

11. RELACIONES LABORALES

11.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En este Capítulo de la Memoria, la normativa más importante relacionada con las relaciones laborales que se tratan en este punto es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus principales normas de desarrollo, que se complementa con normas de carácter sectorial, tales como las referidas a las materias de negociación colectiva, elecciones sindicales o infracciones laborales y sociales, que se singularizan en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical o el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. No obstante, en este contexto, también existen muchas materias que se pactan o acuerdan que se materializan, entre otros, en los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva o los de Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

El [IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018 2019 y 2020](#) suscrito por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC. OO.) y de la Unión General de Trabajadores (UGT) continuaba vigente en el año 2020.

Cuadro 11.1

CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA POR PROVINCIAS EN 2020

	Convenios			Empresas Afectadas			Nº Trabajadores/as		
	Conv. de Empresa	Conv. de Otro Ámbito*	Total Convenios	Conv. de Empresa	Conv. de Otro Ámbito*	Total Convenios	Conv. de Empresa	Conv. de Otro Ámbito*	Total Convenios
Alicante	74	25	99	74	19.278	19.352	8.466	194.053	202.519
Castellón	58	10	68	58	5.120	5.178	5.474	32.474	37.948
Valencia	89	14	103	89	11.949	12.038	14.705	119.324	134.029
Ámb. Autonómico	7	11	18	7	19.846	19.853	2.499	149.315	151.814
Totales	228	60	288	228	56.193	56.421	31.144	495.166	526.310

*: Convenios de ámbito superior a la empresa

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

El Cuadro 11.1 de la página anterior recoge el número de convenios colectivos registrados hasta marzo de 2021 en la Comunitat Valenciana, con efectos económicos de 2020, por provincias, donde se distingue entre convenios de empresa y convenios de ámbito superior a la empresa (o de otro ámbito) que suelen ser convenios de sector¹.

Otra información que se incorpora en este apartado es la que se refiere a los acuerdos de inaplicación de los convenios colectivos, que se adoptan por parte de las empresas, según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de Trabajadores en la redacción que dio la [Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#), cuyos antecedentes son los “descuelgues salariales”, pero ampliados a otras materias tales como la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial y el sistema de trabajo.

En 2020, según datos de la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral, con la información que proporciona la aplicación de registro de convenios colectivos (REGCON), se registraron ante las autoridades laborales de nuestra Comunitat un total de 118 inaplicaciones de convenios colectivos con el siguiente desglose territorial, en la provincia de Alicante 22 inaplicaciones, en la de Castellón 31, en la de Valencia 32 y en el ámbito autonómico 3 inaplicaciones de convenios colectivos, que implican un descenso del 9,23% respecto al año anterior. En 2019, los acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo registrados fueron 130, que 47 correspondieron a Alicante, 42 a Castellón y 41 a Valencia.

El Cuadro 11.2 y el Gráfico 11.1 contiene los datos sobre la estructura de los convenios colectivos, según ámbito funcional, en los años 2010 a 2020 en la **Comunitat Valenciana**.

¹ En estas cifras de convenios registrados no se incluyen los convenios nacionales que afectan a nuestra Comunitat o a las provincias, por lo que la cobertura de la negociación colectiva puede ser superior, pues los convenios de ámbito superior al autonómico, como los de los sectores químico, textil o calzado y los convenios con vigencia plurianual no se cuentan en estas estadísticas.

Cuadro 11.2

**ESTRUCTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL
Comunitat Valenciana. Años 2010-2020. (Datos Porcentuales)**

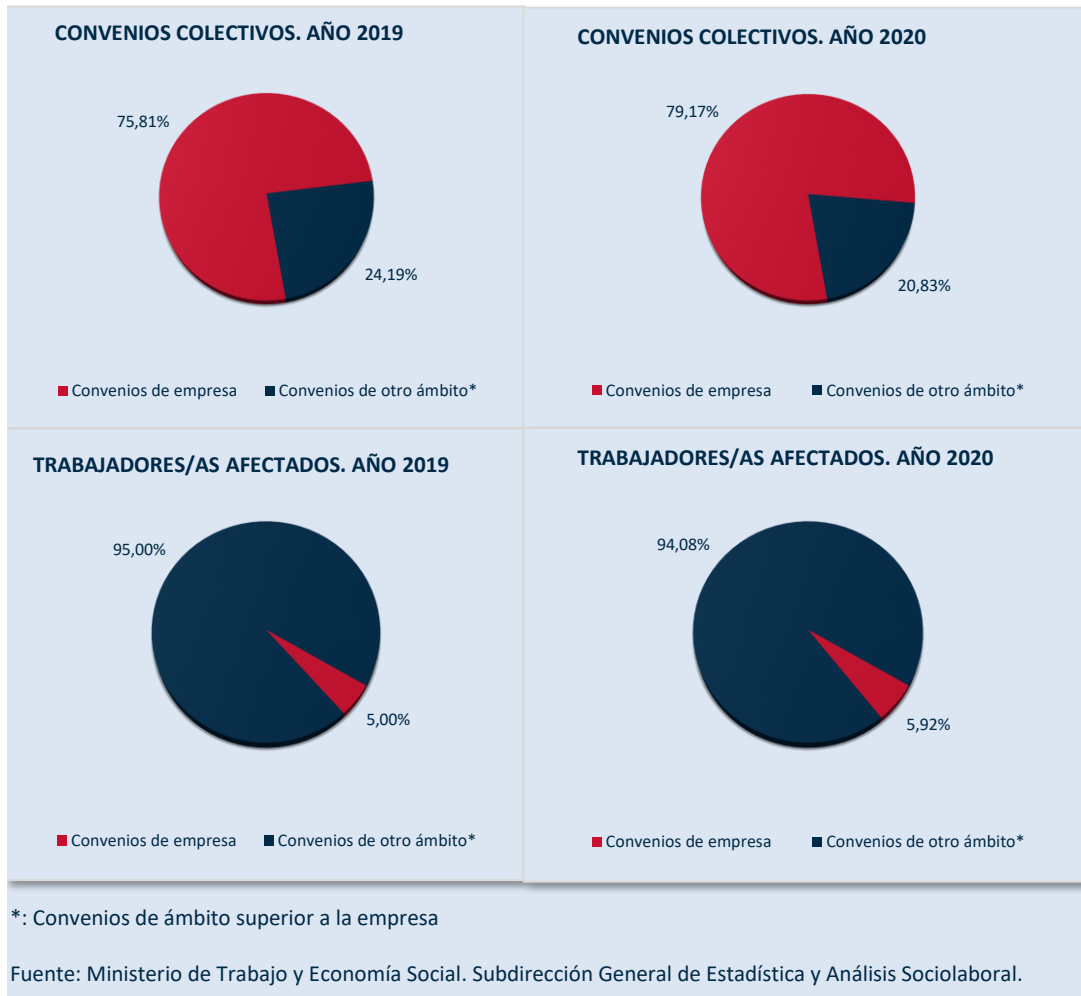
	Número de Convenios		Trabajadores/as afectados	
	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito* (%)	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito (%)
2010	61,76	38,24	4,48	95,52
2011	60,53	39,47	4,13	95,87
2012	64,76	35,24	6,57	93,43
2013	55,49	44,51	2,96	97,04
2014	71,00	29,00	7,82	92,18
2015	74,27	25,73	4,97	95,03
2016	73,78	26,22	5,46	94,54
2017	73,89	26,11	4,30	95,70
2018	74,43	25,57	4,12	95,88
2019	75,81	24,19	5,00	95,00
2020	79,17	20,83	5,92	94,08

*: Convenios de ámbito superior a la empresa

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

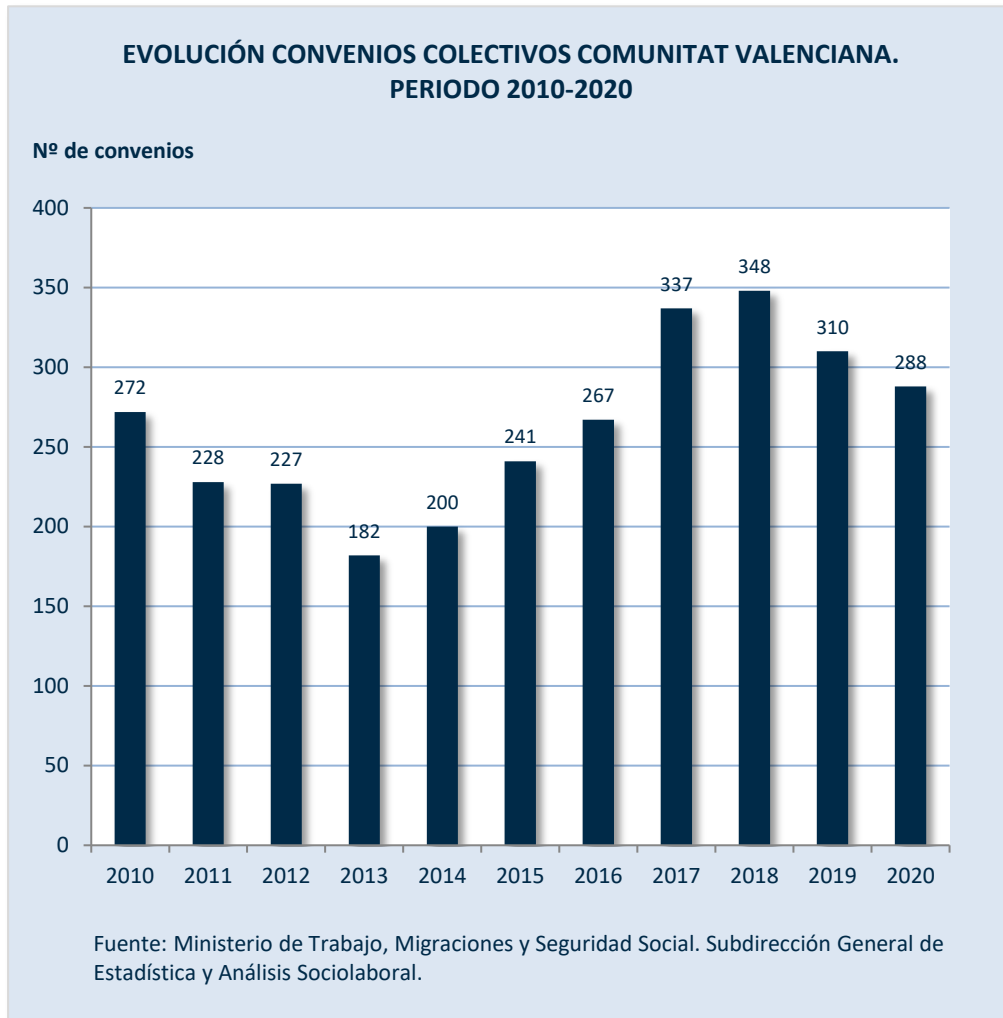
En el Gráfico 11.1 se compara la estructura de los convenios colectivos y las personas trabajadoras, que en los años 2019 y 2020 se han visto afectados tanto por los convenios de empresa como por los de ámbito superior a la empresa.

Gràfico 11.1



El Gráfico 11.2 recoge la evolución de los años 2010 a 2020 del número de convenios colectivos en nuestra Comunitat, donde se constata como en el año 2020 esta cifra ascendió a 288, inferior a los 310 del año anterior.

Gràfico 11.2



En el Cuadro 11.3 se indica la información de los aumentos salariales pactados en la Comunitat Valenciana en el periodo de los años 2010 a 2020, que recoge lo que se denomina como media ponderada del incremento salarial (I.S.M.P.) y se diferencian los convenios de empresa y los de ámbito superior a la empresa o de otro ámbito.

Se puede constatar como en el año 2020, el aumento salarial medio que se pactó en el total de convenios fue del 1,75% y en los convenios de empresa del 1,36% y en los convenios de ámbito superior a la empresa del 1,77%, que fue superior a los de empresa.

Cuadro 11.3

AUMENTOS SALARIALES PACTADOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2010-2020

	Total Convenios (%)	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito* (%)
2010	1,61	1,35	1,62
2011	2,11	1,54	2,13
2012	1,67	1,58	1,68
2013	0,79	0,76	0,79
2014	0,81	0,69	0,82
2015	0,76	0,58	0,76
2016	1,02	0,88	1,03
2017	1,54	1,14	1,56
2018	1,68	1,32	1,69
2019	1,69	1,57	1,69
2020	1,75	1,36	1,77

*: Convenios de ámbito superior a la empresa

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

El Cuadro 11.4 realiza la comparación de los aumentos salariales que se han pactados, así como del Índice de Precios al Consumo (IPC) en el periodo de los años 2010 a 2020.

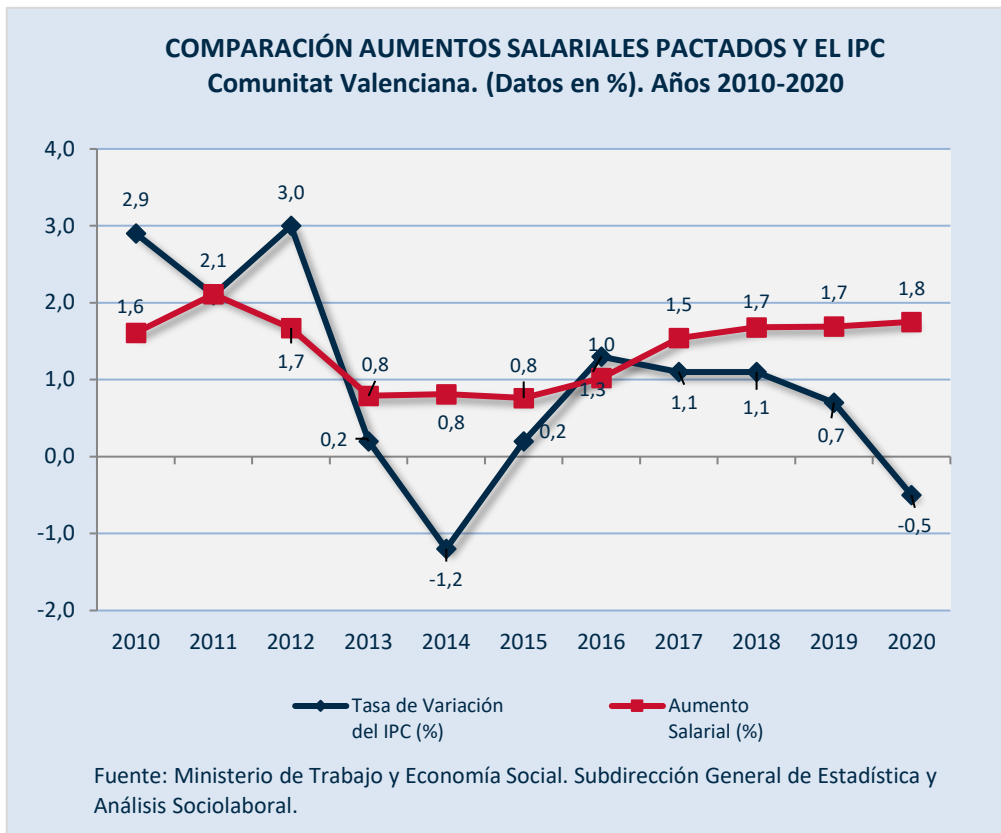
Cuadro 11.4

COMPARACIÓN AUMENTOS SALARIALES PACTADOS E IPC COMUNITAT VALENCIANA, 2010-2020

	Tasa de Variación del IPC (%)	Aumento Salarial (%)
2010	2,9	1,61
2011	2,1	2,11
2012	3,0	1,67
2013	0,2	0,79
2014	-1,2	0,81
2015	0,2	0,76
2016	1,3	1,02
2017	1,1	1,54
2018	1,1	1,68
2019	0,7	1,69
2020	-0,5	1,75

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

Gràfic 11.3



En el Gráfico 11.3 se incorporan los mismos datos del periodo de 2010 a 2020 aunque se comparan las tasas porcentuales de los aumentos salariales que se han pactado y el IPC.

En el Cuadro 11.5 se indica los datos del año 2020 sobre los convenios colectivos por año de firma y personas trabajadoras, afectados por las trece cláusulas de aspectos relativos al convenio o cláusulas cualitativas o especiales, incluidas en la hoja estadística de convenios, según ámbito funcional.

En el mismo, se constata el porcentaje de cada una de las cláusulas y el valor absoluto de los convenios registrados, así como la tasa porcentual de cobertura de personas trabajadoras afectadas.

En el año 2018, los convenios alcanzaron una cifra de 111 con 148.972 trabajadores y trabajadoras afectados por los mismos. En 2019, el número de convenios analizados con cláusulas ha ascendido a 98 con 192.551 efectivos laborales. Y en el año 2020, los convenios sumaron un total de 59 con 53.925 personal trabajador afectado.

Cuadro 11.5

CONVENIOS Y PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR CLÁUSULAS ESPECIALES
Por ámbito funcional y tipo de cláusula (inicio efectos económicos Enero-Diciembre 2020)

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
TOTAL	59	100,00	53.925	100,00
RETRIBUCIÓN SALARIAL				
Estructura salarial	56	94,92	53.570	99,34
Complementos salariales	53	89,83	51.474	95,45
- Complem. salariales por antigüedad	40	67,80	40.871	75,79
- Otros complem. personales por pers. trabajadora	9	15,25	6.201	11,50
- Complem. salariales relacionados con el puesto de trabajo	48	81,36	46.025	85,35
- Complem. salarial de penosidad	21	35,59	5.236	9,71
- Complem. salarial de insalubridad	3	5,08	3.057	5,67
- Complem. salarial de trabajo a turnos	11	18,64	6.052	11,22
- Complem. salarial de trabajo en festivos	22	37,29	16.004	29,68
- Complem. salarial de peligrosidad	10	16,95	28.927	53,64
- Complem. salarial de polivalencia funcional				
- Complem. salarial de trabajo nocturno	41	69,49	41.361	76,70
- Complem. salarial de responsabilidad	6	10,17	5.187	9,62
- Medidas relacionadas con el absentismo	21	35,59	11.133	20,65
- Complementos salariales relacionados con la cantidad o calidad de trabajo realizado por la pers. trabaj. o grupo de pers. trabaj.	20	33,90	11.253	20,87
- Complem. salariales relacionados con la sit. y resultados de la empresa	4	6,78	4.031	7,48
Complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno	47	79,66	49.347	91,51
JORNADA LABORAL				
Reducción de jornada respecto al año anterior	6	10,17	25.682	47,63
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año	26	44,07	42.810	79,39
Participación de repres. de pers. trabaj. en la distr. irregular de la jornada	20	33,90	11.412	21,16
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	8	13,56	32.380	60,05
En jornada continuada de más de seis horas, consideración como tiempo de trab. efectivo el periodo de descanso legal	32	54,24	8.945	16,59
Compensación del trabajo nocturno por descansos	3	5,08	3.309	6,14
Acumulación del descanso de "día y medio" en periodos de catorce días	6	10,17	7.173	13,30
Régimen de trabajo a turnos	18	30,51	10.661	19,77
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral	26	44,07	48.447	89,84
- Adaptación a la jornada	20	33,90	47.240	87,60
- Reducción de jornada	20	33,90	43.351	80,39
Permisos retribuidos por circuns. fam. o pers. que mejoren la legis. vigente	40	67,80	47.777	88,60
- Duración de los permisos	39	66,10	47.766	88,58
- Inclusión de nuevos permisos	29	49,15	35.573	65,97
Med. mat. de excedencia por cuidado de fam. que mejoren la leg. vigente	10	16,95	31.844	59,05
Acumulación de lactancia en jornadas completas	24	40,68	22.518	41,76

.../...

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
HORAS EXTRAORDINARIAS				
Cláusulas relativas a horas extraordinarias	6	10,17	448	0,83
- Eliminación de horas extraordinarias	4	6,78	382	0,71
- Reducción respecto al año anterior	1	1,69	45	0,08
- Reducción respecto al tope máximo legal	2	3,39	143	0,27
Compensación de horas extraordinarias con abono dinerario	41	69,49	41.697	77,32
- Con valoración superior a la de la hora ordinaria	32	54,24	39.055	72,42
Compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso	25	42,37	45.682	84,71
- Con acumulación y disfrute en períodos superiores a los legales	11	18,64	38.245	70,92
Obligatoriedad de realizar horas extraordinarias	12	20,34	570	1,06
EMPLEO Y CONTRATACIÓN				
Cláusulas relativas al empleo	17	28,81	35.288	65,44
- Creación neta de empleo				
- Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo)	8	13,56	32.165	59,65
- Mantenimiento de empleo	10	16,95	3.174	5,89
Definic. de puestos de trab. destinados con prefer. a trab. con discapacidad	2	3,39	1.778	3,30
Cláusulas sobre contratación	25	42,37	40.763	75,59
- Conversión de contratos temporales en indefinidos	3	5,08	585	1,08
- Límite al número máximo de contratos temporales	5	8,47	11.020	20,44
- Prevención encadenamiento de contratos	3	5,08	2.859	5,30
- Utilización de servicios de las empresas de trabajo temporales	1	1,69	25.200	46,73
- Externalización de determ. activ. (Subcontratación o coop. de trab. asocia	1	1,69	16	0,03
- Duración máx. del periodo de prueba distinta a la establ. en la leg. vigente	10	16,95	11.123	20,63
- Inferior al máximo legal	4	6,78	7.710	14,30
- Superior al máximo legal	6	10,17	3.413	6,33
- Determ. de los trab. o tareas que pueden cubrirse con contr. de obra o ser	6	10,17	7.833	14,53
- Contratos eventuales o por circunstancias de la producción	8	13,56	28.507	52,86
- Actividades en las que pueden contratarse pers. trabaj. eventuales	2	3,39	2.805	5,20
- Relación entre el nº de pers. trabaj. eventuales y plantilla	1	1,69	2.760	5,12
- Cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas	8	13,56	32.525	60,32
- Retrib. distintas a las legalmente previstas en contrato en prácticas	3	5,08	29.506	54,72
- Cláusulas relativas al contrato para la formación	5	8,47	35.776	66,34
- Nº máx. de contr. de formación en func. del tamaño de la plantilla	2	3,39	7.650	14,19
- Tiempo y forma dedicado a la formación teórica	1	1,69	25.200	46,73
- Sobre retribuciones mayores que las previstas legalmente	3	5,08	32.850	60,92
- Cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial	11	18,64	9.645	17,89
- Elevación del porcentaje max. de horas complem. por encima del ET	5	8,47	1.818	3,37
Subrogación contractual	18	30,51	2.457	4,56

.../...

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN				
Med. promoc. igualdad de trato y oport. entre hombres y mujeres	27	45,76	26.897	49,88
- En materia de contratación	23	38,98	21.513	39,89
- En materia de formación	22	37,29	24.504	45,44
- En materia de promoción	25	42,37	21.913	40,64
- En materia de salarios	21	35,59	19.719	36,57
- En materia de estabilidad en el empleo	18	30,51	14.111	26,17
Med. de preferencia a favor del sexo menos representado (acc. positivas)	11	18,64	7.325	13,58
- En materia de contratación	10	16,95	4.441	8,24
- En materia de formación	8	13,56	5.429	10,07
- En materia de promoción	8	13,56	5.429	10,07
- En materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	7	11,86	4.971	9,22
Medidas para prevenir el acoso sexual o al acoso por razón de sexo	31	52,54	52.554	97,46
Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género	27	45,76	50.228	93,14
Medidas de promoción de la igualdad de trato y oport. no discriminatorias	24	40,68	24.703	45,81
FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN				
Formación profesional	16	27,12	32.386	60,06
- Cursos de formación	14	23,73	30.782	57,08
- Permisos retribuidos para la formación	14	23,73	32.135	59,59
- Vinculados a procesos de movilidad o de promoción	6	10,17	4.742	8,79
Participación de representantes de pers. trabajadoras en formación	12	20,34	30.668	56,87
Adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones	1	1,69	51	0,09
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL				
Clasif. prof. mediante definición y funciones de grupos, categorías o niveles	49	83,05	50.121	92,95
- Grupos profesionales	40	67,80	47.728	88,51
- Categorías profesionales	22	37,29	39.169	72,64
- Niveles retributivos	25	42,37	21.431	39,74
Polivalencia funcional	13	22,03	10.862	20,14
Movilidad funcional	29	49,15	42.761	79,30
JUBILACIÓN				
Cláusulas sobre jubilación	35	59,32	41.984	77,86
- Jubilación forzosa	10	16,95	5.229	9,70
- Estímulo a la jubilación	21	35,59	8.726	16,18
- Para las pers. que se jubilan con 65 y más años	3	5,08	4.159	7,71
- Para las pers. que se jubilan con menos de 65 años	19	32,20	6.587	12,22
- Jubilación parcial	20	33,90	38.525	71,44
- Planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación	6	10,17	5.073	9,41

.../...

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES				
Complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social	47	79,66	52.916	98,13
- Complemento a la enfermedad común	34	57,63	49.167	91,18
- Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional	41	69,49	48.963	90,80
- Otras	12	20,34	3.631	6,73
SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE				
Sist. de designación de deleg. de prevención dist. a los previstos legalmente	4	6,78	2.068	3,83
- Ámbito de elección distinto al de los órganos de repres. de personal	1	1,69	39	0,07
- Posibilidad de elección como deleg. de prevención a pers. trabajadoras y/o delegados/as sindicales	3	5,08	1.946	3,61
- Personas trabajadoras	1	1,69	39	0,07
- Delegados/as sindicales	3	5,08	1.946	3,61
Crédito horario mensual para Delegados/as de Prevención	4	6,78	6.191	11,48
Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos	9	15,25	3.469	6,43
Establecimiento de los contenidos de la form. en mat. de seguridad y salud	6	10,17	1.135	2,10
- Para el conjunto de las pers. trabajadoras	6	10,17	1.135	2,10
- Para representantes de las personas trabajadoras	5	8,47	1.096	2,03
Pacto con repres. de pers. trab. sobre la elección del serv. de prevenc. ajeno	4	6,78	1.253	2,32
Cláusulas específicas de medio ambiente	3	5,08	682	1,26
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS				
Participación de las pers. trabajadoras en la organización del trabajo	8	13,56	5.737	10,64
Condiciones del teletrabajo	3	5,08	375	0,70
Implantación de nuevas tecnologías	1	1,69	180	0,33
ACTIVIDAD SINDICAL				
Garantías y competencias superiores a lo establecido legalmente	11	18,64	32.657	60,56
Acumulación de horas sindicales en una misma pers. representante	20	33,90	43.349	80,39
APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO				
Procedimientos para la solución de controversias derivadas de la aplicación e interpretación	40	67,80	47.417	87,93
- Solo procedimientos de mediación	16	27,12	5.191	9,63
- Procedimientos de mediación y arbitraje	24	40,68	42.226	78,31

N= Valores absolutos

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

En este Cuadro, se puede comprobar que la cláusula que se ha introducido en más convenios, al igual que en años anteriores, fue dentro de la cláusula de retribución salarial, la de estructura salarial en 56 convenios, que implica el 94,92%, con 53.570 trabajadores y trabajadoras afectados, con un 99,34% sobre el total.

A diferencia de 2019, la segunda cláusula que se introdujo en mayor número, también dentro de la de retribución salarial, fue la de cláusula de complementos salariales por antigüedad que estuvo en 53 convenios, con un 89,83% del total que dieron cobertura a 51.474 efectivos laborales y un 95,45% del total.

Y la tercera, distinta al año 2019, dentro de la de retribución salarial, la relativa a complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo que estuvo en 48 convenios, con un 81,36%, con cobertura a 46.025 personas asalariadas y un 85,35% del total.

En sentido contrario, algunas coincidentes con el pasado ejercicio, las cláusulas incluidas en menor número de convenios fueron:

- Dentro de la de horas extraordinarias, la de reducción respecto al año anterior en 1 convenio, con el 1,69% del total que afectó a 45 trabajadores y trabajadoras y un 0,08%.
- Dentro de la de empleo y contratación, la de utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal en 1 convenio, con el 1,69% del total, con cobertura a 25.200 efectivos laborales, que supone el 46,73% y la de externalización de determinadas actividades en 1 convenio, con un 1,69% con 16 personas trabajadoras y un 0,03%, la de relación entre personas trabajadoras eventuales y plantilla en 1 convenio, con el 1,69% que afectó a 2.760 trabajadores y trabajadoras, con el 5,12% y la de tiempo y forma dedicado a la formación teórica, con 1 convenio y un 1,69% y 25.200 personas asalariadas y un 46,73%.
- Dentro de la de formación y cualificación, la de adaptación de la formación del Sistema Nacional de Cualificaciones en 1 convenio y un 1,69% que dio cobertura a 51 efectivos laborales, con un 0,09%.
- Dentro de la de seguridad y salud, la de personas trabajadoras con 1 convenio y un 1,69% que afectó a 39 personas asalariadas y un 0,07%.
- Dentro de la de organización del trabajo y nuevas tecnologías, la de negociación de condiciones del teletrabajo, en 1 convenio, con el 1,69% del total que afectó a 180 personas trabajadoras y un 0,33%.

Dentro de este epígrafe de las cláusulas especiales, se comenta la evolución de algunas de ellas, que se consideran importantes en el conjunto de las relaciones laborales y se relacionan a continuación:

- **Cláusula de Retribución Salarial²**. Esta cláusula incorpora los complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa. En 2020, se encontraba en el 6,78% de convenios (4 sobre 59) que ha afectado al 7,48% de los efectivos laborales (4.031 sobre 53.925). En el año 2019 esta cláusula

² En este contexto destaca la promulgación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuyo objeto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

aparecía en el 11,22% de convenios (11 sobre 98) que afectaban al 1,65% de los efectivos laborales (3.174 sobre 192.551).

- **Cláusula de Jornada Laboral.** Dentro de esta destaca la cláusula sobre permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente que en 2020 se dio en un 67,8% de los convenios (40 sobre 59) que dio cobertura al 88,60% de trabajadores y trabajadoras (47.777 sobre 53.925). En el año 2019 estaba en el 62,24% de los convenios (61 sobre 98) y que ha dado cobertura al 89,55% de los efectivos laborales (172.430 sobre 192.551).

Dentro de esta cláusula se realiza un comentario sobre la que incorpora medidas en materia de excedencia por cuidados familiares que mejoren la legislación vigente. En el año 2020, estas cláusulas han estado en el 16,95% de convenios (10 sobre 59) que afectaban al 59,05% de las personas asalariadas (31.844 sobre 53.925). En el año 2019 se había incorporado en el 19,38% de los convenios (19 sobre 98) que daban cobertura al 37,79% de los efectivos laborales (72.769 sobre 192.551).

De la observación de estos datos, se puede comprobar como en la Comunitat Valenciana, en materia de excedencias, la negociación colectiva incluye los mismos supuestos sobre excedencias previstos en el Estatuto de los Trabajadores, aunque, cada vez más, se incorporan licencias y excedencias típicas con otras que tienen que ver con las nuevas realidades sociales.

En cuanto a las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiar, según los últimos datos disponibles, en el año 2019, las excedencias por cuidado de hijos en la Comunitat Valenciana fueron 4.456, que representan 207 menos que en el año 2018 con 4.249 excedencias, de las que 4.114 y un 92,32% (similar al año anterior) han correspondido a mujeres y 342 y un 7,68% (en la línea del año pasado) a hombres. En el conjunto estatal, de 47.388 licencias, 2.139 más que las 45.249 del anterior ejercicio, 43.091 que suponen un 90,93% fueron solicitadas por mujeres y 4.297 y un 9,07% por hombres.

En relación con las excedencias por cuidado familiar dadas de alta en la Comunitat Valenciana en 2020, de la cifra total de 5.450 (44 más que las 5.406 del año 2019, que implican un ligero aumento del 0,81%) 4.910, un 90,09%, correspondieron a mujeres y 540, un 9,91%, a hombres. En España, de 54.723, 4.723 menos que las 59.446 del pasado año, 47.706 y un 87,18% correspondieron a mujeres y 7.017 y un 12,82% a hombres, con una variación negativa del 7,95%.

Como complemento a esta información se debe tener en cuenta lo dispuesto en el [Real Decreto-ley 5/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#) que denomina permisos por nacimiento y cuidado de menor a las prestaciones que hasta ahora se llamaban de maternidad y paternidad y la equiparación de ambos permisos se completará en 2021, momento a partir del

cual esta prestación se constituye en un derecho individual de los progenitores y no transferible entre ellos, con una duración de 16 semanas³.

- **Cláusula de Empleo y Contratación.** En 2020, las cláusulas sobre contratación se habían introducido en un 42,37% de convenios (25 sobre 59) que afectaron al 75,59% de personas asalariadas (40.763 sobre 53.925) y la de conversión de contratos temporales en indefinidos en el 5,08% de convenios (3 sobre 59) que afectó al 1,08% de efectivos laborales (585 sobre 53.925). En el año 2019, las cláusulas sobre contratación se habían incorporado en 53 convenios y dentro de ella, la de conversión de contratos temporales en indefinidos se introdujo en un 15,31% (15 sobre 98) con cobertura al 39,17% de personas asalariadas (140.198 sobre 192.551).
- **Cláusula de Formación y Cualificación.** En el año 2020, la relativa a formación profesional estaba en un 27,12% de los convenios (16 sobre 59) que cubrían al 60,06% de trabajadores y trabajadoras (32.386 sobre 53.925). En 2019, la de formación profesional se había incluido en un 30,61% de los convenios (30 sobre 98) con cobertura al 24,67% de los efectivos laborales (47.506 sobre 192.551).
- **Cláusula sobre Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.** En 2020, la relativa a establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos se ha incorporado en un 15,25% de los convenios (9 sobre 59) y una cobertura del 6,43% de los trabajadores y trabajadoras (3.469 sobre 53.925). En el año 2019, dentro de esta, la de establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos aparecía en el 21,43% de los convenios (21 sobre 98) que afectaba al 13,48% de las personas asalariadas (25.949 sobre 192.551). Y dentro de la misma, la cláusula de establecimiento de los contenidos en la formación en materia de seguridad y salud para el conjunto de las personas trabajadoras que en 2020 ha aparecido en el 10,17% de convenios (6 sobre 59) que ha afectado al 2,10% de trabajadores y trabajadoras (1.135 sobre 53.925). En el año 2019 esta cláusula estaba en el 14,29% de convenios (14 sobre 98) que afectó al 19,85% de personas trabajadoras (38.228 sobre 192.551).
- **Cláusula de Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías.** En el año 2020, la referida a la participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo ha aparecido en un 13,56% de los convenios (8 sobre 59) y una cobertura del 10,64% de las personas asalariadas (5.737 sobre 53.925). En 2019, la de participación de los trabajadores y trabajadoras en la organización del trabajo se incorporó en un 15,31% de los convenios (15 sobre 98) que cubrió al 9,57% de los efectivos laborales (18.432 sobre 192.551).

³ En el año 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En esta parte también se realiza un comentario sobre la **cláusula de igualdad y no discriminación** que tiene relación con lo previsto en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) en lo relativo a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas y respecto a ella se comentan 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.

Así, la **cláusula sobre medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres**, en 2020 se ha incluido en un 45,76% de los convenios (27 sobre 59) que ha afectado a un 49,88% de personas trabajadoras (26.897 sobre 59.925). En el año 2019 estaba en un 41,84% de los convenios (41 sobre 98) que daban cobertura a un 15,66% de efectivos laborales (30.163 sobre 192.551).

En el año 2020, **las medidas de promoción de la igualdad, en materia de contratación** estaban presentes el 38,98% de los convenios con una cobertura a un 39,89% de trabajadores y trabajadoras. En el año 2019, estas medidas de promoción de la igualdad, en materia de contratación, se incorporaron en el 31,63% de los convenios que afectaron a un 13,08% de los asalariados.

Dentro de estas, en materia de formación en 2020 se han negociado en un 37,29% de convenios que han dado cobertura a un 45,44% de efectivos laborales y en 2019 estaban en el 25,51% de convenios que afectaban al 11,19% de las personas trabajadora.

En materia de promoción en 2020 se han incluido en un 42,37% con cobertura a 40,64% de personas asalariadas y en 2019 en el 30,61% de los convenios con el 12,43% de cobertura a trabajadores y trabajadoras.

En el año 2019, en materia de salarios han estado en un 33,67% de los convenios con un 13,16% de personas trabajadoras afectadas y en 2018 se registraron en 23,42% que afectaron al 29,62% de efectivos laborales.

Y respecto a la materia de estabilidad en el empleo, en 2020 estaban en un 30,51% de convenios con una cobertura al 26,17% de personas asalariadas y en el año 2019 se encontraron en un 24,49% de convenios que afectaron al 11,19% de efectivos laborales.

En 2020, la **cláusula de medidas de preferencia a favor del sexo menos representado** (conocida como acciones positivas) ha estado en un 18,64% de convenios (11 sobre 59) y en un 13,58% de trabajadores y trabajadoras (7.325 sobre 59.925) y en el año 2019 se registró en el 15,31% de convenios (15 sobre 98) que afectaban al 2,81% de los efectivos laborales (5.414 sobre 192.551).

Dentro de estas, en 2020, las relativas a materia de contratación estaban en el 16,95% de los convenios y el 8,24% de personas trabajadoras afectadas y en 2019 se encontraban en el 13,27% de convenios y el 2,17% de personas asalariadas.

En materia de formación, en el año 2020, se han incorporado en el 13,56% de los convenios que han afectado al 10,07% de trabajadores y trabajadoras y en 2019 se insertaron en el 7,14% de los convenios con una cobertura del 1%.

En 2020, en materia de promoción, se han registrado en el 13,56% de convenios que dieron cobertura al 10,07% de efectivos laborales y en 2019 estuvieron presentes en el 7,14% de convenios con el 0,90% de cobertura.

Y en materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar, en 2020, se han introducido en el 11,86% de convenios que han afectado al 9,22% de trabajadores y trabajadoras y en 2019 estuvieron en el 8,16% de convenios y el 1,67% de cobertura.

Respecto a la **cláusula de medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo**, en 2020, se ha incorporado en 31 convenios, que representa el 52,54%, que han afectado a 52.554 personas trabajadoras, con el 97,46% y en el año 2019, fueron las más numerosas, registrándose en 43 convenios, con el 43,88% que dieron cobertura a 43.751 efectivos laborales, con un 22,72%.

En cuanto a la **cláusula de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género**, en 2020 ha estado en el 45,76% de los convenios con cobertura al 93,14% de los asalariados y asalariadas y en 2019, se introdujo en el 41,84% de los convenios, con el 67,33% de personas asalariadas afectadas.

Y finalmente, las **medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades no discriminatorias, independientemente de la nacionalidad, edad o religión**, en 2020, se han incorporado en el 40,68% de los convenios que han dado cobertura al 45,81% de las personas trabajadoras y en el año 2019, estuvieron en el 30,61% de los convenios que afectaron al 24,17% de los efectivos laborales.

Trabajo a distancia y teletrabajo

La crisis derivada por la covid-19, la declaración del estado de alarma y todo el periodo de confinamiento domiciliario, especialmente en los trabajos no esenciales, conllevó excepcionalmente la introducción y la utilización del trabajo no presencial, por necesidad y obligación, sumada a la modificación de otros hábitos como el comercio electrónico, las compras de alimentación *online*, la comida a domicilio, el ocio en *streaming* o la educación en remoto, por lo que se ha considerado incorporar este nuevo apartado sobre el teletrabajo y las posibles derivadas con la conciliación familiar en la Memoria de este año, dentro de este Capítulo de Relaciones Laborales, que incluye la información de los convenios, de la evolución del teletrabajo y las personas teletrabajadoras, la digitalización, la regulación legal y las consecuencias.

En anteriores ediciones, en el **marco de la negociación colectiva**, se venía analizando el teletrabajo, pero dentro de la cláusula de Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías puesto que existe una relativa a las condiciones del teletrabajo. Así en 2020, al analizar los datos de las cláusulas especiales se comprueba que esta se encontró en el 1,69% de convenios (1 sobre 59) que afectó al 0,33% de trabajadores y trabajadoras (180 sobre 59.925) en contraste con el año 2019 que estuvo en el 3,06% de convenios (3 sobre 98) con cobertura al 0,16% de efectivos laborales (301 sobre 192.551) que constata el papel residual que ha venido teniendo esta cláusula en los convenios.

En el Capítulo 21 sobre Sociedad digital, se tratan los datos del Instituto Nacional de Estadística y de la Encuesta de Población Activa relacionados con el teletrabajo, en concreto las cifras de personas ocupadas y la frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular tanto en nuestra Comunitat como en el ámbito estatal, además de constatar el porcentaje del 46,49% de la tasa de la variación interanual en el número de teletrabajadores en el año 2020 en la Comunitat Valenciana, según datos del INE.

Respecto a **la evolución del teletrabajo y las personas trabajadoras a distancia**, los datos que se disponen se encuentran en el estudio denominado *“Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo (II): la evolución del teletrabajo y el empleo a tiempo parcial durante la pandemia”*⁴ de la consultora Adecco, donde se comprueba que en el segundo trimestre del año pasado, el del confinamiento más estricto, en España se alcanzó el dato histórico de 3,5 millones de personas, aunque al cierre del ejercicio contaba con 2,86 millones de personas que teletrabajaban, al menos ocasionalmente, que son 1,2 millones de personas teletrabajadoras más que hace un año como consecuencia directa de la crisis sanitaria, que supone un incremento de un 74,2% en el número de personas que teletrabajan, que son el 14,5% del total de personas ocupadas.

A pesar de la significativa expansión del teletrabajo a lo largo de los últimos meses, la inserción de esta modalidad laboral en España está muy por detrás de la mayoría de los países de nuestro entorno, ya que mientras la proporción de personas teletrabajadoras dentro del total de personas ocupadas en nuestro país es de un 14,5%, la media de la Unión Europea se sitúa en el 21,5%.

Entre los países europeos con más del 40% de las personas ocupadas que teletrabaja están Suecia, con un 40,9% y Holanda, con un 40,1%, a los que le siguen, con más del 35%, Luxemburgo, con un 37,5% y Finlandia, con un 33,5% y junto a estos se encuentra Francia con un 28,3% y Portugal con un 20,7%, todos ellos con tasas superiores a España, a excepción de Italia que presenta un 9,8%.

A continuación, se incorpora el Gráfico 11.4 que incluye la evolución del trabajo no presencial en las comunidades autónomas, con un comportamiento dispar, aunque todas con crecimientos interanuales.

La autonomía donde más se aprecia el aumento del teletrabajo fue Madrid, donde se encuentra la sede de la mayoría de las grandes empresas y el grueso de la Administración del Estado, que elevó en un 200% el número de personas empleadas que

4 <https://www.adeccoinstitute.es/informes/monitor-adecco-de-oportunidades-y-satisfaccion-en-el-empleo-ii-la-evolucion-del-teletrabajo-y-el-empleo-a-tiempo-parcial-durante-la-pandemia/>

trabajan desde casa (512.000 más hasta llegar a 767.200) y ha pasado de representar el 15,6% del total del teletrabajo en España al 26,9%, a la que le siguió Cataluña, que ganó 350.000 y alcanzar hasta 645.400, tras subir un 119%, que ha pasado del 18% al 22,6%.

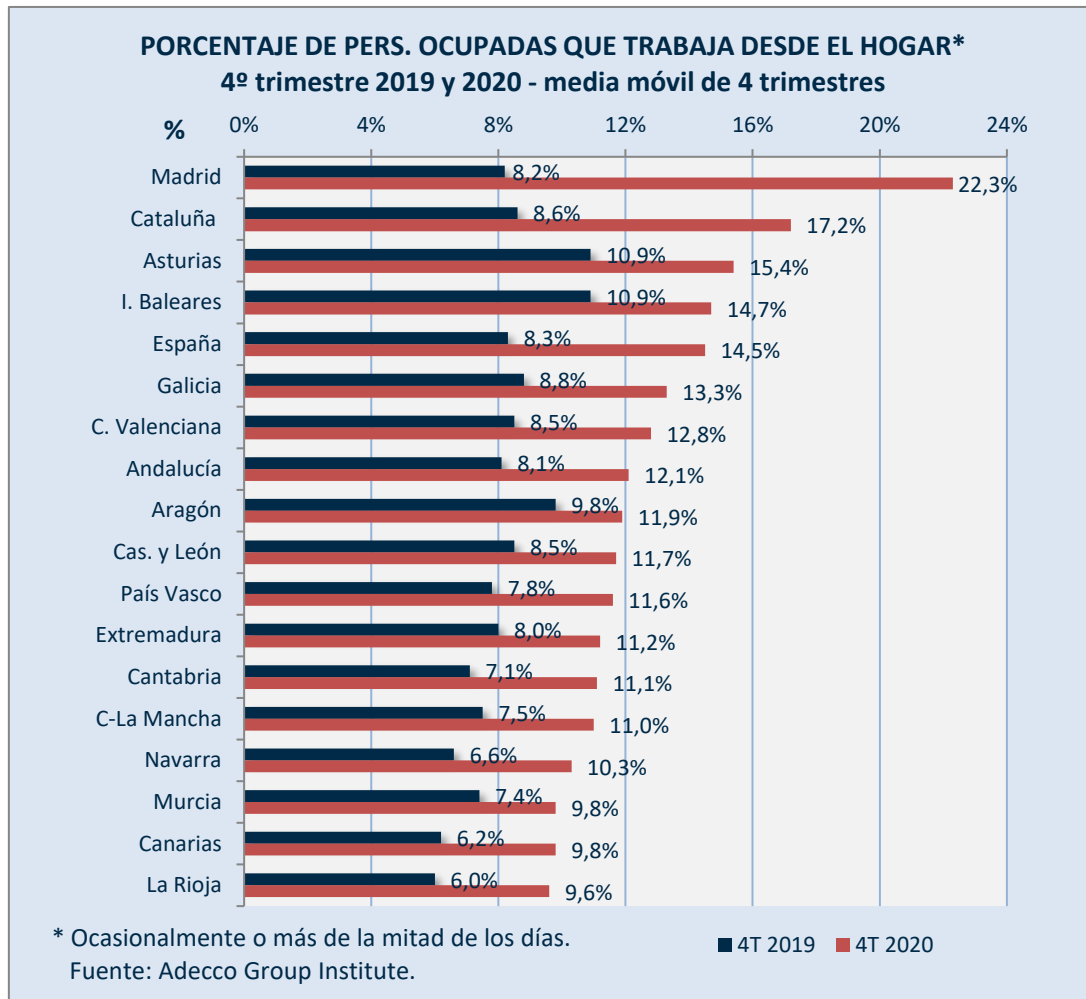
Aragón, Extremadura y la Comunitat Valenciana presentan incrementos inferiores al 20% (9,9%, 16,3% y 18,2%, respectivamente) que se encuentran a una gran distancia de la media española, donde el aumento interanual fue del 74,2%, puesto que en el año 2020 algo más de 1,5 millones de españoles y españolas se incorporaron al teletrabajo.

Gráfico 11.4



En el Gráfico 11.5 se comprueba como la presencia del teletrabajo se ha concentrado en la Comunidad de Madrid y Cataluña, que han pasado de tener un tercio del total de personas teletrabajadoras del país a la mitad. Además, si se le añaden Andalucía y la Comunitat Valenciana, se observa que las cuatro autonomías con mayor porcentaje de personas teletrabajadoras han pasado de tener el 60% del total al 70%.

Gráfico 11.5



La Comunitat Valenciana ha mantenido la cuarta posición con un 7,4%, 3,4 puntos por debajo del 10,8% de 2019, posiblemente debido a su tejido productivo en el que imperan las pequeñas empresas, con un peso significativo de actividades turísticas, industriales y de construcción que requieren de mayor presencialidad. Los 210.700 valencianos y valencianas que teletrabajaban, al menos de forma ocasional, tras la incorporación a esta fórmula laboral en el último año de otras 32.400 personas que equivalen a un 12,8% del total de personas empleadas, ha implicado un aumento de más de cuatro puntos porcentuales respecto del 8,5% del año 2019.

Por otra parte, como información complementaria, según los datos del ICE⁵, publicados por el INE, en el ámbito estatal, el **teletrabajo y el incremento del nivel de digitalización** fueron las fórmulas más utilizadas en el segundo semestre de 2020 por los gestores de los establecimientos para mantener el nivel de actividad anterior a la crisis.

Antes del estado de alarma declarado por la pandemia de covid-19, el porcentaje de establecimientos que utilizaba el teletrabajo era del 16%, con una media de un 31,3%

⁵ Indicador de Confianza Empresarial. https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf

de la plantilla utilizándolo. Durante el estado de alarma, el porcentaje de establecimientos que utilizaron el teletrabajo aumentó más del triple (51,4%), con una media del 46,7% de la plantilla adherida a esa modalidad de trabajo a distancia. En la nueva normalidad, el teletrabajo lo han mantenido el 43,4% de los establecimientos (ocho puntos menos que durante el confinamiento) para el 37,6% de su plantilla (nueve puntos menos).

Aunque el teletrabajo ha descendido respecto a su utilización durante el estado de alarma, se mantiene en todos los sectores por encima de su uso previo a la crisis sanitaria. Los sectores en los que esta fórmula se ha seguido utilizando en la segunda mitad de 2020 en mayor número de establecimientos o centros de trabajo son Otros Servicios (59,5%) e Industria (47,0%), sin embargo, el porcentaje de plantilla que lo utiliza es menor: un 49,4% en Otros Servicios y un 23,5% en la Industria.

Si se tiene en cuenta el tamaño del centro de trabajo, el uso del teletrabajo se ha mantenido en todos ellos con porcentajes superiores a los previos a la crisis, aunque por debajo de las cotas alcanzadas en el estado de alarma. Los de menos de 10 asalariados son los que menos siguen utilizando el teletrabajo también en el segundo semestre (23,2%). Sin embargo, aquellos establecimientos que lo aplican lo hacen al mayor porcentaje de su plantilla (49,8%) y el 79,9% de los establecimientos de 1.000 o más asalariados usa el teletrabajo, para un 41,8% de su plantilla.

En relación con la regulación legal de esta materia, en nuestra Comunitat existía un antecedente legislativo sobre el teletrabajo concretado en el [Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat](#)⁶ que durante el año 2020 estaba en vigor.

Posteriormente, tal y como se comenta en el punto sobre diálogo social y fruto de la consulta a las organizaciones empresariales y sindicales, se promulgó el [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia](#), en el que se define como teletrabajo, aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación⁷.

⁶ Este Decreto ha sido derogado por el Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.

⁷ En el mismo se destaca que se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, que será voluntario y reversible, que requerirá la firma de un acuerdo que contenga, entre otros, un inventario de los medios y equipos necesarios, gastos, forma de compensación a la persona trabajadora, horario y disponibilidad, porcentaje de trabajo presencial y a distancia, lugar de trabajo a distancia elegido, medios de control empresarial de la actividad y la protección de datos. Además, el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral que deberá determinarse en los convenios o acuerdos colectivos. Se deberán respetar los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, se podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios. En todo caso, el obligatorio sistema de registro horario deberá reflejar el tiempo que la persona de trabajo a distancia y marcar los límites de la desconexión. Las personas que desarrollen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que si lo ejecutan de forma presencial. No podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción.

También fruto del diálogo social se publicó el [Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la covid-19](#) que regula con carácter general la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo, como una modalidad organizativa, fomentando así el uso de las nuevas tecnologías y el desarrollo de la administración digital.

En otro sentido, las actuales transformaciones digitales y sobre todo la crisis de la covid-19 ha forzado a iniciar cambios, entre otros, como la inclusión del teletrabajo, y se pueden avanzar una serie de **consecuencias**.

Por una parte, algunas de las posibles desventajas que se pueden encontrar, están relacionadas con los efectos físicos del teletrabajo derivados de la falta de relación e interacción con los compañeros y compañeras, el aislamiento, la ergonomía, la reducción del movimiento, los costes del teletrabajo en material y herramientas tecnológicas de oficina para el hogar, como la conexión a internet de cierta calidad, programas informáticos, herramientas de comunicación, acceso a bases de datos, etc., o los problemas con la ciberseguridad o la desconexión con la sensación de una jornada laboral interminable o incluso que puede empeorar las desigualdades de género previas y si no se acuerdan unas condiciones de trabajo relativas a la formación, ergonomía o intensidad del trabajo puede también precarizarlo.

No obstante, a pesar de los problemas antes mencionados, el teletrabajo puede presentar varios aspectos positivos como la flexibilidad de horarios, la facilidad de asistencia a reuniones telemáticas (con el consiguiente ahorro de tiempo), la protección de la salud, los beneficios medioambientales por la reducción de los traslados y la posibilidad de una mejora de la vida laboral y la eficacia en el desarrollo del trabajo si se combina con una buena salud laboral y no cabe duda de que el teletrabajo ha sido una salida a una situación excepcional y la ciudadanía ha respondido con creces a este desafío, pero para implementar una combinación de teletrabajo y trabajo presencial no se puede caer en una valoración estrecha de costos y beneficios económicos.

Y para finalizar y poder relacionar el **teletrabajo y la conciliación familiar**, tal y como se recoge en el Capítulo 10 sobre Políticas de Empleo, en el ámbito de la Comunitat Valenciana se aprobó un programa, como consecuencia del Acuerdo Único para Ayudar a las Personas más Vulnerables, suscrito el día 9 de abril de 2020 entre el Consell y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, tal y como se detalla posteriormente en el punto sobre el diálogo social de este Capítulo 11, con ayudas extraordinarias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras que han ejercido el derecho de reducción de su jornada laboral para la atención de personas dependientes a su cargo, en los casos previstos en el real decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, como consecuencia de la declaración del estado de alarma provocado por la covid-19.

Este Acuerdo tuvo su consecución en la promulgación por parte de las Consellerías de Hacienda y Economía del [Decreto Ley 3/2020, de 10 de abril, de](#)

[adopció de mesures urgents per establir ajudes econòmiques a les treballadores i les treballadores afectades per un ERTE, i a les que han reduït la jornada laboral per conciliació familiar amb motiu de la declaració del estat de alarma per la crisi sanitària provocada per la covid-19](#) i la assignació que ha tingut en aquest exercici ha sigut de 212.100 euros.

A continuació, i continuant amb **aspectes sobre la negociació col·lectiva**, el Quadre 11.6 conté la informació de l'any 2020, per províncies, de l'augment salarial pactat, segons àmbit funcional i per sector d'activitat, amb el total de convenis, els convenis d'empresa i els de altre àmbit o d'àmbit superior a l'empresa.

Tal i com s'ha indicat anteriorment, en aquest Quadre, es pot comprovar que en la **Comunitat Valenciana** la mitjana de l'augment salarial pactat, en el total de convenis, va ser del 1,75%, diferent al 1,69% de 2019 i del 1,68% de l'any 2018.

I després d'aquest quadre, s'insereix el Quadre 11.7 amb les dades de la nostra Comunitat i de les províncies d'Alicante, Castelló i València, en l'any 2020, referides a la jornada mitjana pactada, per àmbit funcional⁸.

⁸ En aquest context s'ha de destacar la promulgació del [Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball](#), que incloïa mesures de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball i entre elles, s'obligava a les empreses a tenir un registre diari de la jornada, amb l'hora d'entrada i la de sortida exacta de les treballadores i treballadors.

Cuadro 11.6

CONVENIOS, EMPRESAS Y PERS. TRABAJADORAS AFECTADAS Y AUMENTO SALARIAL PACTADO, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2020

	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	99	19.352	202.519	1,67	74	8.466	1,33	25	194.053	1,68
Agrario	2	501	14.150	1,39	1	150	0,00	1	14.000	1,40
Industria	41	872	19.762	1,39	33	3.803	1,26	8	15.959	1,42
Construcción	3	6.249	32.581	2,25	1	73	0,80	2	32.508	2,25
Servicios	53	11.730	136.026	1,60	39	4.440	1,44	14	131.586	1,60
Provincia de Castellón										
Total	68	5.178	37.948	2,06	58	5.474	0,98	10	32.474	2,24
Agrario	9	9	1.318	0,73	9	1.318	0,73	0	-	-
Industria	24	2.671	13.381	1,83	20	2.768	0,98	4	10.613	2,06
Construcción	5	1.899	15.152	2,25	4	65	2,36	1	15.087	2,25
Servicios	30	599	8.097	2,30	25	1.323	1,16	5	6.774	2,52
Provincia de Valencia										
Total	103	12.038	134.029	1,88	89	14.705	1,46	14	119.324	1,93
Agrario	3	3	168	0,63	3	168	0,63	0	-	-
Industria	40	186	21.114	1,77	37	6.626	1,27	3	14.488	2,00
Construcción	1	6.015	43.568	2,25	0	-	-	1	43.568	2,25
Servicios	59	5.834	69.179	1,68	49	7.911	1,64	10	61.268	1,69
Ámbito autonómico										
Total	18	19.853	151.814	1,65	7	2.499	1,66	11	149.315	1,65
Agrario	1	500	48.000	1,00	0	-	-	1	48.000	1,00
Industria	4	4.664	46.815	2,17	0	-	-	4	46.815	2,17
Construcción	0	-	-	-	0	-	-	0	-	-
Servicios	13	14.689	56.999	1,78	7	2.499	1,66	6	54.500	1,78
Comunitat Valenciana										
Total	288	56.421	526.310	1,75	228	31.144	1,36	60	495.166	1,77
Agrario	15	1.013	63.636	1,08	13	1.636	0,65	2	62.000	1,09
Industria	109	8.393	101.072	1,89	90	13.197	1,21	19	87.875	1,99
Construcción	9	14.163	91.301	2,25	5	138	1,53	4	91.163	2,25
Servicios	155	32.852	270.301	1,68	120	16.173	1,55	35	254.128	1,69

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

Cuadro 11.7

CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES/AS AFECTADOS, JORNADA MEDIA Y VARIACIÓN SALARIAL, SEGÚN TRAMOS DE JORNADA PACTADA, POR ÁMBITO FUNCIONAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2020

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	99	18	18	44	8	11
- Empresas	19.352	18	6.297	10.777	57	2.203
- Trabajadores/as	202.519	3.167	34.888	105.600	802	58.062
- Jornada media (horas/año)	1.790,57	1.660,25	1.735,79	1.792,89	1.818,14	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,67	1,30	2,23	1,50	1,49	1,65
Convenios de empresa						
- Convenios	74	18	14	30	7	5
- Empresas	74	18	14	30	7	5
- Trabajadores/as	8.466	3.167	665	4.040	162	432
- Jornada media (horas/año)	1.736,70	1.660,25	1.740,51	1.783,49	1.810,81	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,33	1,30	1,67	1,41	0,88	0,55
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	25	0	4	14	1	6
- Empresas	19.278	-	6.283	10.747	50	2.198
- Trabajadores/as	194.053	-	34.223	101.560	640	57.630
- Jornada media (horas/año)	1.792,92	-	1.735,70	1.793,27	1.820,00	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,68	-	2,24	1,51	1,65	1,66
Provincia de Castellón						
Total						
- Convenios	68	2	18	28	5	15
- Empresas	5.178	2	4.151	1.005	5	15
- Trabajadores/as	37.948	582	26.324	8.917	130	1.995
- Jornada media (horas/año)	1.755,55	1.665,92	1.741,00	1.787,65	1.819,78	1.826,00
- Aumento salarial en %	2,06	1,79	2,11	2,23	2,69	0,73
Convenios de empresa						
- Convenios	58	2	16	20	5	15
- Empresas	58	2	16	20	5	15
- Trabajadores/as	5.474	582	1.237	1.530	130	1.995
- Jornada media (horas/año)	1.778,91	1.665,92	1.745,31	1.784,18	1.819,78	1.826,00
- Aumento salarial en %	0,98	1,79	1,23	0,65	2,69	0,73
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	10	0	2	8	0	0
- Empresas	5.120	-	4.135	985	-	-
- Trabajadores/as	32.474	-	25.087	7.387	-	-
- Jornada media (horas/año)	1.751,61	-	1.740,78	1.788,37	-	-
- Aumento salarial en %	2,27	-	2,15	2,56	-	-
Provincia de Valencia						
Total						
- Convenios	103	16	20	45	11	11
- Empresas	12.038	152	6.153	5.711	11	11
- Trabajadores/as	134.029	6.020	62.906	63.774	761	568
- Jornada media (horas/año)	1.750,42					
- Aumento salarial en %						
Convenios de empresa						
- Convenios	89	14	18	35	11	11
- Empresas	89	14	18	35	11	11
- Trabajadores/as	14.705	4.039	5.338	3.999	761	568
- Jornada media (horas/año)	1.720,39	1.601,06	1.743,66	1.777,61	1.810,95	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,46	2,03	1,35	1,09	1,04	1,70
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	14	2	2	10	0	0
- Empresas	11.949	138	6.135	5.676	-	-
- Trabajadores/as	119.324	1.981	57.568	59.775	-	-
- Jornada media (horas/año)	1.754,12	1.666,77	1.739,89	1.770,73	-	-
- Aumento salarial en %	1,93	2,36	2,19	1,67	-	-

.../...

.../...

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	18	3	3	11	0	1
- Empresas	19.853	502	2.102	15.799	-	1.450
- Trabajadores/as	151.814	49.759	16.177	83.978	-	1.900
- Jornada media (horas/año)	1.644,40	1.377,15	1.751,69	1.777,97	-	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,65	1,03	1,90	1,97	-	2,00
Convenios de empresa						
- Convenios	2.499	1.759	177	563	-	-
- Empresas	7	2	2	3	-	-
- Trabajadores/as	2.499	1.759	177	563	-	-
- Jornada media (horas/año)	1.631,03	1.572,37	1.724,02	1.785,08	-	-
- Aumento salarial en %	1,66	1,88	1,65	0,99	-	-
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	11	1	1	8	0	1
- Empresas	19.846	500	2.100	15.796	-	1.450
- Trabajadores/as	149.315	48.000	16.000	83.415	-	1.900
- Jornada media (horas/año)	1.644,62	1.370,00	1.752,00	1.777,92	-	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,65	1,00	1,90	1,97	-	2,00
Comunitat Valenciana						
Total						
- Convenios	288	39	59	128	24	38
- Empresas	56.421	674	18.703	33.292	73	3.679
- Trabajadores/as	526.310	59.528	140.295	262.269	1.693	62.525
- Jornada media (horas/año)	1.735,66	1.419,87	1.740,58	1.782,65	1.815,03	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,75	1,16	2,12	1,71	1,38	1,63
Convenios de empresa						
- Convenios	228	36	50	88	23	31
- Empresas	228	36	50	88	23	31
- Trabajadores/as	31.144	9.547	7.417	10.132	1.053	2.995
- Jornada media (horas/año)	1.727,94	1.619,36	1.743,18	1.781,36	1.812,02	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,36	1,75	1,36	1,14	1,22	0,89
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	60	3	9	40	1	7
- Empresas	56.193	638	18.653	33.204	50	3.648
- Trabajadores/as	495.166	49.981	132.878	252.137	640	59.530
- Jornada media (horas/año)	1.736,14	1.381,76	1.740,44	1.782,70	1.820,00	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,77	1,05	2,16	1,73	1,65	1,67

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

En otro sentido, también en este punto, se da cuenta de los datos sobre la representación de las partes intervinientes en el proceso de negociación colectiva, referida a las organizaciones empresariales y a las sindicales.

En el Cuadro 11.8 se indica la información de nuestra Comunitat sobre la representación empresarial en la negociación colectiva en 2020, y se constata como las organizaciones empresariales que están adscritas a la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) han participado en los convenios de 50.864 empresas que afectaron a 503.310 personas asalariadas, 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 las organizaciones empresariales participaron en 5.557 empresas que afectaron a 23.000

trabajadores y trabajadoras, con un 9,85% del total, con cobertura al 4,37% del total de personas trabajadoras.

Cuadro 11.8

**REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2020**

	Número total de trabajadores/as afectados				
	CEV	%	Resto	%	Total
Total CV	503.310	95,63	23.000	4,37	526.310

	Número total de empresas afectadas				
	CEV	%	Resto	%	Total
Total	50.864	90,15	5.557	9,85	56.421

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

En los Gráficos 11.6 y 11.7 se indican los porcentajes relativos a la representación empresarial en la negociación colectiva en nuestra Comunitat.

Gráfico 11.6



Gràfico 11.7



En el Cuadro 11.9 se detalla, con las mismas referencias estadísticas de las cláusulas cualitativas, la participación en la negociación colectiva de las organizaciones sindicales en la **Comunitat Valenciana**, en el que se debe entender que respecto a la composición de las mesas negociadoras se pueden solapar datos, dado que en el proceso de negociación se encuentran participando distintas organizaciones sindicales y por ello se muestra el porcentaje de las personas representantes de cada grupo negociador relacionados con la cifra de personas representantes en la propia negociación.

Cuadro 11.9

**REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
COMUNITAT VALENCIANA, 2020**

	Total Convenios				Convenios de empresa				Convenios de otro ámbito			
	Trabajadores/as		Represent.		Trabajadores/as		Represent.		Trabajadores/as		Represent.	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
CCOO-PV	51.792	96,04	111	24,45	9.378	81,47	79	81,47	42.414	100,00	32	50,79
UGT-PV	51.371	95,26	131	28,85	9.101	79,06	108	79,06	42.270	99,66	23	36,51
Otros sindicatos	8.750	16,23	192	42,29	8.121	70,55	186	70,55	629	1,48	6	9,52
Grupo de trab.	5.577	10,34	20	4,41	777	6,75	18	6,75	4.800	11,32	2	3,17
Total	53.925	100,00	454	100,00	11.511	100,00	391	100,00	42.414	100,00	63	100,00

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

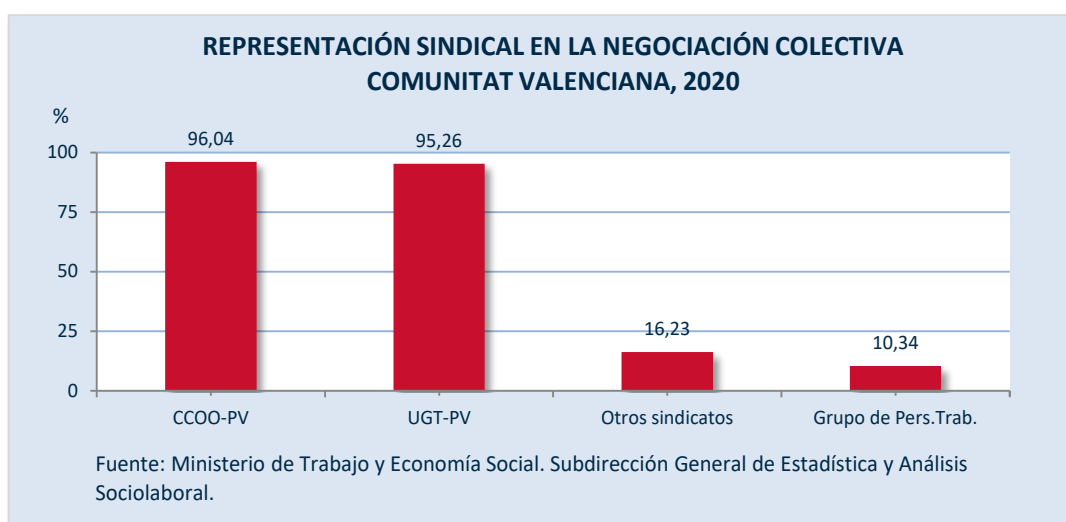
En nuestra Comunitat, en 2020, el sindicato con más presencia en la negociación colectiva ha sido la organización sindical UGT–PV, que suscribió 38 convenios, con 131 representantes que dieron cobertura a 51.371 personas asalariadas y una media del 95,26% sobre el total, a la que le siguió la Confederación Sindical CCOO–PV que firmó en 35 convenios, con 111 representantes que han afectado a 51.792 efectivos laborales, con cobertura al 96,04%. En el año 2019, el sindicato UGT-PV tuvo una cobertura de representación del 98,9% y la de CCOO–PV del 99%.

Al analizar por provincias, se observa como en la provincia de Alicante la cobertura fue del 95,8% por UGT-PV y del 98,17% por CCOO-PV. En la de Castellón, un 99,3% por UGT-PV y un 88,72% por CCOO-PV. En la de Valencia, la tasa porcentual fue del 94,43% por UGT-PV y del 96,74% por CCOO-PV. Y en el ámbito autonómico en el año 2020 no consta la firma de ningún convenio.

Las restantes organizaciones sindicales denominadas en el Cuadro como “Otros Sindicatos” presentaron una tasa de cobertura media del 16,23% de personas trabajadoras y la de los Grupos de personas trabajadoras del 10,34%. Por provincias, la cobertura en Alicante ha sido del 17,66% para otros sindicatos y del 50,31% para el grupo de personas trabajadoras. En Castellón fue del 8,70% para otros sindicatos y del 7,68% para el grupo de personas trabajadoras. En la de Valencia fue del 17,14% para otros sindicatos y del 0,20% para el grupo de personas trabajadoras. Y tal y como se ha indicado en el ámbito autonómico no se suscribió ningún convenio. En 2019, la cobertura media de personas trabajadoras de otros sindicatos se situó en el 8,1% y la de los Grupos de personas trabajadoras en el 0,4% de las personas asalariadas.

En el Gráfico 11.8 se insertan los porcentajes de la representación en la negociación colectiva en la **Comunitat Valenciana** en el año 2020.

Gráfico 11.8



Un año más, en este marco de las relaciones laborales, se destaca el papel⁹ institucional relevante que desempeñan tanto las organizaciones empresariales como las sindicales más representativas en la **Comunitat Valenciana**, como uno de los pilares básicos de nuestro estado social y democrático de derecho que culminó en la aprobación de la Ley de Participación y Colaboración institucional y su normativa de desarrollo, en la que se diferencian dos tipos de actuaciones, la participación institucional y la colaboración institucional, así como la compensación por la participación¹⁰.

En aplicación de la propia 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 conformado por representantes del Consell de la Generalitat y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en nuestra Comunitat, con el fin de impulsar la concertación y la coordinación socioeconómica y la participación institucional, y de forma complementaria se constituyeron las mesas sectoriales para abordar diferentes áreas de trabajo como la Mesa de Desarrollo Económico y Reindustrialización, la Mesa de Cohesión Social, la Mesa de Reforma de Políticas Públicas y la Mesa para tratar la sostenibilidad medioambiental.

En el año 2020, tal y como se informa más detalladamente en el punto sobre el diálogo social, la Mesa de Diálogo Social, que se reunió el día 26 de mayo, con un calendario de trabajo concreto para discutir las medidas para afrontar la recuperación económica, concluyó con la firma el día 22 de julio del **Acuerdo social por la reconstrucción de la Comunitat Valenciana** (*Alcem-nos, Acord social, valencians en peu*).

⁹ Este papel viene reconocido en la [Constitución española de 1978](#), en el [Convenio 150 de la Organización Internacional del Trabajo](#), en la Comunicación de la Unión Europea de 12 de agosto de 2004 sobre el diálogo social europeo y en el [Estatut d'Autonomia](#), puesto que en la Comunitat Valenciana aportan una larga trayectoria de diálogo social y concertación, iniciada en el año 1984, con los primeros acuerdos sobre programas económicos valencianos (PEV). La trayectoria que se inició en los años ochenta culminó con la aprobación de una norma concreta sobre la materia que reconocía el esfuerzo y la dedicación en la participación institucional, tanto por parte de las organizaciones sindicales como por parte de las empresariales más representativas de la Comunitat Valenciana y en este contexto se promulgó la [Ley 7/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de Participación y Colaboración Institucional de las Organizaciones Sindicales y Empresariales Representativas en la Comunitat Valenciana](#) que se modificó por el artículo 88 de la [Ley 27/2018, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat](#), que se desarrolla por el [Decreto 193/2015, de 23 de octubre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 7/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de participación y colaboración institucional de las organizaciones sindicales y empresariales representativas en la Comunitat Valenciana](#), reglamento modificado por el [Decreto 46/2018, de 13 de abril, del Consell, por el que se modifica el Decreto 193/2015, que aprueba el Reglamento de la Ley 7/2015, de participación y colaboración institucional de las organizaciones sindicales y empresariales representativas en la Comunitat Valenciana](#).

¹⁰ La participación institucional se define como la representación e intervención de las propias organizaciones sindicales y empresariales intersectoriales en el sector público de la Generalitat Valenciana, con competencias en materia laboral, social, económica e industrial, que afecten a los intereses económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras y del empresariado. Y la colaboración institucional, 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. En el propio reglamento de la ley se especifica la compensación económica de esta participación y se concretan las acciones y el contenido de la misma, así como también las funciones de participación institucional que, en la práctica, se lleva a cabo por parte de las organizaciones en más de 150 organismos de ámbito estatal, autonómico, comarcal y municipal, en distintos ámbitos socioeconómicos, de relaciones laborales, ocupación, educación, formación profesional, salud, infraestructuras, movilidad, vivienda, medio ambiente, igualdad y política social, entre otros.

11.2. ELECCIONES SINDICALES

La normativa principal relacionada con el proceso de elecciones sindicales¹¹ tiene su fundamento en el [Estatuto de los Trabajadores](#), que se complementa en 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 regula, entre otros aspectos, el registro de actas, control, procesos de reclamaciones sobre incidencias en el proceso y estructuras de arbitraje para la resolución de conflictos que pudieran acaecer.

La Conselleria que tiene la competencia en materia de trabajo, normalmente suele ser una dirección general, es la que se encarga en nuestra Comunitat de hacer públicos los resultados de las elecciones sindicales, resaltando que el acceso a esta información es libre.

Cada año, la fecha del día 31 de diciembre es la que se utiliza para establecer a otros efectos y a los de representación institucional, la cifra 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 que se establezcan unos derechos y obligaciones para las candidaturas que superen el 10% de la representación en el conjunto estatal, si se da el caso de que el sindicato presenta candidaturas en más de una comunidad autónoma y en el supuesto de haber presentado únicamente candidaturas en el ámbito de una comunidad autónoma, el porcentaje es del 15% (con un mínimo de 1.500 delegados y delegadas).

De esta manera, dado que se celebran elecciones sindicales de manera continua, la cifra de delegados y delegadas sindicales y la tasa porcentual de cada organización sindical varía diariamente, y para evitar fluctuaciones diarias, los resultados se publican habitualmente a fecha 31 de diciembre de cada año, pues de esta manera, el número de delegados y delegadas sindicales y los porcentajes de cada sindicato en esa fecha, es el correcto para la asignación o no de la condición de organización sindical más representativa o mayoritaria, en el ámbito de cualquier sitio de nuestro país, en el de una determinada comunidad autónoma o en el de un sector.

Normalmente, como regla general, el mandato de los delegados y delegadas de personal y de los miembros de los comités de empresa está previsto para un periodo de cuatro años, excepto los delegados y delegadas en funciones, hasta que se celebre un nuevo proceso de elecciones sindicales.

¹¹ El cómputo establecido para la realización del proceso de elecciones sindicales se denomina como sistema de cómputo dinámico, de actualización continua de resultados electorales o abierto, en contraposición al anterior que era cerrado, donde en cada centro de trabajo o empresa se pueden celebrar elecciones sindicales en libre competencia entre sindicatos y grupos de personas trabajadoras, en el que cualquier sindicato o agrupación de trabajadores y trabajadoras puede promover elecciones sindicales y presentar candidaturas en el correspondiente proceso electoral, una vez cumplido el mandato de cuatro años de las personas representantes elegidas en el proceso anterior.

Y en este contexto, se entiende que la composición de la representación sindical en una comisión negociadora de un convenio colectivo o acuerdo colectivo determinado es la que corresponde al momento concreto de la creación de la propia comisión negociadora del propio convenio colectivo sea sectorial o de empresa.

En el Cuadro 11.10, se indica el número de delegados y delegadas que se han elegido en los distintos procesos de elecciones sindicales permanentes que se han celebrado en la **Comunitat Valenciana** hasta el 31 de diciembre de 2020, con mandatos vigentes, que recoge una comparación de los totales anuales a fecha 31 de diciembre.

Cabe apuntar que, para otros efectos, como los estadísticos o para fijar la representación en un determinado sector o empresa se podrían comparar otras fechas.

De todas formas, la fecha incluida es la considerada como correcta para entender la condición de validez del mandato, vigente y no prorrogado, según la información cerrada el día 16 de marzo de 2021 y es la que se certifica a los efectos de representación.

En este Cuadro, se incluyen los y las representantes legales de las personas trabajadoras pertenecientes a alguna organización sindical o grupo de personas trabajadoras, que obtuvieron una tasa porcentual de representación superior al 1,5% en los diferentes procesos de elecciones sindicales, con datos por provincias, total y porcentajes, en el que se comprueba como en nuestra Comunitat, los mandatos disminuyeron en 349 representantes sobre los de fecha 31 de diciembre de 2019.

Cuadro 11.10

RESUMEN ELECCIONES SINDICALES EN LA COMUNIDAD VALENCIANA
Mandatos Vigentes de 1/1/2017 a 31/12/2020

	Alicante		Castellón		Valencia		Comunitat Valenciana	
	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%
CCOO-PV / Conf. Sind. Comisiones Obreras PV	3.533	39,85%	1.387	34,32%	5.807	37,39%	10.727	37,72%
UGT-PV / Unión General Trabajadores PV	3.021	34,08%	1.689	41,80%	5.182	33,36%	9.892	34,78%
FSIE / Fed. Sind. Independientes Enseñanza	275	3,10%	122	3,02%	704	4,53%	1.101	3,87%
CSIF / Conf. Sindical Independiente de Funcionarios	308	3,47%	176	4,36%	575	3,70%	1.059	3,72%
SI / Sindicato Independiente CV	135	1,52%	86	2,13%	583	3,75%	804	2,83%
USO-CV / Unión Sindical Obrera	302	3,41%	65	1,61%	432	2,78%	799	2,81%
Confederación Intersindical Valenciana	154	1,74%	97	2,40%	408	2,63%	659	2,32%
FETICO / Fed. Trab. Indep. del Comercio	237	2,67%	68	1,68%	319	2,05%	624	2,19%
CGT / Conf. General Trabajadores	86	0,97%	56	1,39%	460	2,96%	602	2,12%
Grupo de Personas trabajadoras	103	1,16%	81	2,00%	295	1,90%	479	1,68%
Resto de sindicatos	711	8,02%	214	2,41%	767	8,65%	1.692	5,95%
Total	8.865	100,00%	4.041	100,00%	15.532	100,00%	28.438	100,00%

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

Los Gráficos 11.9 y 11.10 recogen la información de los representantes sindicales elegidos en el mandato mencionado en la **Comunitat Valenciana**, con vigor de los años 2017 a 2020, donde se diferencia entre valores absolutos y porcentajes. En los mismos, se comprueba tanto las tasas porcentuales de las organizaciones sindicales CCOO-PV y UGT-PV como la del resto de sindicatos agrupados y de los grupos de personas trabajadoras.

Gráfico 11.9

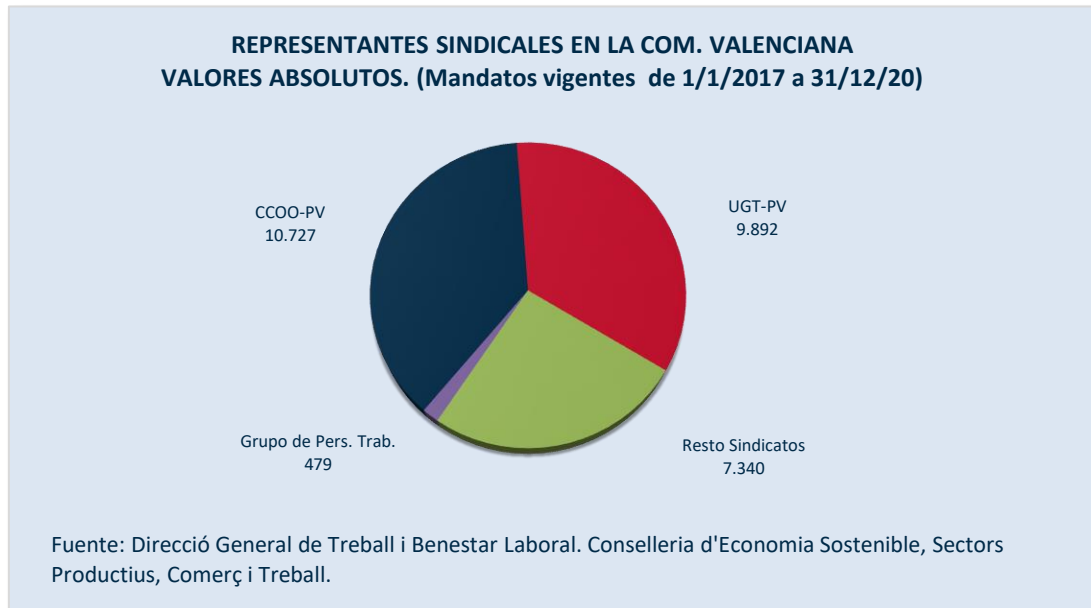
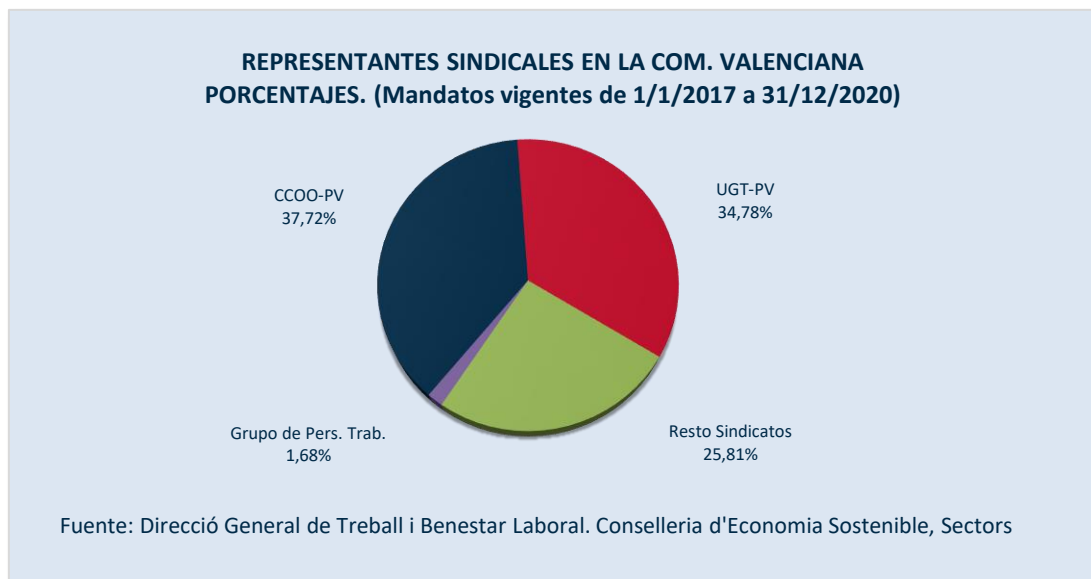


Gráfico 11.10



Cabe recordar, que las organizaciones sindicales se consideran instituciones de relevancia constitucional que tienen encomendada la consecución de la defensa y promoción de los intereses sociales y económicos de las personas trabajadoras y por ello, anualmente son convocadas, con cargo a los presupuestos de la Generalitat, subvenciones¹² con el objeto de atender a la realización de sus fines propios. Estas ayudas son distribuidas por medio de criterios de objetividad, representatividad y publicidad, basados en los resultados electorales que han obtenido, en el ámbito territorial de nuestra Comunitat, en los procesos celebrados de elecciones a representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y 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 mencionado, este criterio de representatividad viene certificado por las oficinas públicas de Registro de Actas de Elecciones Sindicales, adscritas a la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral de la Conselleria d'Economia, Sectors Productius, Comerç i Treball, donde se contabilizan los mandatos válidos vigentes, no prorrogados, para así determinar la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, como contienen las disposiciones adicionales primera y cuarta de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#).

En el año 2020, estas subvenciones, se convocaron mediante la [Resolución de 11 de febrero de 2020, del director general de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, por la que se convocan subvenciones destinadas a los sindicatos y organizaciones sindicales, en proporción a su representatividad, en el ámbito de la Comunitat Valenciana para el ejercicio 2020](#) financiada con cargo al capítulo IV de los presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2020, del programa presupuestario 315.10, Condiciones de trabajo y Administración de las Relaciones Laborales, de la Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, línea presupuestaria S0230.000, por un importe de 3.050.000,00 euros, para este ejercicio 2020.

¹² Actualmente 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](#) donde las entidades beneficiarias de estas ayudas van a ser aquellos sindicatos u organizaciones sindicales que al menos hubiesen obtenido alguna delegada o algún delegado de personal, o miembro del comité de empresa o de juntas de personal, en las elecciones y ámbito de nuestra Comunitat, así como las federaciones y confederaciones en las que se integren y por la otra, los mandatos obtenidos en nuestro ámbito territorial, a los efectos de la orden son los que se computan como mandatos válidos vigentes y no prorrogados el día 31 de diciembre del año inmediatamente anterior al de la convocatoria de las subvenciones, en las oficinas públicas de Registro de Actas de Elecciones Sindicales, adscritas a la dirección general competente en materia de trabajo. Y para determinar la cuantía de las subvenciones, tal y como dispone la letra f) del artículo 165.2 de la [Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones](#), se procederá al prorrateo entre las entidades beneficiarias del importe total de los créditos que se han consignado para estas subvenciones, según los siguientes criterios. El primero en el que se concederá una cantidad inicial de 600 euros a todas y cada una de las organizaciones sindicales que hubieran efectuado su petición en el plazo fijado, y hubiesen acreditado el cumplimiento de los requisitos y condiciones exigidos en estas bases. El segundo donde dicho importe será incrementado en otra cantidad que se determinará tomando como base el número de representantes sindicales obtenidos por cada organización, federación o confederación sindical en el ámbito territorial de nuestra Comunitat, atendiendo a los mandatos válidos vigentes y no prorrogados. Y el tercero, en el que la cuantía por representante se obtendrá tras dividir la cantidad restante de la dotación presupuestaria anual, una vez descontado el total de las cantidades concedidas como cantidad inicial, por el número total de representantes obtenidos por las organizaciones sindicales solicitantes.

Como complemento se promulgó la [Resolución de 14 de julio de 2020, del director general de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, por la que resuelve la concesión de las subvenciones previstas en la Resolución de 11 de febrero de 2020, del director general de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, por la que se convocan subvenciones destinadas a los sindicatos y organizaciones sindicales, en proporción a su representatividad, en el ámbito de la Comunitat Valenciana para el ejercicio 2020](#) y se otorgaron subvenciones con cargo de la aplicación presupuestaria 11.03.02.315.10 a las entidades solicitantes y por los importes indicados en el anexo I de la Resolución, destinadas a los sindicatos y a las organizaciones sindicales, en proporción a su representatividad en el ámbito de nuestra Comunitat, con las condiciones establecidas 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 trata las **estadísticas de los conflictos laborales**, en las que no se distingue entre los conflictos colectivos y los individuales, puesto que estos últimos no se tramitan ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL). No obstante, sí se analizan, según su naturaleza, entre conflictos laborales que por la materia son considerados como jurídicos o interpretativos o los que se consideran de interés o económicos.

11.3.1. Conflictos colectivos

El Cuadro 11.11 recoge la información del año 2020 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 2020 SEGÚN DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

	Conflictos	Empresas Afectadas	Trabajadores/as Afectados
Alicante	62	273	9.117
Castellón	38	43	5.800
Valencia	128	1.981	88.301
Total	228	2.297	103.218

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

El Cuadro 11.12 inserta la información sobre los **conflictos colectivos**, según el ámbito del conflicto durante el año 2020. De los 228 conflictos, el total de 225 se presentaron en el ámbito de la empresa, 3 en el ámbito provincial y al igual que el año anterior ninguno en el ámbito autonómico.

Cuadro 11.12

**CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO PRESENTADOS EN 2020
SEGÚN EL ÁMBITO DEL CONFLICTO**

	Conflictos	Empresas Afectadas	Trabajadores/as Afectados
De empresa	225	349	61.588
Provincial	3	1.948	41.630
Autonómico	0	0	0
Total	228	2.297	103.218

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

En el Cuadro 11.13 se indica el **estado de tramitación** de los conflictos colectivos de trabajo durante 2020, así como la cifra de expedientes, empresas y personas trabajadoras que se han visto afectadas en las tres provincias valencianas.

En el mismo se recoge tanto la información de los procedimientos presentados y finalizados, con datos sobre arbitrajes y mediaciones, como la de los expedientes que se han quedado pendientes del ejercicio anterior.

En cuanto a las mediaciones efectivas, en el Cuadro, se diferencia entre las mediaciones que se han resuelto con y sin acuerdo y entre las mediaciones no efectivas, y además se incorpora información de las mediaciones intentadas, las desistidas y las archivadas.

Cuadro 11.13

TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, AÑO 2020

	Alicante			Castellón			Valencia		
	Expedientes	Trabajadores/as	Empresas	Expedientes	Trabajadores/as	Empresas	Expedientes	Trabajadores/as	Empresas
Procedimientos presentados	62	9.117	273	38	5.800	43	128	88.301	1.981
Arbitrajes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mediaciones	62	9.117	273	38	5.800	43	128	88.301	1.981
Procedimientos finalizados	58	6.815	170	33	5.124	37	127	91.284	1.984
Arbitrajes	0	0	0	0	0	0	2	181	2
Mediaciones	58	6.815	170	33	5.124	37	125	91.103	1.982
Mediaciones efectivas	45	5.657	155	25	3.145	29	108	83.752	1.960
Acuerdo	10	697	11	4	336	4	26	10.520	1.473
Sin Acuerdo	35	4.960	144	21	2.809	25	82	73.232	487
Mediaciones no efectivas	13	1.158	15	8	1.979	8	17	7.351	22
Intentado sin efecto	9	835	11	2	1.200	2	10	2.960	15
Desistido	1	104	1	4	570	4	3	2.261	3
Archivo	3	219	3	2	209	2	4	2.130	4
Procedimientos pendientes	5	2.355	104	6	726	7	12	2.275	12
Arbitrajes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mediaciones	5	2.355	104	6	726	7	12	2.275	12

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

11.3.2. Conflictos de interés

Este apartado contiene la información sobre los **conflictos denominados como de interés o económicos**, que en muchas ocasiones finalizan en la convocatoria y celebración de huelgas. Normalmente, este tipo de conflictos repercute en el proceso productivo, bien en la pérdida de jornadas trabajadas y horas de trabajo, bien en el sueldo de las personas trabajadoras.

En este sentido, se incorporan los datos de la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre huelgas que se han celebrado, independientemente del ámbito y sector durante el año 2020.

Así en **España**, motivado por la pandemia, no se indican los datos sobre el número de huelgas celebradas sino la información de las personas participantes, cuyo número fue de 183.977 (94.126 hombres y 92.551 mujeres), de los que 168.662 participaron en huelga total y 15.315 en huelga parcial y la cifra de trabajadores y trabajadoras con jornadas no trabajadas ascendió a 304.528 (176.830 hombres y 127.698 mujeres) con 287.838 en huelga total y 16.690 en huelga parcial.

Por ámbito sectorial, 81.638 participantes fueron de empresa, con 192.706 personas en jornadas no trabajadas, 13.073 de sector, con 12.300 participantes en jornadas no trabajadas y 77.210 personas en generales con 40.609 participantes en jornadas no trabajadas.

Por sectores, 132 fueron del sector agrario, con 130 participantes en jornadas no trabajadas; 52.297 del sector industria, con 101.431 personas en jornadas no trabajadas; 2.353 del de la construcción, con 163 participantes en jornadas no trabajadas; 129.195 del sector servicios, con 115.609 participantes en jornadas no trabajadas.

En nuestra **Comunitat**, la cifra de participantes fue de 16.540 (15.291 en huelgas ordinarias y 1.249 en huelgas generales) y los participantes en horas no trabajadas fueron 41.652 (40.695 en huelgas ordinarias y 957 en huelgas generales).

En el año 2019, en el total del conjunto estatal, se han celebrado 856 huelgas, en las que han participado 261.934 personas trabajadoras, con 840.834 jornadas no trabajadas. Por el ámbito territorial, 821 correspondieron a la empresa, con 162.674 participantes y 469.747 jornadas no trabajadas y 35 al sector, con 99.260 participantes y 371.087 jornadas no trabajadas.

Por sectores, se distribuyeron en 17 en el sector agrario, 1.846 personas y 8.306 jornadas no trabajadas; 260 en el sector servicios, 128.663 participantes y 306.595 jornadas no trabajadas; en el de la construcción 27, con 1.080 personas y 2.737 jornadas no trabajadas y en el sector servicios fueron 552, con 130.345 participantes y 336.944 jornadas no trabajadas. En la Comunitat Valenciana el número total de huelgas fue de 50, que afectaron a 5.960 personas trabajadoras con 15.520 horas no trabajadas.

El Cuadro 11.14 recoge el **número de huelgas convocadas, realizadas y desconvocadas** en los años 2019 y 2020 en la Comunitat Valenciana, con información de huelgas del ámbito territorial estatal.

En el año 2020, con información de la Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, la cifra de huelgas que se convocaron en la **Comunitat Valenciana** ascendió a 33, que afectaron a 432 empresas y a 85.345 personas trabajadoras. El de huelgas realizadas fue de 23, que han afectado a 23 empresas y a una plantilla de 39.032 personas asalariadas, con 4.974 jornadas perdidas y 18 desconvocadas, con 417 empresas y 43.815 efectivos laborales afectados.

En el año 2019, se convocaron 76, que han afectado a 72 empresas y a 20.727 personas trabajadoras. El de huelgas realizadas ha ascendido a 48, que afectaron a 49 empresas y a una plantilla de 7.643 efectivos laborales, con 12.406 jornadas perdidas y la cifra de desconvocadas ha sido de 58, con 57 empresas y 17.223 trabajadores y trabajadoras afectados.

Cuadro 11.14

HUELGAS CONVOCADAS Y REALIZADAS EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2019-2020

	2019			2020		
	Número	Nº de empresas	Plantilla	Número	Nº de empresas	Plantilla
Huelgas convocadas⁽¹⁾						
1 Trimestre	23	21	6.382	10	10	2.903
2 Trimestre	17	16	5.756	1	1	15
3 Trimestre	10	10	2.024	8	8	3.635
4 Trimestre	26	25	6.565	14	413	78.792
Total	76	72	20.727	33	432	85.345
Huelgas realizadas⁽²⁾						
1 Trimestre	20	21	3.636	10	8	998
2 Trimestre	15	15	2.270	3	3	30
3 Trimestre	3	3	72	4	6	1.730
4 Trimestre	10	10	1.665	6	6	36.274
Total	48	49	7.643	23	23	39.032
Huelgas desconvocadas						
1 Trimestre				5	5	2.228
2 Trimestre				5	2	26
3 Trimestre				6	5	1.160
4 Trimestre				6	405	40.401
Total	58	57	17.223	18	417	43.815

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

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

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

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

El [VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana](#)¹³ fue suscrito en fecha 12 de septiembre de 2017 por los representantes de la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) y los de las organizaciones sindicales UGT-PV y CC. OO.-PV, cuyo objeto era 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, por medio del **Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL)** que se registró como un acuerdo colectivo de trabajo y contempla los dos tipos de procedimientos establecidos para la solución de conflictos que son el procedimiento de **conciliación-mediación** y el de **arbitraje**.

El ámbito temporal de finalización del Acuerdo era el 31 de diciembre de 2019, pudiendo prorrogarse por sucesivos períodos anuales, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la terminación de cada período, hecho que en 2020 no se produjo. En caso de denuncia y hasta la adopción de un nuevo acuerdo, se mantendrá vigente el contenido normativo y obligacional del acuerdo vencido.

¹³ Este Acuerdo que contiene 36 artículos, once Disposiciones Adiciones y una Disposición Transitoria, se registró como un acuerdo colectivo de trabajo y el artículo 7 del mismo contempla los dos tipos de procedimientos establecidos para la solución de conflictos tales como el procedimiento de conciliación-mediación y el arbitraje.

Por una parte, el procedimiento de conciliación-mediación, regulado en el artículo 20 del Acuerdo, en el que se indica que será obligatorio siempre y cuando se solicite por una de las partes legitimadas. La conciliación-mediación también será preceptiva como requisito pre-procesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo de interpretación o aplicación de los definidos en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social por cualquiera de las partes, excepción que se haya tramitado a través de un sistema de solución de conflictos establecido en un convenio colectivo como se prevé en el último párrafo del artículo 7. El Tribunal de Mediación puede estar compuesto por dos o cuatro personas mediadoras en función de si el conflicto afecta a un centro de trabajo de 49 o menos personas trabajadoras, o de 50 o más, respectivamente.

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

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

Como se ha comentado anteriormente, en el año 2020, ante el TAL se presentaron 228 procedimientos, todos ellos de **conciliación y mediación** y ninguno de **arbitraje** que suponen un descenso del 29,19% sobre el año 2019.

En 2020, la cifra de **personas mediadoras** que intervinieron fue de 39 y de estas, 15 fueron designadas por CC. OO.-PV, 12 por UGT-PV y 12 por la CEV. El número máximo de reuniones en una mediación fue de 5 reuniones en 1 expediente y el número máximo de personas trabajadoras afectadas en una mediación fue de 4.000 en el Sector de manipulado y envasado de cítricos de la Comunitat. El máximo número de empresas afectadas en una mediación fue de 1.448 en el Sector de Expendedurías de Tabaco de la Comunitat y el número máximo de expedientes de mediación presentados en el ejercicio de una misma empresa o sector fue de 9.

En este ejercicio, los **procedimientos** que finalizaron sumaron 218, de los que 216 fueron de mediación y 2 de arbitraje. Estos 216 procedimientos de mediación finalizados afectaron a 103.042 trabajadores y trabajadoras y 2.189 empresas.

De los 216 procedimientos, 178 fueron mediaciones efectivas, con el 85,09% del total, de los que 40, un 22,47%, se acordaron y 138, un 77,53%, fueron sin acuerdo. Las mediaciones no efectivas sumaron 38 que implican un 17,43%, de las cuales 21 se intentaron sin efecto, con un 55,26%, las desistidas fueron 8, con un 21,05%, y las archivadas 9, con un 23,68%. Los procedimientos pendientes para el siguiente año fueron 23, todos de mediaciones.

En relación con las **secciones provinciales**, en Alicante se presentaron 62 procedimientos y había pendiente 1 procedimiento del año anterior que han afectado a 9.117 personas trabajadoras y 273 empresas, de los que 58 finalizaron y eran todos de mediaciones. Las efectivas fueron 45, que implican un 77,59%, de las cuales 10 fueron con acuerdo, con un 22,22% y 35 sin acuerdo, con un 77,78%. Las mediaciones no efectivas fueron 13, que suponen un 22,41%, de las que 9 se intentaron sin efecto, con un 69,23%, 1 se ha desistido, con un 7,69% y 3 se archivaron con un 23,08% y quedaron pendientes 5 procedimientos de mediación para el siguiente ejercicio.

En el año 2020, en la de Castellón, quedaba pendiente del año anterior 1 procedimiento y se llegaron a presentar 38 que afectaron a 5.800 trabajadores y trabajadoras y a 43 empresas. Los procedimientos finalizados fueron 33, todos de mediaciones. Las mediaciones efectivas han sido 28, con un 77,78%, y se han acordado 5 con un 17,86% y 23 han sido sin acuerdo, con un 82,14%. Las mediaciones no efectivas fueron 8 con un 24,24% y de ellas 2 se intentaron sin efecto, con un 25,00%, 4 se han desistido con un 50,00% y 2 se han archivado con un 25%, quedando 6 procedimientos de mediación para el siguiente año.

Y en la provincia de Valencia existían 11 procedimientos pendientes de 2019, 9 de mediación y 2 de arbitraje y se presentaron 128 procedimientos, todos de mediación que afectaron a 88.301 personas trabajadoras y a 1.981 empresas. Los finalizados fueron 127 que correspondieron 125 a mediaciones y 2 a arbitrajes. El total de mediaciones efectivas ha sido de 108, con un 85,04%, de las cuales 26 fueron con acuerdo, con un

24,07% y 82 sin acuerdo, con un 75,93%. Las no efectivas sumaron 17 con un 13,39%, de las cuales 10 se intentaron sin efecto con un 58,82%, se desistieron 3, con un 17,65% y se han archivado 4, con un 23,53% y se quedaron pendientes para el año posterior 12 procedimientos, que fueron todos de mediaciones.

En el año 2020, en cuanto a los **promotores de mediación**, del total de 228 mediaciones presentadas, 149 se promovieron directamente por las organizaciones sindicales, 73 por los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, 4 por las empresas, 1 por las organizaciones empresariales y 1 de mutuo acuerdo.

De las mediaciones promovidas por las organizaciones sindicales, 75 se presentaron por CC. OO., 30 por UGT, 2 por CC. OO. y UGT conjuntamente, 11 de CGT, 5 de CSI-CSIF, 4 de USO, 3 de Intersindical Valenciana, 1 de Sindicato Independiente (SI) y 18 promovidas por otras combinaciones de organizaciones sindicales.

Respecto a la **asesoría en mediaciones** solicitadas por la representación de trabajadores y trabajadoras en 2020 sumó un total de 73 mediaciones, siendo 42 por parte de CC. OO., 14 de UGT, 1 de CGT, 1 de CSI-CSIF y 15 de otras combinaciones de sindicatos.

En el Cuadro 11.15, se indica el número de personas trabajadoras y empresas afectadas en todos los procedimientos presentados en el TAL durante el periodo de los años 2012 a 2020, en los procedimientos de conciliación y mediación y de arbitraje.

Cuadro 11.15

PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESAS AFECTADAS EN TODOS LOS PROCEDIMIENTOS PRESENTADOS EN EL TAL. AÑOS 2012-2020

	Personas trabajadoras	Empresas	Procedimientos
2012	382.764	18.413	431
2013	216.805	7.656	507
2014	111.725	4.800	339
2015	130.285	6.025	302
2016	162.298	1.873	291
2017	144.859	913	305
2018	105.211	1.075	304
2019	128.363	8.996	322
2020	103.218	2.297	228

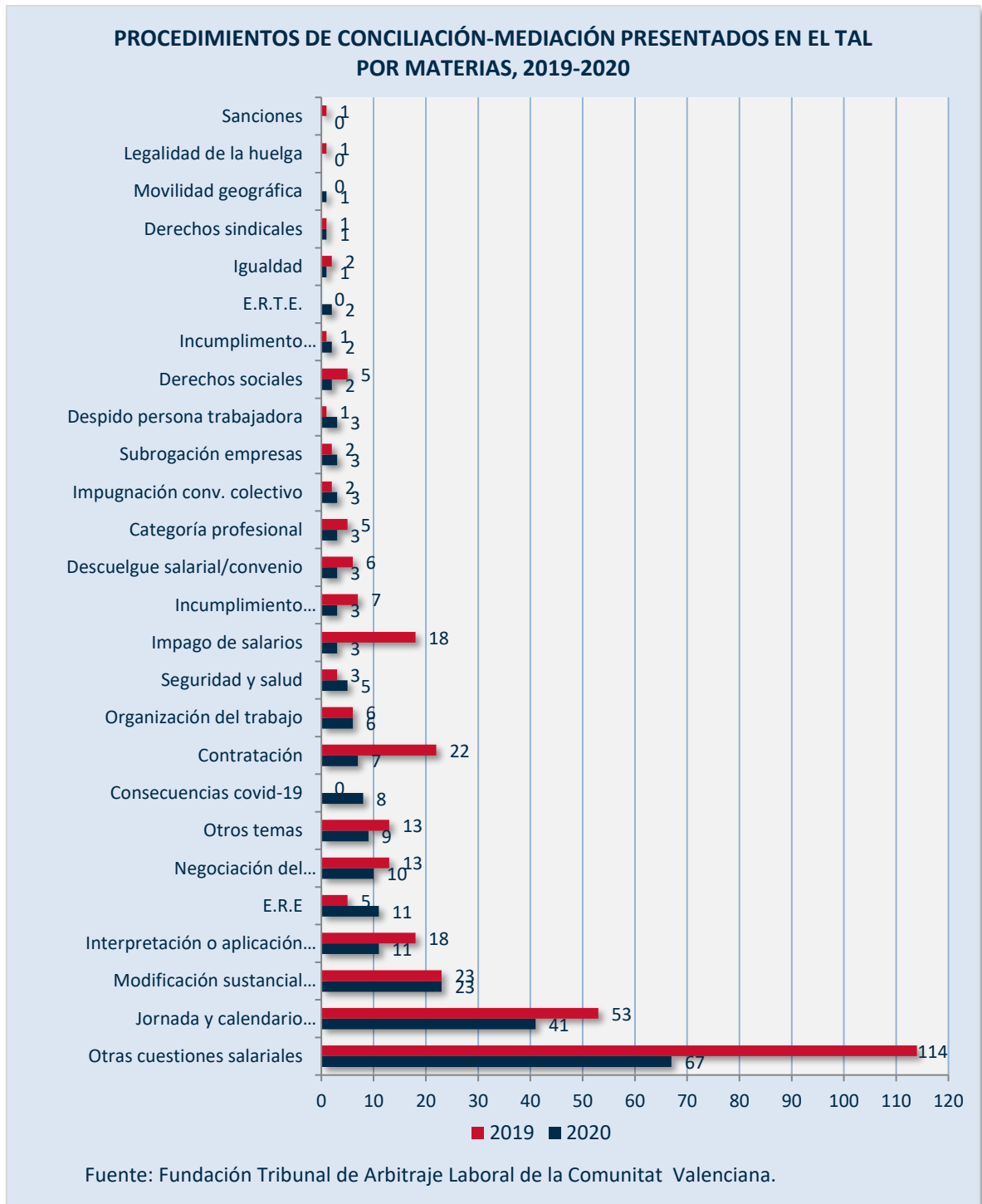
Fuente: Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Del número total de procedimientos, por tipo de conflicto laboral, se han presentado 192 procedimientos de interpretación y aplicación del artículo 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, 33 de convocatoria de huelga, 2 de bloqueo de las negociaciones del convenio colectivo o pacto y 1 de inaplicación del convenio colectivo (artículo 82.3 ET).

En el año 2020, tal y como se ha indicado anteriormente y se constata en el Cuadro, el número de procedimientos fue de 228 que afectaron a 103.218 trabajadores y trabajadoras y 2.297 empresas.

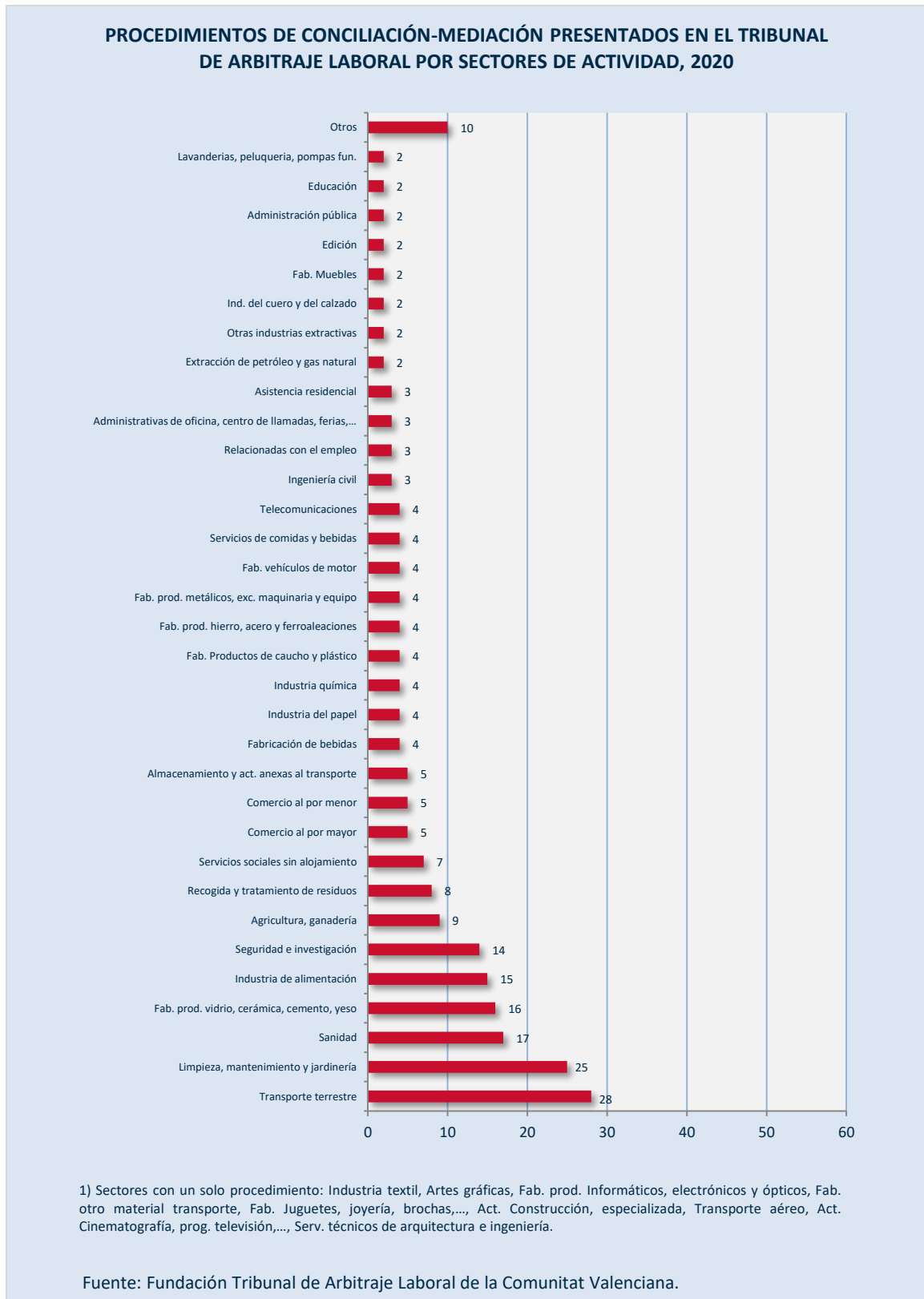
A continuación, se incorpora el Gráfico 11.11 donde se realiza una comparación de los procedimientos de conciliación-mediación que se han tramitado ante el TAL, por materias, en el periodo de los años 2019 y 2020.

Gráfico 11.11



Asimismo, el Gráfico 11.12 contiene la información de los procedimientos de conciliación-mediación presentados durante el año 2020 ante TAL, pero por sectores de actividad económica.

Gr fico 11.12



En el Cuadro 11.16 se comparan los procedimientos de conciliación y mediación durante los años 2016 a 2020, según el resultado que se ha 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 2016-2020

	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%
Acuerdo	56	19,0	73	24,3	62	21,9	80	23,5	40	18,5
Desistido	11	3,7	12	4,0	13	4,6	9	2,6	8	3,7
Sin Acuerdo	187	63,6	166	55,3	186	65,7	211	61,9	138	63,8
Int. Sin efecto	24	8,2	41	13,7	16	5,7	29	8,5	21	9,7
Archivo	16	5,4	8	2,7	6	2,1	12	3,5	9	4,1
Total	294	100,0	300	100,0	283	100,0	341	100,0	216	100,0

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

El Cuadro 11.17 recoge la comparación de los procedimientos de conciliación y mediación en el periodo de los años 2016 a 2020, pero en esta ocasión los que tienen relación con las convocatorias de huelga, según el resultado que se ha obtenido en el Tribunal de Arbitraje Laboral.

Cuadro 11.17

PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN EN CONVOCATORIAS DE HUELGA SEGÚN RESULTADO EN EL TAL. AÑOS 2016-2020

	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%
Acuerdo	17	24,6	20	25,0	16	21,6	29	35,8	7	21,9
Desistido	3	4,3	3	3,8	7	9,5	5	6,2	0	0,0
Sin Acuerdo	33	47,8	41	51,3	41	55,4	33	40,7	21	65,6
Int. Sin efecto	7	10,1	10	12,5	8	10,8	9	11,1	1	3,1
Archivo	9	13,0	6	7,5	2	2,7	5	6,2	3	9,4
Total	69	100,0	80	100,0	74	100,0	81	100,0	32	100,0

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

En cuanto a los procedimientos de conciliación y mediación en convocatorias de huelgas, en el año 2020, el número de huelgas que se han desconvocado fue de 8 (1 de ellas indefinida), que representaron 130.672 horas desconvocadas, con un valor mensual de horas desconvocadas de 2.514.129,28 euros, a razón de 19,24 euros/hora que es el coste laboral total por hora efectiva para la **Comunitat Valenciana**.

11.3.4. Infracciones en el Orden Social

Los procedimientos administrativos relativos a las infracciones en el orden social se tramitan en nuestra Comunitat bien ante las Direcciones Territoriales de Alicante, Castellón y Valencia, en el servicio territorial correspondiente, bien ante la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

En el año 2020, la declaración del estado de alarma en el mes de marzo, la aprobación del [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del covid-19](#) y la suspensión del cómputo de plazos administrativos conllevó la prioridad en la tramitación de los expedientes de ERTE por fuerza mayor y causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas o de producción) relacionados con la covid-19.

Este año tan atípico, debido especialmente a la extensión e intensidad de la pandemia provocada por la covid-19, también provocó que todo el personal disponible de los departamentos competentes para la gestión de los procedimientos sancionadores en materia laboral tuviese que volcarse en la tramitación de ERTE hasta el mes de junio de 2020.

Cabe recordar en este contexto que 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 sus normas de desarrollo constituyen la normativa más importante en materia de infracciones en el orden social.

El Cuadro 11.18 recoge la información total sobre los procedimientos administrativos sancionadores tramitados en la Comunitat Valenciana en 2020, donde se distingue el número de los presentados, los resueltos y los pendientes para el ejercicio siguiente.

Cuadro 11.18

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS SANCIONADORES EN 2020

	Alicante	Castellón	Valencia	D.G. Trabajo	C. Valenciana
Registrados a 31-12-2020					2.239
Resueltos en 2020					1.544
Pendientes a 31-12-2020					695

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

En el Cuadro 11.19 se indican los datos sobre el importe de las sanciones impuestas, así como las propuestas en el año 2020 en nuestra Comunitat.

Cuadro 11.19

IMPORTE DE LAS SANCIONES IMPUESTAS EN 2020

	Alicante	Castellón	Valencia	D.G. Trabajo	C. Valenciana
Sanciones propuestas					5.885.480,35 €
Sanciones impuestas					5.104.118,10 €

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

El Cuadro 11.20 contiene el número de recursos de alzada resueltos en nuestra Comunitat durante 2020, así como los presentados y los pendientes.

Cuadro 11.20

RECURSOS DE ALZADA TRAMITADOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA EN 2020

	Alicante	Castellón	Valencia	C. Valenciana
Presentados en 2020				306
Resueltos en 2020				244
Pendientes en 2020				62

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

El Cuadro 11.21 detalla la información del procedimiento administrativo sancionador, con el número total de infracciones en materia de riesgos laborales, en nuestra Comunitat.

Cuadro 11.21

TOTAL INFRACCIÓN. AÑO 2020
RIESGOS LABORALES

Infracción en materia de riesgos laborales	Alicante	Castellón	Valencia	D.G. Trabajo	C. Valenciana
Total					843

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

Y el Cuadro 11.22, indica la cifra total en nuestra Comunitat sobre las infracciones del año 2020, referida a los procedimientos en materia de orden social.

Cuadro 11.22

TOTAL INFRACCIÓN. AÑO 2020
ORDEN SOCIAL

Infracción en materia de orden social	Alicante	Castellón	Valencia	D.G. Trabajo	C. Valenciana
Total					938

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

En este punto también se incorpora la información de las **actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** en nuestra Comunitat, en el ámbito laboral y de Seguridad Social, según el Programa Territorial anual aprobado en octubre de 2019¹⁴.

¹⁴ El Convenio de Colaboración suscrito el día 5 de abril de 2018 entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Generalitat Valenciana dispone que para el desarrollo efectivo de la cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Comisión Operativa Autónoma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunitat Valenciana cuenta entre sus funciones la aprobación anual del Programa Territorial de Objetivos para la acción inspectora correspondiente a la Comunidad Valenciana, que tendrá carácter integrado de las materias de titularidad autonómica, supraautonómica y estatal. <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/L-neas-Actuaci-n-Inspecci-n-Trabajo-Comunidad-Valenciana-para--2020.pdf>

En este sentido, la Dirección Territorial de la ITSS de la Comunitat Valenciana elaboró la programación para el año 2020 bajo los principios de actuación omnicomprendensiva e integral, ateniéndose a la necesaria especialización material que la realidad impone, contemplando una actuación inspectora planificada que se distribuye, para una mayor eficacia y eficiencia en la gestión, en cuatro grandes grupos de materias: prevención de riesgos laborales; empleo y relaciones laborales; Seguridad Social y economía irregular y trabajo de extranjeros y que tenía previstas un total de 55.809 órdenes de servicio, distribuidas en 15.828 en la provincia de Alicante, 7.536 en la de Castellón y 32.445 en la de Valencia.

Así pues, en la materia de **prevención de riesgos laborales** se programaron 12.270 actuaciones, que representan el 21,99% del total de la actividad inspectora, que se distribuyeron en 3.431 en Alicante, 1.651 en Castellón y 7.188 en Valencia y abarcaban cinco áreas, tales como las condiciones de seguridad en el trabajo; la gestión de la prevención; la investigación de accidentes de trabajo; la investigación de enfermedades profesionales y otras actuaciones no programadas. De las 12.270 actuaciones que se realizaron en esta materia, 4.591 se centraron en comprobar las condiciones de seguridad en el trabajo en diferentes sectores productivos, destacando entre ellos el sector de la construcción.

En relación con la materia de **empleo y relaciones laborales** se preveían 12.270 actuaciones, de ellas 3.431 en Alicante, 1.651 en Castellón y 7.188 en Valencia, que implican el 21,99% del total. Las áreas en las que se divide esta materia eran contratación, condiciones de trabajo, igualdad efectiva entre mujeres y hombres y ayudas de fomento del empleo. Las inspecciones se han orientado a mejorar el mercado de trabajo, mediante la lucha, de forma prioritaria, contra el fraude en la contratación temporal y, a tiempo parcial, en las subcontrataciones y los fraudes en los contratos formativos. Del total de actuaciones, el 39% han estado destinadas al control de la contratación y el 31% a las condiciones de trabajo, en las que se ha vigilado el tiempo de trabajo, las horas extraordinarias no declaradas y no abonadas, y el incumplimiento del registro de jornada acordado con los trabajadores.

En cuanto a las materias de **Seguridad Social** se ha perseguido diversos objetivos contemplados en el Plan Director por un Trabajo Digno en relación con la lucha contra el fraude a la Seguridad Social y la explotación laboral, concretados en diez medidas, entre ellas, el refuerzo de la lucha contra la economía irregular, la regularización de las personas trabajadoras que se encuentren bajo la figura del “falso autónomo” o “falsa autónoma” y la lucha contra los abusos en la contratación a tiempo parcial. El número de actuaciones previstas ha sido de 13.295, que correspondían 3.774 a la provincia de Alicante, 1.776 a Castellón y 7.745 a Valencia. La actividad inspectora representa el 23,82% de la actividad prevista.

Y respecto a la **economía irregular**, el Plan Director por un Trabajo Digno dedicaba a esta materia muchas medidas importantes, que incluyen aspectos como la realización de visitas de inspección en horario especial, la continuación de los refuerzos temporales en los territorios insulares, la lucha contra la figura del “falso autónomo” o “falsa autónoma” y contra las empresas buzón, sin actividad económica real en el país

en el que tienen su sede, y cuya finalidad es abaratar costes salariales y demás cargas sociales, así como afrontar los retos que plantean las nuevas modalidades de prestación del trabajo a través de plataformas digitales, reforzando la formación de inspectores y subinspectores en estas materias. Las actuaciones previstas en esta materia suponen el 29,92% de la actividad total de la Inspección y la previsión era realizar 16.698 inspecciones en nuestra Comunitat, que correspondían 4.613 a Alicante, 2.258 a Castellón y 9.827 a Valencia, poniendo especial atención a los sectores que registran una mayor incidencia de personas trabajadoras extranjeras como la agricultura, la construcción, la hostelería, y el comercio. Y en cuanto a las explotaciones y cultivos agrarios, se han realizado 725 inspecciones, especialmente durante las campañas de recogida de fruta.

Finalmente, con datos de la Dirección General de Trabajo, las **actuaciones realizadas por la ITSS** en el ejercicio de 2020 se pueden concretar en las siguientes:

- 5.993 actuaciones en materia de economía irregular y trabajo de personas trabajadoras extranjeras.
- 1.613 actas extendidas, con 7.731 trabajadores y trabajadoras afectados, en materia de expedientes de liquidación de cuotas a la Seguridad Social (actas de liquidación, requerimientos de cuotas, informes a la TGSS de derivación de responsabilidad, etc.).
- 3.990 actuaciones en materia de vigilancia de las obligaciones empresariales en materia de condiciones de trabajo (jornada y salarios, fundamentalmente) y conciliación de la vida laboral y familiar.
- 7.746 transformaciones de contratos temporales a contratos indefinidos.
- 29.979 actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- 1.034 actuaciones en materia de vigilancia de las medidas de salud pública establecidas por la autoridad sanitaria para los centros de trabajo, habiendo efectuado 2.414 requerimientos y 253 actas de obstrucción a la labor inspectora.

En cuanto a las **acciones conseguidas**, durante el año 2020, pueden destacarse las que se relacionan a continuación:

- Campaña de control del empleo irregular en el sector agrario, efectuada en la segunda quincena de junio de 2020.
- 92 actuaciones, detectándose 17 infracciones en materia de alta en Seguridad Social, 5 infracciones en materia de trabajo de personas trabajadoras extranjeras y 6 infracciones en materia de fraude a prestaciones de desempleo.
- Descenso del número de “empresas ficticias” y de las infracciones detectadas, como consecuencia de la actuación sostenida sobre aquellas, consiguiendo un efecto disuasorio.
- Campaña intensiva de control de fraude en prestaciones de desempleo llevada a cabo durante la segunda quincena de junio, que afectó principalmente al sector de hostelería, restauración y ocio nocturno, donde se practicaron 834 visitas, se

detectaron 136 infracciones, con propuesta de sanción por un importe de 506.131 euros y se efectuaron 38 requerimientos, se levantaron actas de liquidación de cuotas a la Seguridad Social por importe de 118.598 euros, y se recaudaron de forma inducida 4.780 euros.

- Actuaciones urgentes llevadas a cabo en relación con el permiso retribuido recuperable establecido por el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, a aplicar en el periodo del 30 de marzo al 9 de abril pasados, con el fin de reducir la movilidad de las personas trabajadoras no afectas a servicios esenciales, donde se llevaron a cabo 28 actuaciones;
- Incremento destacable en el número de informes elaborados por la ITSS en suspensiones colectivas y reducciones de jornada del artículo 47 del TRET, tanto en ERTE por fuerza mayor como por causas ETOP, como consecuencia del impacto de la covid-19 en el tejido productivo de nuestra Comunitat.

11.4. DIÁLOGO SOCIAL

En este apartado se relacionan los acuerdos que se suscriben por parte de representantes del Gobierno y de interlocutores económicos y sociales, cuyo objetivo es tratar principalmente sobre la mejora de la situación del empleo y de las relaciones laborales, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, denominados acuerdos en el marco del diálogo social¹⁵.

En el **ámbito estatal**, previo a la situación de pandemia, se produjo el primer gran acuerdo de la legislatura que fue el relativo al salario mínimo interprofesional. En este contexto, con fecha 22 de enero de 2020, representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas junto a la Ministra de Trabajo y Economía Social acordaron la subida del **salario mínimo interprofesional** para el año 2020, que se oficializó en un acto con la firma del Presidente del Gobierno el día 30 de enero y después se plasmó en el [Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero](#), por el que se fijaba el salario mínimo interprofesional para 2020 en 31,66 euros al día o 950 euros al mes, que representa un incremento del 5,5% sobre el año anterior que era de 900 euros.

Posteriormente, la declaración del estado de alarma el día 14 de marzo de 2020, derivado de la crisis sanitaria de la covid-19, así como la promulgación del [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la covid-19](#) y las consecuencias para las empresas y para las personas trabajadoras comportó que en este año de crisis los representantes de interlocutores económicos y sociales y del Gobierno llegaran a un ingente número de importantes acuerdos relacionados con el empleo y la situación económica que algunos ya se han comentado en el Capítulo 10 sobre Políticas de Empleo, en el apartado de programas de empleo de la Administración estatal.

¹⁵ El diálogo social se entiende como un elemento fundamental del modelo social europeo, reconocido en el [Tratado de Ámsterdam](#) como objetivo común de la Unión Europea y de los Estados miembros, donde interlocutores económicos y sociales, en el desempeño de sus funciones, pueden contribuir activamente a la elaboración de la política social europea y a la mejora de la gobernanza europea, mediante su participación en el proceso de toma de decisiones y de aplicación.

Así, en primer lugar, destaca el **Acuerdo Social en Defensa del Empleo (I ASDE)** alcanzado entre representantes de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de nuestro país, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), el día 8 de mayo de 2020, convertido en el [Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo](#), que expresaba como objetivo facilitar la transición de las empresas de una situación de repliegue e hibernación a una situación de restablecimiento gradual y paulatino, diferenciado por sectores y zonas geográficas, pero permitiendo a un tiempo, a través de un mecanismo de flexibilidad inédito en nuestro ordenamiento jurídico laboral, el mantenimiento de una situación con capacidad de respuesta ágil y adecuada que permitiese la reversión y evitase impactos desproporcionados e irreversibles en la actividad económica y el empleo.

El siguiente concierto, el **segundo Acuerdo Social en Defensa del Empleo (II ASDE)** es el resultado también de un acuerdo del diálogo social, alcanzado entre el gobierno y los interlocutores económicos y sociales más representativos que cristalizó en el [Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial](#) y asumía idénticos presupuestos al anterior, con el objetivo de modular las medidas extraordinarias y excepcionales previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo y en el I ASDE, cuya vigencia terminaba el día 30 de junio de 2020, prorrogando su espíritu pero adaptándolas al momento actual, cuyos fundamentos eran la persistencia de los efectos de la crisis sanitaria en el funcionamiento regular de las empresas y su capacidad de prestación íntegra de servicios, el carácter no homogéneo de dicha recuperación y la posibilidad de que puedan restablecerse, con un alcance limitado, ciertas restricciones de actividad por razones sanitarias

Y el **tercer Acuerdo Social en Defensa del Empleo (III ASDE)** suscrito entre los agentes económicos y sociales y el Gobierno vio la luz en el [Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo](#) y en el mismo se impulsa de nuevo la adopción de medidas ante la crisis sanitaria para amortiguar los efectos socioeconómicos provocados por la pandemia y seguir salvaguardando el empleo, e incluye los mecanismos necesarios para ofrecer una protección que se adecue a diferentes escenarios y entornos de crisis, ya sea por la diferente afectación del sector de actividad, por el grado de impacto que en determinadas circunstancias pueden provocar las decisiones adoptadas por razones sanitarias, o por el tránsito a causas de naturaleza distinta que fundamenten el mantenimiento de las medidas de suspensión o reducción de jornada.

En definitiva, toda la normativa que se ha adoptado por causa de la covid-19 ha tenido como eje fundamental medidas de flexibilidad interna, de carácter coyuntural, cuyo objetivo era estabilizar el empleo, evitar la destrucción de puestos de trabajo y sostener el tejido productivo, a través, además, de una flexibilización de los mecanismos precisos, evitando cargas adicionales innecesarias, acompasado todo ello con la

capacidad de respuesta ante las medidas preventivas necesarias y las decisiones que en materia sanitaria fuesen acordadas por las autoridades competentes.

En otro sentido, relativo al trabajo a distancia y al teletrabajo, el Ministerio de Política Territorial y Función Pública y las principales organizaciones sindicales representantes de las personas funcionarias (CSIF, CC. OO., UGT y CIG) firmaron, el día 21 de septiembre de 2020 la **reforma** del texto refundido de la Ley del **Estatuto Básico del Empleado Público** (EBEP) para recoger la regulación básica del **teletrabajo** en la función pública, que se concretó en la promulgación del [Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la covid-19.](#)

El texto regula con carácter general la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo, como una modalidad organizativa, fomentando así el uso de las nuevas tecnologías y el desarrollo de la administración digital. También recoge que el teletrabajo no podrá suponer ningún incumplimiento de la jornada, del horario y de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal. Se establece que será requisito previo la valoración del carácter susceptible de poder realizarse mediante teletrabajo tareas asignadas al puesto y la formación en competencias digitales y se garantiza el derecho a la intimidad o desconexión digital, entendiendo que el mismo mejorará las condiciones laborales y favorecerá la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar de las personas empleadas públicas.

Asimismo, y en este contexto, el [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia](#) se aprobó, previa consulta de las organizaciones sindicales y patronales más representativas, para regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. También se define como trabajo a distancia, la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular y como teletrabajo, aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

En esta norma se regulan, entre otros aspectos, los siguientes: la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación; la voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia; los derechos a la formación y a la promoción profesional, a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, al abono y compensación de gastos, al horario flexible en los términos del acuerdo, al registro horario adecuado, a la intimidad y a la protección de datos y a la desconexión digital, así como las facultades de control empresarial.

Finalmente, tal y como se ha indicado en el primer punto de este Capítulo, en el año 2020 continuaba vigente, aunque afectado por la situación de pandemia, el [IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018, 2018 y 2020 \(AENC-IV\)](#) que se

firmó el día 5 de julio de 2018 por las representaciones de la CEOE y la CEPYME y de CC. OO. y de UGT, con el fin de iniciar la recuperación real de los salarios y de los derechos laborales y sociales en España.

Y en el **ámbito autonómico**, en primer lugar, destaca la presentación del **Observatorio de Trabajo Decente**, en fecha 21 de enero de 2020¹⁶, como órgano consultivo de participación y propositivo en materia laboral, con el objetivo de hacer un seguimiento continuo del mercado de trabajo valenciano, detectar sus necesidades y corregir sus desequilibrios, poniendo especial énfasis en combatir la economía sumergida, la feminización de la desigualdad y la precariedad laboral, que estará adscrito a la Conselleria d'Economia Sostenible y del que forman parte la Generalitat, los sindicatos más representativos, UGT-PV y CC. OO.-PV y la organización empresarial valenciana más representativa, CEV.

Además, el Observatorio elaborará indicadores económico-productivos, sociales y de equidad y nuevas herramientas para evaluar mejor el mercado de trabajo e incluir partes de la realidad laboral, como por ejemplo el sector de los cuidados para hacer realidad la visión de transformación propuesta por la agenda 2030. El objetivo último del Observatorio es la adopción de políticas ejecutivas y el sistema de información propuesto solo será efectivo si los y las agentes implicados toman decisiones en el ámbito del diálogo social y la negociación colectiva, que haga que mejoren las condiciones económicas, la seguridad en el trabajo y se elimine la discriminación de las personas trabajadoras afectadas. De manera adicional, el observatorio también se encargará de vigilar y aplicar políticas activas de fomento del empleo en los mercados emergentes de la economía como la economía circular, la transición energética o la economía de la dependencia.

Tras la declaración del estado de alarma es de resaltar el **Acuerdo único para ayudar a las personas más vulnerables**, suscrito el día **9 de abril de 2020**, entre el President de la Generalitat y agentes económicos y sociales de la Comunitat Valenciana, representados por el presidente de la CEV y los secretarios generales de CC. OO.-PV y de UGT-PV, ante la grave situación provocada por la pandemia de la Covid-19 y sus efectos sobre la actividad económica y el empleo, fruto de las conversaciones mantenidas con los consellers de Hacienda y Modelo Económico y de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, en el marco del diálogo social, cuyo contenido se ha centrado en dos puntos.

El primer punto es el relativo a la protección de las personas trabajadoras por cuenta ajena, con tres apartados de ayudas: las ayudas económicas a las personas

¹⁶ El presidente del CES-CV asistió este día en el Palau de la Generalitat a la presentación del Observatorio de Trabajo Decente que contó con la asistencia del president de la Generalitat, el conseller d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, el conseller d'Hisenda i Model Econòmic, el director general de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, la directora general del Diálogo social, el presidente de la CEV, los secretarios generales de la UGT-PV y CC. OO.-PV y el director general de la OIT en España.

La constitución formal fue el día 23 de junio de 2020 donde se marcaron las líneas de trabajo y se acordó crear dos grupos de trabajo para hablar sobre la precariedad laboral y la economía sumergida. Estos grupos se encargarán de elaborar informes para actuar desde los diferentes ámbitos, el de la Administración, las empresas y los trabajadores y trabajadoras y además, analizar al detalle y continuamente la realidad laboral y plantear las medidas necesarias para garantizar el trabajo decente.

trabajadoras de rentas bajas afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo (previstos en el RDL 8/2020), como consecuencia de la paralización de la actividad económica con motivo de la covid-19; las ayudas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que ejerciten los derechos de reducción de su jornada laboral (previstos en el RDL 8/2020) para el cuidado de menores a su cargo, mayores o dependientes; y el estudio de otras ayudas de carácter laboral en el marco del diálogo social. Y el segundo punto es el que recoge los compromisos presupuestarios y duración de las medidas.

Este Acuerdo tuvo su consecución en la promulgación por parte de las consellerias de Hacienda y Economía del [Decreto Ley 3/2020, de 10 de abril, de adopción de medidas urgentes para establecer ayudas económicas a los trabajadores y las trabajadoras afectados por un ERTE, y a los que han reducido la jornada laboral por conciliación familiar con motivo de la declaración del estado de alarma por la crisis sanitaria provocada por la covid-19.](#)

Posteriormente, en fecha 25 de mayo de 2020, se reunió la **Mesa de Diálogo Social de la Comunitat Valenciana**, integrada por la Generalitat, los sindicatos mayoritarios y la organización empresarial más representativa, en la que se estableció un calendario de reuniones hasta el día 22 de julio para discutir acerca de las medidas de impulso necesarias para afrontar la recuperación económica y proponer un acuerdo para la reconstrucción, con cuatro mesas temáticas (políticas públicas, recuperación social, políticas verdes y economía) y a su vez en cada Mesa se establecieron grupos de trabajo, liderados por cada una de las personas que son miembros del Consell.

Como corolario de estas reuniones, el día 22 de julio de 2020, se suscribió el **Acuerdo social por la reconstrucción de la Comunitat Valenciana** (conocido también como el documento *Alcem-nos, Acord social, valencians en peu*¹⁷). El documento parte del informe sobre la recuperación de la Comunitat Valenciana que elaboró el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE). Los pilares son los mismos: la transformación del modelo productivo a partir de la sostenibilidad y la digitalización y el combate de las desigualdades sociales. El acuerdo dibuja 383 medidas del futuro de la **Comunitat Valenciana** para después de la pandemia, en donde hay que invertir más en innovación, conseguir una Administración más eficaz y legar una economía y un territorio más sostenibles.

El objetivo para la reconstrucción de la Comunitat Valenciana tras la crisis originada por la pandemia de la covid-19 era el de conseguir un amplio consenso en las medidas a ejecutar siguiendo tres ejes: un pacto por el diálogo social, firmado con agentes económicos y sociales, un acuerdo con las instituciones locales y provinciales y otro en las Corts Valencianes fruto de los trabajos de los distintos grupos políticos tras la Comisión de Reconstrucción.

El acuerdo del 22 de julio es el primero de los acuerdos hacia un gran pacto valenciano por la reconstrucción. La vía del diálogo social ha ido en paralelo, pero a más

¹⁷<http://infocoronavirus.gva.es/documents/170024890/171664319/ACUERDO+SOCIAL+FINAL+CASTELLANO.pdf/2e174a7a-a0ef-4d22-afe0-05b0d3352b00>

velocidad, a la negociación de un consenso político en las Corts y de un pacto con los municipios y las diputaciones.

En fecha 3 de agosto de 2020, la Generalitat, las diputaciones provinciales, la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP), los alcaldes de Valencia, Alicante, Castelló y Elche, el Foro de Municipios del Interior y la Comisión de Mancomunidades de la FVMP firmaron el acuerdo “**Alcem-nos**” para la reconstrucción, un documento consensuado y sin precedentes para superar la incertidumbre y apostar por el refuerzo de los servicios sociales.

El documento desgrana un total de 303 medidas en 13 ejes, pero de las cuales destaca el siguiente decálogo: planes municipales de recuperación; planes de empleo local; estímulo del comercio local y de la economía circular; refuerzo de los servicios sociales contra la exclusión; ventajas fiscales para afectados y afectadas, adaptando el IBI, el IAE o las tasas municipales a la situación actual; máxima eficiencia de los recursos públicos; refuerzo ante las emergencias y la protección de la salud; apoyo al tejido productivo local; transición a una Administración digital y más colaboración público-privada que estimule la economía y el empleo

Y en fecha 4 de agosto, se pactó el documento final en les Corts, que permitía que tanto el Partido Popular como Ciudadanos se sumarían a la mayoría de los partidos que conforman el Pacto del Botànic (PSPV-PSOE, Compromís y Unides Podem) y que quedó ratificado en el pleno del jueves 6 de agosto. En el mismo, que correspondía al [dictamen elaborado por la Comisión Especial de Estudio para la Reconstrucción Social, Económica y Sanitaria de la Comunitat Valenciana¹⁸](#), se ha optado por una mención sobre la recuperación para la gestión pública de algunos servicios privatizados, pero dentro de las condiciones de seguridad jurídica, calidad del servicio y efectividad organizativa y se abre la posibilidad al uso de las externalizaciones, si fuera necesario, y dentro de la ley de contratos del sector público.

VALORACIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez analizados los datos de este Capítulo de Relaciones Laborales, se efectúan las siguientes **valoraciones**:

En lo que se refiere a la **negociación colectiva**, a pesar de la pandemia, solo se ha observado una disminución del 7,09% en el número de convenios colectivos que se ha registrado, ya que de los 310 de 2019 se ha pasado a 288 en 2020, donde se constata como la mayor cifra de los mismos ha sido de convenios de empresa (un 79,17%), aun cuando la tasa porcentual de efectivos laborales afectados ha sido superior en los convenios de ámbito superior o de sector (un 94,08% frente al 5,92%).

El aumento salarial se ha situado por encima de la tasa interanual del IPC que fue negativa, en concreto del -0,5% y del aumento salarial del 1,69% de 2019. Los sectores de la industria con un 1,89% y el de la construcción con un 2,25% tuvieron una tasa

¹⁸ [10_0170.pdf \(cortsvalencianes.es\)](#)

porcentual por encima de la media total que era del 1,75% y la jornada laboral disminuyó ligeramente en apenas dos horas y se situó en 1.735,66 horas anuales frente a las 1.737,42 horas del año 2019. En nuestra Comunitat, en el año 2020, en lo relativo al **teletrabajo**, se constata que la variación interanual del número de personas teletrabajadoras, en el 4º trimestre, ha sido del 18,2%.

En el proceso de **elecciones sindicales**, en el año 2020, tal y como viene ocurriendo en los últimos años, en nuestra Comunitat, el sindicato con más representación ha sido la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO.-PV) con un porcentaje del 37,41%, a la que le siguió la Unión General de Trabajadores (UGT-PV) con un 34,78% sobre el total que entre las dos suman un 72,50%, similar al 72,74% del año 2019. El resto de los sindicatos obtuvieron un porcentaje del 25,81%, en la línea del 25,42% de 2019 y los y las representantes de los grupos de personas trabajadoras tuvieron un 1,68%, por debajo del 1,84% del año 2019.

De la observación de estos resultados y de la participación en la negociación colectiva por las organizaciones empresariales y sindicales, en tasas superiores al 90% de las organizaciones vinculadas a la CEV y por encima del 95% por los sindicatos CC. OO.-PV y UGT-PV, con un 96,04% y un 95,26% respectivamente, constatan otro ejercicio la consideración de organizaciones más representativas, según dispone la Ley de Libertad Sindical.

En cuanto a los **conflictos laborales**, en el **TAL**, en el año 2020, motivado por la inactividad de la pandemia, se llegaron a presentar 228 procedimientos de conflictos colectivos, 94 menos que en 2019, todos de **conciliación y mediación** que implican un descenso del 29,19% sobre los del anterior ejercicio. Las empresas afectadas sumaron 2.397 que suponen un 73,83% menos que en el año 2019 y los trabajadores y trabajadoras afectados ascendieron a 103.218 un 19,45% menos que en 2019.

Un año más, en los procedimientos de conciliación y mediación, por tipo de conflicto laboral han continuado destacando los procedimientos de interpretación y aplicación del artículo 153 de la Ley de la Jurisdicción Social; por materias, la relativa a otras cuestiones salariales y por sectores de actividad económica el de transporte terrestre y según el resultado, una inmensa mayoría concluyeron como mediaciones efectivas. Respecto a los **conflictos de interés**, con información del MITES, debido a la situación, el número total de personas trabajadoras participantes en huelgas celebradas fue de 2.174, que suponen un descenso del 63,52% y las participantes en jornadas no trabajadas ascendieron a 3.345. En 2019 el total de huelgas celebradas fue de 50, en las que participaron 5.960 personas trabajadoras, con 15.520 jornadas no trabajadas. Con datos de la Dirección General de Trabajo, el número de huelgas realizadas fue de 23 que han afectado a 23 empresas y 39.032 personas en contraste con las 48 realizadas en 2019 que afectaron a 49 empresas y 7.643 personas.

Respecto a los **procedimientos administrativos sancionadores** resueltos en el año 2020, la cifra de resueltos fue de 1.544 que representa una disminución del 31,32% sobre los 2.248 de 2019. Las **sanciones impuestas** sumaron 5.104.118,10 euros, un 17,73% por debajo de los 6.204.259,04 euros del año pasado. El número de **recursos de**

alzada resueltos fue de 244 recursos en toda la Comunitat Valenciana. Sobre las materias, las infracciones **en materia de riesgos laborales** descendieron en un 25,46%, pues de las 1.131, que representaban el 50,31% en 2019, se pasó a 843, con un 47,33% en el año 2020 y en **materia de orden social** también decrecieron, pero en un 16,02%, puesto que de las 1.117 sanciones y un 49,61% de 2019 se ha pasado a 938 y un 52,67% sobre el total de 2020. En este sentido hay que tener en cuenta, como se ha indicado previamente, que la dedicación del personal de los departamentos de este tipo de procedimientos ha estado en la tramitación prioritaria de los ERTE.

En el año 2020, en el marco del **diálogo social**, como consecuencia de la situación de pandemia, se firmaron un número considerable de acuerdos de diálogo social, tanto en el ámbito estatal como autonómico, que han mostrado la voluntad de gobierno y de interlocutores económicos y sociales en consensuar las medidas para paliar de la mejor forma las consecuencias de la crisis sanitaria, económica y social derivada de la covid-19 y su posible salida, porque el diálogo social debe entenderse como un elemento fundamental en busca de un diagnóstico común que debe intentar el acuerdo de los pilares laborales, productivos y sociales, entre otros, pensando en el futuro de la sociedad.

Una vez expuestas las valoraciones, se realizan las **recomendaciones** siguientes:

- 1- *En el año 2020, en la Comunitat Valenciana, respecto a la negociación colectiva se puede comprobar una vez más como el porcentaje de las personas trabajadoras que se vieron afectadas por los convenios de empresa (5,92%) está por debajo del de los convenios de ámbito superior a la empresa (94,08%) y la tasa porcentual de los convenios de empresa (79,17%) es más alta que la de convenios de ámbito superior a la empresa (20,83%). En este sentido, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo sobre las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva, firmado con mayor representación en la Comunitat Valenciana, el CES-CV sugiere la racionalización de la estructura de la negociación colectiva en nuestra Comunitat donde se predomine al ámbito provincial y/o autonómico sectorial de negociación, especialmente en los sectores de actividad donde las pymes y micropymes son superiores con el objeto de potenciar la negociación desde un planteamiento global, con el refuerzo de las unidades negociadoras adecuadas.*
- 2- *Asimismo, en relación con lo dispuesto en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020, en la negociación colectiva, desde el Comité se recomienda que se promuevan las cláusulas en materia de igualdad de género para evitar las desigualdades de género que existen, en línea con la recomendación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, sobre una agenda de reformas para la igualdad de género, tal y como dispone el Informe de la OIT “Trabajar para un futuro más prometedor”.*
- 3- *El CES-CV considera importante la incorporación, dentro de la cláusula de Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías, de la cláusula sobre la*

participación de los trabajadores y trabajadoras en la organización del trabajo, en un 13,56% de convenios en el año 2020, que puede comportar efectos positivos en el conjunto de las relaciones laborales. Al mismo tiempo llama la atención por el respeto y protección de algunos derechos fundamentales inespecíficos como pueden ser el secreto de las comunicaciones o la protección de datos de carácter personal que se derivan de la vídeovigilancia.


- 4- *El Comité, relacionado con la negociación colectiva y la organización del trabajo, aconseja la incorporación de cláusulas en materia de prevención de riesgos laborales, con el fin de fomentar y primar el cumplimiento de las normas en materia de prevención para de esta manera avanzar en la potenciación de la cultura preventiva que disminuya la siniestralidad laboral.*
- 5- *Y también, dentro del contexto de la negociación, el CES-CV, consciente de las nuevas relaciones laborales en un escenario con mayores compromisos para todos los y las agentes intervinientes, estima que debería primarse el reconocimiento y la compensación a todo el trabajo que llevan a cabo los interlocutores sociales y económicos aparte de recomendar la búsqueda de dispositivos que permitan equilibrar y compensar la posición de estas partes negociadoras y el papel que desempeñan en favor de la sociedad en general y en especial de la paz social.*
- 6- *La información sobre la representación sindical es destacable para el Comité, puesto que está relacionada con lo previsto en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, con el objeto de determinar la mayor representatividad sindical de las organizaciones sindicales y en este contexto también resulta de interés la representatividad empresarial como elemento fundamental para la participación, la interlocución institucional y el diálogo social.*
- 7- *El CES-CV, dentro del marco de las relaciones laborales, considera que se debería seguir con la apuesta de utilizar los procedimientos de conciliación y mediación y los de arbitraje para resolver los conflictos laborales, tanto colectivos como de interés, dado que estos se celebran de una manera más ágil y rápida que los de la Jurisdicción Social. Y ello a pesar de que, en el año 2020, como consecuencia de la pandemia, no se ha llegado a presentar ningún procedimiento de arbitraje, que se une a las bajas cifras de otros años, lo que nos debe llevar a reflexionar sobre la necesidad de usar este tipo de procedimiento, que en la práctica comporta mejoras tanto para el clima laboral de los centros de trabajo como para la rapidez en la resolución extrajudicial de conflictos.*
- 8- *En este contexto, el Comité destaca el papel desempeñado por el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL) en los últimos años, en el amplio conjunto de las relaciones laborales, aunque en especial en las funciones tanto de mediación como de arbitraje, así como en los casos de mediación obligatoria en huelgas. En este sentido, se quiere constatar las dificultades que muchas veces tiene este Tribunal por lo que debería analizarse si los medios*


humanos y materiales son suficientes para ejercer sus funciones, por lo que se insiste al conjunto de agentes intervinientes en este tipo de procedimientos a reforzar las medidas pertinentes para que se incremente su utilización. Y además el Comité quiere valorar de forma singular la relevancia de la función del TAL en materia de huelga, ya que se contribuye al descenso de la conflictividad social y al impacto de esta sobre la economía valenciana.

En este sentido, se aprecia la relevancia del papel que llevan a cabo instituciones y organismos públicos como el Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana, el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL) y el Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, con el objeto de lograr que se mejoren las relaciones laborales y sus consecuencias tanto en la economía, en el diálogo social, en la concertación y en la resolución de conflictos laborales, así como sería deseable el desarrollo de un observatorio valenciano sobre la negociación colectiva.

El CES-CV, respecto a esta materia, y más, como consecuencia de los acuerdos y pactos logrados en este singular año de pandemia, quiere volver a recomendar a agentes económicos y sociales a continuar en la profundización del diálogo social, cuyos resultados lo constatan como un elemento esencial para las bases de nuestro sistema de relaciones laborales, para la resolución de los conflictos laborales y en definitiva para el desarrollo económico y social de nuestra Comunitat.

- 9- Desde el Comité, en relación con el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC-IV), que en 2020 estaba en vigor, se quiere valorar la idoneidad del mismo por ser la culminación de un proceso de negociación intenso que con su adaptación debe colocar los componentes básicos en nuestro país de las relaciones laborales durante los próximos años. Y además, en relación con el proceso de negociación, se insta a las partes firmantes del IV Acuerdo sobre Empleo y Negociación Colectiva, para que una vez producida su revisión o renovación se traslade el contenido de todas las materias, incluyendo la salarial, a la negociación colectiva en todos los sectores para lograr el incremento de la competitividad empresarial en línea con el objetivo de desarrollo sostenible número 8 de Trabajo Decente.*

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	<p align="center">ODS. 8 CRECIMIENTO ECONÓMICO Y TRABAJO DECENTE</p> <p align="center">Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos</p>
<p>META 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios</p>	
<p align="center">VALORACIONES</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • El número de convenios colectivos registrados, con efectos económicos en 2020, ha sido de 288, de los que 260 han sido de empresa y 28 de otro ámbito, pero el porcentaje de las personas trabajadoras afectadas por los convenios de empresa ha sido del 5,92% frente al 94,08% de los convenios de otro ámbito y la tasa porcentual de los convenios de empresa, con un 79,17% es más alta que la de convenios de ámbito superior a la empresa, con un 20,83%. • Incorporación de la cláusula sobre la participación de los trabajadores y trabajadoras en la organización del trabajo en un 13,56% del total. • La cláusula relativa a establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos se incorporó en 2020 en un 15,25% del total de los convenios. 	
<p align="center">RECOMENDACIONES</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • El CES-CV sugiere la racionalización de la estructura de la negociación colectiva en nuestra Comunitat donde se predomine al ámbito provincial y/o autonómico sectorial de negociación, especialmente en los sectores de actividad donde las pymes y micropymes son superiores con el objeto de potenciar la negociación desde un planteamiento global, con el refuerzo de las unidades negociadoras adecuadas. • El Comité considera importante la incorporación, dentro de la cláusula de Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías, de la cláusula sobre la participación de los trabajadores y trabajadoras en la organización del trabajo, ya que puede comportar efectos positivos en el conjunto de las relaciones laborales. • También se aconseja la incorporación de cláusulas en materia de prevención de riesgos laborales, con el fin de fomentar y primar el cumplimiento de las normas en materia de prevención para de esta manera avanzar en la potenciación de la cultura preventiva que disminuya la siniestralidad laboral. 	

5 IGUALDAD DE GÉNERO 	<p align="center">ODS 5. IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p align="center">Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas</p>
<p>META 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública</p>	
<p align="center">VALORACIONES</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la incorporación en 2020 de la cláusula de igualdad y no discriminación. • Las cláusulas sobre medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en un 45,76% del total de los convenios. • Las cláusulas sobre medidas de promoción de la igualdad, en materia de contratación, se incluyeron en un 38,98% del total. 	
<p align="center">RECOMENDACIONES</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • En relación con lo dispuesto en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020, en la negociación colectiva, desde el Comité se recomienda que se promuevan las cláusulas en materia de igualdad de género para evitar las desigualdades de género que existen, en línea con la recomendación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, sobre una agenda de reformas para la igualdad de género, tal y como dispone el Informe de la OIT “Trabajar para un futuro más prometedor”. 	