

SIGNUM ASOCIADOS

Conflictos laborales y conciliación en la Comunitat Valenciana

Datos de enero a junio de 2026 y orientaciones jurídicas para actuar ante un despido o una reclamación salarial

Estudio jurídico documental de Signum Asociados

Dirección jurídica y revisión: Manuel Jordán, abogado laboralista

Fecha de edición: octubre de 2026

Resumen ejecutivo

Entre enero y junio de 2026 se registraron 238.782 conciliaciones individuales en España, según el avance provisional del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Los despidos concentraron 141.242 procedimientos, el 59,2 % del total. Las reclamaciones de cantidad sumaron 62.580, el 26,2 %, y las sanciones y otras causas, 34.960, el 14,6 %.

Finalizaron con avenencia 85.773 procedimientos, equivalentes al 35,9 % del total. Este porcentaje no mide casos ganados o perdidos. Sí muestra que la conciliación no termina mayoritariamente con acuerdo y que conviene preparar desde el inicio los hechos, las cantidades, los documentos y los plazos.

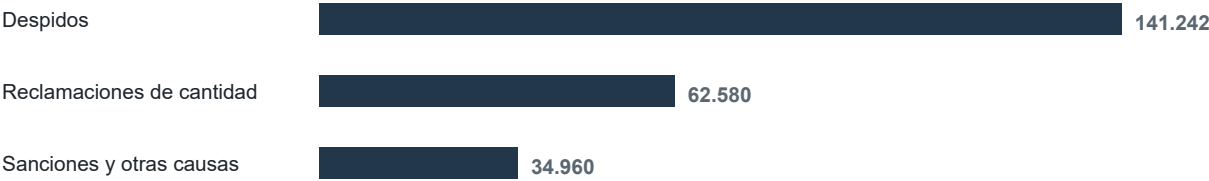
La Comunitat Valenciana registró 8.684 despidos con avenencia durante el primer semestre de 2026. Fueron 489 menos que en el mismo periodo de 2025, una reducción del 5,3 %. La estadística mide acuerdos en conciliaciones por despido; no representa el número total de despidos producidos en la comunidad.

Este estudio explica el alcance de los datos, identifica decisiones que pueden condicionar una reclamación y ofrece una lista práctica de documentación. Su contenido es general. Cada asunto debe analizarse según sus fechas, comunicaciones, convenio colectivo, pruebas y circunstancias concretas.

Principales datos de enero a junio de 2026

Indicador	Resultado	Comparación interanual
Conciliaciones individuales	238.782	8,6 % menos
Procedimientos por despido	141.242	9,2 % menos
Reclamaciones de cantidad	62.580	14,9 % menos
Sanciones y otras causas	34.960	8,8 % más
Conciliaciones con avenencia	85.773	7,0 % menos
Despidos con avenencia en la Comunitat Valenciana	8.684	5,3 % menos

Conciliaciones individuales por materia. Enero-junio de 2026



El total nacional integra los datos de las unidades administrativas de mediación, arbitraje y conciliación y los organismos extrajudiciales incluidos en la publicación. El avance es provisional y contiene faltas de información señaladas por el propio Ministerio. Por eso, la variación interanual describe lo publicado, pero no debe interpretarse por sí sola como una reducción equivalente de la conflictividad laboral.

Qué indican los datos

Los despidos siguen concentrando la mayor parte de la actividad

Casi seis de cada diez conciliaciones individuales estuvieron relacionadas con despidos. La cifra refleja la frecuencia con la que la extinción del contrato genera controversias sobre la causa alegada, el procedimiento seguido, la indemnización, el finiquito o las cantidades pendientes.

No significa que seis de cada diez despidos en España se impugnen. La estadística cuenta procedimientos de conciliación, no el total de extinciones laborales. Tampoco permite concluir si una reclamación concreta estaba fundada. Su utilidad consiste en dimensionar la importancia práctica de la conciliación previa en los conflictos por despido.

Las reclamaciones de cantidad superan una cuarta parte del total

Las 62.580 reclamaciones de cantidad pueden incluir salarios impagados, diferencias de convenio, horas extraordinarias, complementos, incentivos, vacaciones, pagas extraordinarias o finiquitos.

En estos asuntos no basta con afirmar que falta un pago. Puede ser necesario identificar el convenio aplicable, comprobar la categoría profesional, reconstruir la jornada, separar conceptos salariales y extrasalariales y calcular desde cuándo puede exigirse cada cantidad.

La avenencia no es el resultado mayoritario

El 35,9 % de las conciliaciones individuales terminó con avenencia. La estadística agrupa conflictos y situaciones diferentes, por lo que no debe utilizarse para estimar la probabilidad de acuerdo de un caso concreto. Sin embargo, confirma que una parte importante de los asuntos no finaliza en esta fase.

Cuando no existe acuerdo, el asunto puede continuar por vía judicial si la acción lo permite y se han respetado los requisitos y plazos. La papeleta de conciliación debe guardar coherencia con la reclamación que podría formularse después.

La situación en la Comunitat Valenciana

La Comunitat Valenciana registró 8.684 despidos con avenencia entre enero y junio de 2026. La cuantía total acordada fue de 85,0 millones de euros y la cuantía media se situó en 9.791 euros. Estas cifras describen acuerdos comunicados en la estadística y no determinan qué importe corresponde en un caso individual.

Frente al mismo periodo de 2025 hubo 489 acuerdos menos, una reducción del 5,3 %. Entre las comunidades con datos informados, Madrid y Cataluña registraron un volumen superior. La comparación territorial debe leerse con cautela porque la publicación señala ausencias de información en varios servicios.

El indicador valenciano tiene tres límites importantes:

- Se refiere a toda la Comunitat Valenciana, no solamente a la provincia o ciudad de Valencia.
- Cuenta despidos con avenencia, no todos los despidos ni todas las conciliaciones.
- Un acuerdo no significa necesariamente que se aceptaran todas las pretensiones de la persona trabajadora.

La conclusión práctica es clara: conviene preparar el asunto desde el momento en que se recibe la comunicación empresarial, sin esperar al acto de conciliación para ordenar la documentación.

Cinco decisiones que pueden condicionar una reclamación

Esperar antes de revisar el plazo

La impugnación del despido está sujeta, con carácter general, a un plazo de veinte días hábiles desde la fecha de efectos. Las reclamaciones de cantidad siguen reglas distintas y el plazo general es de un año desde que cada obligación pudo exigirse. La solicitud de conciliación puede afectar al cómputo, pero sus efectos deben revisarse en cada asunto.

No conviene utilizar conversaciones informales con la empresa como referencia para calcular el plazo. La fecha de recepción, la fecha de efectos y la acción que se pretende ejercer deben comprobarse cuanto antes.

Firmar sin distinguir recepción y conformidad

La firma de una carta o de un finiquito puede tener efectos diferentes según su contenido. Cuando existe desacuerdo, resulta importante diferenciar entre acreditar que se ha recibido un documento y manifestar conformidad con lo que contiene.

Antes de firmar conviene comprobar la fecha, conservar una copia legible y revisar si la liquidación incluye salarios, vacaciones, pagas extraordinarias, indemnización y otras cantidades pendientes.

Reclamar una cifra sin explicar cómo se calcula

Una reclamación salarial debe poder reconstruirse por concepto y periodo. El contrato, el convenio, las nóminas, los registros de jornada, los cuadrantes y las transferencias bancarias suelen ser necesarios para comprobar el cálculo.

Perder comunicaciones o pruebas digitales

Correos, mensajes, partes de trabajo, registros de acceso y comunicaciones internas pueden dejar de estar disponibles después de la extinción. Deben conservarse de forma lícita y ordenada, respetando los datos personales y la información empresarial ajena a la defensa del derecho propio.

Tratar la conciliación como un formulario genérico

La Ley reguladora de la jurisdicción social establece la conciliación o mediación previa como requisito en numerosos procedimientos, aunque contempla excepciones. La papeleta debe identificar correctamente los hechos, las fechas y lo que se reclama. Una redacción incompleta puede dificultar la negociación y condicionar la demanda posterior.

Documentación que conviene reunir

Ante un despido

- Carta de despido y justificante de la fecha de recepción.
- Contrato y anexos.
- Nóminas recientes y vida laboral.
- Convenio colectivo aplicable.
- Finiquito y justificantes de pago.
- Comunicaciones sobre sanciones, objetivos, cambios o incidencias.
- Pruebas relacionadas con la causa alegada por la empresa.

Ante salarios o cantidades pendientes

- Nóminas y extractos bancarios del periodo reclamado.
- Contrato, categoría profesional y convenio.
- Cuadrantes, registros horarios o partes de trabajo.
- Comunicaciones sobre comisiones, incentivos o complementos.
- Cálculo separado por concepto y mes.
- Requerimientos de pago enviados y respuestas recibidas.

Método del estudio

El informe utiliza la Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, avance de enero a junio de 2026. Para la explicación jurídica se consultan el texto consolidado del Estatuto de los Trabajadores y la Ley reguladora de la jurisdicción social.

Los datos son provisionales. La publicación señala ausencias de información de determinados servicios durante parte o todo el semestre. Se presentan las cifras nacionales totales y el indicador autonómico de despidos con avenencia sin extrapolar datos no informados.

El análisis identifica cuestiones recurrentes en la preparación de un despido o una reclamación salarial. No valora expedientes individuales ni calcula probabilidades de éxito.

Conclusiones

Los datos del primer semestre de 2026 mantienen el predominio de los conflictos por despido y muestran que la avenencia no es el resultado mayoritario. Aunque el volumen publicado disminuyó frente al mismo periodo de 2025, las limitaciones de cobertura impiden atribuir toda la variación a una caída real de la conflictividad.

En la Comunitat Valenciana, 8.684 conciliaciones por despido terminaron con acuerdo. La cifra refuerza la importancia de preparar la negociación con la misma precisión que una posible demanda. La carta recibida, las fechas, el convenio, las nóminas y las comunicaciones empresariales deben revisarse de forma conjunta.

Revisión de un asunto laboral

Si ha recibido una carta de despido, le deben salarios o necesita preparar una conciliación, puede solicitar una valoración al [área de Derecho Laboral de Signum Asociados](#). La revisión es dirigida por [Manuel Jordán](#), abogado laboralista.

También puede consultar las guías sobre [despidos](#) y [reclamaciones salariales](#), o enviar su consulta mediante la [página de contacto](#).

Fuentes

- Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Avance enero a junio de 2026. https://www.mites.gob.es/estadisticas/Mac/mac26junpublicacion/mac_06_26.pdf
- Boletín Oficial del Estado. Real Decreto Legislativo 2/2015, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- Boletín Oficial del Estado. Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social. <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>
- Signum Asociados. Área de Derecho Laboral y perfil profesional de Manuel Jordán.

Aviso

Este documento ofrece información general y no sustituye el asesoramiento jurídico sobre un caso concreto. Los plazos, acciones y efectos de cada documento deben comprobarse atendiendo a las circunstancias particulares y a la normativa vigente en la fecha de la consulta.