

11. RELACIONES LABORALES

11.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En este capítulo de la Memoria, se debe tener en cuenta que, las normas más fundamentales vinculadas con las relaciones laborales son 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 su normativa de desarrollo, a la vez complementada con otra sectorial como la que se refiere a negociación colectiva, elecciones sindicales o infracciones laborales y sociales, específicamente 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, aunque existen otros temas que se convienen como los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) o los de Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Y en este sentido, cabe indicar que el IV AENC 2018, 2019, 2020, en este ejercicio no se encontraba en vigor y por ello, los representantes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa y las organizaciones sindicales de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores abordaron la negociación de un nuevo acuerdo.

En este contexto, en el año 2021, como también se indica en el capítulo 9 de esta Memoria, se aprobó, como consecuencia del diálogo social, el [Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo](#)¹.

Esta norma, en lo que afecta a esta materia, parte de reconocer las debilidades de la negociación colectiva que afectan al mercado de trabajo y que están relacionadas con la incorrecta distinción entre convenios colectivos y mecanismos de flexibilidad interna; la falta de certeza sobre los instrumentos convencionales aplicables o las reglas de aplicación preferente del convenio colectivo de empresa. Por ello, esta reforma considera que para afrontarlas se debe apostar por su modernización puesto que los convenios colectivos son elementos fundamentales en la configuración de las dinámicas empresariales y productivas eficientes, y parte de la misma va a ir encaminada a reforzar el convenio sectorial y recuperar la ultraactividad.

¹ Este Real Decreto-ley sobre medidas urgentes para la reforma laboral fue refrendado en el Congreso de los Diputados el día 3 de febrero de 2022. Como se ha indicado en el capítulo 9, relativo a los Grandes Flujos de la ocupación, esta norma, entre otros propósitos, pretende atajar los desequilibrios del mercado laboral español, la generalización del contrato indefinido, limitar la duración de la contratación temporal causalizada, la adaptación de las empresas mediante mecanismos de flexibilidad interna o el reequilibrio de las partes en la negociación colectiva.

Cuadro 11.1

CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA POR PROVINCIAS EN 2021

	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	71	25	96	71	33.684	33.755	8.588	181.083	189.671
Castellón	48	8	56	48	4.667	4.715	4.084	22.247	26.331
Valencia	78	18	96	78	20.380	20.458	11.863	197.778	209.641
Ámb. Autonómico	7	15	22	7	28.979	28.986	3.588	220.235	223.823
Totales	204	66	270	204	87.710	87.914	28.123	621.343	649.466

*: 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 indica la **cifra total de convenios colectivos** que se han registrado hasta el mes de marzo de 2022 en nuestra Comunitat, con efectos económicos de 2021, tanto por provincias como en ámbito autonómico, en el que se diferencia entre convenios de empresa y convenios de ámbito superior a la empresa (o de otro ámbito) que se singularizan en los convenios de sector².

En el Cuadro 11.2 y en el Gráfico 11.1 se incorpora la información relativa a la estructura de los convenios colectivos en nuestra Comunitat, en el periodo comprendido entre los años 2011 y 2021, según ámbito funcional.

² En esta estadística no están incluidos los convenios nacionales que afectan o a las provincias o a la Comunitat, por ello, la cobertura de la negociación colectiva es superior, ya que existen convenios de ámbito superior al autonómico, como, por ejemplo, los de los sectores químico, textil o calzado y los convenios con vigencia plurianual que no se contabilizan.

Cuadro 11.2

**ESTRUCTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL
 Comunitat Valenciana. Años 2011-2021. (Datos Porcentuales)**

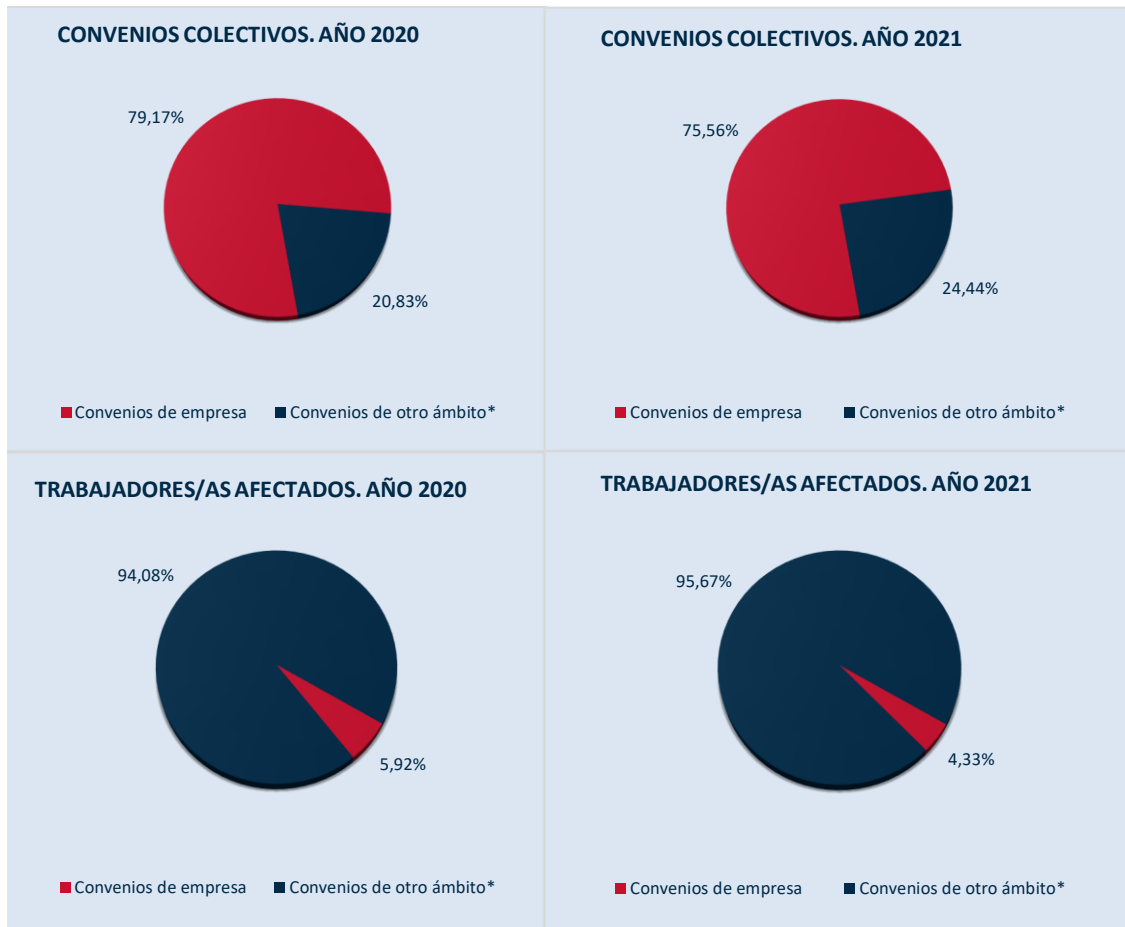
	Número de Convenios		Trabajadores/as afectados	
	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito* (%)	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito (%)
2011	60,53	39,47	4,13	95,87
2012	64,76	35,24	6,57	93,43
2013	55,49	44,51	2,96	97,04
2014	71,00	29,00	7,82	92,18
2015	74,27	25,73	4,97	95,03
2016	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
2021	75,56	24,44	4,33	95,67

*: 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 que se inserta a continuación, se realiza una comparación de los años 2020 y 2021 sobre la estructura de los convenios colectivos y de los trabajadores y de las trabajadoras, y se indican los porcentajes tanto de los convenios de empresa como de los de ámbito superior a la empresa.

Gráfico 11.1

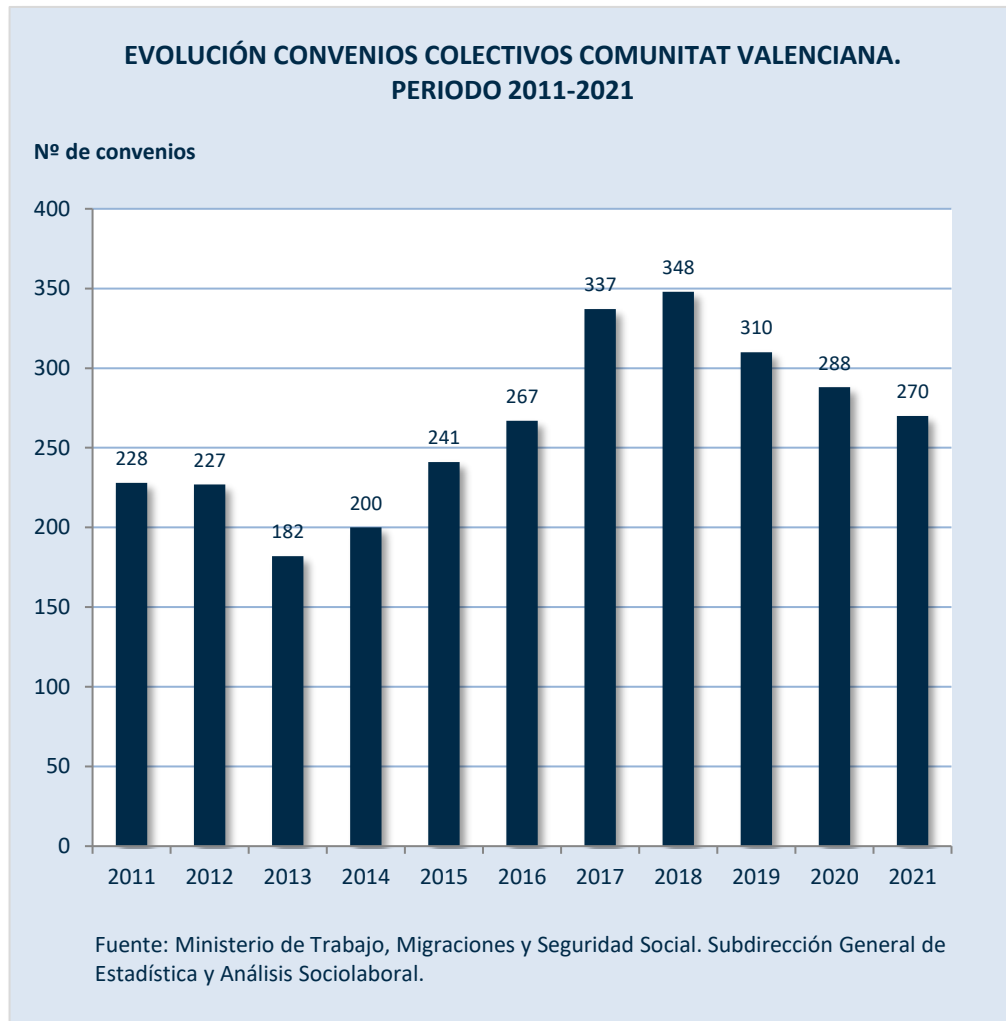


*: Convenios de ámbito superior a la empresa

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

El Gráfico 11.2, de la página siguiente, indica la **evolución del número de convenios colectivos en la Comunitat Valenciana** durante el periodo de los años 2011 a 2021, en el que se comprueba como en 2021, el número de convenios fue de 270, dato por debajo de los 288 convenios del pasado año.

Gráfico 11.2



El Cuadro 11.3 de la siguiente página contiene los datos sobre los **aumentos salariales** que se han pactado en nuestra Comunitat, entre los años 2011 a 2021, en el que se indica la denominada media ponderada del incremento salarial (I.S.M.P.) y se distingue además entre los convenios de empresa y los de ámbito superior a la empresa o de otro ámbito.

En el mismo, se comprueba como en 2021, el aumento salarial medio pactado en el total de convenios ha sido del 1,53% y en los convenios de empresa del 1,51% y en los convenios de ámbito superior a la empresa del 1,53% también, ligeramente superior al aumento de los convenios de empresa.

Cuadro 11.3

AUMENTOS SALARIALES PACTADOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2011-2021

	Total Convenios (%)	Convenios de empresa (%)	Convenios de otro ámbito* (%)
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
2021	1,53	1,51	1,53

*: Convenios de ámbito superior a la empresa

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

En el Cuadro 11.4 se comparan los aumentos salariales pactados y el índice de precios al consumo (IPC), en el periodo comprendido entre los años 2011 a 2021.

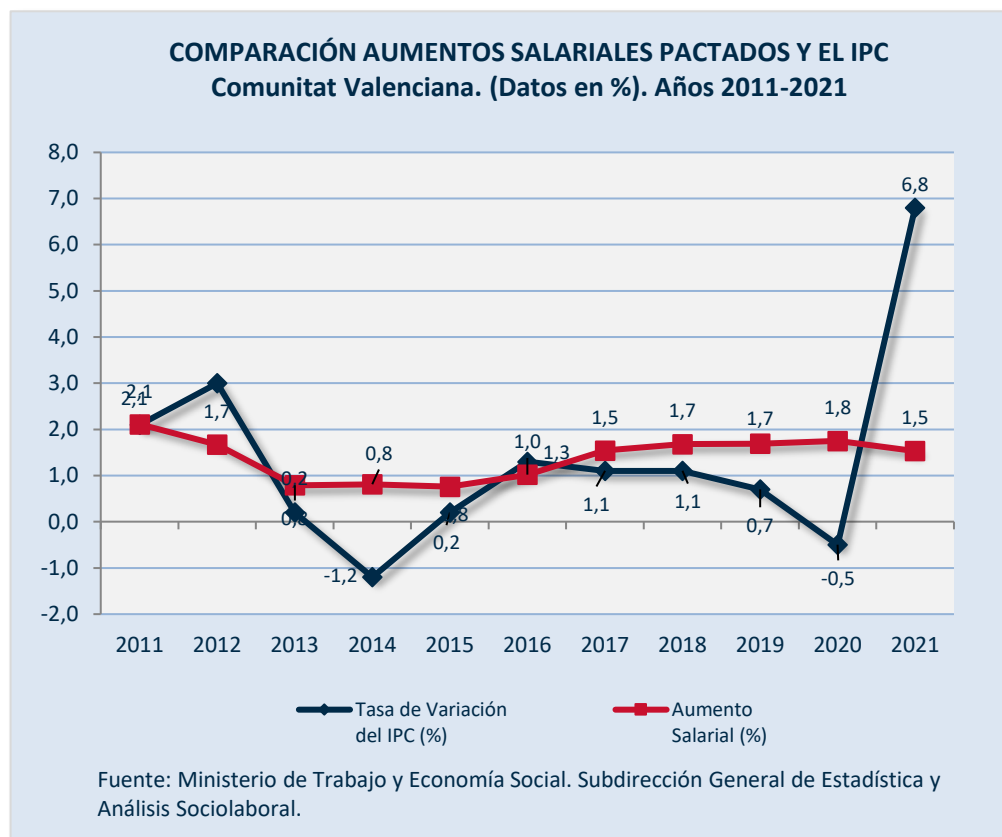
Cuadro 11.4

**COMPARACIÓN AUMENTOS SALARIALES PACTADOS E IPC
COMUNITAT VALENCIANA, 2011-2021**

	Tasa de Variación del IPC (%)	Aumento Salarial (%)
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
2021	6,8	1,53

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

Gráfico 11.3



El Gráfico 11.3 contiene, de una forma visual, los datos de la comparación de los aumentos salariales y el IPC de los años 2011 a 2021, con los porcentajes de estos aumentos salariales pactados y del IPC.

El Cuadro 11.5 recoge la información del año 2021 sobre los convenios colectivos por año de firma y personas trabajadoras, que se han visto 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 este cuadro, se puede comprobar la tasa porcentual de cada una de las cláusulas y el valor absoluto de los convenios registrados, así como el porcentaje de cobertura del personal trabajador afectado.

En el periodo analizado, las cifras no han superado los cien convenios. Así, en 2019, el **número de convenios analizados con cláusulas** ascendió a 98 con 192.551 personas trabajadoras; en el año 2020, los convenios ascendieron a 59 con 53.925 personas asalariadas y en el año 2021, los convenios sumaron 72 con 328.239 trabajadores y trabajadoras afectados por los mismos.

Cuadro 11.5

CONVENIOS Y PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR CLÁUSULAS ESPECIALES
Por ámbito funcional y tipo de cláusula (inicio efectos económicos Enero-Diciembre 2021)

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
TOTAL	72	100,00	328.239	100,00
RETRIBUCIÓN SALARIAL				
Estructura salarial	64	88,89	324.841	98,96
Complementos salariales	59	81,94	286.365	87,24
- Complem. salariales por antigüedad	33	45,83	94.278	28,72
- Otros complem. personales por pers. trabajadora	9	12,50	25.518	7,77
- Complem. salariales relacionados con el puesto de trabajo	58	80,56	286.299	87,22
- Complem. salarial de penosidad	17	23,61	136.593	41,61
- Complem. salarial de insalubridad	2	2,78	265	0,08
- Complem. salarial de trabajo a turnos	22	30,56	134.905	41,10
- Complem. salarial de trabajo en festivos	43	59,72	235.044	71,61
- Complem. salarial de peligrosidad	10	13,89	142.184	43,32
- Complem. salarial de polivalencia funcional	7	9,72	614	0,19
- Complem. salarial de trabajo nocturno	50	69,44	259.310	79,00
- Complem. salarial de responsabilidad	6	8,33	1.366	0,42
- Medidas relacionadas con el absentismo	11	15,28	2.527	0,77
- Complementos salariales relacionados con la cantidad o calidad de trabajo realizado por la pers. trabaj. o grupo de pers. trabaj.	17	23,61	121.619	37,05
- Complem. salariales relacionados con la sit. y resultados de la empresa	4	5,56	149	0,05
Complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno	52	72,22	284.324	86,62
JORNADA LABORAL				
Reducción de jornada respecto al año anterior	5	6,94	539	0,16
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año	40	55,56	323.188	98,46
Participación de repres. de pers. trabaj. en la distr. irregular de la jornada	23	31,94	212.819	64,84
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	13	18,06	15.259	4,65
En jornada continuada de más de seis horas, consideración como tiempo de trab. efectivo el periodo de descanso legal	32	44,44	28.501	8,68
Compensación del trabajo nocturno por descansos	5	6,94	421	0,13
Acumulación del descanso de "día y medio" en períodos de catorce días	6	8,33	992	0,30
Régimen de trabajo a turnos	36	50,00	186.202	56,73
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral	31	43,06	115.799	35,28
- Adaptación a la jornada	26	36,11	45.076	13,73
- Reducción de jornada	25	34,72	110.257	33,59
Permisos retribuidos por circuns. fam. o pers. que mejoren la legis. vigente	45	62,50	265.566	80,91
- Duración de los permisos	38	52,78	261.389	79,63
- Inclusión de nuevos permisos	35	48,61	196.528	59,87
Med. mat. de excedencia por cuidado de fam. que mejoren la leg. vigente	11	15,28	126.417	38,51
Acumulación de lactancia en jornadas completas	38	52,78	225.842	68,80

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
HORAS EXTRAORDINARIAS				
Cláusulas relativas a horas extraordinarias	9	12,50	96.721	29,47
- Eliminación de horas extraordinarias	4	5,56	96.248	29,32
- Reducción respecto al año anterior		0,00		0,00
- Reducción respecto al tope máximo legal	5	6,94	473	0,14
Compensación de horas extraordinarias con abono dinerario	53	73,61	207.625	63,25
- Con valoración superior a la de la hora ordinaria	44	61,11	201.221	61,30
Compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso	40	55,56	237.272	72,29
- Con acumulación y disfrute en períodos superiores a los legales	18	25,00	81.281	24,76
Obligatoriedad de realizar horas extraordinarias	16	22,22	7.559	2,30
EMPLEO Y CONTRATACIÓN				
Cláusulas relativas al empleo	15	20,83	1.622	0,49
- Creación neta de empleo	3	4,17	134	0,04
- Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo)	5	6,94	941	0,29
- Mantenimiento de empleo	8	11,11	556	0,17
Definic. de puestos de trab. destinados con prefer. a trab. con discapacidad	1	1,39	38	0,01
Cláusulas sobre contratación	39	54,17	295.750	90,10
- Conversión de contratos temporales en indefinidos	10	13,89	76.579	23,33
- Límite al número máximo de contratos temporales	7	9,72	3.408	1,04
- Prevención encadenamiento de contratos	7	9,72	43.153	13,15
- Utilización de servicios de las empresas de trabajo temporales	10	13,89	171.133	52,14
- Externalización de determ. activ. (Subcontratación o coop. de trab. asociad	1	1,39	185	0,06
- Duración máx. del periodo de prueba distinta a la establ. en la leg. vigente	12	16,67	72.345	22,04
- Inferior al máximo legal	6	8,33	43.081	13,12
- Superior al máximo legal	7	9,72	29.330	8,94
- Determ. de los trab. o tareas que pueden cubrirse con contr. de obra o serv	12	16,67	85.186	25,95
- Contratos eventuales o por circunstancias de la producción	17	23,61	214.063	65,22
- Actividades en las que pueden contratarse pers. trabaj. eventuales	9	12,50	9.841	3,00
- Relación entre el nº de pers. trabaj. eventuales y plantilla	2	2,78	49	0,01
- Cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas	5	6,94	121.128	36,90
- Retrib. distintas a las legalmente previstas en contrato en prácticas	3	4,17	121.091	36,89
- Cláusulas relativas al contrato para la formación	11	15,28	231.133	70,42
- Nº máx. de contr. de formación en func. del tamaño de la plantilla	3	4,17	36.183	11,02
- Tiempo y forma dedicado a la formación teórica	2	2,78	119.091	36,28
- Sobre retribuciones mayores que las previstas legalmente	3	4,17	92.221	28,10
- Cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial	12	16,67	130.984	39,91
- Elevación del porcentaje max. de horas complem. por encima del ET	5	6,94	71.794	21,87
Subrogación contractual	21	29,17	36.147	11,01

.../...

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

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN				
Med. promoc. igualdad de trato y oport. entre hombres y mujeres	36	50,00	141.843	43,21
- En materia de contratación	30	41,67	95.146	28,99
- En materia de formación	25	34,72	87.509	26,66
- En materia de promoción	26	36,11	93.393	28,45
- En materia de salarios	30	41,67	135.066	41,15
- En materia de estabilidad en el empleo	21	29,17	86.850	26,46
Med. de preferencia a favor del sexo menos representado (acc. positivas)	13	18,06	17.606	5,36
- En materia de contratación	10	13,89	1.274	0,39
- En materia de formación	9	12,50	957	0,29
- En materia de promoción	8	11,11	915	0,28
- En materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	12	16,67	17.289	5,27
Medidas para prevenir el acoso sexual o al acoso por razón de sexo	44	61,11	287.105	87,47
Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género	42	58,33	236.955	72,19
Medidas de promoción de la igualdad de trato y oport. no discriminatorias	40	55,56	159.081	48,46
FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN				
Formación profesional	30	41,67	208.575	63,54
- Cursos de formación	24	33,33	60.990	18,58
- Permisos retribuidos para la formación	22	30,56	83.161	25,34
- Vinculados a procesos de movilidad o de promoción	10	13,89	1.093	0,33
Participación de representantes de pers. trabajadoras en formación	23	31,94	161.505	49,20
Adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones	5	6,94	3.197	0,97
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL				
Clasif. prof. mediante definición y funciones de grupos, categorías o niveles	64	88,89	327.182	99,68
- Grupos profesionales	58	80,56	326.491	99,47
- Categorías profesionales	39	54,17	48.834	14,88
- Niveles retributivos	28	38,89	110.328	33,61
Polivalencia funcional	30	41,67	192.134	58,53
Movilidad funcional	40	55,56	237.563	72,38
JUBILACIÓN				
Cláusulas sobre jubilación	35	48,61	92.006	28,03
- Jubilación forzosa	8	11,11	40.489	12,34
- Estímulo a la jubilación	18	25,00	2.670	0,81
- Para las pers. que se jubilan con 65 y más años	6	8,33	623	0,19
- Para las pers. que se jubilan con menos de 65 años	17	23,61	2.624	0,80
- Jubilación parcial	19	26,39	50.892	15,50
- Planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación	6	8,33	509	0,16

.../...

TOTAL CONVENIOS	Convenios		Trabajadores/as	
	N	En %	N	En %
COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES				
Complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social	53	73,61	283.202	86,28
- Complemento a la enfermedad común	45	62,50	276.479	84,23
- Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional	47	65,28	280.937	85,59
- Otras	7	9,72	781	0,24
SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE				
Sist. de designación de deleg. de prevención dist. a los previstos legalmente	7	9,72	578	0,18
- Ámbito de elección distinto al de los órganos de repres. de personal	3	4,17	173	0,05
- Posibilidad de elección como deleg. de prevención a pers. trabajadoras y/o delegados/as sindicales	7	9,72	578	0,18
- Personas trabajadoras	5	6,94	377	0,11
- Delegados/as sindicales	7	9,72	578	0,18
Crédito horario mensual para Delegados/as de Prevención	14	19,44	3.223	0,98
Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos	17	23,61	35.397	10,78
Establecimiento de los contenidos de la form. en mat. de seguridad y salud	15	20,83	60.296	18,37
- Para el conjunto de las pers. trabajadoras	13	18,06	60.066	18,30
- Para representantes de las personas trabajadoras	12	16,67	59.920	18,25
Pacto con repres. de pers. trab. sobre la elección del serv. de prevenc. ajeno	5	6,94	569	0,17
Cláusulas específicas de medio ambiente	5	6,94	414	0,13
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS				
Participación de las pers. trabajadoras en la organización del trabajo	7	9,72	7.986	2,43
Condiciones del teletrabajo	9	12,50	31.335	9,55
Implantación de nuevas tecnologías	8	11,11	8.492	2,59
ACTIVIDAD SINDICAL				
Garantías y competencias superiores a lo establecido legalmente	11	15,28	137.430	41,87
Acumulación de horas sindicales en una misma pers. representante	34	47,22	319.018	97,19
APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO				
Procedimientos para la solución de controversias derivadas de la aplicación e interpretación	52	72,22	319.095	97,21
- Solo procedimientos de mediación	13	18,06	131.500	40,06
- Procedimientos de mediación y arbitraje	39	54,17	187.595	57,15

N= Valores absolutos

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

En el Cuadro anterior, se constata como las **cláusulas introducidas en mayor número de convenios** han sido, una, como en anteriores años, dentro de la de retribución salarial, la de estructura salarial en 64 convenios, que representa el 88,89%, con 324.841 personas trabajadoras afectadas, con un 98,96% sobre el total y la otra, dentro de la de clasificación profesional y movilidad funcional, la de clasificación profesional mediante definición y funciones de grupos, categorías o niveles, también en 64 convenios, con un 88,89% y 327.182 personas trabajadoras afectadas y un 99,68% sobre el total.

La segunda cláusula, como en 2020, también dentro de la de retribución salarial, ha sido la **cláusula de complementos salariales por antigüedad** en 59 convenios, con un 81,94% del total, con cobertura a 286.365 trabajadores y trabajadoras y un 87,24% del total.

Y la tercera, a diferencia del año anterior, dentro de la de horas extraordinarias, la de **compensación de horas extraordinarias con abono dinerario** que se dio en 53 convenios, con un 73,61%, con cobertura a 207.625 personas trabajadoras y un 63,25% del total.

Por el contrario, las **cláusulas incluidas que se han introducido en menos convenios**, una coincidente con el año 2020, han sido, dentro de la de empleo y contratación, la de definición de puestos de trabajo destinados con preferencia a personas trabajadoras con discapacidad, en 1 convenio, con el 1,39% que ha afectado a 38 trabajadores y trabajadoras, con un 0,01% y la de externalización de determinadas actividades (subcontratación o cooperativa de trabajo asociado) en 1 convenio, con un 1,39% con 185 personas trabajadoras y un 0,06%.

En esta parte relativa a las cláusulas especiales, se realiza un comentario sobre la evolución de algunas de las consideradas más relevantes en el conjunto de las relaciones laborales que son las siguientes:

- **Cláusula de Retribución Salarial**³. Dentro de ésta, la cláusula que tiene en cuenta los complementos salariales que tienen relación con la situación y resultados de la empresa. En el año 2021, esta cláusula aparecía en el 5,56% de convenios (4 sobre 72) que afectaban al 0,05% de los trabajadores y trabajadoras (149 sobre 328.239). En 2020, se encontraba en el 6,78% de convenios (4 sobre 59) que ha afectado al 7,48% de las personas trabajadoras (4.031 sobre 53.925).
- **Cláusula de Jornada Laboral**. En el conjunto de esta cláusula destaca la relativa a permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente que en el año 2021 estaba en el 62,50% de los convenios (45 sobre 72) y que ha dado cobertura al 80,91% de las personas trabajadoras (265.566 sobre 328.239). 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).

³ En relación con esta materia se debe tener en cuenta que el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres entró en vigor en fecha 14 de abril 2021.

En el seno de esta cláusula, se comenta la que incorpora **medidas en materia de excedencia por cuidados familiares que mejoren la legislación vigente**. En 2021 se había incorporado en el 15,28% de los convenios (11 sobre 72) que daban cobertura al 38,51% de las personas trabajadoras (126.417 sobre 328.841). 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).

A la luz de esta información, en nuestra Comunitat, se constata que, en materia de excedencias, la negociación colectiva incorpora prácticamente los mismos supuestos sobre excedencias que están previstos en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la tendencia es la ampliación a nuevos sujetos beneficiarios del derecho derivado de la diversidad familiar, acorde a la realidad social.

Relacionado con esta materia, pero no con datos procedentes de la negociación colectiva, también se indica información sobre las excedencias por cuidado de hijos y las excedencias por cuidado familiar.

Así, respecto a las **excedencias por cuidado de hijos**, según la última información disponible del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que es del año 2020, el número de excedencias por cuidado de hijos en nuestra Comunitat ha sido de 4.278, que suponen 178 menos que en 2019 con 4.456 excedencias, de las que 3.961 y un 92,58% (porcentaje casi idéntico al año anterior) correspondieron a mujeres y 317 y un 7,41% (similar al pasado año) a hombres. En el conjunto estatal, la suma fue de 43.226 licencias, 4.162 menos que las 47.388 del ejercicio anterior y 38.467, con un 88,99% se solicitaron por mujeres y 4.759 y un 11,00% por hombres, con un ligero incremento de prácticamente dos puntos por parte de los hombres.

En cuanto a las **excedencias por cuidado familiar dadas de alta**, en el año 2021, en nuestra Comunitat, según datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, del número total de 4.543 (907 menos que las 5.450 de 2020, que representan un descenso del 16,64%), 3.458, un 76,11% han correspondido a mujeres y 1.085, un 23,88% a hombres, casi 13 puntos más que el año anterior. En España, del total de 47.955, 6.768 menos que las 54.723 del año anterior, con un descenso del 12,37%, 35.696 y un 74,43% han correspondido a mujeres y 12.259 y un 25,56% a hombres, más de 13 puntos superior a 2020.

El aumento del número de excedencias en los hombres puede tener su explicación en la aplicación del [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 desde su entrada en vigor denomina permisos por nacimiento y cuidado de menor a las prestaciones que hasta ahora se llamaban de maternidad y paternidad. La equiparación entre ambos permisos se ha completado en el año 2021 y a partir de ahora esta prestación se constituye en un derecho individual de los progenitores y no transferible entre ellos, con una duración de 16 semanas.

- **Cláusula de Empleo y Contratación.** En el año 2021, las cláusulas sobre contratación se habían incorporado en 39 convenios y dentro de ella, la de conversión de contratos temporales en indefinidos se introdujo en un 13,89% (10 sobre 72) con cobertura al 52,14% de personas asalariadas (126.417 sobre 328.841). 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 personas trabajadoras (585 sobre 53.925).
- **Cláusula de Formación y Cualificación.** En 2021, la de formación profesional se había incluido en un 41,67% de los convenios (30 sobre 72) con cobertura al 63,54% de los trabajadores y trabajadoras (208.575 sobre 328.841). 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).
- **Cláusula sobre Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.** En el año 2021, dentro de la misma, la de establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos aparecía en el 23,61% de los convenios (17 sobre 72) que afectaba al 10,78% de las personas asalariadas (35.397 sobre 328.841). 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 59.925).

Y en el seno de ésta, 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 el año 2021 estaba en el 20,83% de convenios (15 sobre 72) que afectó al 18,37% de personas trabajadoras (60.296 sobre 328.841). 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 59.925).

- **Cláusula de Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías.** En 2021, la de participación de los trabajadores y trabajadoras en la organización del trabajo se incorporó en un 9,72% de los convenios (7 sobre 72) que cubrió al 2,43% de las personas trabajadoras (7.986 sobre 328.841). 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 59.925).

Asimismo, en este punto se comenta la **cláusula de igualdad y no discriminación** relacionada con el contenido de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), en cuanto a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas.

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

En este sentido, la **cláusula sobre medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres**, en el año 2021 estaba en un 50,00% de los convenios (36 sobre 72) que daban cobertura a un 43,21% de personas trabajadoras (141.843 sobre 328.239). 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).

Dentro de esta cláusula, en **materia de contratación**, en el año 2021, se incorporaron en el 41,67% de los convenios que afectaron a un 28,99% de los asalariados. En el año 2020 estaban presentes el 38,98% de los convenios con una cobertura a un 39,89% de trabajadores y trabajadoras.

En **materia de formación**, en 2021 estaban en el 34,72% de convenios que afectaban al 26,66% de las personas trabajadoras y en 2020 se han negociado en un 37,29% de convenios que han dado cobertura a un 45,44% de trabajadores y trabajadoras.

En **materia de promoción**, en el año 2021 estaban en el 36,11% de los convenios con el 28,45% de cobertura a trabajadores y trabajadoras y en 2020 se han incluido en un 42,37% con cobertura al 40,64% de personas asalariadas.

En **materia de salarios**, en 2021, se registraron en un 41,67% que afectaron al 41,15% de personas trabajadoras y en el año 2020 han estado en un 35,59% de los convenios con un 36,57% de personas trabajadoras afectadas.

Y en **materia de estabilidad en el empleo**, en el año 2021 se encontraron en un 29,17% de convenios que afectaron al 26,46% de personas trabajadoras y en 2020 estaban en un 30,51% de convenios con una cobertura al 26,17% de personas asalariadas.

Respecto a la **cláusula de medidas de preferencia a favor del sexo menos representado** (conocida como acciones positivas), en el año 2021 se registró en el 18,06% de convenios (13 sobre 72) que afectaban al 5,36% de los trabajadores y trabajadoras (17.606 sobre 328.239). En 2020 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).

Dentro de las mismas, las referidas a **materia de contratación** que en 2021 se encontraban en el 13,89% de convenios y el 0,39% de personas asalariadas y en 2020 estaban en el 16,95% de los convenios y el 8,24% de personas trabajadoras afectadas.

En **materia de formación**, en 2021 se insertaron en el 12,50% de los convenios con una cobertura del 0,29% y en el año 2020, se han incorporado en el 13,56% de los convenios que han afectado al 10,07% de trabajadores y trabajadoras.

En **materia de promoción**, en 2021, estuvieron presentes en el 11,11% de convenios con el 0,28% de cobertura y en 2020 se han registrado en el 13,56% de convenios que dieron cobertura al 10,07% de personas trabajadoras.

Y en **materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar**, en 2021 estuvieron en el 16,67% de convenios y el 5,27% de cobertura y en 2020, se han introducido en el 11,86% de convenios que han afectado al 9,22% de trabajadores y trabajadoras.

En cuanto a la **cláusula de medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo**, en el año 2021, se registró en 44 convenios, con el 61,11% que dieron cobertura a 287.105 trabajadores y trabajadoras, con un 87,47% y 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%.

En relación con la **cláusula de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género**, en 2021, se introdujo en el 58,33% de los convenios, con el 72,19% de personas asalariadas afectadas y en 2020 ha estado en el 45,76% de los convenios con cobertura al 93,14% de los asalariados y asalariadas.

Y las **medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades no discriminatorias**, en el año 2021, estuvieron en el 55,56% de los convenios que afectaron al 48,46% de los trabajadores y trabajadoras y en 2020, se han incorporado en el 40,68% de los convenios que han dado cobertura al 45,81% de las personas trabajadoras.

En la Memoria del año anterior se introdujo, dentro de este capítulo y motivado por la crisis derivada por la covid-19, este apartado sobre la evolución del **trabajo no presencial o teletrabajo** y las personas teletrabajadoras, la digitalización, la regulación legal y las posibles consecuencias en la conciliación de la vida familiar y laboral.

En esta parte de análisis de las cláusulas especiales de los convenios colectivos, se trataban los datos sobre el teletrabajo, dentro de la cláusula de Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías, dado que una, se refiere a las condiciones del teletrabajo.

En el año 2021, se puede observar que esta cláusula se encontraba en el 12,50% de convenios (9 sobre 72) con cobertura al 9,55% de personas trabajadoras (31.335 sobre 328.239), que supone un aumento sobre el año 2020, que se daba en el 1,69% de convenios (1 sobre 59) que afectó al 0,33% de trabajadores y trabajadoras (180 sobre 59.925) donde tenía un papel residual en los convenios.

El capítulo 21 de esta Memoria, referido a la Sociedad digital, analiza la información del Instituto Nacional de Estadística y de la Encuesta de Población Activa que tiene vinculación con el teletrabajo, en concreto el número de personas ocupadas y la frecuencia de trabajo en su domicilio particular, con datos tanto de la Comunitat Valenciana como de España.

En relación con este aspecto, las personas que han trabajado ocasionalmente desde su hogar han aumentado un 49,22% y de las personas que han teletrabajado más de la mitad de los días han disminuido en un 19,30%.

En este sentido, como complemento a esta información, en cuanto a **la evolución del teletrabajo y las personas trabajadoras a distancia**, con datos del INE, en el cuarto trimestre de 2021, se contaron 2,74 millones de personas que trabajaron al menos ocasionalmente desde su hogar, un 4% inferior al año anterior. La proporción de teletrabajadores en el total de personas ocupadas, tomando como referencia la media móvil de cuatro trimestres, descendió una décima en la comparación interanual hasta el 14,4%.

El Gráfico 11.4 contiene la evolución del trabajo no presencial en las comunidades autónomas, con un comportamiento muy diferente, dado que en seis comunidades ha aumentado y en el resto ha disminuido.

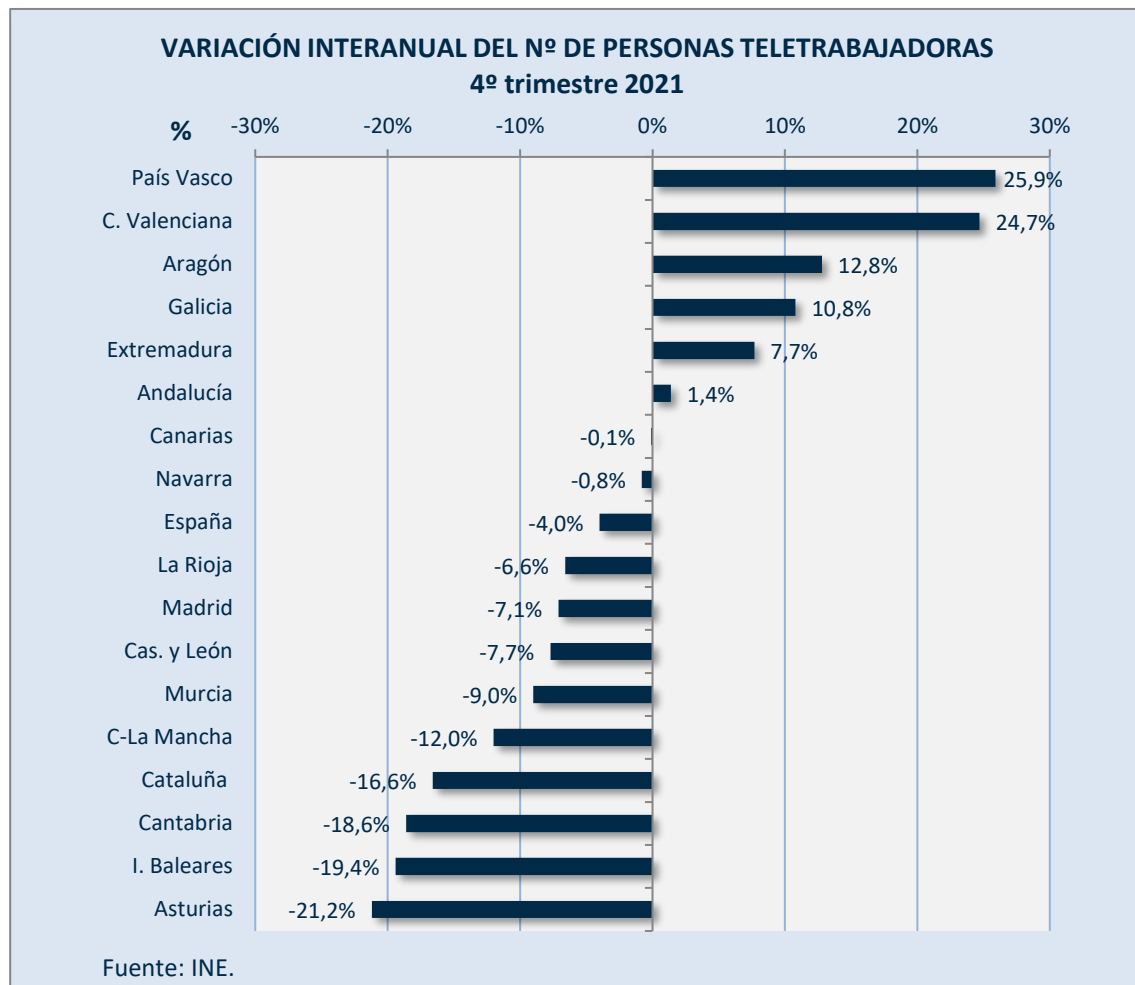
Así pues, se comprueba que once comunidades autónomas mostraron una reducción interanual del número de personas teletrabajadoras en el cuarto trimestre del año pasado y este dato tiene relación en que ocho de ellas acumulan tres trimestres consecutivos con reducciones en el colectivo de personas teletrabajadoras.

Los descensos más pronunciados se observan en las comunidades de Asturias, con un decrecimiento interanual del -21,2%, en Baleares del -19,4% y en Cantabria del -18,6%.

No obstante, existen ejemplos de comunidades autónomas con incrementos significativos en las cifras de personas que han trabajado, al menos ocasionalmente, desde su hogar.

Estos casos fueron el País Vasco, con un aumento del 25,9%, la Comunitat Valenciana con un 24,7% y, en menor medida, Aragón, con un 12,8% y Galicia, con un 10,8%.

Gráfico 11.4



El Gráfico 11.5 indica el porcentaje de personas ocupadas que trabaja desde el hogar, comparando el cuarto trimestre de los años 2020 y 2021, con la media móvil de los cuatro trimestres.

En este gráfico se constata como Madrid permanece como la comunidad con mayor desarrollo del teletrabajo. Si el año anterior era un 22,3%, en el año 2021, un 24,3% de personas ocupadas trabaja, al menos de manera ocasional, desde su hogar, lo que confirma un incremento de 2 puntos porcentuales sobre el pasado año.

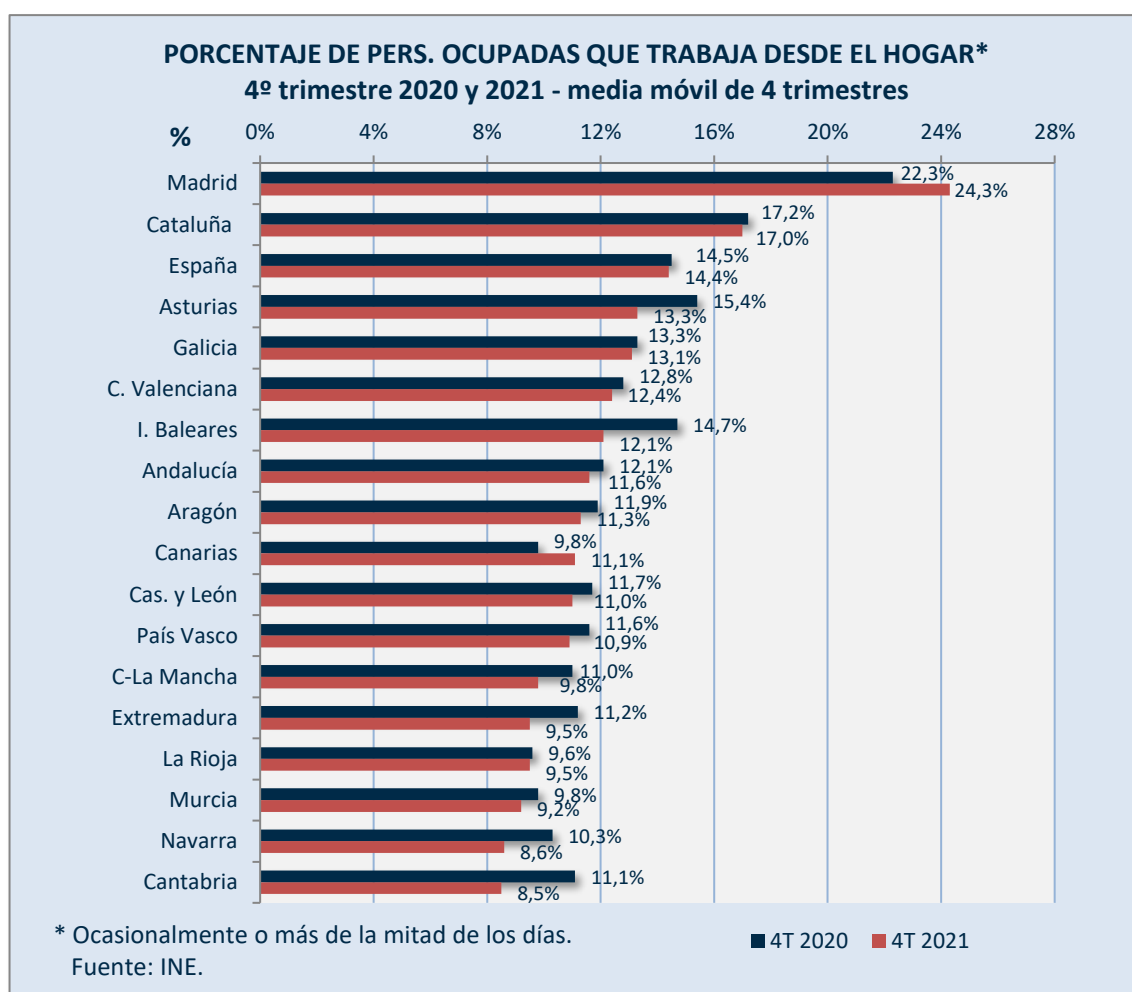
A esta comunidad, le sigue Cataluña, con un 17,0% de personas teletrabajadoras, ligeramente inferior al 17,02% del anterior ejercicio.

Estas dos comunidades, Madrid y Cataluña, son las únicas que superan la media nacional. A la vista de los resultados, se presume que un 46% de todas las personas que teletrabajan en España están en Madrid y Cataluña.

Otras comunidades con una implantación considerable del teletrabajo son Asturias, con un 13,3%, inferior al 15,4% del año 2020 y Galicia, con un 13,1%, similar al 13,3% del año pasado.

En el gráfico se aprecia que existen únicamente dos comunidades en donde el teletrabajo alcanza a menos del 9% de las personas ocupadas. Estas son Cantabria, con un 8,5%, que supone un descenso interanual de 2,6 puntos porcentuales y Navarra, con un 8,6% y un descenso de 1,7 punto porcentual.

Gráfico 11.5



Otro aspecto a considerar, a la luz de estos datos, es la existencia de una **correlación entre la mayor presencia del teletrabajo y aquellos territorios que tienen una fuerte presencia de empresas del sector de oficinas, tecnológicas y sedes de grandes empresas**, como es el caso de Madrid y Cataluña frente a otras comunidades autónomas con mayor presencia de sectores con menos posibilidades de trabajo en remoto o a distancia porque priman los sectores de la industria, la agricultura o la hostelería, entre otros.

A pesar del descenso de los últimos trimestres, se debe tener en cuenta que **el teletrabajo actualmente está más desarrollado que en años anteriores.**

En el conjunto de España, la media de personas teletrabajadoras se sitúa en el 14,4% y a pesar de retroceder respecto al 16,2% que había en el primer trimestre de 2021, es superior al 8,3% que había al final del año 2019 o incluso al 6,4% que se registró al final del año 2016.

En este sentido, al final del año 2019 solo había dos autonomías con más de un 10% de personas teletrabajadoras que eran las comunidades de Asturias y Baleares, ambas con un 10,9% y en la actualidad, pese al descenso de los últimos trimestres, aún son once comunidades las que presentan un porcentaje superior al 10% de personas en teletrabajo.

En este contexto, y relativo a la **regulación normativa del teletrabajo**, como se indicó en la Memoria del año anterior, fruto del diálogo social, se promulgó el [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia](#), que se tramitó como proyecto de ley viendo la luz como [Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia](#), que define al teletrabajo como aquel trabajo a distancia llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

En el ámbito de la administración, en la Comunitat Valenciana, en el año 2021, se promulgó 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](#) con el objeto de regular la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo con carácter general, así como para aquellas situaciones de crisis que imposibiliten o dificulten la adecuada prestación presencial de las competencias que la legislación atribuye a la Administración de la Generalitat o exista un grave riesgo de afectación de la integridad y de la salud de las personas trabajadoras, con la finalidad de asegurar la continuidad de la actividad administrativa.

En la Memoria del año anterior, se hizo referencia a la publicación, también fruto del diálogo social, 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](#) que regula con carácter general la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo.

En este sentido, en el mes de septiembre de 2021, la Administración General del Estado decretó que el personal funcionario tenía que trabajar al menos cuatro días de manera presencial, mientras se negociaba una nueva propuesta para aplicar el teletrabajo. Esta situación ha provocado una **menor consolidación del teletrabajo en las administraciones públicas que en las empresas privadas**, al menos, hasta que se produzca la entrada en vigor de la norma que regulará el trabajo en remoto para el personal de la administración pública.

Y para finalizar, tal y como se apuntó en la Memoria del año anterior, el teletrabajo y su implantación ha comportado una serie de **consecuencias**, con ventajas y desventajas y que alguna de ellas, se ha abordado en las diferentes regulaciones legales.

Entre las primeras, el **teletrabajo presentó elementos positivos** como la flexibilidad horaria, la asistencia a reuniones por vía telemática, la protección de la salud, los beneficios medioambientales por la reducción de los traslados, 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, entre otros.

Y en relación con los elementos negativos, destacamos efectos físicos, derivados de sedentarismo, falta de adecuación ergonómica en el diseño del puesto de trabajo, efectos psíquicos derivados de la falta de mecanismos de desconexión, aislamiento, o costes económicos que no se han incorporado de manera generalizada a la negociación colectiva.

En el contexto de la **negociación colectiva**, el Cuadro 11.6 detalla los datos del año 2021, por provincias, del aumento salarial pactado, según ámbito funcional y por sector de actividad, donde se indica el total de convenios, los convenios de empresa y los de otro ámbito o de ámbito superior a la empresa.

En este Cuadro, como se ha mencionado anteriormente, se constata que en nuestra Comunitat la media del aumento salarial pactado, en el total de convenios fue del 1,53% distinto del 1,75% de 2020 y del 1,69% de 2019.

Y a continuación de este cuadro, se incorpora el Cuadro 11.7 con la información del año 2021 de la Comunitat Valenciana y de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia, relativos a la jornada media pactada, por ámbito funcional⁴.

⁴ En este contexto cabe apuntar la promulgación del [Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo](#), que incluía medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo y entre ellas, se obligaba a las empresas a tener un registro diario de la jornada, con la hora de entrada y la de salida exacta de los trabajadores y trabajadoras.

Cuadro 11.6

CONVENIOS, EMPRESAS Y PERS. TRABAJADORAS AFECTADAS Y AUMENTO SALARIAL PACTADO, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2021

	Total Convenios				Convenios de Empresa			Convenios de Otro Ámbito		
	Convenios	Empresas	Trabaj.	Aument o salarial (en %)	Convenios	Trabaj.	Aument o salarial (en %)	Convenios	Trabaj.	Aumento salarial (en %)
Provincia de Alicante										
Total	96	33.755	189.671	1,45	71	8.588	1,19	25	181.083	1,46
Agrario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria	44	7.623	58.425	1,61	32	4.425	1,11	12	54.000	1,66
Construcción	2	6.248	31.314	2,50	-	-	-	2	31.314	2,50
Servicios	50	19.884	99.932	1,02	39	4.163	1,28	11	95.769	1,01
Provincia de Castellón										
Total	56	4.715	26.331	1,62	48	4.084	1,17	8	22.247	1,71
Agrario	10	51	760	0,93	9	715	0,86	1	45	2,00
Industria	15	2.263	11.852	1,24	13	1.702	0,84	2	10.150	1,30
Construcción	7	1.901	7.363	2,48	6	117	1,16	1	7.246	2,50
Servicios	24	500	6.356	1,44	20	1.550	1,69	4	4.806	1,35
Provincia de Valencia										
Total	96	20.458	209.641	1,29	78	11.863	1,68	18	197.778	1,27
Agrario	3	182	1.741	0,05	2	141	0,65	1	1.600	-
Industria	42	9.935	106.625	1,30	39	7.106	2,06	3	99.519	1,24
Construcción	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servicios	51	10.341	101.275	1,31	37	4.616	1,11	14	96.659	1,32
Ámbito autonómico										
Total	22	28.986	223.823	1,81	7	3.588	2,13	15	220.235	1,80
Agrario	1	500	48.000	1,00	-	-	-	1	48.000	1,00
Industria	8	5.467	92.035	1,68	-	-	-	8	92.035	1,68
Construcción	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servicios	13	23.019	83.788	2,41	7	3.588	2,13	6	80.200	2,42
Comunitat Valenciana										
Total	270	87.914	649.466	1,53	204	28.123	1,51	66	621.343	1,53
Agrario	14	733	50.501	0,97	11	856	0,83	3	49.645	0,97
Industria	109	25.288	268.937	1,50	84	13.233	1,59	25	255.704	1,49
Construcción	9	8.149	38.677	2,49	6	117	1,16	3	38.560	2,50
Servicios	138	53.744	291.351	1,53	103	13.917	1,49	35	277.434	1,53

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, 2021

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	96	15	21	47	8	5
- Empresas	33.755	15	13.038	20.607	81	14
- Trabajadores/as	189.671	2.844	69.979	114.692	1.297	859
- Jornada media (horas/año)	1.772,21	1.656,05	1.743,60	1.791,64	1.816,15	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,45	1,13	2,19	0,99	0,22	5,50
Convenios de empresa						
- Convenios	71	15	15	30	7	4
- Empresas	71	15	15	30	7	4
- Trabajadores/as	8.588	2.844	1.040	4.108	337	259
- Jornada media (horas/año)	1.773,89	-	1.743,69	1.792,05	1.819,00	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,19	1,13	1,42	1,23	0,83	0,87
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	25	0	6	17	1	1
- Empresas	33.684	-	13.023	20.577	74	10
- Trabajadores/as	181.083	-	68.939	110.584	960	600
- Jornada media (horas/año)	1.792,92	-	1.735,70	1.793,27	1.820,00	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,46	-	2,20	0,98	-	7,50
Provincia de Castellón						
Total						
- Convenios	56	3	16	19	6	12
- Empresas	4.715	3	4.149	308	6	249
- Trabajadores/as	26.331	491	18.151	5.612	147	1.930
- Jornada media (horas/año)	1.757,16	1.601,29	1.743,00	1.791,27	1.819,85	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,62	0,98	1,76	1,46	1,33	0,99
Convenios de empresa						
- Convenios	48	3	14	14	6	11
- Empresas	48	3	14	14	6	11
- Trabajadores/as	4.084	491	905	1.357	147	1.184
- Jornada media (horas/año)	1.768,05	1.601,29	1.743,82	1.788,38	1.819,85	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,17	0,98	0,90	1,71	1,33	0,83
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	8	0	2	5	0	1
- Empresas	4.667	-	4.135	294	-	238
- Trabajadores/as	22.247	-	17.246	4.255	-	746
- Jornada media (horas/año)	1.755,16	-	1.742,96	1.792,20	-	1.826
- Aumento salarial en %	1,71	-	1,80	1,38	-	1,25
Provincia de Valencia						
Total						
- Convenios	96	13	26	41	6	10
- Empresas	20.458	149	13.412	6.881	6	10
- Trabajadores/as	209.641	5.572	132.093	71.218	118	640
- Jornada media (horas/año)	1.756,63	1.621,31	1.752,65	1.773,89	1.817,56	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,29	1,54	1,28	1,29	0,60	1,76
Convenios de empresa						
- Convenios	78	11	23	28	6	10
- Empresas	78	11	23	28	6	10
- Trabajadores/as	11.863	3.591	3.873	3.641	118	640
- Jornada media (horas/año)	1.711,21	1.596,24	1.736,88	1.773,69	1.817,56	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,68	1,13	2,15	1,73	0,60	1,76
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	18	2	3	13	0	0
- Empresas	20.380	138	13.389	6.853	-	-
- Trabajadores/as	197.778	1.981	128.220	67.577	-	-
- Jornada media (horas/año)	1.759,36	1.666,77	1.753,13	1.773,90	-	-
- Aumento salarial en %	1,27	2,27	1,26	1,26	-	-

.../...

.../...

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	22	5	3	13	0	1
- Empresas	28.986	618	2.375	24.543	-	1.450
- Trabajadores/as	223.823	52.225	20.657	149.041	-	1.900
- Jornada media (horas/año)	1.687,41	1.381,98	1.749,68	1.784,04	-	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,81	1,13	1,93	2,04	-	1,00
Convenios de empresa						
- Convenios	7	3	0	4	0	0
- Empresas	7	3	-	4	-	-
- Trabajadores/as	3.588	1.825	-	1.763	-	-
- Jornada media (horas/año)	1.679,04	1.573,37	-	1.788,43	-	-
- Aumento salarial en %	2,13	1,75	-	2,52	-	-
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	15	2	3	9	0	1
- Empresas	28.979	615	2.375	24.539	-	1.450
- Trabajadores/as	220.235	50.400	20.657	147.278	-	1.900
- Jornada media (horas/año)	1.687,55	1.375,05	1.749,68	1.783,99	-	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,80	1,11	1,93	2,03	-	1,00
Comunitat Valenciana						
Total						
- Convenios	270	36	66	120	20	28
- Empresas	87.914	785	32.974	52.339	93	1.723
- Trabajadores/as	649.466	61.132	240.880	340.563	1.562	5.329
- Jornada media (horas/año)	1.737,35	1.418,30	1.749,04	1.784,60	1.816,60	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,53	1,17	1,64	1,52	0,35	1,81
Convenios de empresa						
- Convenios	204	32	52	76	19	25
- Empresas	204	32	52	76	19	25
- Trabajadores/as	28.123	8.751	5.818	10.869	602	2.083
- Jornada media (horas/año)	1.723,16	1.611,19	1.738,20	1.780,58	1.812,78	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,51	1,25	1,82	1,67	0,91	1,12
Convenios de otro ámbito						
- Convenios	66	4	14	44	1	3
- Empresas	87.710	753	32.922	52.263	74	1.698
- Trabajadores/as	621.343	52.381	235.062	329.694	960	3.246
- Jornada media (horas/año)	1.737,99	1.386,08	1.749,31	1.784,73	1.819,00	1.826,00
- Aumento salarial en %	1,53	1,15	1,63	1,51	0,00	2,26

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

En este apartado, se informa de los datos de la representación de las partes que intervienen en el proceso de negociación colectiva, en concreto sobre las organizaciones empresariales y las sindicales.

El Cuadro 11.8 recoge los datos de la Comunitat Valencia relativos al año 2021 sobre la representación empresarial en la negociación colectiva. En el mismo, se comprueba que las **organizaciones empresariales adscritas a la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV)** participaron en los convenios de 79.254 empresas que han afectado a 621.084 personas trabajadoras, con un porcentaje del 95,63% sobre el total de trabajadores y trabajadoras y del 90,15% del total de las

empresas. El **resto de las organizaciones empresariales** han participado en 8.660 empresas que han afectado a 28.382 personas trabajadoras, con un 9,85% del total, que ha dado cobertura al 4,37% del total de personas asalariadas.

Cuadro 11.8

**REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2021**

	Número total de trabajadores/as afectados				
	CEV	%	Resto	%	Total
Total CV	621.084	95,63	28.382	4,37	649.466

	Número total de empresas afectadas				
	CEV	%	Resto	%	Total
Total	79.254	90,15	8.660	9,85	87.914

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

Los Gráficos 11.6 y 11.7 contienen las tasas porcentuales de la representación empresarial en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana.

Gráfico 11.6



Gráfico 11.7



Estos datos constatan la representación institucional de la CEV, reconocida en la Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se declara organización empresarial más representativa a la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana, en la línea de lo previsto en la Disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁵.

El Cuadro 11.9 recoge, con los mismos datos de las cláusulas cualitativas, la **participación en la negociación colectiva de las organizaciones sindicales** en nuestra Comunitat.

En este sentido, cabe tener en cuenta que en relación con la composición de las mesas negociadores se puede solapar información, puesto que en el proceso de negociación participan los diferentes sindicatos y es por lo que se indica la tasa porcentual de las personas representantes de cada grupo uno de los grupos negociadores y que es concurrente con el número de personas representantes en la negociación.

⁵ A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal. Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de los empresarios y trabajadores. No estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal. Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a esta disposición adicional gozarán de capacidad para obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

Cuadro 11.9

**REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 COMUNITAT VALENCIANA, 2021**

	Total Convenios				Convenios de empresa				Convenios de otro ámbito			
	Trabajadores/as		Represent.		Trabajadores/as		Represent.		Trabajadores/as		Represent.	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
CC. OO.-PV	325.415	99,14	152	30,96	4.332	60,92	93	60,92	321.083	99,99	59	51,75
UGT-PV	325.548	99,18	185	37,68	6.077	85,46	130	85,46	319.471	99,48	55	48,25
Otros sindicatos	3.223	0,98	134	27,29	3.223	45,32	134	45,32	-	-	-	-
Grupo de trab.	552	0,17	20	4,07	552	7,76	20	7,76	-	-	-	-
Total	328.239	100,00	491	100,00	7.111	100,00	377	100,00	321.128	100,00	114	100,00

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

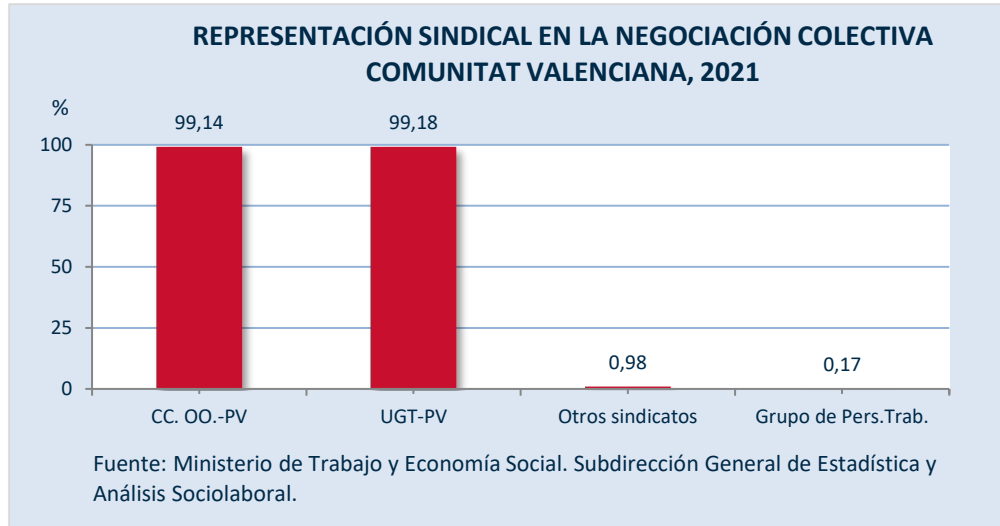
En el año 2021, en la Comunitat Valenciana, la **organización sindical con más presencia en la negociación colectiva fue el sindicato UGT–PV**, que firmó 53 convenios, con 185 representantes que han dado cobertura a 325.548 personas trabajadoras y una media del 99,18% sobre el total, **seguida de la Confederación Sindical CC. OO.–PV** que suscribió 43 convenios, con 152 representantes que afectaron a 325.415 personas asalariadas, con una cobertura al 99,14%. En 2020, la organización sindical CC. OO.–PV tuvo una cobertura del 96,04% y UGT-PV del 95,26%.

Por provincias, en la de Alicante, la cobertura a trabajadores ha sido del 99,87% por UGT-PV y del 99,51% por CC. OO.-PV. En la provincia de Castellón fue un 97,17% por UGT-PV y un 68,09% por CC. OO.-PV. En la provincia de Valencia, el porcentaje ha sido del 99,40% por UGT-PV y del 98,62% por CC. OO.-PV. Y en el ámbito autonómico, la cobertura fue del 99,81% por CC. OO.-PV y del 98,61% por UGT-PV.

El **resto de las organizaciones sindicales**, que en el Cuadro se denominan como “Otros Sindicatos” han presentado una tasa de cobertura media del 0,98% de personas asalariadas y la de los “Grupos de personas trabajadoras” del 0,17%. Al analizar por provincias, en la de Alicante, la cobertura fue del 1,87% para otros sindicatos y del 0,46% para el grupo de personas trabajadoras. En la de Castellón no han participado otros sindicatos y fue del 2,82% para el grupo de personas trabajadoras. En la provincia de Valencia ha sido del 17,14% para otros sindicatos y del 0,20% para el grupo de personas trabajadoras. Y en el ámbito autonómico, la cobertura ha sido del 0,10% por otros sindicatos, no constando la participación del grupo de personas trabajadoras. En el año 2020, la cobertura media de otros sindicatos fue del 16,23% de personas trabajadoras y la de los Grupos de personas trabajadoras del 10,34%

En el Gráfico 11.8 se insertan los porcentajes de la representación en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana en el año 2021.

Gráfico 11.8



Para finalizar, en esta parte del capítulo sobre las relaciones laborales, se destaca el **importante papel institucional que desarrollan las organizaciones empresariales y las sindicales más representativas** en nuestra Comunitat, como uno de los pilares básicos de nuestro estado social y democrático de derecho que en su día culminó en la Ley 7/2015, de 2 abril, de Participación y Colaboración institucional de las Organizaciones Sindicales y Empresariales Representativas en la Comunitat Valenciana y su normativa de desarrollo, donde se distinguen dos tipos de actuaciones, por una parte, la participación institucional y por la otra, la colaboración institucional, así como la compensación por la participación.

En aplicación de esta ley, como desarrollo de la misma, se constituyó la **Mesa de Diálogo Social de la Comunitat Valenciana**, como órgano colegiado sin personalidad jurídica, de participación institucional permanente, de carácter tripartito y paritario.

Esta Mesa está compuesta por representantes del Consell de la Generalitat y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunitat Valenciana, con el objeto de impulsar la concertación y la coordinación socioeconómica y la participación institucional.

Aparte de esta Mesa, de manera complementaria, también 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 2021, como se comenta en el apartado sobre el diálogo social, la Mesa de Diálogo Social, ha participado en la configuración del *Plan Resistir*⁶ y del *Plan Resistir Plus*, en los que se han previsto ayudas para las empresas, profesionales autónomos y trabajadores y trabajadoras valencianos de los sectores más afectados por la pandemia.

11.2. ELECCIONES SINDICALES

En este punto, se entiende que el proceso de elecciones sindicales⁷ y sus resultados, se contabilizan dentro del denominado sistema de cómputo dinámico y en la Comunitat Valenciana es la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Labora de la Conselleria d'Economia, Sectors Productius, Comerç i Treball, la que tiene competencia en materia de trabajo, la encargada de publicar los resultados de las elecciones sindicales.

La fecha del día 31 de diciembre, de cada periodo anual, es la utilizada para el establecimiento tanto a otros efectos como a los de representación institucional, el número de delegados y delegadas sindicales obtenidos por cada organización sindical.

El **porcentaje de delegados y delegadas sindicales obtenido** es relevante, a los efectos de establecer la mayor representatividad sindical. Y en este sentido, en el ámbito estatal tendrán la consideración de sindicatos más representativos los que acrediten la obtención del 10 por 100 o más del total de delegados y delegadas de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones pública. Y en el ámbito autonómico, los sindicatos que acrediten la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados y delegadas de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.

En este contexto y puesto que la celebración de procesos de elecciones sindicales es de manera continua, el número de delegados y delegadas sindicales y el porcentaje de cada sindicato cambia cada día y con la finalidad de soslayar estas oscilaciones diarias, normalmente los resultados se publican el día 31 de diciembre de cada año, ya que así la cifra de delegados y delegadas sindicales y las tasas porcentuales de cada organización sindical en esa fecha, es el momento idóneo para asignar o no de la condición de sindicato mayoritario o más representativo, en el ámbito de cualquier punto de España o en el de una comunidad autónoma o sector.

⁶ Este Plan se ha regulado en el Decreto 18/2021, de 29 de enero, del Consell, de aprobación de las bases reguladoras y concesión directa de ayudas para trabajadores y trabajadoras afectados por un ERTE derivado de la crisis sanitaria por la Covid-19.

⁷ Los procesos de elecciones sindicales se regulan en el [Estatuto de los Trabajadores](#), complementado por el [Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa](#), que, entre otros aspectos, procede a la regulación del registro de actas, control, reclamaciones sobre incidencias y estructuras de arbitraje para la posible resolución de conflictos.

El mandato de los delegados y delegadas de personal y de los miembros de los comités de empresa, como regla general, es para cuatro años, excepto los delegados y delegadas en funciones, que estarán hasta la celebración de un nuevo proceso de elecciones sindicales.

Así, la composición de la representación por parte de una organización sindical en una comisión negociadora de un convenio o acuerdo colectivo determinado es la que corresponde al momento concreto en el que se crea la comisión negociadora del convenio colectivo, bien sea sectorial bien de empresa.

El Cuadro 11.10 recoge la cifra de delegados y delegadas elegidos en los diferentes procesos de elecciones sindicales permanentes celebrados en nuestra Comunitat hasta el 31 de diciembre de 2021, con mandatos vigentes, con una comparación de los totales anuales a esta fecha.

No obstante, si los datos se requirieran a efectos estadísticos o para la fijación de la representación en un determinado sector o empresa, cabría la posibilidad de comparación de otras fechas.

En este contexto, el periodo de fecha incluido es el que se considera pertinente para entender la condición de validez del mandato, con vigencia y no prorrogado, con datos comunicados el día 12 de abril de 2022, a petición del CES CV y son los certificados a los efectos de representación.

En el cuadro siguiente, se incorpora la representación legal de los trabajadores y trabajadoras que pertenecen a alguna organización sindical o grupo de personas trabajadoras, que en el periodo han obtenido un porcentaje de representación que haya sido superior al 1,5% en los distintos procesos de elecciones sindicales celebrados, con información, tanto por provincias como por número total y tasas porcentuales, y en el mismo, se constata que en la Comunitat Valenciana, los mandatos han aumentado en 1.195 representantes sobre los de fecha 31 de diciembre de 2020.

Cuadro 11.10

RESUMEN ELECCIONES SINDICALES EN LA COMUNIDAD VALENCIANA
Mandatos Vigentes de 1/1/2018 a 31/12/2021

	Alicante		Castellón		Valencia		Comunitat Valenciana	
	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%	Nº Repr.	%
CC. OO.-PV / Conf. Sind. Comisiones Obreras PV	3.575	38,99%	1.462	34,22%	5.983	36,95%	11.020	37,19%
UGT-PV / Unión General Trabajadores PV	3.125	34,08%	1.789	41,88%	5.501	33,98%	10.415	35,15%
FSIE / Fed. Sind. Independientes Enseñanza	278	3,03%	140	3,28%	708	4,37%	1.126	3,80%
CSIF / Conf. Sindical Independiente de Funcionarios	324	3,53%	189	4,42%	586	3,62%	1.099	3,71%
SI / Sindicado Independiente CV	133	1,45%	96	2,25%	666	4,11%	895	3,02%
USO-CV / Unión Sindical Obrera	326	3,56%	82	1,92%	463	2,86%	871	2,94%
Confederación Intersindical Valenciana	156	1,70%	97	2,27%	449	2,77%	702	2,37%
FETICO / Fed. Trab. Indep. del Comercio	262	2,86%	76	1,78%	307	1,90%	645	2,18%
CGT / Conf. General Trabajadores	84	0,92%	50	1,17%	484	2,99%	618	2,09%
Grupo de Personas trabajadoras	123	1,34%	75	1,76%	293	1,81%	491	1,66%
Resto de sindicatos	784	8,55%	216	2,36%	751	8,19%	1.751	5,91%
Total	9.170	100,00%	4.272	100,00%	16.191	100,00%	29.633	100,00%

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

En los Gráficos 11.9 y 11.10 se incorporan los datos de los **representantes sindicales**, que se han elegido en el mandato indicado anteriormente, en nuestra Comunitat, con vigencia de los años 2018 a 2021, en los que se distingue entre valores absolutos y tasas porcentuales. En estos gráficos, se constatan tanto los porcentajes de los sindicatos CC. OO.-PV y UGT-PV como el del resto de organizaciones sindicales sumados, así como los grupos de personas trabajadoras.

Gráfico 11.9

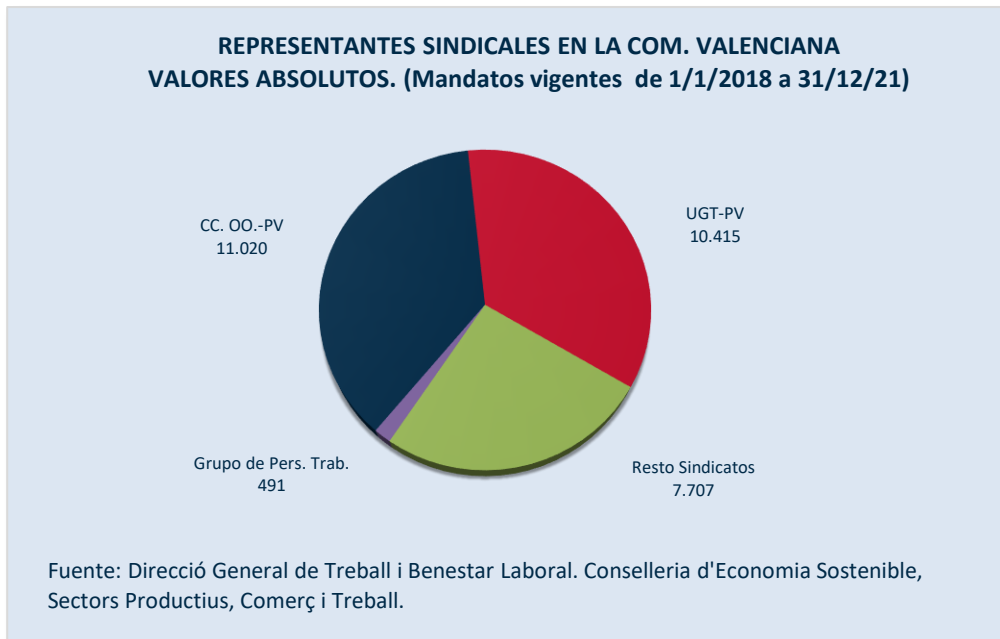
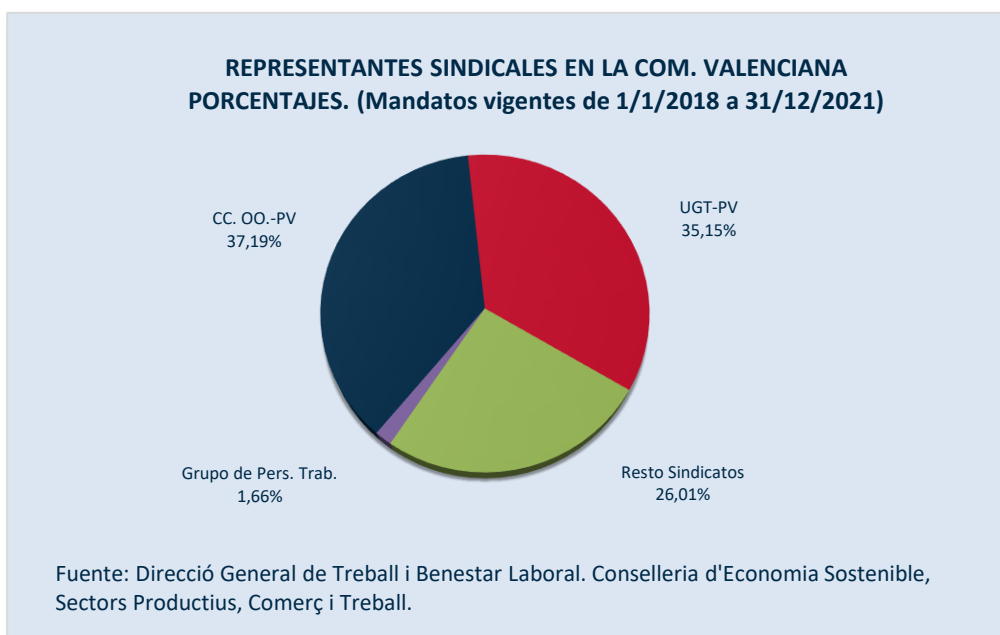


Gráfico 11.10



En este contexto de representación sindical, se debe tener presente que las organizaciones sindicales son consideradas como **instituciones de relevancia constitucional** que tienen encomendada la consecución de la defensa y promoción de los intereses sociales y económicos de las personas trabajadoras, por lo que cada año se convocan, con cargo a los presupuestos de la Generalitat, una serie de subvenciones⁸ con la finalidad de atender a la realización de sus fines propios.

Estas **ayudas se distribuyen mediante criterios de objetividad, representatividad y publicidad**, que se basan en los resultados electorales obtenidos, en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, en los procesos de elecciones a representantes de las personas trabajadoras en las empresas y en las elecciones celebradas para la determinación de los órganos de representación del personal al servicio de las administraciones públicas.

Este criterio de representatividad, como se ha indicado anteriormente, se certifica por las oficinas públicas de Registro de Actas de Elecciones Sindicales, que se adscriben a la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral de la Conselleria d'Economia, Sectors Productius, Comerç i Treball, en las que se computan los mandatos que son válidos y con vigencia y no prorrogados, para de esta forma poder establecer la capacidad de representación de las organizaciones sindicales, tal y como se preceptúa en las disposiciones adicionales primera y cuarta de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#).

Estas subvenciones, en el año 2021, se han convocado por medio de la [Resolución de 8 de abril de 2021, de la Dirección 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 de 2021](#) financiada con cargo al capítulo IV de los presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2021, del programa presupuestario 315.10, Condiciones de trabajo y Administración de las Relaciones Laborales, de la

⁸ 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. 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, 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: 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 y 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 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.

Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, línea presupuestaria S0230.000, por un importe de 3.050.000,00 euros, para este ejercicio 2021.

A esta norma la completó la [Resolución de 16 de junio de 2021, de la directora general de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, por la que resuelve la concesión de las subvenciones previstas en la Resolución de 8 de abril de 2021, de la directora 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 2021](#) y se concedieron subvenciones con cargo a la aplicación presupuestaria 11.03.02.315.10 a las entidades solicitantes y por los importes que se indican en el anexo I de la Resolución, destinadas a los sindicatos y a las organizaciones sindicales, en proporción a su representatividad en el ámbito de la Comunitat Valenciana, con las condiciones que se establecen en la presente resolución de concesión, en la convocatoria respectiva y en las bases reguladoras incluidas en el anexo I.

11.3. CONFLICTOS LABORALES

En este apartado de la Memoria, se incorporan los datos estadísticos de los **conflictos laborales**, donde únicamente se tratan los conflictos colectivos, ya que los individuales no se tramitan ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL).

Los datos que se comentan se refieren a los conflictos laborales, según su naturaleza o causa y son los derivados de la interpretación y/o aplicación de normas jurídicas o de convenios o pactos colectivos y los que se consideran de interés o económicos, basados en intereses de las partes, generalmente bloqueos de negociación colectiva o derivados de cuestiones puramente económicas.

11.3.1. Conflictos colectivos

En el Cuadro 11.11 se indica la información de los conflictos colectivos de trabajo que se han presentado en la **Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL)**, según distribución geográfica en el año 2021.

Cuadro 11.11

**CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO PRESENTADOS EN 2021
 SEGÚN DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA**

	Conflictos	Empresas Afectadas	Trabajadores/as Afectados
Alicante	61	10.243	68.539
Castellón	32	914	33.354
Valencia	208	1.440	112.719
Total	301	12.597	214.612

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

En el Cuadro 11.12 se detalla el número de los **conflictos colectivos**, según el ámbito del conflicto. De la cifra total de 301 conflictos de 2021, 228 han sido del ámbito de la empresa y 13 del ámbito de sector.

Cuadro 11.12

**CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO PRESENTADOS EN 2021
 SEGÚN EL ÁMBITO DEL CONFLICTO**

	Conflictos	Empresas Afectadas	Trabajadores/as Afectados
De empresa	288	299	86.627
Sector	13	12.298	127.985
Total	301	12.597	214.612

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

El Cuadro 11.13 recoge el **estado de tramitación** de los conflictos colectivos de trabajo presentados en el año 2021, además de los datos relativos a expedientes, empresas y personas trabajadoras afectadas en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia.

En este Cuadro, se incorporan tanto los datos de los procedimientos que se han presentado y finalizado, con información de arbitrajes y mediaciones, como los relativos a los expedientes pendientes del año anterior.

Y en relación con a las mediaciones efectivas, se distingue en el mismo, entre las mediaciones resueltas con y sin acuerdo y entre las mediaciones no efectivas.

Aparte, se insertan datos sobre las mediaciones que se han intentado, sobre las que se han desistido y sobre las que se han archivado.

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

Cuadro 11.13

TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, AÑO 2021

	Alicante			Castellón			Valencia		
	Expedientes	Trabajadores/as	Empresas	Expedientes	Trabajadores/as	Empresas	Expedientes	Trabajadores/as	Empresas
Procedimientos presentados	61	68.539	10.243	32	33.354	914	208	112.719	1.440
Arbitrajes	0	0	0	0	0	0	2	259	2
Mediaciones	61	68.539	10.243	32	33.354	914	206	112.460	1.438
Procedimientos finalizados	62	70.090	10.343	36	33.910	919	203	110.881	1.435
Arbitrajes	0	0	0	0	0	0	2	259	2
Mediaciones	62	70.090	10.343	36	33.910	919	201	110.622	1.433
Mediaciones efectivas	52	68.597	10.333	33	30.160	704	173	91.939	1.399
Acuerdo	12	21.663	3.405	4	691	4	44	34.399	1.141
Sin Acuerdo	40	46.934	6.928	29	29.469	700	129	57.540	258
Mediaciones no efectivas	10	1.493	10	3	3.750	215	28	18.683	34
Intentado sin efecto	7	883	7	2	3.004	214	17	16.815	17
Desistido	2	210	2	1	746	1	5	1.024	5
Archivo	1	400	1	0	0	0	6	844	12
Procedimientos pendientes	4	804	4	2	170	2	17	4.113	17
Arbitrajes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mediaciones	4	804	4	2	170	2	17	4.113	17

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

11.3.2. Conflictos de interés

Este punto analiza los datos sobre los **conflictos denominados como de interés o económicos**, que en la mayoría de las veces suelen concluir en la convocatoria y celebración de huelgas, por lo que este tipo de conflictos directamente repercute en el proceso productivo, tanto en la pérdida de jornadas trabajadas y horas de trabajo como en el sueldo de los trabajadores y trabajadoras.

La información que se detalla es la relativa a huelgas celebradas en el año 2021, con independencia del ámbito y sector, según la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En el conjunto estatal, en el año 2021, a diferencia del año anterior, en el que motivado por la pandemia no se indicaron datos sobre el número de huelgas celebradas, el total de **huelgas desarrolladas** ascendió a 606, siendo la mayoría motivadas por cuestiones estrictamente laborales, con 199.026 participantes, sin distinguir por sexo y 422.815 jornadas no trabajadas.

Por ámbito sectorial, 584 huelgas fueron de empresa, con 81.597 participantes y 30.196 jornadas no trabajadas. La suma de 22 ha sido de huelgas de sector, con 117.429 participantes y 119.619 jornadas no trabajadas. Por **ámbito institucional**, 512 fueron en el sector privado y por **ámbito territorial**, la mayoría en el provincial con un total de 306 huelgas.

Por sectores, el número de huelgas fue de 5 en el sector agrario, con 124 participantes y 868 jornadas no trabajadas; 234 del sector industria, con 30.956 personas participantes y 199.954 jornadas no trabajadas; 25 del sector de la construcción, con 1.561 participantes y 4.559 jornadas no trabajadas y 342 del sector servicios, con 166.385 participantes y 217.434 jornadas no trabajadas.

En el año 2020, en España, solo se dispuso de información de las **personas participantes**, que sumaron 183.977 (94.126 hombres y 92.551 mujeres) y la cifra de trabajadores y trabajadoras con jornadas no trabajadas ascendió a 304.528 (176.830 hombres y 127.698 mujeres). 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. 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. La cifra de participantes en la Comunitat Valenciana 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 Cuadro 11.14 se indica la cifra de **huelgas convocadas, realizadas y desconvocadas** durante los años 2020 y 2021 en nuestra Comunitat, con estadísticas de huelgas del ámbito territorial estatal.

Cuadro 11.14

HUELGAS CONVOCADAS Y REALIZADAS EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2020-2021

	2020			2021		
	Número	Nº de empresas	Plantilla	Número	Nº de empresas	Plantilla
Huelgas convocadas⁽¹⁾						
1 Trimestre	10	10	2.903	11	11	2.680
2 Trimestre	1	1	15	22	29	5.273
3 Trimestre	8	8	3.635	16	265	24.681
4 Trimestre	14	413	78.792	23	6.564	45.213
Total	33	432	85.345	72	6.869	77.847
Huelgas realizadas⁽²⁾						
1 Trimestre	10	8	998	5	5	91
2 Trimestre	3	3	30	17	17	1.917
3 Trimestre	4	6	1.730	8	258	2.711
4 Trimestre	6	6	36.274	14	14	23.115
Total	23	23	39.032	44	294	27.834
Huelgas desconvocadas						
1 Trimestre	5	5	2.228	3	3	1.992
2 Trimestre	5	2	26	4	4	91
3 Trimestre	6	5	1.160	9	258	21.576
4 Trimestre	6	405	40.401	10	10	1.724
Total	18	417	43.815	26	275	25.383

⁽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

En el año 2021, al no producirse denuncia expresa, continuaba en vigor el [VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana](#) firmado por los representantes de la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) y los de las organizaciones sindicales UGT-PV y CC. OO.-PV, en fecha 12 de septiembre de 2017. El objeto del mismo era el mantenimiento, desarrollo, adaptación y mejora del sistema de solución autónoma de conflictos colectivos laborales que surgen entre empresarios y empresarias y trabajadores y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, por medio del **Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL)**.

Este acuerdo 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** que será obligatorio, siempre y cuando se solicite por una de las partes legitimadas, y el de **arbitraje**, cuya resolución arbitral se denomina laudo arbitral.

En el año 2021, tal y como se ha indicado previamente, se han presentado ante el TAL, la cifra de 301 procedimientos, de los cuales 299 eran de **conciliación y mediación** y 2 de **arbitraje** que representan un aumento del 32,01% sobre el año anterior.

En relación con las **personas mediadoras**, en el año 2021, el número fue de 42, de las que 17 han sido designadas por CC. OO.-PV, 14 por UGT-PV y 11 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 20.000 en dos expedientes, uno en el sector de industria del azulejo, cerámica y baldosas de la Comunitat Valenciana y otro, en el sector de limpieza de la provincia de Valencia. El máximo número de empresas afectadas en una mediación fue de 3.394 en el sector del metal de la provincia de Alicante. Y el número máximo de expedientes de mediación presentados en el ejercicio de una misma empresa o sector fue de 10.

Respecto a los **árbitros designados**, en 2021, el número de árbitros designados en el ejercicio fue de 3; el máximo número de personas trabajadoras afectadas en un arbitraje ha sido de 176 y el número de empresas afectadas en un arbitraje fue de 1.

En 2021, los **procedimientos** finalizados fueron 301, de los que 299 fueron de mediación y 2 de arbitraje. El total de 299 procedimientos de mediación finalizados han afectado a 214.622 personas trabajadoras y el número de empresas afectadas fue de 12.695.

De las 299 mediaciones, 258 han sido efectivas, con el 85,72% del total, de las que 60, un 23,26%, se han acordado y 198, un 76,74%, han sido sin acuerdo. Las mediaciones no efectivas fueron 41 que representan un 13,52%, de las que 26 se han intentado sin efecto, con un 63,41%, las desistidas 8, con un 19,51%, y las que se archivaron 7, con un 17,07%. Los procedimientos que se quedaron pendientes para el siguiente ejercicio han sido 23, todos de mediaciones.

En cuanto a las **secciones provinciales**, en la provincia de **Alicante** se han presentado 61 procedimientos, con 5 pendientes del anterior ejercicio que afectaron a 68.539 trabajadores y trabajadoras y 10.243 empresas, de los cuales 62 han finalizado, todos de mediaciones. Las mediaciones efectivas han sido 52, que suponen un 83,87%, de las que 12 han sido con acuerdo, con un 23,08% y 40 sin acuerdo, con un 76,92%. Las no efectivas han sido 10, que representan un 16,13%, de las cuales 7 se han intentado sin efecto, con un 70,00%, 2 se desistieron, con un 20,00% y 1 se archivó con un 10,00% y como pendientes para el año siguiente fueron 4 procedimientos de mediación.

En la provincia de **Castellón**, en 2021, del ejercicio anterior había 6 procedimientos. En este año se presentaron 32 que han afectado a 33.354 personas trabajadoras y a 914 empresas. Los procedimientos que han finalizado han sido 36, todos de mediaciones. Las mediaciones efectivas fueron 33, con un 91,67%, y se acordaron 4 con un 12,12% y 29 sin acuerdo, con un 87,88%. Las mediaciones no efectivas han sido 3 con un 8,33%, de las que 2 se han intentado sin efecto, con un 66,67%, 1 se ha desistido con un 33,33% y no se ha archivado ninguna y para el ejercicio siguiente quedaron 2 procedimientos de mediación.

Y en la de **Valencia** había 12 procedimientos pendientes del año anterior, todos de mediación. En este ejercicio se han presentado 208 procedimientos, 206 de mediación y 2 de arbitraje que han afectado a 112.719 trabajadores y trabajadoras y a 1.440 empresas. Los procedimientos finalizados han sido 203 que han correspondido 201 a mediaciones y 2 a arbitrajes. El número total de mediaciones efectivas fue de 173, con un 85,22%, de las que 44 han sido con acuerdo, con un 25,43% y 129 sin acuerdo, con un 74,57%. Las no efectivas fueron 28 con un 13,79%, de las que 17 se han intentado sin efecto con un 60,71%, se han desistido 5, con un 17,86% y se archivaron 6, con un 21,43% y han quedado pendientes para el siguiente año 17 procedimientos, todos de mediaciones.

En cuanto a los **promotores de mediación**, en el año 2021, de la cifra total de 299 mediaciones, 214 fueron promovidas por las organizaciones sindicales; 76 por los representantes de las personas trabajadoras; 5 de empresa; 3 de organizaciones empresariales y 1 de mutuo acuerdo.

Del total de 214 mediaciones que se promovieron por las organizaciones sindicales, 89 se han presentado por CC. OO., 34 por UGT, 9 por CC. OO. y UGT conjuntamente, 13 de CGT, 12 de Intersindical Valenciana, 11 de CNT, 5 de USO, 4 de CSI-CSIF, 2 de Sindicato Independiente (SI), 1 de Sindicato Independiente Ferroviario (SIF) y 36 promovidas por otras combinaciones de organizaciones sindicales.

En las solicitudes de mediación presentadas por la Representación Legal de personas Trabajadoras (RLT) en la empresa, la **asesoría en mediaciones** en el año 2021 alcanzó un total de 76 mediaciones, de las que 32 han sido por parte de CC. OO., 24 de UGT, 4 de CC. OO. y UGT conjuntamente, 4 de CGT, 4 de Intersindical Valenciana y 8 de otras combinaciones de sindicatos.

El Cuadro 11.15 recoge la cifra de trabajadores y trabajadoras y empresas afectadas en todos los procedimientos presentados en el TAL durante los años 2013 a 2021, 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 2013-2021

	Personas trabajadoras	Empresas	Procedimientos
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
2021	214.612	12.597	301

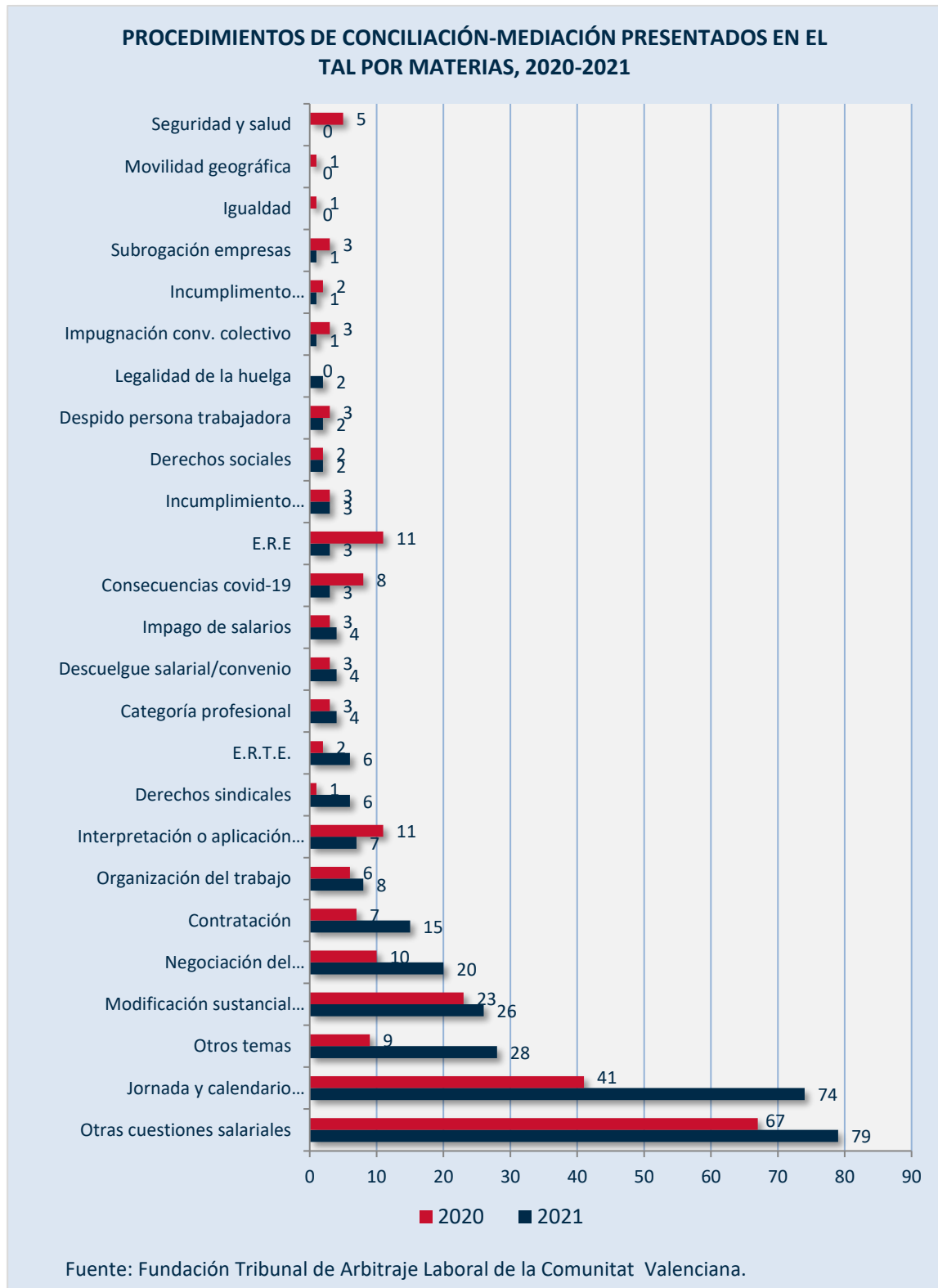
Fuente: Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

En este contexto, de la **cifra total de procedimientos**, por tipo de conflicto laboral, se presentaron 233 procedimientos de interpretación y aplicación del artículo 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social; 60 de convocatoria de huelga; 1 de determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga; 3 de bloqueo de las negociaciones del convenio colectivo o pacto; 1 de iniciación negociación convenio colectivo y 3 de inaplicación del convenio colectivo (artículo 82.3 ET).

Como se comprueba en el Cuadro y se ha mencionado previamente, en el año 2021, el número de procedimientos ha sido de 301 que han afectado a 214.612 personas trabajadoras y 12.597 empresas.

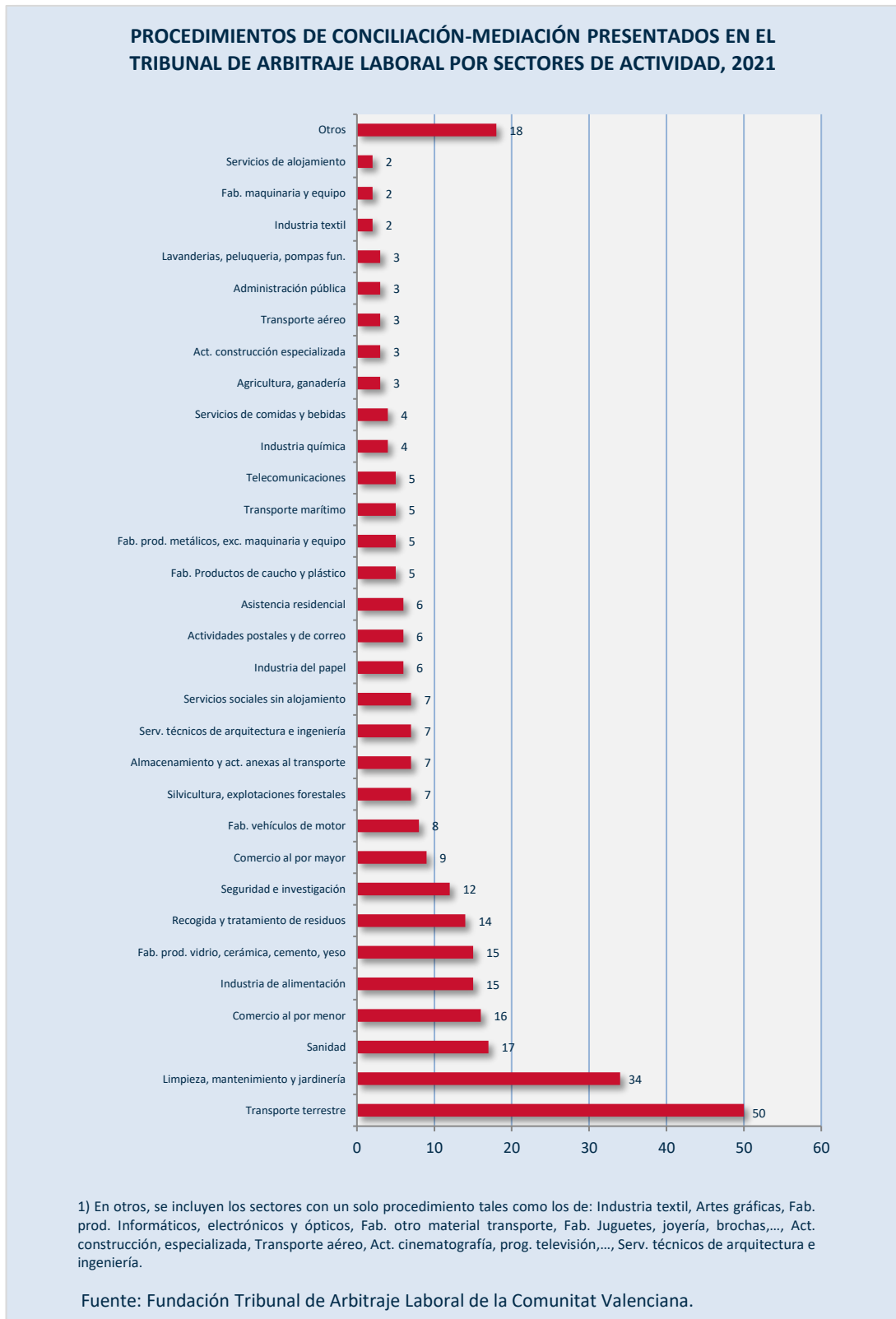
Seguidamente, en el Gráfico 11.11 se comparan los procedimientos de conciliación-mediación tramitados ante el TAL, por materias, en el periodo comprendido entre los años 2020 y 2021.

Gráfico 11.11



En el Gráfico 11.12 se detallan los datos de los procedimientos de conciliación-mediación que se han presentado ante el TAL, por sectores de actividad económica en el año 2021.

Gráfico 11.12



El Cuadro 11.16 recoge la comparación de los procedimientos de conciliación y mediación en el periodo de los años 2017 a 2021, según el resultado obtenido en el Tribunal de Arbitraje Laboral.

Cuadro 11.16

PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN SEGÚN EL RESULTADO EN EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL. AÑOS 2017-2021

	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%
Acuerdo	73	24,3	62	21,9	80	23,5	40	18,5	60	18,5
Desistido	12	4,0	13	4,6	9	2,6	8	3,7	8	3,7
Sin Acuerdo	166	55,3	186	65,7	211	61,9	138	63,8	198	63,8
Int. Sin efecto	41	13,7	16	5,7	29	8,5	21	9,7	26	9,7
Archivo	8	2,7	6	2,1	12	3,5	9	4,1	7	4,1
Total	300	100,0	283	100,0	341	100,0	216	100,0	216	100,0

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

Y en el Cuadro 11.17, se comparan los procedimientos de conciliación y mediación durante el periodo comprendido entre los años 2017 a 2021, pero relacionados con las convocatorias de huelga, según el resultado 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 2017-2021

	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%
Acuerdo	20	25,0	16	21,6	29	35,8	7	21,9	17	30,4
Desistido	3	3,8	7	9,5	5	6,2	0	0,0	0	0,0
Sin Acuerdo	41	51,3	41	55,4	33	40,7	21	65,6	34	60,7
Int. Sin efecto	10	12,5	8	10,8	9	11,1	1	3,1	2	3,6
Archivo	6	7,5	2	2,7	5	6,2	3	9,4	3	5,4
Total	80	100,0	74	100,0	81	100,0	32	100,0	56	100,0

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

En el año 2021, en relación con los procedimientos de conciliación y mediación en convocatorias de huelgas, la cifra de huelgas desconvocadas acumulada ascendió a 19 (6 indefinidas), que implicaron 803.929 horas desconvocadas, con un valor mensual de horas desconvocadas de 16.319.758,70 euros, a razón de 20,30 euros/hora que representa el coste laboral total por hora efectiva para nuestra Comunitat.

11.3.4. Infracciones en el Orden Social

En la Comunitat Valenciana, los procedimientos administrativos que tienen relación con las infracciones en el orden social suelen tramitarse tanto en las Direcciones Territoriales de Alicante, Castellón y Valencia, en el servicio territorial correspondiente, como en la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball⁹.

En el Cuadro 11.18 se indican los datos de los **procedimientos administrativos sancionadores tramitados** en nuestra Comunitat en el año 2021, en el que se diferencian los procedimientos registrados, los resueltos y los pendientes para el ejercicio siguiente.

Cuadro 11.18

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS SANCIONADORES EN 2021

	Alicante	Castellón	Valencia	D.G. Trabajo	C. Valenciana
Registrados a 31-12-2021					2.067
Resueltos en 2021					2.200
Pendientes a 31-12-2020					133

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

⁹ El [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#) y la normativa que lo desarrolla son la base para la tramitación de las infracciones en el orden social.

El Cuadro 11.19 recoge la información de la Comunitat Valenciana sobre el **importe de las sanciones** impuestas y de las propuestas en el año 2021.

Cuadro 11.19

IMPORTE DE LAS SANCIONES IMPUESTAS EN 2021

	Alicante	Castellón	Valencia	D.G. Trabajo	C. Valenciana
Sanciones propuestas					9.117.759,43 €
Sanciones impuestas					6.803.122,95 €

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

En el Cuadro 11.20 se detallan los **recursos de alzada** presentados en el año 2021 en la Comunitat Valenciana, así como los resueltos y los pendientes.

Cuadro 11.20

RECURSOS DE ALZADA TRAMITADOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA EN 2021

	Alicante	Castellón	Valencia	C. Valenciana
Presentados en 2021				278
Resueltos en 2021				403
Pendientes en 2020				125

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

En el Cuadro 11.21 se indica la información de la Comunitat Valenciana relativa al **procedimiento administrativo sancionador**, con el número total de **infracciones** en materia de **riesgos laborales**.

Cuadro 11.21

TOTAL INFRACCIÓN. AÑO 2021
RIESGOS LABORALES

Infracción en materia de riesgos laborales	Alicante	Castellón	Valencia	D.G. Trabajo	C. Valenciana
Total					964

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

Y finalmente, el Cuadro 11.22 contiene los datos de las **infracciones** del año 2021 en nuestra Comunitat pero relativa a los procedimientos en materia de **orden social**.

Cuadro 11.22

TOTAL INFRACCIÓN. AÑO 2021
ORDEN SOCIAL

Infracción en materia de orden social	Alicante	Castellón	Valencia	D.G. Trabajo	C. Valenciana
Total					1.232

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

Al igual que en años anteriores, en esta parte, se relacionan los datos sobre las **actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** en nuestra Comunitat, en el ámbito laboral y de Seguridad Social.

Antes de pasar a analizar las actuaciones, cabe destacar que el día 16 de noviembre de 2021 se aprobó el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023 publicado mediante [Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023](#).

Este plan contempla transformaciones estructurales de la Inspección para readaptar su actividad a los cambios económicos y sociales que se han visto acelerados con la pandemia, mediante una actualización de sus estrategias y planes de intervención con los que hacer frente a las formas de fraude laboral más novedosas. También crea una oficina estatal de lucha contra la discriminación, para combatirla de forma real y eficaz, ya sea de género, por discapacidad o condición sexual y configura una unidad

especial centrada en la lucha contra el fraude en el trabajo transnacional, para detectar empresas buzón radicadas en España y que operan en otros países de la Unión Europea y viceversa.

Además, la **modernización de la Inspección pasa por impulsar las nuevas tecnologías y el big data** en el diseño de las actuaciones inspectoras y por incorporar perfiles para afrontar los nuevos retos que surgen con la mayor movilidad laboral, el trabajo en plataformas digitales, el comercio electrónico, las cadenas globales de suministro o las nuevas condiciones de trabajo. El plan prevé reforzar la intervención de la Inspección en el caso de despidos colectivos, suspensiones de contratos y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, así como ampliar sus competencias para intervenir cuando haya inaplicaciones de convenios colectivos. La Inspección de Trabajo se acercará a la ciudadanía promoviendo la entrega de documentación en formato electrónico y unificando los cauces de denuncia con la creación de un sistema de remisión electrónica, sin perjuicio del mantenimiento del Buzón de la ITSS.

En nuestra Comunitat, la Dirección Territorial de la ITSS, en relación con la programación para el año 2021, tenía previsto **desarrollar campañas específicas de prevención de riesgos derivados de la covid-19, así como intensificar la vigilancia del fraude vinculado a los ERTE**. Se preveían un total de 56.539 actuaciones programadas, donde las principales líneas de actuación se iban a centrar en la vigilancia de la economía irregular, el empleo y las relaciones laborales, el cumplimiento con la normativa de la Seguridad y la prevención de riesgos laborales.

Así pues, la estimación eran 16.028 actuaciones en Alicante, 8.124 en Castellón y 32.387 en Valencia, mediante el desarrollo de campañas dirigidas a los diferentes sectores productivos como la construcción, la hostelería, el comercio y el sector hortofrutícola.

En el ámbito de la **prevención de riesgos laborales**, que concentra el 23% del total de las inspecciones, están programadas campañas de control de medidas preventivas en las obras (zanjas, vaciados y andamios colgados); en el sector marítimo (buques de pesca y mercantes) y en la recolección agrícola de productos como la naranja, la uva, y el caqui.

Como novedad, y dada la **situación de la pandemia**, se proyectaron campañas específicas de vigilancia y prevención de riesgos derivados del covid-19 centradas en los riesgos biológico, psicosociales y de exposición en los centros de trabajo, con el fin de fiscalizar y vigilar el cumplimiento de las medidas en las empresas, especialmente en los sectores más vulnerables como el sociosanitario, laboratorios o funerarias.

Como todos los años, se había previsto llevar a cabo la campaña de control de la sílice cristalina en el sector de la cerámica, así como la de riesgos musculoesqueléticos dirigida a camareras de piso, residencias de la tercera edad, fabricación de productos metálicos y trabajos en almacenes de cítricos.

Respecto al **empleo y las relaciones laborales**, el grueso de las actuaciones se dirigió a mejorar el mercado de trabajo, mediante el control de la contratación, las condiciones de trabajo y la lucha contra el fraude.

Asimismo, se ha pretendido intensificar la vigilancia para la **detección de fraude** en prestaciones por desempleo u otro tipo de fraude en los ERTE relacionados con el covid-19, para lo cual se contemplaba un aumento de visitas para detectar incumplimiento o prácticas irregulares, como el reinicio de la actividad sin comunicación previa al SEPE, con el objeto de garantizar el cumplimiento de las condiciones de este mecanismo de protección del empleo.

Otra línea de actuación era la de velar por el cumplimiento de la **igualdad de trato y oportunidades** entre hombres y mujeres en el empleo y la no discriminación en el ámbito laboral. Para todo ello se programaron actuaciones, centradas en la verificación de las ofertas de empleo publicadas por las compañías, la revisión de los convenios colectivos de aplicación para evitar discriminación de cualquier tipo, vigilancia de la formación y promoción profesional, así como las condiciones retributivas ya que las empresas deberán de tener un registro salarial desglosado por sexos.

Asimismo, la inspección podrá requerir a las empresas los protocolos de actuación contra el acoso sexual, laboral o de género, y los planes de igualdad, a los que las empresas de más de 100 trabajadores tienen la obligación legal de implantar a partir del día 7 de marzo de 2021.

Y para finalizar, con datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las **actuaciones realizadas por la ITSS** en el ejercicio de 2021 se resumen en las siguientes:

- 50.308 órdenes de servicio finalizadas, con 7.844 infracciones en acta, 30.310.645,75 euros de sanción y 134.512 personas trabajadoras afectadas por las infracciones.
- 17.043 visitas y 33.943 requerimientos.
- 7.448 órdenes de servicio finalizadas en el **área de relaciones laborales**, con 1.577 infracciones en acta, 2.922.307,87 euros de sanción, 18.933 personas trabajadoras afectadas por las infracciones, 4.909 contratos de hombres transformados en indefinidos y 3.192 contratos de mujeres transformados en indefinidos.
- 13.302 órdenes de servicio finalizadas en el **área de prevención de riesgos laborales**, con 1.266 infracciones en acta, 5.516.992,00 euros de sanción, 104.154 personas trabajadoras afectadas por las infracciones, 2 paralizaciones y 345 propuestas de recargo.
- 282 órdenes de servicio finalizadas en el **área de empleo y extranjería**, con 511 infracciones en acta, 4.930.623,35 euros de sanción y 2.081 personas trabajadoras afectadas por las infracciones.
- 22.709 órdenes de servicio finalizadas en el **área de Seguridad social**, con 4.191 infracciones en acta, 15.174.192,53 euros de sanción, 7.961 personas

trabajadoras afectadas por las infracciones, 73.877.087,82 euros en expedientes liquidatarios de la Seguridad Social y 6.075 altas en la Seguridad Social promovidas por la ITSS.

- 1.487 órdenes de servicio finalizadas en **otras áreas (obstrucción e informes)**, con 313 actuaciones en obstrucciones, 287 infracciones en acta, 1.713.615,00 euros de sanción y 193 personas trabajadoras afectadas por las infracciones y 1.279 informes.

11.4. DIÁLOGO SOCIAL

Esta parte de la Memoria recoge los acuerdos firmados entre los representantes del Gobierno y de los interlocutores económicos y sociales, mediante su participación en el proceso de toma de decisiones, con el objeto de mejorar las relaciones laborales y el empleo, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, y que son conocidos como acuerdos en el marco del diálogo social, considerados como un elemento fundamental del modelo social europeo, que no tienen otro fin que el de asegurar los derechos de la ciudadanía y mejorar la vida de todas las personas.

En relación con el **ámbito estatal**, el año 2020, año del coronavirus, se caracterizó por ser un año fluido en materia de diálogo social, donde además del acuerdo sobre el salario mínimo interprofesional y la ley sobre el teletrabajo destacaron las cuatro ediciones del Acuerdo Social en Defensa del Empleo (ASDE), que, entre otros aspectos, contemplaron la renovación de las medidas de flexibilidad interna, de carácter coyuntural, relacionadas con los ERTE, con la finalidad de estabilizar el empleo, evitar la destrucción de puestos de trabajo y sostener el tejido productivo.

El año 2021 también fue un año fructífero desde el punto de vista del diálogo social. Y así, en el marco de la Comisión de Seguimiento tripartita laboral, el mecanismo de flexibilidad previsto en los ERTE se ha prorrogado en tres ocasiones. El primero de ellos, el **cuarto Acuerdo Social en Defensa del Empleo (IV ASDE)**, suscrito en fecha 19 de enero de 2021 y cuyo contenido refleja la confianza de las partes firmantes en las medidas que han servido de ayuda a la economía de nuestro país, contemplado en el [Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo](#), que contiene las medidas que forman parte de este IV ASDE, supone una prórroga hasta el 31 de mayo de las medidas que se reflejaron en el III ASDE, si bien con una importante simplificación en términos de gestión para las empresas beneficiadas por las medidas recogidas en la misma.

El segundo, el **quinto Acuerdo Social en Defensa del Empleo (V ASDE)** alcanzado en el seno de la citada Comisión de Seguimiento, en fecha 26 de mayo de 2021, suscrito entre los agentes económicos y sociales y el Gobierno que vio la luz en el [Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo](#) [Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos](#), cuyo contenido fue establecer un conjunto de medidas necesarias para defender el empleo y garantizar la viabilidad futura de las empresas,

además de disponer la prórroga hasta el 31 de septiembre de tres tipos de medidas asociadas al régimen especial de regulación temporal del empleo instituido con motivo de la Covid-19, con el objeto de adaptar y reforzar la protección de rentas de trabajadores y autónomos para evitar su salida del mercado laboral.

Y el tercero, el **sexto Acuerdo Social en Defensa del Empleo** (VI ASDE) cuyo texto se encuentra en el [Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo](#), en el que se recogió la prórroga hasta el día 28 de febrero de 2022 de las medidas extraordinarias en materia de cotización y de protección por desempleo (incluidas las medidas para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas), así como las medidas complementarias asociadas a los expedientes de regulación temporal de empleo relacionados con la covid-19 .

Otra materia que se acordó, tras costosas negociaciones, fue la regulación de las **relaciones laborales de las personas trabajadoras dedicadas al reparto** o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía **a través de plataformas digitales** (la denominada *ley de riders*). El Ministerio de Trabajo y Economía Social, las organizaciones sindicales CC. OO. y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y Cepyme alcanzaron el día 10 de marzo de 2021 este acuerdo y según el mismo, el Estatuto de los Trabajadores reconocerá la presunción de laboralidad para las personas repartidoras que desempeñan sus servicios “a través de empresas que gestionan esta labor mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”, que significa que las personas repartidoras de plataformas de reparto a domicilio tendrán que ser asalariados de la empresa y no falsos autónomos y autónomas con contrato mercantil. En este sentido se promulgó el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales convertido en la [Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales](#).

También en el marco del diálogo social, pero en este caso, solo un acuerdo bipartito entre el Ministerio y las organizaciones sindicales, sin la participación de las organizaciones empresariales, ha sido el relativo al establecimiento del **salario mínimo interprofesional** para el año 2021, que se ha visto plasmado en el [Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021](#). En este sentido, el salario mínimo para cualesquiera actividades quedó fijado en 965 euros al mes para todas las personas trabajadoras, con efecto retroactivo desde el 1 de septiembre de 2021, con un incremento del 1,57% que afectará a 1,5 millones de trabajadores y trabajadoras en nuestro país.

Otro aspecto ha tenido relación con las pensiones, donde Gobierno y CEOE, Cepyme, CC. OO. y UGT han suscrito el primer acuerdo para la **reforma del sistema**

público de pensiones, cuyo objetivo es garantizar el poder adquisitivo de las pensiones actuales y las del futuro y asegurar la sostenibilidad financiera del sistema ante el gran desafío que supondrá la jubilación de la generación del baby-boom. Este acuerdo, el primero consensado en materia de pensiones desde 2011, se ha alcanzado tras un intenso debate con los agentes sociales y traslada las recomendaciones aprobadas por el Pacto de Toledo, también recogidas en parte en el componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

En definitiva, el pacto elimina la incertidumbre sobre las pensiones y lo hace asegurando la suficiencia de las pensiones, reforzando la sostenibilidad del sistema a medio y largo plazo e introduciendo elementos de equidad. El texto se ha visto reflejado en la [Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones](#).

Y otra materia a la que se llegó acuerdo, tras muchos meses de negociación y tensión, que puede calificarse como el mayor acuerdo de los últimos tiempos, es la relativa a la **reforma laboral**¹⁰, puesto que por primera vez se consensua una reforma laboral con el respaldo del Gobierno y de las organizaciones empresariales y sindicales.

Esta reforma busca modernizar el mercado laboral de nuestro país, imprescindible para afrontar el cambio de modelo productivo, a la vez que ofrece seguridad jurídica a las empresas, busca apostar por el empleo de calidad, la reducción de la temporalidad, la lucha contra la precariedad.

Las principales medidas se resumen en las siguientes:

1. **Simplificación de contratos:** generalización del contrato indefinido, causalidad, simplificación de la contratación temporal y nueva regulación del contrato de formación.
2. **Modernización y refuerzo de la negociación colectiva.** El nuevo marco laboral recupera la ultraactividad de los convenios colectivos, salvo pacto en contrario y la aplicación preferente del convenio colectivo sectorial en materia salarial.
3. **Apuesta por las medidas de flexibilidad interna frente a los despidos y protección del tejido productivo, incentivando los ERTE.** Se regula el nuevo instrumento estructural denominado, Mecanismo RED de flexibilidad y Estabilización del Empleo. Además, se impiden los ERE en las administraciones públicas.
4. **Modernización de la contratación y subcontratación de las actividades empresariales:** calidad del empleo

¹⁰ La reforma laboral fue refrendada en el Congreso de los Diputados el día 3 de febrero de 2022.

Este acuerdo homologa el marco de relaciones laborales de España con Europa, cumpliendo además con los compromisos con la Comisión Europea para acceder a los fondos de reestructuración y ha visto la luz en el [Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.](#)

En otro sentido, en el ámbito de la administración pública, se debe referenciar el **pacto contra la temporalidad**, acordado el día 5 de julio entre el ministro de Política Territorial y Administración Pública y los representantes de las organizaciones sindicales mayoritarias en la administración, CC. OO., UGT y CSIF. El mismo se refrendó en el Consejo de Ministros, del día 6 de julio, concretado en el [Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público](#), cuyo texto partía del acuerdo suscrito en la Mesa General de las Administraciones Públicas¹¹, que tras el trámite parlamentario se ha convertido posteriormente en la [Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.](#)

Entre otros aspectos, se contemplan medidas para reducir la temporalidad en el futuro, para situarse en una tasa de temporalidad del 8%, a través de la modificación del artículo 10 del TREBEP (Estatuto Básico del Empleado Público), así como el diseño de un proceso de estabilización del empleo público, que permita la regularización del personal interino, con la convocatoria de las plazas vacantes mediante el sistema de selección del concurso-oposición.

Para finalizar, aun cuando el diálogo social y sus contenidos se han tenido que adaptar a las necesidades demandadas por la crisis de la covid-19, tal y como se ha apuntado en el primer punto de este Capítulo, en 2021, no se había abordado la negociación sobre la revisión del [IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018, 2018 y 2020 \(AENC-IV\)](#) firmado en 2018 por los representantes de la CEOE y la CEPYME y de CC. OO. y de UGT y cuya vigencia concluyó en el año 2020.

Y en cuanto al **ámbito autonómico**, en el año 2021, en nuestra Comunitat, el día 18 de enero, se presentó el **Plan Resistir** dotado con 340 millones de euros para las empresas, profesionales autónomos y trabajadores y trabajadoras valencianos de los sectores más afectados por la pandemia que se han visto obligados a cerrar negocios, reducir horarios de apertura o limitar la actividad, con las consiguientes pérdidas económicas, cuyas ayudas se contemplaron en el [Decreto 18/2021, de 29 de enero, del Consell, de aprobación de las bases reguladoras y concesión directa de ayudas para trabajadores y trabajadoras afectados por un ERTE derivado de la crisis sanitaria por la Covid-19.](#)

Estas ayudas se previeron para 21.000 empresas, 127.000 personas trabajadoras por cuenta ajena y 43.000 profesionales autónomos. Este Plan cuenta con la implicación de todas las administraciones y es fruto del acuerdo y diálogo con los agentes sociales y los sectores afectados.

¹¹ En la Mesa General de las Administraciones Públicas están presentes el Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales a través de la FEMP.

El Plan contempla varias líneas de ayudas, que no tendrán carácter excluyente, con las que atender cuestiones, como los problemas urgentes de liquidez de las cadenas hoteleras, así como compensar el pago de las cuotas de la seguridad social de empresas y profesionales autónomos. El plan se articula en cuatro bloques: ayudas directas a empresas, autónomos y personas trabajadoras afectados por ERTE, dotado de 100 millones de euros; ayudas específicas para sectores con un perjuicio sostenido durante toda la pandemia, con 8 millones de euros; nuevos instrumentos financieros del Instituto Valenciano de Finanzas por importe de 100 millones de euros y el Fondo de Cooperación covid-19, acordado con diputaciones y ayuntamientos, con 127 millones de euros. Estas ayudas se articularán a través del fondo específico de respuesta de la UE dentro del programa de recuperación europeo Next Generation EU, el **fondo React-EU**, del que la Comunitat recibirá 1.250 millones de euros, que deben destinarse a la recuperación económica y al sostenimiento del empleo y de la actividad de los Estados miembros.

En este contexto, el día 3 de mayo, miembros del Consell se reunieron con los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales, con el fin de abordar las ayudas del **Plan Resistir Plus**, ampliadas a 80 nuevas actividades económicas, para así abarcar a todos los sectores más afectados por la crisis, que tenía una dotación de 647 millones de euros, aprobada posteriormente por el pleno del Consell del día 7 de mayo. El día 12 de julio se volvieron a reunir las partes y se acordó una segunda convocatoria de este plan, a la que se podían acoger las empresas de todos los sectores económicos.

Otro concierto destacable, pionero en España, es el [Acuerdo sobre materias concretas para la mejora de la economía y el empleo de la Comunitat Valenciana](#). En este sentido, la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) y los sindicatos CC. OO.-PV y UGT-PV firmaron el día 29 de marzo de 2021 un trascendental pacto que afecta a la contratación pública de la Comunitat Valenciana. Las partes se someten a la obligación de subrogación del personal que presta sus servicios a la Administración a través de contratistas, es decir, mantendrán tanto a los empleados que ya prestaban el servicio como sus condiciones cuando resulten adjudicatarias.

El pacto establece una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, prorrogándose tácitamente cada año si no se produce denuncia expresa de alguna de las partes, cada una de las cuales tendrá capacidad de exigir su aplicación a la otra. Éste tiene la eficacia propia de los convenios colectivos estatutarios conforme el Estatuto de los Trabajadores, de manera que es de obligado cumplimiento para las empresas y afecta a todas las administraciones públicas de la Comunitat: Generalitat, diputaciones, ayuntamientos e, incluso, universidades.

Asimismo, el Acuerdo insta a la Generalitat Valenciana a que suscriba el Acuerdo y asuma el clausulado del mismo, así como que establezca los medios para hacerlo efectivo en todos los procesos de contratación de la misma.

VALORACIONES Y RECOMENDACIONES

A la luz de la información contenida en este capítulo de Relaciones Laborales, se realizan las **valoraciones** siguientes:

En cuanto a la **negociación colectiva**, se comprueba un descenso del 6,25% en la cifra de convenios colectivos registrados, con efectos económicos de 2021, hasta el mes de marzo de 2022, puesto que de los 288 del año 2020 se pasó a 270 en el año 2021. Además, a pesar del descenso de más de tres puntos, se ha constatado, un año más, que la mayoría de los convenios colectivos fueron convenios de empresa (un 75,56%) pese a que el porcentaje de las personas asalariadas afectadas fue mayor en los convenios de ámbito superior o de sector (un 95,67% frente al 4,33%).

En este año 2021, con un considerable aumento de la tasa interanual del IPC, situado en el 6,8%, el **aumento salarial pactado** en el total de convenios estuvo por debajo del IPC con un 1,53%. El sector de la construcción tuvo una tasa superior, con un 2,49% y el sector de servicios presentó el mismo 1,53% y la **jornada laboral**, en este año, con un ligero aumento de casi dos horas se situó en 1.737,42 horas anuales frente a las 1.735,66 horas del año 2020.

En la Comunitat Valenciana, en el año 2021, en relación con el **teletrabajo**, el porcentaje de personas teletrabajadoras experimentó una variación interanual positiva del 24,7%, en el 4º trimestre y las personas que han trabajado, al menos ocasionalmente, desde su hogar aumentaron en un 25,9%.

En el año 2021, en el proceso de **elecciones sindicales**, en la Comunitat Valenciana, al igual que en años anteriores, las dos únicas organizaciones sindicales que han obtenido la consideración de sindicatos más representativos fueron la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO.-PV) y la Unión General de Trabajadores (UGT-PV) con una tasa porcentual del 37,19% y 35,15% respectivamente, sobre el total, sumando entre ambas un 72,34%, en la línea del 72,50% de 2020. Sumados los resultados del resto de sindicatos se obtiene una tasa del 26,01%, ligeramente superior al 25,81% del año 2020 y el conjunto de candidaturas de los grupos de personas trabajadoras alcanzó un 1,66%, similar al 1,68% del año anterior.

Un año más, a la luz de esta información y de la participación en la negociación colectiva por parte tanto de las organizaciones empresariales como sindicales, en porcentajes por encima del 90% de las organizaciones vinculadas a la CEV y superior al 95% por parte de las organizaciones sindicales UGT-PV y CC. OO.-PV, con un 99,18% y un 99,14% respectivamente, se confirma la consideración de ser las organizaciones con mayor representación, tal y como refleja la Ley de Libertad Sindical.

En el año 2021, en relación con los **conflictos laborales**, ante el **TAL** se presentaron 301 procedimientos de conflictos colectivos, 73 más que en el año 2020, 299 de **conciliación y mediación** y 2 de **arbitraje**, que supone un incremento del 32,01% sobre los del año anterior. Las personas trabajadoras afectadas sumaron 214.612 un

107,92% más que los 103.218 de 2020. Las empresas afectadas fueron 12.597, un 425,53% superior a las 2.397 del año anterior.

Respecto a los **procedimientos de conciliación y mediación**, en 2021, por tipo de conflicto laboral han vuelto a destacar los procedimientos de interpretación y aplicación del artículo 153 de la Ley de la Jurisdicción Social; por materias, la que se refiere a otras cuestiones salariales y por sectores de actividad económica, un año más, el de transporte terrestre y según el resultado, un porcentaje muy elevado ha concluido como mediaciones efectivas.

En cuanto a los **conflictos de interés**, con datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el total de huelgas desarrolladas, de ámbito estatal, en nuestra Comunitat, fue de 10, con 3.384 participantes y 6.897 jornadas no trabajadas. Con información de la Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, en el año 2021, las huelgas convocadas en nuestra Comunitat fueron 72, que han afectado a 6.869 empresas y a 77.847 trabajadores y trabajadoras. El número de huelgas que se realizaron ascendió a 44, que afectaron a 294 empresas y a una plantilla de 27.834 personas trabajadoras, en comparación con las 23 huelgas realizadas en 2020 que han afectado a 23 empresas y 39.032 personas trabajadoras. Y las jornadas perdidas fueron 52.378 y 26 las huelgas desconvocadas, con 275 empresas y 25.383 personas asalariadas.

En relación con los **procedimientos administrativos sancionadores** resueltos en 2021, el número de resueltos ha sido de 2.200, que supone un aumento del 42,48% sobre los 1.544 del año 2020. Las **sanciones impuestas** alcanzaron la cifra de 6.803.122,95 euros, un 33,28% superior a los 5.104.118,10 euros del anterior ejercicio. Los **recursos de alzada** que se resolvieron en la Comunitat Valenciana fueron 403 por encima de los 244 recursos del año pasado. En cuanto a las materias, las infracciones **en materia de riesgos laborales** aumentaron en un 46,14%, puesto que de las 843, que implicaban el 47,33% en 2020, se ha pasado a 1.232, con un 56,10 % en el año 2021 y **en materia de orden social** también aumentaron, pero solamente en un 2,77%, puesto que de las 938 sanciones y un 52,67% de 2020 se pasó a 964 y un 43,90% sobre el total de 2020.

En el marco del **diálogo social**, en el año 2021, también derivado de la situación de pandemia, se rubricaron importantes acuerdos de diálogo social en los ámbitos estatal y autonómico, que una vez más han puesto de manifiesto como el diálogo social es fundamental para buscar un diagnóstico común sobre la situación de crisis sanitaria, económica y social derivada de la covid-19 en nuestro país, para así intentar acordar sus pilares fundamentales, productivos, sociales, laborales, de manera flexible, pensando en las actuales y futuras generaciones de trabajadores y trabajadoras y en las empresas en que trabajarán.

Al finalizar las valoraciones en este capítulo, se efectúan las siguientes **recomendaciones**:

96. *En nuestra Comunitat, en el año 2021, un año más, en relación con la negociación colectiva, se constata que la tasa porcentual de las personas trabajadoras afectadas por los convenios de empresa (4,33%) es inferior a la de los convenios de ámbito superior a la empresa (95,67%) y pese a su descenso en más de tres puntos, el porcentaje de los convenios de empresa (75,56%) es superior al de convenios de ámbito superior a la empresa (24,44%). En este contexto, en la línea de la última reforma laboral y de los acuerdos sobre negociación colectiva, suscritos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, el Comité recomienda la **racionalización de la estructura de la negociación colectiva en nuestra Comunitat, en la que predomine el ámbito provincial y/o autonómico sectorial de negociación**, en especial en los sectores de actividad donde la prevalencia de pymes y micropymes es superior, con la finalidad de fomentar la negociación desde un punto de vista global que refuerce las unidades negociadoras y favorezca el establecimiento de condiciones mínimas en cada ámbito sectorial.*
97. *El Comité, en coherencia con el espíritu de los acuerdos sobre negociación colectiva y con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 sobre igualdad de género, sugiere el **fomento de cláusulas en materia de igualdad de género**, para así reducir las brechas de género existentes.*
98. *Respecto a la cláusula sobre la **participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo**, a partir de los derechos de información y consulta previstos en el artículo 64 ET, dentro de la cláusula genérica de Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías, incorporada en un 9,72% de convenios en 2021, el CES CV comparte los efectos positivos que puede tener para el conjunto de las relaciones laborales. En otro sentido, y en el contexto de las nuevas tecnologías, se quiere pronunciar por el respeto y **protección de algunos derechos fundamentales inespecíficos** como el secreto de las comunicaciones o la protección de datos de carácter personal derivados de la videovigilancia.*
99. *Asimismo, el Comité considera que deben incorporarse cláusulas en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de reforzar el cumplimiento de la normativa de prevención, fomentar la implicación de los empresarios y las empresarias, así como de las personas trabajadoras y **progresar en la cultura preventiva, con la finalidad de disminuir los índices de siniestralidad laboral**.*
100. *El CES CV, en el contexto de la negociación colectiva, siendo consciente de un entorno con nuevas relaciones laborales que presentan mayores compromisos para las partes que intervienen en la misma, considera que se tendría que **reconocer y compensar todo el esfuerzo desarrollado tanto por los agentes***

económicos como sociales, así como aconseja la existencia de mecanismos que puedan equilibrar y compensar la posición de estas partes negociadoras y el papel desarrollado en beneficio de la sociedad y de la paz social.

101. *EL CES CV considera que los **datos sobre la representación sindical son importantes**, dado que tienen relación con lo dispuesto en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, con la finalidad de determinar las organizaciones sindicales con más representación, a la vez que valora **la representatividad de las organizaciones empresariales como un factor elemental** para la participación, el diálogo social y la interlocución institucional.*

102. *En el marco de las relaciones laborales, el Comité entiende que se debería seguir **apostando por la utilización de los procedimientos de conciliación y mediación y los de arbitraje en la resolución de conflictos laborales**, tanto colectivos como de interés, puesto que se resuelven de forma más rápida que en la Jurisdicción Social. Y todo ello pese al ínfimo número de procedimientos de arbitraje de los últimos años, que comporta una reflexión sobre la utilidad de este tipo de procedimiento, que deriva en beneficios para el clima laboral de los centros de trabajo y para la celeridad de la resolución extrajudicial de conflictos.*

103. *El Comité resalta el papel ejercido por el **Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL) durante los últimos tiempos**, en el conjunto de las relaciones laborales, tanto en las funciones de mediación y arbitraje, en particular, como en la mediación obligatoria en huelgas. Además, se pretende remarcar las dificultades que tiene este Tribunal en la mayoría de las ocasiones, por lo que insta a analizar sobre la suficiencia de medios humanos y materiales para el ejercicio de sus funciones, y es por ello que persiste ante el conjunto de agentes que intervienen en estos procedimientos a intensificar las medidas adecuadas para aumentar el uso de ellos. Asimismo, el Comité destaca de manera concreta la importancia de la función del TAL en materia de huelga, puesto que con su actuación se coopera en la disminución de la conflictividad social y de su efecto sobre la economía valenciana.*

*En este contexto, se valora la importancia de la función desarrollada por 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 fin de conseguir la mejora de las relaciones laborales y sus efectos tanto en la economía, el diálogo social, la concertación y la resolución de conflictos laborales, indicando que **sería aconsejable la creación de un observatorio valenciano sobre la negociación colectiva.***

*En relación con esta materia, desde el Comité, se vuelve a recomendar tanto a los agentes económicos como a los sociales a **seguir en la senda del diálogo***

social, cuyas consecuencias corroboran que es un factor central para los fundamentos del sistema de relaciones laborales de nuestro país en lo que se refiere a la resolución de conflictos laborales y en el desarrollo económico y social de la Comunitat Valenciana.

104. *El CES CV insta a la Generalitat Valenciana a que suscriba el **Acuerdo sobre materias concretas para la mejora de la economía y el empleo de la Comunitat Valenciana**, publicado en el DOGV de fecha 21 de mayo de 2021, y asuma el clausulado del mismo, así como establezca los medios para hacerlo efectivos en todos los procesos de contratación de la misma.*
105. *Finalmente, el CES CV desea que **las negociaciones para la firma de un V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva fructifiquen** y permitan durante su período de vigencia facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, conseguir un aumento de la productividad y mejorar las condiciones de trabajo que fomenten la creación de riqueza, el aumento del empleo y la mejora de su calidad.*