

INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Andalucía, datos a 30 de junio de 2025



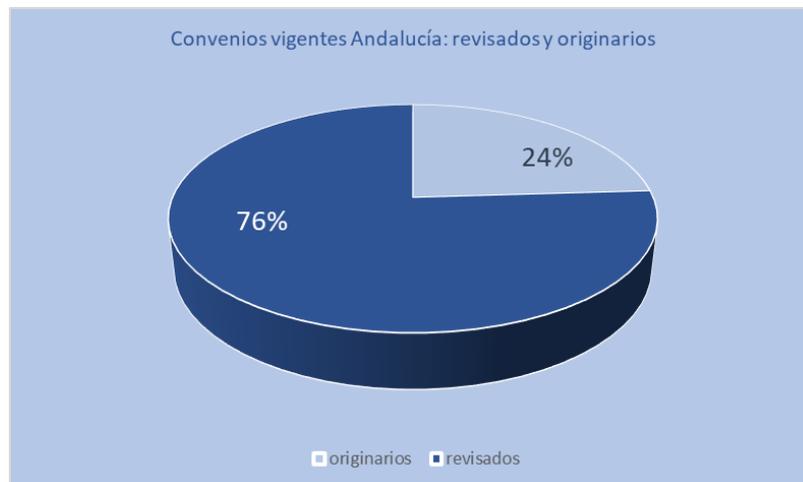
INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA, JUNIO 2025
(15 de julio de 2025)

La Negociación Colectiva impacta positivamente en la calidad de vida de la población trabajadora

Hasta finales de junio, el ISP (Incremento Salarial Ponderado) se sitúa en el 2,91%, por encima de la tasa media de inflación hasta ese mes (2,5%), aunque solo un 33,01% de los convenios han contado con una cláusula de garantía salarial

| | 2025 | 2024 | VARIACION INTERANUAL |
|------------------------|------------------|------------------|----------------------|
| CONVENIOS | 612 | 593 | 3,20% |
| EMPRESAS | 249.309 | 250.776 | -0,58% |
| TRABAJADORES/AS | 1.315.400 | 1.236.471 | 6,38% |

Conocidos ya los datos hasta el mes de junio, encontramos datos que han evolucionado muy positivamente y que refuerzan el papel desempeñado por la negociación colectiva en nuestro ámbito de negociación.



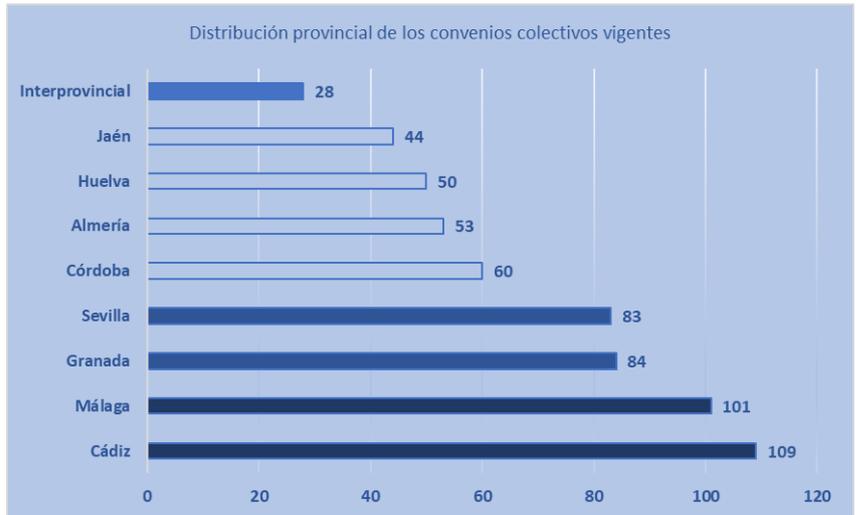
Según las cifras publicadas por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en el Informe Estadístico de la Negociación Colectiva en Andalucía, en nuestro ámbito competencial contamos con **612 convenios vigentes que amparan a un total de 1.315.400 personas de 249.309 empresas** y que establecen un **Incremento Salarial Ponderado (ISP) del 2,91%**. De ellos,

465 son revisados y originarios los 147 restantes.

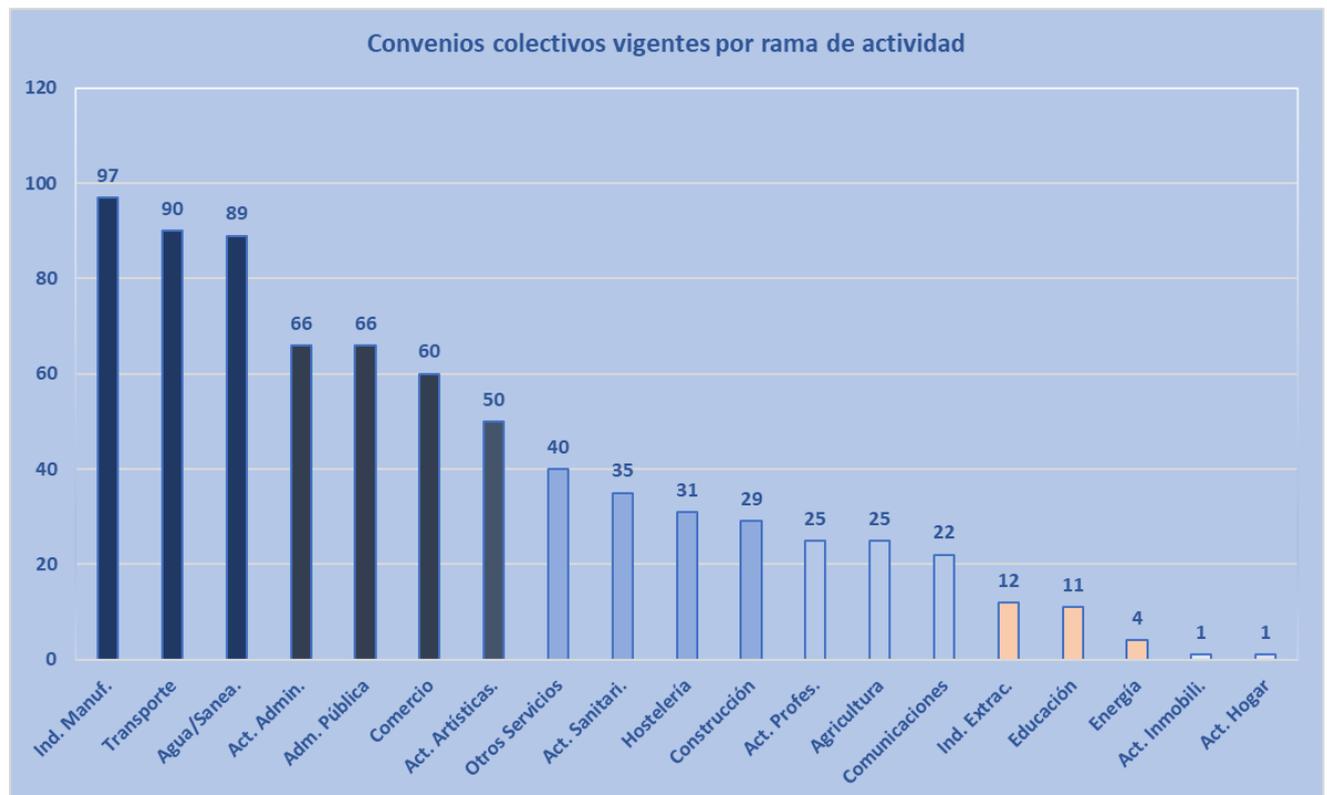
Si comparamos la situación actual con el que nos encontrábamos a estas mismas alturas del año pasado comprobamos que, en términos interanuales, tenemos más convenios vigentes (593 hasta junio 2024). También mejora en un 6,38% el número de trabajadores/as amparados por convenio. Por contra, las empresas acogidas a convenios vigentes disminuyen en un 0,58%, con respecto a la cifra que registrábamos hace un año.

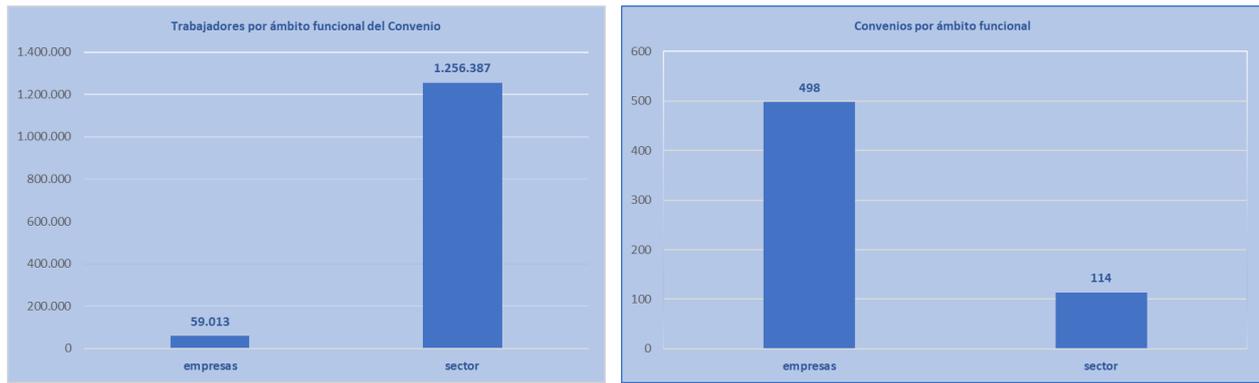
Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Andalucía

En cuanto a la **distribución provincial de los convenios**, Cádiz y Málaga han sido las provincias más activas hasta junio, en lo que a negociación colectiva se refiere, con 109 y 101 convenios. Tras ella, encontramos en un segundo escalón a Sevilla y Granada, las dos con 83 y 84 convenios, respectivamente. En el siguiente escalón nos encontramos a Córdoba (60), Almería (53) y Huelva (50) y Jaén (44), ocupando los últimos cuatro lugares de la clasificación, solo por encima de los convenios de ámbito interprovincial (28).



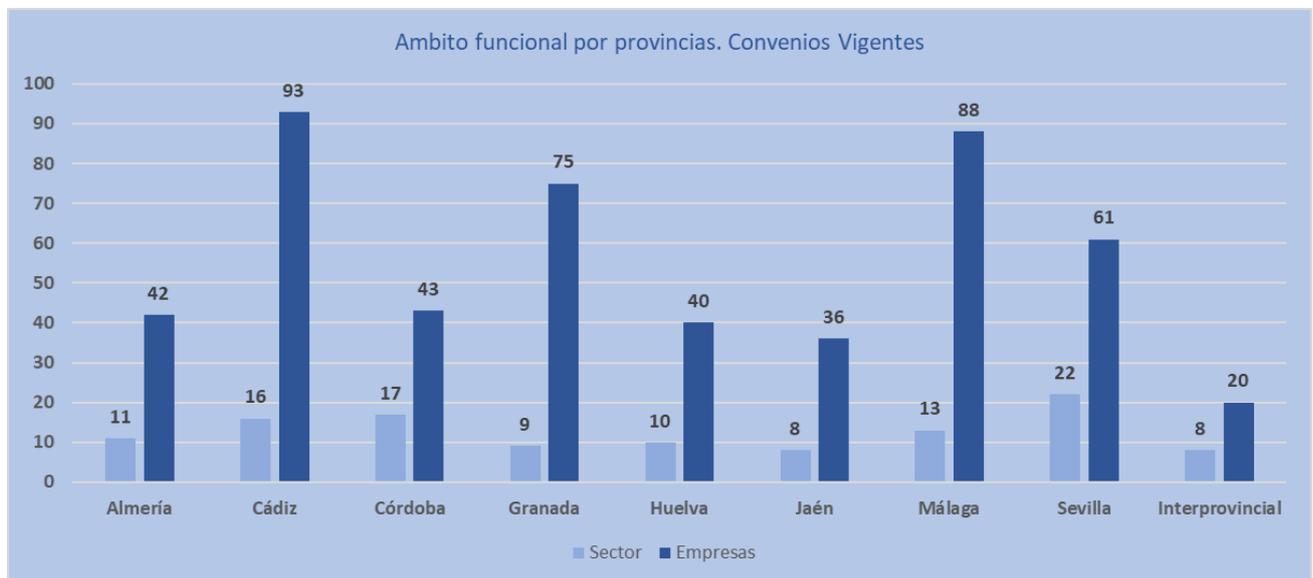
Por su parte, en lo relativo a la distribución de los convenios vigentes, **por rama de actividad**, podríamos establecer hasta seis niveles. El primero de ellos, el de mayor número de convenios, es el formado por las ramas de las Ind. Manufactureras, Agua y Saneamiento y Transporte. Tras este, un segundo nivel estaría conformado por Act. Administrativas, Comercio, Adm. Pública y Act. Artísticas. En el último escalón, con solo un convenio, se mantendrían las actividades inmobiliarias y de hogar.





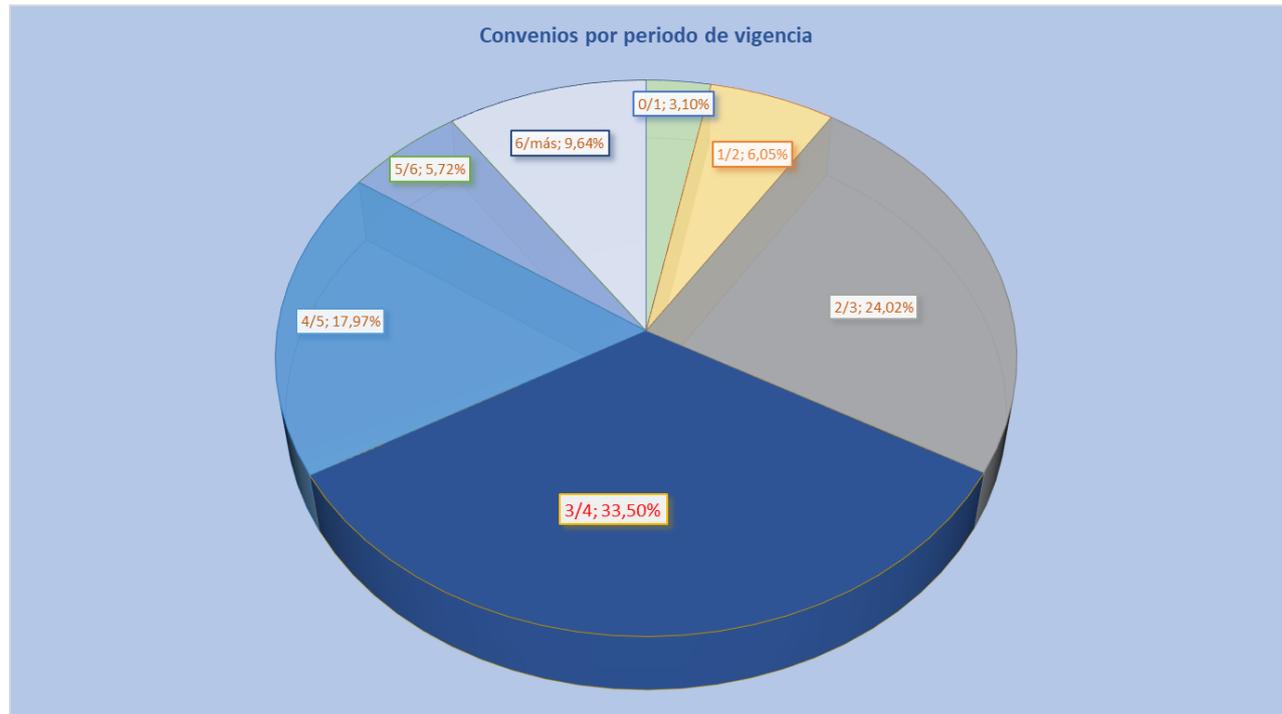
Por su parte, es también importante conocer la distribución de la actividad negociadora entre **convenios de empresas y convenios de sector**. En este sentido, aunque la gran mayoría de los convenios vigentes son de empresa (81%), igualmente cierto es que el porcentaje de trabajadores/as a los que ampara es infinitamente mayor en el caso de los convenios sectoriales (96%).

Por provincias, Cádiz (93), Málaga (88), Granada (75) y Sevilla (61) son las que cuentan con mayor número de convenios de empresa vigentes mientras que, a nivel de sector, Sevilla con 22 convenios es la provincia con mayor número de convenios de este tipo.



Por ramas de actividad, las que cuentan con mayor número de convenios de empresa vigentes continúan siendo las de agua y saneamiento (78), las industrias manufactureras (61) y las de transporte (67). Por su parte, en el ámbito del sector, las industrias manufactureras (36) y de comercio (33), son las actividades económicas con un mayor número de convenios de esta tipología.

En otro orden de cosas, también resulta de gran interés conocer la **vigencia media de los convenios**, en el momento de su suscripción. En este sentido, como suele ser predominante a lo largo de los últimos años, son mayoría los de una duración prolongada. Concretamente, los que cuentan con entre tres y cuatro años de vigencia, seguidos, de cerca, de los que tienen una vigencia de entre dos y tres años. Por el contrario, los conjuntos menos representativos vuelven a ser los conformados por los convenios de un año o menos, seguidos por los que se suscriben con una vigencia de entre uno y dos años.



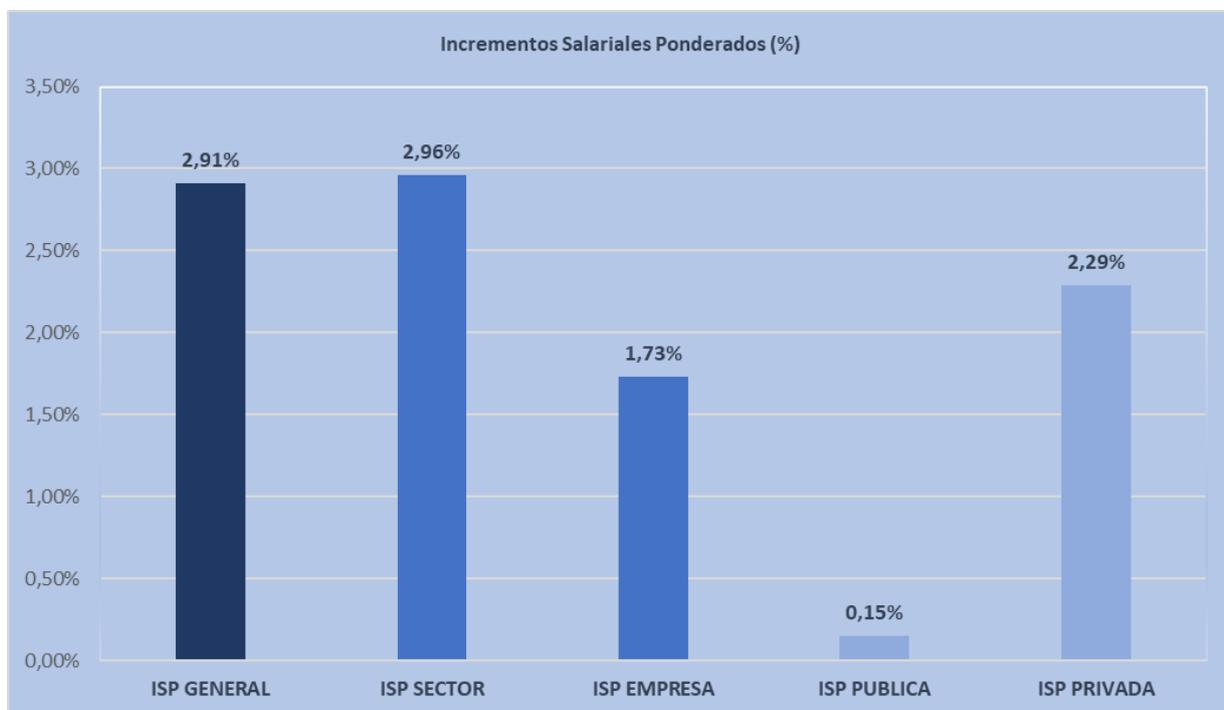
En cuanto al **ámbito territorial**, es el provincial el de mayor incidencia, acumulando el 47,22% de los convenios vigentes. Tras los provinciales, el siguiente ámbito

territorial más relevante es el local, con el 44,61% de los convenios. Es decir, entre estos dos ámbitos territoriales se aglutinan el 91,83% de los convenios colectivos vigentes en nuestra tierra. Por su parte, en el seno del grupo de convenios interprovinciales, el 36% de ellos afectan a solo dos o tres provincias.

Otro elemento de gran trascendencia que nos permite conocer el análisis de los convenios colectivos vigentes en Andalucía es la **evolución del tiempo de trabajo**. En este sentido, los datos proporcionados por el CARL

nos colocan en una jornada semanal de 39,31 horas, lo que se traduce en una jornada anualizada de 1.774,58 horas. Es de resaltar, a su vez, que el tiempo de trabajo establecido en los convenios de sector (1.777,80 horas) es superior al firmado en los convenios de empresa (1.706,04 horas). De igual forma, en el seno de este grupo de convenios de empresa, los referidos a empresas privadas tienen también una jornada mayor, concretamente 1.736,30 horas frente a las 1.616,18 horas de los convenios de empresas del ámbito público.

La **ordenación del salario** uno de los aspectos más importantes en cualquier proceso de negociación colectiva. Especialmente importante es este apartado en una situación como la actual, donde la inflación parece moderarse y es buen momento para recuperar el poder adquisitivo perdido en estos últimos años. Según los últimos datos, **el Incremento Salarial Ponderado (ISP) establecido en los convenios vigentes en Andalucía es del 2,91%**. Tal como ocurriera en materia de jornada laboral, los ISP presentan variaciones en función de que sean convenios de sector o de empresa o de empresa privada versus empresa pública.

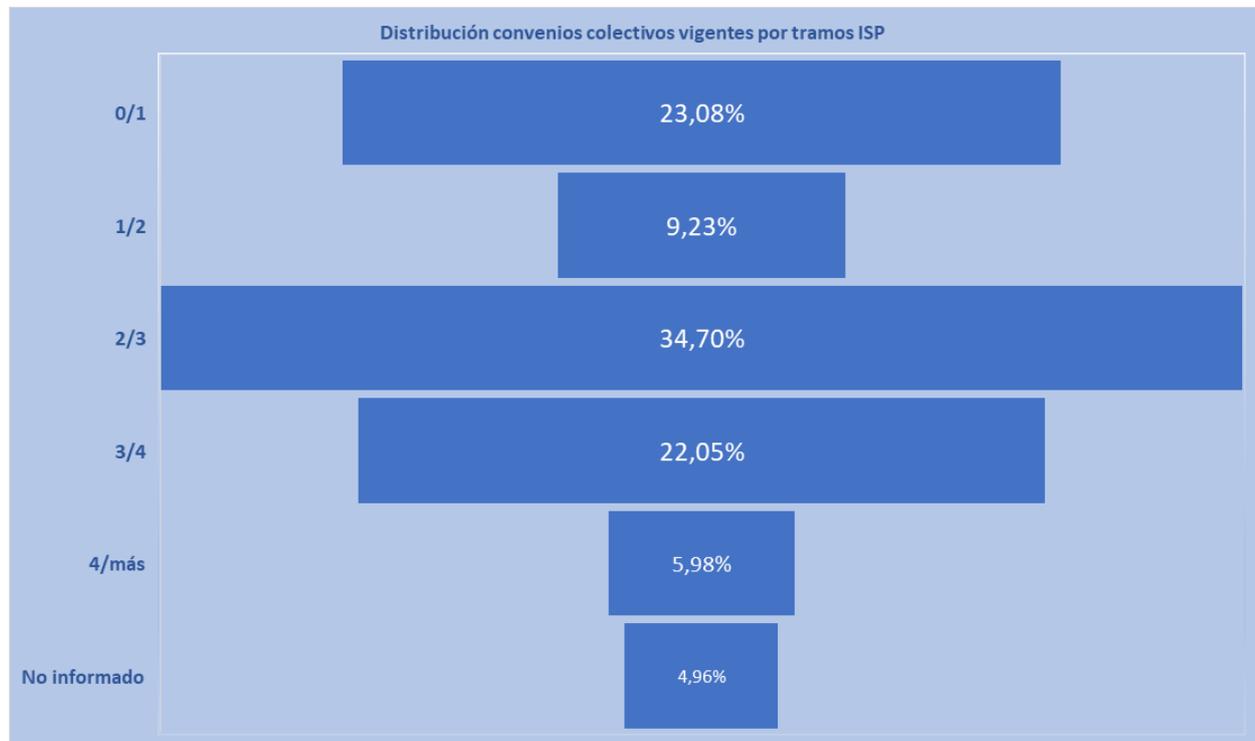


En cuanto a la evolución de los ISP durante los últimos años, podemos observar cómo, comparando los datos interanuales, se constata una mejora respecto a los últimos incrementos salariales ponderados desde 2021, siendo algo inferior el actual al del año 2023 a estas alturas del año.

Estos datos del Incremento Salarial



Ponderado no son generalizados, sino que encontramos un amplio abanico con textos con mejoras inferiores incluso al 1% y otros que plantean incrementos salariales por encima del 4%. En este sentido, si agrupáramos los convenios colectivos vigentes en nuestra Comunidad Autónoma en seis grandes grupos, en función del ISP que reflejan, obtendríamos el siguiente gráfico:



Aunque más importante si cabe, para una organización como nuestro Sindicato, es conocer el **nivel de afectación de estos tramos de ISP** en el conjunto de la clase trabajadora andaluza amparada por convenio.

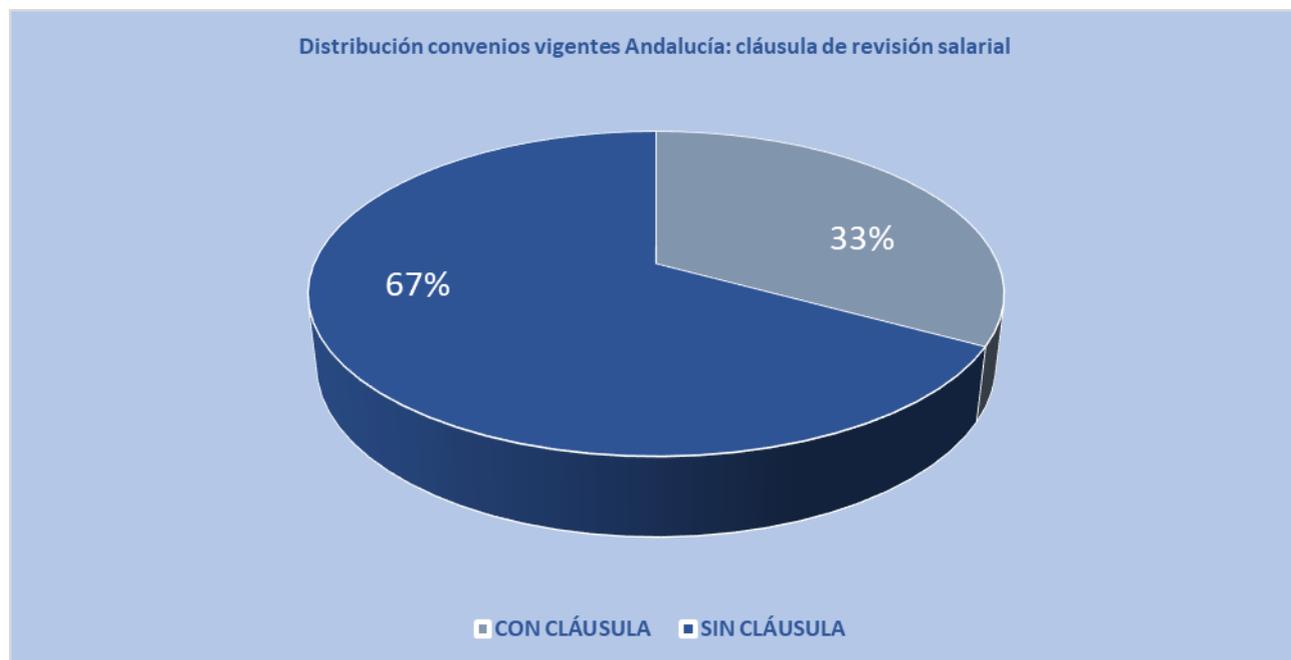
De esta forma, conocemos que el 26,67% de ellos tienen un ISP de entre un 2 y un 3%. En



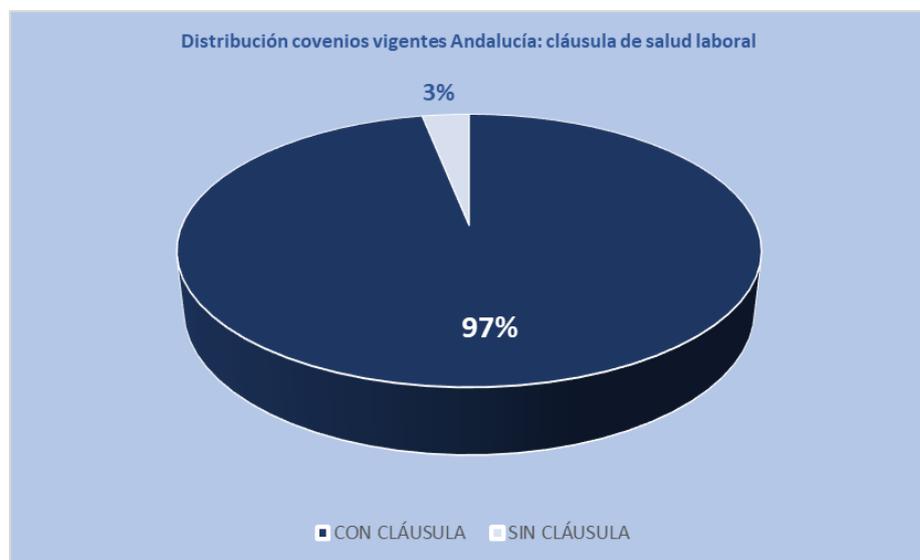
sentido contrario, el grupo con afectación más reducida, un 5,46% de los trabajadores/as amparados por convenio, resulta ser el de los ISP entre 0 y 1 punto. Los convenios no informados son también el 1,1%.

En lo referido a la inclusión o no de cláusula de garantía salarial, que salvaguarden el poder adquisitivo de los trabajadores/as ante incrementos del nivel general de precios, un mes más tenemos que continuar denunciando que apenas 202 de los vigentes, **tan sólo un 33,01%**, cuentan con esta importante cláusula, dando así garantías a solo 702.191 trabajadores/as andaluces. Aunque el porcentaje es muy reducido en las dos grandes tipologías

de convenio, en el caso de los de empresa la situación es aún más desventajosa, sólo un 30,72% de ellos (153 convenios), frente a un 42,98% de los convenios de sector, es decir, 49 convenios colectivos.



Por último, antes de concluir este Informe queremos volver a dedicar unas líneas a la inclusión en los convenios colectivos vigentes en Andalucía de **cláusulas de salud laboral**. Aunque es cierto que se ha logrado que sea ya una práctica mayoritaria, todavía son algunos los convenios que se firman en nuestro ámbito de negociación sin incluir esta importante cuestión. Según las últimas cifras, 593 de los 612 convenios vigentes en Andalucía hasta junio 2025 disponían de esta cláusula, es decir, el 97% de los mismos. En cuanto a su tipología, 480 fueron de empresa y 113 de sector y ampararon a 1.303.940 trabajadores/as de 248.708 empresas distintas.



A pesar de ello, con datos oficiales provisionales de la Junta de Andalucía, hasta mayo de 2025, 50 trabajadores y trabajadoras han fallecido en accidente de trabajo, se han producido 41.483 accidentes con baja y 421 accidentes graves, un 23,14% del total que se producen en nuestro país. **Cada 3 días muere un trabajador en Andalucía y cada 5 minutos se produce un accidente de trabajo en nuestra región.**

Los buenos datos económicos evidenciados en el avance de la Contabilidad Regional correspondientes al I Trimestre del año, del 3,1%, en Andalucía unido al incremento de los márgenes empresariales sobre ventas del 11,7% en el I Trimestre de 2025, estando por encima de su media histórica, **deben verse reflejados en mejores condiciones para la población trabajadora andaluza**, ya que, si bien el Incremento Salarial Ponderado hasta el mes de junio es superior a la del mismo mes de años anteriores, sigue estando por debajo del criterio recogido en el V AENC (2022-2025) que establecía un incremento salarial del 3% con un 1% adicional si la inflación rebasa estos incrementos.

Además, hay diferencia entre los trabajadores/as regidos por convenios de empresa de los sectoriales. La gran mayoría de trabajadores/as están acogidos por convenios sectoriales (1.256.387 que suponen el 96% de trabajadores/as con convenios vigentes), pero hay 59.013 trabajadores/as (4% de trabajadores/as con convenios vigentes) con convenios de empresa cuyos ISP están por debajo del incremento general (2,08% en convenios originarios y 1,62% en convenios revisados). El 25,59% de los trabajadores están amparados en convenios con un ISP entre el 0% y el 2%.

Es por ello que, desde UGT Andalucía consideramos que, la única forma para que los trabajadores y trabajadoras no pierdan poder adquisitivo es **aumentar los salarios** y continuar así mejorando su bienestar, con incrementos salariales por encima de la inflación y **extender las cláusulas de garantía salarial** para proteger a la población trabajadora frente a posibles subidas imprevistas de precios como consecuencia de la inestable situación geopolítica en la que nos encontramos.



En UGT Andalucía **vamos a dedicar todo nuestro esfuerzo sindical** para seguir trabajando y presionando, a través de **la Negociación Colectiva** para la consecución de la mejora de calidad de vida de la clase trabajadora andaluza. **Ejemplo de ello** es la firma por parte de la FESMC-UGT del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo Temporal (ETTs), vigente para 2025, 2026 y 2027 estableciendo mejoras en derechos laborales, conciliación y estabilidad para miles de personas trabajadoras del sector.