Este año se han presentado 38 procedimientos que afectaron a 5.080 personas trabajadoras y 39 empresas. Los 39 procedimientos finalizados han sido todos de mediaciones. Las mediaciones efectivas fueron 34, con un 87,18%, y se acordaron 3 con un 8,82% y 31 fueron sin acuerdo, con un 91,18%. Las no efectivas han sido 5, que suponen un 12,82%, de las cuales 3 se intentaron sin efecto, con un 60,00%, 2 se desistieron con un 40,00% y ninguno se archivó. Los 2 procedimientos pendientes para el año siguiente fueron de mediación.

Y en la provincia de Valencia quedaban 12 procedimientos de mediación pendientes del ejercicio anterior. En 2018 se presentaron 202 procedimientos, 199 de mediación y 3 arbitrajes que afectaron a 91.413 personas trabajadoras y a 971 empresas, de los que 187 finalizaron, 184 mediaciones y 3 arbitrajes. La suma de mediaciones efectivas fue de 166, con un 88,77%, de las cuales 48 fueron con acuerdo que suponen un 28,92% y 118 sin acuerdo, con un 71,08%. Las Mediaciones no efectivas ascendieron a 18, que implican un 9,63%, y de ellas, 7 se intentaron sin efecto con un 38,89%, también se desistieron 7, con un 38,89% y 4 se han archivado con un 22,22%. Para el ejercicio siguiente quedaron pendientes 27 procedimientos de mediaciones.

En 2018, con respecto a los promotores de mediación, de la cifra de 301 mediaciones presentadas, un total de 206 fueron promovidas directamente por las organizaciones sindicales, 87 los representantes legales de las personas trabajadoras, 6 por las empresas, 1 por las organizaciones empresariales y 1 de mutuo acuerdo. Del total de las mediaciones que se han presentado por parte de las organizaciones sindicales, 93 se presentaron por CCOO, 50 por UGT, 12 por CCOO y UGT conjuntamente, 8 de CGT, 6 de USO, 6 de Intersindical Valenciana, 3 de CSIF, 2 de Sindicato Independiente (SI) y 27 promovidas por otras combinaciones de organizaciones sindicales.

En lo relativo a la asesoría en mediaciones solicitadas por parte de la representación de las personas trabajadoras, de 87 mediaciones, 45 han correspondido a CCOO, 19 a UGT, 4 a CCOO y UGT conjuntamente y 19 a otras combinaciones de sindicatos.

Tal y como se ha apuntado en párrafos anteriores, en el año 2018, los procedimientos de **Arbitraje** presentados fueron 3 que han afectado a 117 personas trabajadoras y a 3 empresas. En este año, respecto a la sustanciación de los arbitrajes, el número de árbitros designados por las partes ha sido de 7. Y territorialmente se han tramitado en la sección de Valencia y ninguno ni en la sección de Alicante ni en la de Castellón. En 2017 se presentó 1 procedimiento que afectó a 150 trabajadores y trabajadoras y a 2 empresas.

Cuadro 11.15

**TRABAJADORES Y EMPRESAS AFECTADOS EN TODOS LOS PROCEDIMIENTOS
 PRESENTADOS EN EL TAL. AÑOS 2010-2018**

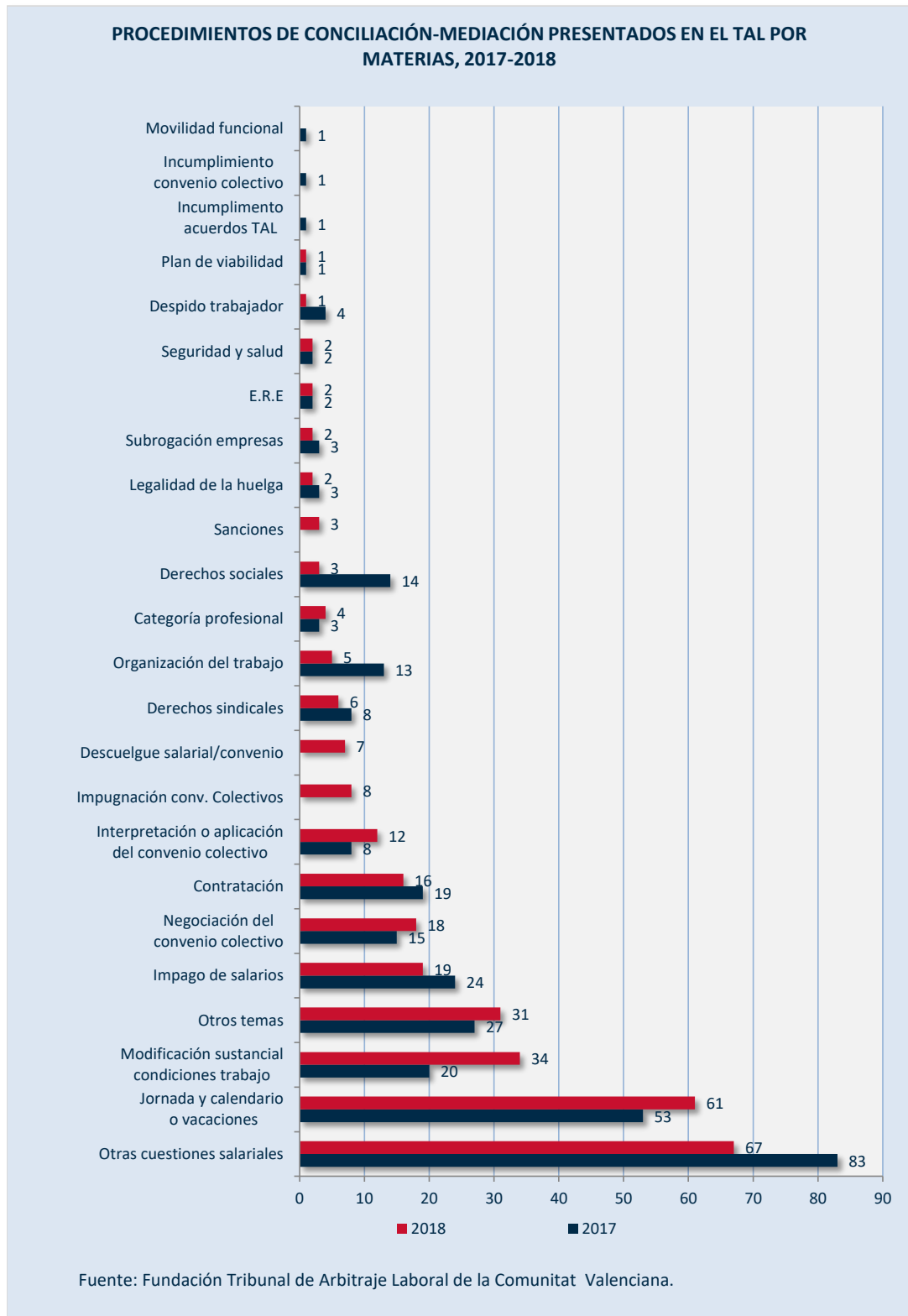
	Trabajadores	Empresas	Procedimientos
2010	335.946	7.733	421
2011	218.523	2.472	388
2012	382.764	18.413	431
2013	216.805	7.656	507
2014	111.725	4.800	339
2015	130.285	6.025	302
2016	162.298	1.873	291
2017	144.859	913	305
2018	105.211	1.075	304

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

En el Cuadro 11.15 se indican los datos de las personas trabajadoras y empresas afectadas de todos los procedimientos presentados en el TAL en el periodo de 2010 a 2018, en los procedimientos sobre conciliación y mediación y de arbitraje. Así, tal y como se ha indicado anteriormente, se constata como en 2018 se presentaron un total de 304 procedimientos que afectaron a 1.075 empresas y 105.211 personas trabajadoras. Al desagregar por tipo de conflicto laboral, se comprueba que se han presentado 219 procedimientos de interpretación y aplicación del artículo 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, 79 de convocatoria de huelga, 1 de bloqueo de las negociaciones del convenio colectivo o pacto y 5 de inaplicación del convenio colectivo (artículo 82.3 ET).

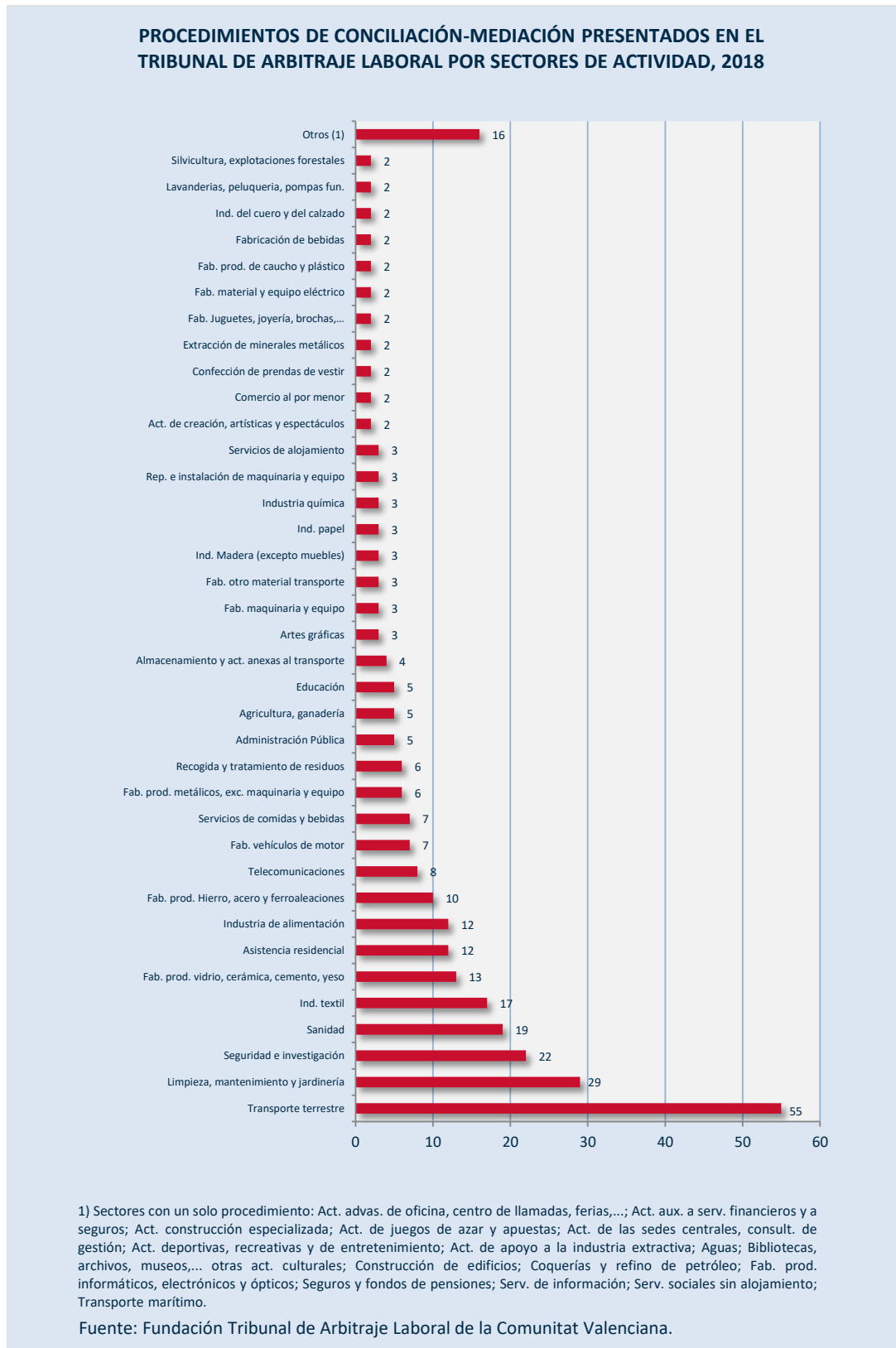
El Gráfico 11.9 contiene la comparación de los procedimientos de conciliación-mediación que se han tramitado en el TAL, por materias en los años 2017 y 2018.

Gr fico 11.9



El Gr fico 11.10 recoge la información sobre los procedimientos de conciliación-mediación presentados en 2018 en el TAL, por sectores de actividad económica.

Gr fico 11.10



En el Cuadro 11.16 se comparan los procedimientos de conciliación y mediación en el periodo de 2014 a 2018, según el resultado obtenido en el Tribunal de Arbitraje Laboral.

Cuadro 11.16

PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN SEGÚN EL RESULTADO EN EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL. AÑOS 2014-2018

	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%
Acuerdo	92	27,7	61	20,4	56	19,0	73	24,3	62	21,9
Desistido	10	3,0	10	3,3	11	3,7	12	4,0	13	4,6
Sin Acuerdo	192	57,8	195	65,2	187	63,6	166	55,3	186	65,7
Int. Sin efecto	29	8,7	22	7,4	24	8,2	41	13,7	16	5,7
Archivo	9	2,7	11	3,7	16	5,4	8	2,7	6	2,1
Total	332	100,0	299	100,0	294	100,0	300	100,0	283	100,0

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

El Cuadro 11.17 realiza una comparación de los procedimientos de conciliación y mediación entre los años 2014 y 2018, pero respecto a las convocatorias de huelga, según el resultado que se ha obtenido en el Tribunal de Arbitraje Laboral.

Cuadro 11.4.17

PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN EN CONVOCATORIAS DE HUELGA SEGÚN RESULTADO EN EL TAL. AÑOS 2014-2018

	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%
Acuerdo	30	36,6	16	26,2	17	24,6	20	25,0	16	21,6
Desistido	4	4,9	3	4,9	3	4,3	3	3,8	7	9,5
Sin Acuerdo	37	45,1	30	49,2	33	47,8	41	51,3	41	55,4
Int. Sin efecto	6	7,3	9	14,8	7	10,1	10	12,5	8	10,8
Archivo	5	6,1	3	4,9	9	13,0	6	7,5	2	2,7
Total	82	100,0	61	100,0	69	100,0	80	100,0	74	100,0

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

En el año 2018 y dentro de este contexto, se indica que la cifra de huelgas desconvocadas ascendió a 16 (4 de ellas indefinidas), que han supuesto un total de 28.660 horas desconvocadas, con un valor mensual de horas desconvocadas de 540.241,00 euros, a razón de 18,85 euros/hora que es el coste laboral total por hora efectiva para la **Comunitat Valenciana**.

11.3.4. Infracciones en el Orden Social

En relación con la materia de infracciones en el orden social, el texto legal más relevante es el [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#) y su normativa de desarrollo.

En este sentido, en la **Comunitat Valenciana**, la tramitación de los procedimientos administrativos sobre infracciones en el orden social, se realiza tanto en las Direcciones Territoriales de Alicante, Castellón y Valencia, en el Servei Territorial de Treball, Economia Social i Emprenedoria como en la Direcció General de Treball i Benestar Social de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

El Cuadro 11.18 recoge la información del año 2018 sobre los procedimientos administrativos sancionadores tramitados por provincias.

Cuadro 11.18

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS SANCIONADORES EN 2018*

	Alicante	Castellón	Valencia	C. Valenciana
Pendientes a 31-12-2017	470	42	374	886
Registrados en 2018	858	212	716	1.786
Resueltos en 2018	736	211	722	1.669
Pendientes a 31-12-2018	589	43	369	1.001

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

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

En el Cuadro 11.19 se indican los datos de nuestra Comunitat, por provincias, sobre el importe de las sanciones propuestas e impuestas en el año 2018.

Cuadro 11.19

IMPORTE DE LAS SANCIONES PROPUESTAS E IMPUESTAS EN 2018

	Alicante	Castellón	Valencia	C. Valenciana
Sanciones propuestas	2.602.615,00 €	840.081,00 €	3.394.731,00 €	6.837.427,00 €
Sanciones impuestas	2.375.566,60 €	756.518,00 €	2.584.034,00 €	5.716.118,60 €

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

El Cuadro 11.20 contiene las cifras de los recursos de alzada que se han tramitado en el año 2018, en nuestra Comunitat, por provincias.

Cuadro 11.20

RECURSOS DE ALZADA TRAMITADOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA EN 2018

	Alicante	Castellón	Valencia	C. Valenciana
Pendientes a 31-12-2017	482	109	531	1.122
Registrados en 2018	186	50	288	524
Resueltos en 2018	1	1	2	4
Pendientes a 31-12-2018	667	158	819	1.644

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

En relación con las sanciones, desde el Comité, se constata que en la provincia de Valencia existe una diferencia de más de 800.000 euros entre las sanciones propuestas y las impuestas.

A continuación, se insertan tres Cuadros con información que complementa a la indicada sobre los procedimientos administrativos sancionados en el año 2017. Estos cuadros contienen datos sobre las infracciones sancionadas en los asuntos sobre riesgos laborales y en el orden social, tanto por sectores económicos como por tipo de infracción y grupo de actividad económica.

El primero de ellos, el Cuadro 11.21, recoge dentro del procedimiento administrativo sancionador, los datos sobre las infracciones sancionadas, por sectores económicos, en nuestra Comunitat en el año 2018.

El segundo es el Cuadro 11.22, en el que se inserta la información del año 2018 sobre los tipos de infracción en materia de riesgos laborales.

Y el tercero, el Cuadro 11.23, que muestra la estadística en nuestra Comunitat sobre el procedimiento sancionador, según el tipo de infracción, pero relativo a los procedimientos en materia de orden social.

Cuadro 11.21

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR. AÑO 2018
INFRACCIONES SANCIONADAS DESGLOSADAS POR SECTORES ECONÓMICOS

Sector Económico	Alicante		Castellón		Valencia		C. Valenciana	
	Orden Social	Riesgos Laborales	Orden Social	Riesgos Laborales	Orden Social	Riesgos Laborales	Orden Social	Riesgos Laborales
Actividades administrativas y servicios auxiliares	41	26	8	6	46	29	95	61
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	7	9	2	6	4	1	13	16
Act. de los hogares como empleadores y como productores de bienes y serv. para uso propio	1	4	1	0	2	0	4	4
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	0	0	0	0	0	0
Actividades financieras y de seguros	3	0	0	0	0	0	3	0
Actividades inmobiliarias	0	2	0	0	1	0	1	2
Actividades profesionales, científicas y técnicas	6	7	2	2	17	18	25	27
Actividades sanitarias y de servicios sociales	3	7	1	1	11	6	15	14
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria	0	3	1	0	7	2	8	5
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	21	21	2	8	11	17	34	46
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	99	71	8	41	64	82	171	194
Construcción	17	100	1	38	32	108	50	246
Educación	1	7	0	0	13	2	14	9
Hostelería	93	62	16	38	94	59	203	159
Industria manufacturera	54	104	10	46	33	80	97	230
Industrias extractivas	0	0	0	0	2	2	2	2
Información y comunicaciones	5	2	2	0	21	3	28	5
Otros servicios	15	10	1	3	3	8	19	21
Suministro de agua, act. de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3	2	0	2	0	2	3	6
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0	1	0	0	0	0	0	1
Transporte y almacenamiento	33	22	2	9	41	37	76	68
TOTALES	402	460	57	200	402	456	861	1.116

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

Cuadro 11.22

TIPO DE INFRACCIÓN. AÑO 2018
RIESGOS LABORALES

Tipo de Infracción	Alicante	Castellón	Valencia	C. Valenciana	%
Aberturas en paredes y pisos	1	3	1	5	0,45%
Barandillas y plintos	0	0	2	2	0,18%
Cinturones de seguridad	0	0	4	4	0,36%
Dispositivos de seguridad en máquinas	5	10	21	36	3,23%
Escaleras	4	5	7	16	1,43%
Falta evaluación riesgos plan de seguridad	125	22	87	234	20,97%
Falta formación y/o información previa	61	33	40	134	12,01%
Falta de reconocimientos médicos	14	10	19	43	3,85%
Falta/retraso comunicación act. laboral	5	52	12	69	6,18%
Medidas de coordinación y cooperación	15	2	18	35	3,14%
No comunicación apertura/no aviso previo	4	0	2	6	0,54%
No medidas protec. col/indiv (art.47.16.f LPRL)	41	16	18	75	6,72%
No serv. prevención propia y ajena	105	23	75	203	18,19%
No tener la documentación art. 23.1 LPRL	0	0	0	0	0,00%
Otras faltas de medidas de protec. colectiva	10	3	2	15	1,34%
Otras medidas protección individual	6	2	2	10	0,90%
Otras medidas protección máquinas	2	2	17	21	1,88%
Plataformas y andamios	12	0	5	17	1,52%
Prohibición trabajo menores 16 años	0	1	0	1	0,09%
Protección cara, oídos, casco, vis.	2	3	17	22	1,97%
Protección en trabajo y máquinas	6	10	6	22	1,97%
Redes	0	0	1	1	0,09%
Ropa de trabajo	0	0	1	1	0,09%
Seguridad e higiene	0	0	0	0	0,00%
Servicios de higiene y lugar de trabajo	3	2	21	26	2,33%
Subcontratación	0	0	0	0	0,00%
Trabajos peligrosos menores (art. 48.2 LPRL)	0	0	0	0	0,00%
Varios en prevención riesgos	39	1	78	118	10,57%
Total	460	200	456	1.116	100,00%

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

Cuadro 11.23

TIPO DE INFRACCIÓN. AÑO 2018
ORDEN SOCIAL

Tipo de Infracción	Alicante	Castellón	Valencia	C. Valenciana	%
Cesión de trabajadores - no ETT	17	2	65	84	9,76%
Cesión de trabajadores - ETT	0	0	0	0	0,00%
Conflictos colectivos	2	0	0	2	0,23%
Contratos trabajo temporales	82	4	43	129	14,98%
Copia básica contrato trabajo	4	0	0	4	0,46%
Contratos en prácticas y formación	25	0	11	36	4,18%
Discriminación art. 8.11	3	1	4	8	0,93%
Discriminación art. 8.12	4	1	6	11	1,28%
Discriminación art. 8.13	0	0	0	0	0,00%
Elecciones	0	0	1	1	0,12%
Falta de comunicación Comité de Empresa	8	2	2	12	1,39%
Falta de ocupación efectiva	2	0	2	4	0,46%
Horas extras	27	12	14	53	6,16%
Infracciones ETT en el orden social	1	2	1	4	0,46%
Jornada laboral/calendario/vacaciones	146	18	121	285	33,10%
Libro de visitas	0	0	0	0	0,00%
Modificación de condiciones de trabajo	10	0	5	15	1,74%
Movilidad funcional	1	0	0	1	0,12%
Movilidad geográfica	1	4	0	5	0,58%
Obstrucción	17	4	32	53	6,16%
Obtención indebida subvenciones	1	0	1	2	0,23%
Plan Igualdad art. 8.17	2	0	0	2	0,23%
Retraso/falta pago salarios	33	4	36	73	8,48%
Trabajo prohibido menores 18 años (ETT)	0	2	0	2	0,23%
Varios en orden social	16	1	58	75	8,71%
Total	402	57	402	861	100,00%

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

Finalmente, en este contexto, como información complementaria, se detalla la puesta en marcha de los planes de choque incluidos en el Plan Director de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la **Comunitat Valenciana**.

La primera fase constaba de la detección de posibles irregularidades mediante el uso de la herramienta de lucha contra el fraude, y envío de comunicaciones a las empresas instando a la revisión de su situación, y su regularización y así se ha procedido a enviar en nuestra Comunitat un total de 9.837 cartas, 6.478 relativas a fraude en la contratación y 3.359 relativas a contratación a tiempo parcial. El número de trabajadores afectados por el conjunto de las comunicaciones es de 17.019, correspondiendo de ellos, 9.402 trabajadores en el marco del Plan de choque contra el fraude en la contratación temporal, y 7.617 trabajadores en el marco del Plan de choque contra el uso irregular de los contratos a tiempo parcial. En el caso del Plan de choque contra el fraude en la contratación temporal, los sectores en los que se han concentrado los envíos por la existencia que mayores indicios de fraude se han detectado han sido en el comercio, con un 20,24% y la hostelería, con un 18,65%. En el caso del Plan de choque contra el fraude en el uso de contratación a tiempo parcial, los sectores en los que se han detectado mayores indicios de fraude son los mismos, en este caso el sector de la hostelería ostenta el peso del 51,50%, y el de comercio el 14,20%.

Y la segunda fase se concretaba en la comprobación de las modificaciones realizadas por las empresas, en la que se ha iniciado la comprobación de los datos resultantes de ambos planes, a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, a efectos de constatar qué empresas han procedido a regularizar su situación y cuáles no, con el objetivo de iniciar las actuaciones inspectoras de comprobación procedentes sobre estos extremos (empresas que no han regularizado o han extinguido esos contratos).

Los resultados del Plan, con datos de 30 de septiembre de 2018, son los siguientes. En relación con el Plan de choque contra la contratación fraudulenta, el total de contratos transformados en la Comunitat Valenciana asciende a 5.643, lo que supone un 60,02% de los trabajadores afectados (9.402) por este Plan de choque. En relación con el Plan de choque contra el uso irregular de la contratación a tiempo parcial se ha procedido a incrementar la jornada en 1.034 contratos, lo que supone un 13,57% de los trabajadores afectados (7.617) de este Plan de choque. De los cuales, 911 son incrementos de jornada igual o superior al 50% (88,10%), 123 son incrementos inferiores al 50% (11,90%). Y de todos ellos, 78 contratos alcanzaron la jornada completa fruto de la regularización.

Estos incrementos tienen un efecto directo sobre los derechos de estos trabajadores y trabajadoras (a efectos de prestaciones futuras) y a su vez, de la capacidad recaudadora de la Seguridad Social.

En cuanto a los resultados por sector de actividad, destaca la siguiente información. En el caso del Plan de choque contra el fraude en la contratación temporal, los sectores en los que se ha producido mayores regularizaciones

han sido en el del comercio, con un 17,7% y la industria manufacturera, con un 23,2%. Y en el caso del Plan de choque contra el fraude en el uso de contratación a tiempo parcial, los sectores en los que se han concentrado los incrementos de jornada han sido hostelería, con un peso del 65,1%, y el de comercio, con un 9,8%.

11.4. DIÁLOGO SOCIAL

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

En este apartado de la Memoria, se relacionan principalmente los acuerdos que se han firmado por parte de las representaciones del Gobierno y de los interlocutores económicos y sociales, con el fin de mejorar tanto el empleo como las relaciones laborales, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico.

En el año 2018, en el ámbito estatal, en primer lugar, destaca el [II Acuerdo Gobierno-sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo](#), firmado el día 9 de marzo de 2018 entre el Gobierno y las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CSIF. Este acuerdo es una medida que da respuesta a algunas de las demandas sindicales y contempla una subida salarial del 1,75% en 2018 para más de 3 millones de empleados públicos, además de otros incrementos para 2019 y 2020, con una parte fija y otra variable vinculada al crecimiento del PIB y al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria. En total, el incremento salarial para los empleados públicos podría ascender al 8,79% en el conjunto del periodo 2018-2020. Además, se inicia la equiparación salarial de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado con los cuerpos policiales autonómicos, se incrementa la tasa de reposición y se abre la puerta a la negociación de una reducción de la jornada.

Y en segundo lugar, tal y como se indicado en el Capítulo de Relaciones Laborales de esta Memoria, se debe resaltar la firma del [IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018, 2018 y 2020 \(AENC-IV\)](#) que se suscribió el día 5 de julio de 2018 por las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), en la sede del Consejo Económico y Social de España. Este Acuerdo inicia un camino que tiene que conducir a la recuperación real de los salarios y de los derechos laborales y sociales en España.

Para concluir, en el ámbito autonómico, aparte de la adaptación de los anteriores acuerdos a nuestra Comunitat, también se indica que continuaban los trabajos de la Mesa de Diálogo Social, en la que participan la Generalitat y los agentes económicos y sociales, junto a las tres mesas sectoriales de las tres áreas de trabajo referidas al crecimiento económico, recuperación social y políticas públicas.

VALORACIONES Y RECOMENDACIONES

De la observación de la información de este Capítulo de Relaciones Laborales, se pueden realizar las siguientes **valoraciones**.

En la **Comunitat Valenciana**, en los últimos tres años, la **cifra de convenios colectivos registrados hasta marzo de cada año, con efectos económicos del año anterior**, según datos de la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social siempre ha estado por encima de 240 convenios, de 60.000 empresas y de 400.000 trabajadores y trabajadores afectados, concretamente en el año 2018 han sido 348 convenios, 94.300 empresas y 695.185 efectivos laborales y según datos de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, el número de convenios registrados en 2018 ascendió a 136 (103 de empresa y 33 de otro ámbito). En este sentido, la característica común es que la mayoría han sido convenios de empresa más que convenios de ámbito superior a la empresa. La mayor cobertura a trabajadores y trabajadoras fue menor en convenios de empresa que en convenios de ámbito superior a la empresa. Y la cifra de empresas ha sido inferior en convenios de empresa que en convenios de ámbito superior a la empresa.

En cuanto a la **estructura de los convenios colectivos, según ámbito funcional**, en 2018, en nuestra Comunitat, los convenios de empresa han ido ocupando mayor tasa porcentual, motivada, entre otras razones, por la reforma laboral de 2012, con cifras superiores al pasado año, puesto que del 73,89% del año 2017 se pasó al 74,43% de 2018. En otro sentido, los convenios de ámbito superior a la empresa suponen un 26,11% en 2017, siendo del 25,57% del total en 2018.

En la **Comunitat Valenciana**, en todo el periodo 2008-2018, el **porcentaje de convenios colectivos** de empresa es más alto que el de convenios de ámbito superior a la empresa, mientras que la tasa porcentual de trabajadores y trabajadoras afectados es superior en los convenios de ámbito superior a la empresa (95,88% frente al 4,12% en 2018), debido a que, en estos últimos se incluyen los convenios de sector, normalmente convenios sectoriales provinciales, que son los que se consideran las base principal de la negociación colectiva en nuestra Comunitat. Los trabajadores y trabajadoras afectados por convenios de empresa disminuyen ligeramente, pasando del 4,30, en el 2017 al 4,12% en 2018.

En nuestra Comunitat, en el año 2018, el **aumento salarial** que se pactó en el total de convenios colectivos fue del 1,68% y la tasa de variación del IPC ha sido del 1,1%, que constata como en 2018, igual que en el año anterior, el aumento salarial pactado ha sido superior a la tasa de variación del IPC. Este hecho refleja la moderación salarial de los últimos años, con incrementos, muy por debajo del 2%, de forma continuada, desde el año 2012. Además, también se aprecia como desde el año 2013, el aumento salarial pactado se ha situado por encima de la tasa del IPC, posiblemente motivado por el contenido en materia salarial de los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva.

El número de convenios afectados por las **cláusulas de aspectos relativos al convenio y sus trabajadores y trabajadoras**, no siempre coincide con la cifra de convenios registrada, con efectos económicos hasta el mes de marzo de cada año, que se toma como referencia para elaborar esta memoria, que en 2017 fue de 348, puesto que para la elaboración de este Cuadro se toma como referencia la información de enero a diciembre del año que se analiza, o sea del año de firma, por eso la cifra es de 111 convenios.

También en el año 2018, como en 2017, sobre el **aumento salarial por sectores**, el sector de la construcción presentó una media superior a la total, en concreto del 2,00% y el sector servicios también por encima, con una media del 1,77%. El sector de industria este año tuvo una media superior a la total y fue del 1,73%. Y de nuevo, el sector agrario estuvo por debajo de la media total, con una media de aumento salarial pactado del 0,75%. En relación con los convenios de empresa, el aumento salarial pactado fue del 1,32%. Por sectores, el agrario presentó una media del 0,85%, el sector de la industria del 1,49%, el de la construcción del 2,27% y el sector de servicios con una media del 1,27%. Y respecto a los convenios de ámbito superior a la empresa, la media de la variación salarial fue del 1,69%. Por sectores, el agrario tuvo una media del 0,74%, el sector de la industria del 1,74%, el sector de la construcción del 2,00% y el sector de servicios del 1,80%.

En cuanto a la **jornada media en el total de convenios** de la **Comunitat Valenciana**, en el año 2018 ha sido de 1.758,52 horas al año, por debajo de las 1.765,37 horas de 2017 y de las 1.773,54 horas del año 2016 y de las 1.768,07 del año 2015. En los convenios de empresa, la jornada media pactada fue de 1.769,00 horas y en los convenios de ámbito superior a la empresa, la media ha sido de 1.758,00 horas.

En la **Comunitat Valenciana**, las **organizaciones empresariales** con una tasa porcentual más alta de **participación en la negociación colectiva** han sido las organizaciones adscritas a la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV). Estos datos muestran la tendencia, en los últimos años, de la representación empresarial en la negociación colectiva de nuestra Comunitat, que es de un porcentaje superior al 90% para las organizaciones adscritas a la CEV, hecho que constata la importancia de esta organización empresarial a los efectos

de consideración de organización empresarial más representativa o con mayor representación en la **Comunitat Valenciana**.

En relación con la **participación en la negociación colectiva** por parte de las **organizaciones sindicales** en nuestra Comunitat, se constata la línea de porcentajes superiores al 95% de cobertura de afectación a trabajadores y trabajadoras por parte de los sindicatos UGT-PV y CCOO-PV, puesto que en 2015 se situaba por encima del 97%, siendo superior al 95% en 2016 y del 99% en el año 2017, y en este año 2018 ha sido del 98,8% para UGT-PV y del 96,9% para CCOO-PV, por lo que la relevancia de estas organizaciones sindicales es inequívoca.

Como viene ocurriendo en los últimos años, también en el año 2018, el sindicato con mayor número de representantes en nuestra Comunitat fue la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO-PV) con 10.560 delegados y delegadas y una tasa porcentual del 37,64%, seguida del sindicato Unión General de Trabajadores (UGT-PV) con 10.058 representantes sindicales y un 35,85% sobre el total. La suma de ambas organizaciones fue del 73,49%, ligeramente superior al porcentaje del año 2017 que fue del 73,31% sobre el total y por debajo del 73,55% de 2016.

Por provincias, la Confederación Sindical CCOO-PV, una vez celebrado el proceso electoral de carácter proporcional, obtuvo en la provincia de Alicante un total de 3.468 representantes sindicales y un 39,52%; 1.421 delegados y delegadas y un 35,59% en la de Castellón y 5.671 representantes y un 37,09% en la provincia de Valencia. El sindicato UGT-PV tuvo una representación de 3.080 delegados y delegadas y un 35,10% en la provincia de Alicante; 1.651 representantes sindicales y un 41,35% en Castellón y en la de Valencia 5.327 representantes y un porcentaje del 34,84% en Valencia.

En el año 2018, el número de delegados y delegadas del resto de sindicatos fue de 6.878 con un porcentaje del 24,51%, similar a los 6.852 y un 24,71% del año anterior. La cifra de representantes de los grupos de trabajadores ascendió a 562, con un 2,00% que fue superior a los 549 representantes sindicales y al 1,98% del total del año 2017.

De esta forma, en la **Comunitat Valenciana**, como en anteriores procesos, el requisito previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, solamente se cumple por parte de las organizaciones sindicales CCOO-PV y UGT-PV, por lo cual estos sindicatos son los considerados como mayoritarios o más representativos, condición que comporta su participación en distintos organismos de representación y foros institucionales como es el caso del Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana.

En el año 2018, en nuestra Comunitat, en el **TAL** se han presentado 304 **procedimientos**, uno menos que en 2017, con una disminución del 0,3%, que por secciones provinciales han correspondido 64 a la de Alicante, 38 a la de Castellón y 202 a la de Valencia. El número de empresas afectadas fue de 1.075, un 18% más

que el año anterior, siendo 65 de Alicante, 39 de Castellón y 971 de Valencia. Los trabajadores y trabajadoras que se vieron afectados alcanzaron la cifra de 105.211, un 27% menor a 2017, que se distribuyeron en 8.718 de Alicante, 5.080 de Castellón y 91.413 de Valencia. Cabe advertir que cada año el número de empresas y personal trabajador afectado es variable y relativo, pues tiene relación con el tipo de conflicto y el origen del mismo, sea de sector o no, ya que a veces puede ocurrir que un solo expediente afecte a una cifra elevada de empresas y trabajadores y trabajadoras.

Al desagregar por **tipo de conflicto laboral**, se comprueba que se han presentado 219 procedimientos de interpretación y aplicación del artículo 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, 79 de convocatoria de huelga, 1 de bloqueo de las negociaciones del convenio colectivo o pacto y 5 de inaplicación del convenio colectivo (artículo 82.3 ET) que suman los 304 procedimientos indicados.

Respecto a los **conflictos de interés**, en 2018, se han convocado y registrado 81 huelgas, con entrada del escrito de preaviso durante el mes, que han afectado a 78 empresas y a una plantilla de 67.320 personas y trabajadoras. Las huelgas que se han realizado efectivamente sumaron 51 que afectaron a 79 empresas y 4.611 trabajadores y trabajadoras, siendo 13.281 las jornadas de trabajo perdidas. La cifra de huelgas desconvocadas ascendió a 49 que han afectado a 49 empresas y 14.376 personas trabajadoras. En el año 2017, se convocaron y registraron un total de 78 huelgas, que afectaron a 5.092 empresas y a una plantilla de 39.608 trabajadores y trabajadoras. Las huelgas realizadas efectivamente ascendieron a 85 que han afectado a 99 empresas y 7.994 trabajadores y trabajadoras y las jornadas de trabajo que se perdieron sumaron 13.214 y el número de huelgas que se desconvocó fue de 45 que afectó a 5.044 empresas y 27.541 trabajadores y trabajadoras. Entre los dos años, se aprecia una diferencia de 3 huelgas convocadas más, con 14 empresas menos y 27.712 personas trabajadoras afectados más. Las huelgas que se realizaron presentaron una diferencia de 34 menos, 20 empresas menos, 3.383 asalariados menos y 67 jornadas de trabajo perdidas más. Y las huelgas desconvocadas han sido 4 de más, con 5 empresas más y 13.165 efectivos laborales afectados menos.

Es necesario mencionar en este 2018 la jornada de reivindicación del 8 de marzo Día Internacional de las Mujeres, tanto por el éxito en su convocatoria como por los motivos que se persiguen denunciar, combatir y transformar en nuestra sociedad. Esta convocatoria de movilización social y feminista contenía cuatro ámbitos de participación diferentes (estudiantil, de cuidados, de consumo y laboral). Estos ámbitos eran a su vez compatibles con el objetivo principal de conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

En cuanto a los **procedimientos de conciliación-mediación** tramitados en el TAL, **por materias** se constata que la materia con mayor número de procedimientos en el año 2018 ha sido la de otras cuestiones salariales con 67, aunque con 16 menos que el año anterior. La segunda materia ha sido la de

jornada y calendario o vacaciones con 61 procedimientos, 8 más que los 53 del pasado año.

Las restantes materias con datos destacables fueron modificación sustancial de condiciones de trabajo con 34 procedimientos, 14 más que en 2017; otros temas, con 31 procedimientos, superior a los 24 del año anterior y la de impago de salarios con 19 procedimientos, inferior a los 24 del año 2017.

Por el contrario, en el año 2018, las materias que han presentado una cifra menor de procedimientos fueron con un único procedimiento la del plan de viabilidad y la de despido del trabajador. En el año 2017, las materias que presentaron menor número de procedimientos han sido con un solo procedimiento, la de incumplimiento de convenio colectivo, la de plan de viabilidad, la de movilidad funcional y la de incumplimiento de acuerdos del TAL.

Respecto a los **procedimientos de conciliación-mediación** presentados en 2018, **por sectores de actividad económica**, los que tuvieron mayor cifra de procedimientos fueron el de transporte terrestre con 55 procedimientos, el de limpieza, mantenimiento y jardinería con 29, el de seguridad e investigación con 22, el de sanidad con 19 y el de industria textil con 17 procedimientos. En 2017, el sector de actividad con más procedimientos de conciliación-mediación ha sido el de transporte terrestre con 50 procedimientos. Otros sectores con datos relevantes fueron el de limpieza, mantenimiento y jardinería con 40 procedimientos, el de fábricas de productos de vidrio, cerámica, cemento y yeso con 24, el de sanidad con 23 y el de seguridad e investigación también con 23 procedimientos.

Los sectores que presentaron una cifra menor de procedimientos en el año 2018, todos con un solo procedimiento, agrupados en el epígrafe de “Otros” con 16 sectores fueron los de actividades a servicios financieros y a seguros; actividades de construcción especializada; actividades de juegos de azar y apuestas; actividades de las sedes centrales, consultorías de gestión; actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento; actividades de apoyo a la industria extractiva; aguas; bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales; construcción de edificios; coquerías y refino de petróleo, fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos; seguros y fondos de pensiones; servicios de información; servicios sociales sin alojamiento y transporte marítimo.

En 2017, los sectores que habían presentado menos procedimientos, todos con un solo procedimiento, que se indican agrupados en el epígrafe de “Otros” con 19 sectores han sido los de actividades de construcción especializada; actividades de juegos de azar y apuestas; actividades de las sedes centrales, consultorías de gestión; actividades relacionadas con el empleo; actividades de apoyo a la industria extractiva; actividades postales y de correo; actividades de alquiler; actividades de aguas; actividades de comercio al por mayor; actividades de comercio al por menor; actividades de construcción de edificios; actividades de extracción de minerales metálicos; fabricación de material y equipo; fabricación de muebles;

industrias del cuero y del calzado; industrias de papel; industrias de textil; ingeniería civil y venta y reparación de vehículos de motor.

En el año 2018, en cuanto a los **procedimientos de conciliación y mediación según el resultado** obtenido en el Tribunal de Arbitraje Laboral, se puede constatar como en el año 2018 concluyeron 283 procedimientos de mediación, de los cuales 62 se acordaron que suponen un 21,39 del total; 13 se desistieron, con un 4,6%; 186 no se acordaron, que implican un 65,7%; 16 se intentaron sin efecto, con un 5,7% y 6 han archivado que representan un 2,1% sobre el total.

El número de **procedimientos de conciliación y mediación** que finalizaron en **convocatorias de huelga** en el año 2018 fue de 74, de los que en 20 se llegó a acuerdo, que implican un 21,6%; 7 se han desistido, con un 9,5%; 41 no se acordaron, con un 55,4%; 8 se intentaron sin efecto, con un 10,8% y 2 se llevaron a archivo, que suponen un 2,7% del total.

La cifra de **procedimientos administrativos sancionadores** tramitados en la **Comunitat Valenciana** fue de 2.672, de los cuales 886 eran pendientes del año anterior. En 2018, los procedimientos registrados fueron 1.786 y los resueltos 1.669, quedando pendientes para el próximo año 1.001. En el año 2017, el número de procedimientos administrativos sancionadores tramitados ascendió a 2.402, de los que 821 se encontraban pendientes de 2016. Los procedimientos registrados iniciados en 2017 sumaron 1.581. Los procedimientos que se resolvieron ascendieron a 1.534 y para el siguiente ejercicio quedaron pendientes 886.

El número de **sanciones propuestas** en 2018 sumó 6.837.427,00 euros, un 5,10% superior a 2017. Por provincias correspondieron 2.602.625,00 euros a Alicante; 840.081,00 euros a Castellón y 3.394.731,00 euros a la provincia de Valencia. Las sanciones impuestas ascendieron a 5.329.363,42 euros, un 7,26% más que en el año anterior, distribuidas en 2.375.566,60 euros en la provincia de Alicante; 756.518,00 euros en la de Castellón y 2.584.034,00 euros en la provincia de Valencia.

En 2018, los **recursos de alzada** tramitados en nuestra Comunitat alcanzaron un total de 1.646, un 29,30% superior a 2017, de los cuales 1.122 se encontraban pendientes del año anterior y 524 fueron los que se habían registrado en el año 2017. Los recursos resueltos fueron 4 y se quedaron pendientes para el próximo ejercicio un total de 1.644 recursos. En el año 2017, los recursos tramitados sumaron 1.273, de los que 854 estaban pendientes del anterior ejercicio y 419 se habían registrado en 2017. Los recursos que se resolvieron sumaron 151 y para el siguiente ejercicio quedaron pendientes un total de 1.122 recursos.

El número de **infracciones administrativas sancionadas por sectores económicos** en el año 2018 ha aumentado un 9,89%, puesto que, de 1.799 de 2017, se pasó a 1.977 de este año, distribuidas en 861 de orden social y 1.116 de riesgos laborales. En el año 2017, el número total ascendió a 1.799, de las cuales

964 eran de riesgos laborales y 835 de orden social. Al desglosar por provincias, en la provincia de Alicante, la suma de las infracciones fue de 862, de las cuales 401 eran de orden social y 460 de riesgos laborales. En la de Castellón fueron 257, que correspondieron a 57 infracciones en orden social y 200 en riesgos laborales y en la provincia de Valencia ascendieron a 858 infracciones, de las que 402 fueron de orden social y 456 de riesgos laborales.

En este sentido, en 2018, en nuestra Comunitat, los **tipos de infracción en materia de riesgos laborales** con mayor número de sanciones, a diferencia del año anterior, fueron Falta de evaluación de riesgos en el plan de seguridad con 234 sanciones y un 20,97%; No servicios de prevención propia y ajena, con 203 sanciones y un 18,19% del total y varios en prevención de riesgos con 118 sanciones y un 10,57%. Por el contrario, los tipos de infracción que presentaron menos sanciones fueron, a diferencia del pasado ejercicio, prohibición de trabajo a menores de 16 años; redes y ropa de trabajo, todos ellos con 1 procedimiento y un porcentaje del 0,09%.

Asimismo, en 2018, los **tipos de infracción en materia de orden social** con más sanciones fueron Jornada laboral/calendario/vacaciones con 285 infracciones y un 33,10%; Contratos de trabajo temporales con 129 sanciones y un 14,98%, las dos como en 2017 y cesión de trabajadores, no a ETT's, con 84 sanciones y un 9,765% del total. En sentido contrario, los tipos de infracción con menor cifra de sanciones fueron, a diferencia de 2017, elecciones y movilidad funcional con un procedimiento y un 0,12% cada una y conflictos colectivos, obtención indebida de subvenciones, plan igualdad, artículo 8.17 y trabajo prohibido a menores de 18 años en ETT's, con dos procedimientos y un 0,23% sobre el total cada una.

A la luz de estas valoraciones, se realizan las **recomendaciones** siguientes:

*En el año 2018, en la negociación colectiva de la **Comunitat Valenciana**, se aprecia como el porcentaje de trabajadores y trabajadoras afectados por los convenios de empresa (4,12%) es menor al de convenios de ámbito superior a la empresa (95,88%) y la tasa porcentual de los convenios de empresa (74,43%) es superior a la de convenios de ámbito superior a la empresa (25,57%).*

El Comité recomienda, de acuerdo con lo establecido en el artículo tercero del Acuerdo sobre las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de nuestra Comunitat, racionalizar la estructura de la negociación colectiva preservando el ámbito provincial y/o autonómico sectorial de negociación, fundamentalmente en aquellos sectores de actividad en los que predominen las pymes y micropymes.

También se comprueba como el conjunto de las condiciones laborales que se han acordado en los convenios de ámbito superior a la empresa son visiblemente superiores a las pactadas en los convenios de empresa. En este sentido, y a la vista de estas constataciones, desde el Comité se quiere realizar una recomendación tanto a los agentes económicos como a los sociales de la Comunitat Valenciana

para que fomenten el proceso de negociación colectiva desde una perspectiva y visión global y se refuercen las unidades negociadoras adecuadas.

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

El Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana considera relevante la incorporación de la cláusula sobre la organización del trabajo y las nuevas tecnologías, un 11,71% en el año 2018, ya que se entiende que puede conllevar efectos positivos para el conjunto de las relaciones laborales, a la vez de realizar una advertencia sobre la protección y respeto de algunos derechos fundamentales inespecíficos, tales como el secreto de las comunicaciones o la protección de datos de carácter personal derivados de la vídeovigilancia.

En otro orden de cosas, desde el Comité, siendo conscientes de la creación de nuevas relaciones laborales en un escenario que implica mayores responsabilidades para todos los agentes intervinientes en la negociación colectiva, se entiende que debería reconocerse y compensarse todo este esfuerzo realizado por los agentes económicos y sociales, simultáneamente a instar a la búsqueda de instrumentos y mecanismos con el objeto de equilibrar y compensar la posición de las partes negociadoras y el papel que desempeñan, en beneficio general de la sociedad y en especial, de la paz social.

Desde el Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, se quiere incidir en la relevancia de la información sobre la representación sindical, puesto que está relacionada con la previsión de los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a los efectos de determinar la mayor representatividad sindical de las organizaciones sindicales.

El CES-CV, en el marco de las relaciones laborales, se considera que se debería seguir apostando por los procedimientos de Conciliación y Mediación y los de Arbitraje para resolver de manera más ágil y rápida que en la Jurisdicción Social, la resolución de los conflictos laborales, tanto los colectivos como los de interés.

En el año 2018, se constata el número insignificante de procedimientos de Arbitraje, hecho que obliga a reflexionar sobre el impulso de la utilización de este tipo de procedimiento, que seguramente repercutiría en la mejora del clima laboral en las empresas y en la agilidad en la resolución extrajudicial de los conflictos.

Desde el CES-CV, se quiere destacar el relevante papel desempeñado por el Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) en todo el conjunto de las relaciones laborales, pero en especial en sus funciones de mediación y arbitraje, en los casos de

mediación obligatoria en huelgas. Y en este sentido se quiere dejar constancia además, que en la mayoría de veces este Tribunal tiene dificultades para poder realizar todas sus funciones, debido a la falta de medios, por lo que se insta a todos los agentes intervinientes a fomentar las medidas necesarias para su mayor utilización.

El Comité quiere poner de relevancia el importante papel desempeñado por organismos públicos e instituciones tales como son el Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana, el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL) y el Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, con el objeto de lograr una mejora de las relaciones laborales y sus repercusiones en la economía, en el diálogo social, en la concertación y en la resolución de conflictos laborales.

En otro sentido, respecto a la tramitación de los recursos de alzada, desde el Comité se manifiesta su preocupación por el escaso número de recursos de alzada resueltos y los expedientes que quedan pendientes con la consiguiente inseguridad jurídica para trabajadores y trabajadoras y empresarios y empresarias.

Desde el Comité Econòmic i Social de la Comunitat, en relación con el IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, se quiere destacar y valorar la idoneidad del mismo, que ha sido fruto de una negociación intensa pero que finalmente puede situar los elementos básicos que tienen que ser y han de regir las relaciones laborales en los próximos tres años en nuestro país.

En este sentido se quiere recomendar a los interlocutores económicos y sociales a continuar en esta senda de recuperación del diálogo social como instrumento fundamental de la solución de los conflictos laborales y de lo que han de ser las bases de nuestro sistema de relaciones laborales.

El CES-CV recomienda, a las partes interlocutoras de este IV Acuerdo sobre empleo y negociación colectiva, trasladar el contenido del mismo en materia salarial a la negociación colectiva en todos los sectores para conseguir incrementar por un lado la competitividad empresarial y asimismo, alcanzar el objetivo de desarrollo sostenible número 8 de Trabajo Decente.