

FEBRERO 2026

UGT NEWS

REVISTA MENSUAL DE NOTICIAS DE ACTUALIDAD DE UGT ANDALUCÍA No 26



**UGT ANDALUCÍA ALERTA DE UNA
VIOLENCIA ESTRUCTURAL ANTE LAS
121 MUERTES LABORALES EN 2025**

ÍNDICE

03 La cara invisible de la siniestralidad laboral

Artículo de opinión del Secretario de Salud Laboral, Sectores Emergentes y Memoria Histórica y Democrática de UGT Andalucía

05 UGT Andalucía alerta de una violencia estructural ante las 121 muertes laborales en 2025

El sindicato ha presentado en rueda de prensa el análisis de la siniestralidad laboral correspondiente a 2025, un año en el que 121 personas trabajadoras perdieron la vida en Andalucía por el hecho de ir a trabajar.

08 UGT Andalucía advierte de que la brecha salarial sigue penalizando a las mujeres y reclama medidas urgentes para corregir un "error del sistema"

El sindicato ha presentado el informe "Brecha 5.0. Error del Sistema", un análisis sobre la desigualdad salarial entre mujeres y hombres que confirma que la brecha retributiva continúa siendo uno de los principales problemas estructurales del mercado laboral andaluz.

14 UGT Andalucía presenta los resultados preliminares del "I Informe de Percepción sobre la Implantación de la Inteligencia Artificial y la Transición Digital"

El sindicato ha analizado los resultados preliminares de su "I Informe de Percepción sobre la Implantación de la Inteligencia Artificial y la Transición Digital",

28 Consultas Laborales

Salario Mínimo Interprofesional 2026

LA CARA INVISIBLE DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL

Pablo Sánchez Villegas

*Secretario de Salud Laboral, Sectores
Emergentes y Memoria Histórica y
Democrática de UGT Andalucía*



La siniestralidad laboral sigue asociándose en el imaginario colectivo a caídas, golpes o accidentes con maquinaria. Sin embargo, la estadística real muestra además un panorama distinto, ya que una parte muy significativa de las muertes que se producen durante la jornada laboral no tienen un origen traumático: estamos hablando fundamentalmente de infartos e ictus. En España, los análisis de organismos públicos sitúan estas patologías en torno a cuatro de cada diez fallecimientos en horario laboral, una cifra que obliga a replantear, o al menos complementar, qué entendemos por “accidente de trabajo”.

Este dato es especialmente relevante porque revela que el riesgo laboral no siempre se manifiesta en un gesto brusco, un golpe o un fallo mecánico. Muchas veces, el cuerpo se rompe por dentro, silenciosamente, tras años de exposición a condiciones de trabajo que erosionan la salud cardiovascular.

La ciencia lleva años señalando que el estrés laboral no es un simple malestar emocional, sino un factor de riesgo cardiovascular de primer orden. La literatura científica es amplia, pero pongamos a modo de ejemplo dos grandes metaanálisis (estudios científicos que resumen la evidencia científica publicada) que permiten afirmarlo con absoluta solidez:

Por una parte, un metaanálisis publicado en “The Lancet”, posiblemente la revista de salud más prestigiosa a nivel mundial que analizó datos de 603.838 personas, concluyó que trabajar jornadas largas incrementa de forma significativa el riesgo de cardiopatía coronaria y, especialmente, de ictus.

El estudio muestra que quienes trabajan 55 horas o más por semana presentan un riesgo de ictus un 33% mayor que quienes trabajan entre 35 y 40 horas. Este trabajo es clave porque demuestra que algo que parece aparentemente neutro como la organización del tiempo de trabajo tiene un impacto directo en la salud cardiovascular.

Por otra parte, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo publicó otro metaanálisis en el que se sintetiza la evidencia disponible y confirma que factores como altas demandas psicológicas, bajo control sobre el trabajo, falta de apoyo social, inseguridad laboral o conflictos de rol están asociados a un mayor riesgo de infartos, ictus y otras enfermedades cardiovasculares. Este análisis europeo subraya que los riesgos psicosociales no solo afectan a la salud mental, ya que tienen efectos fisiológicos medibles, incluyendo alteraciones, por ejemplo en la presión arterial, que son mecanismos conocidos en la génesis de eventos cardiovasculares.

Por desgracia y a pesar de estas evidencias, la evaluación de riesgos psicosociales sigue siendo una asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales en España y en Andalucía.



Aunque la ley obliga a evaluar todos los riesgos, lo que incluye los riesgos psicosociales, la realidad es que en muy pocas empresas se realizan estas evaluaciones. Además cuando se realizan suelen ser evaluaciones superficiales o meramente formales. Así está la cosa.

Esta falta de acción contrasta con la magnitud del problema. Si una parte tan importante de las muertes laborales se debe a patologías no traumáticas, ignorar los riesgos psicosociales equivale a ignorar la principal causa de mortalidad laboral.

La prevención de infartos e ictus en el trabajo no solo pasa por tener acceso a desfibriladores o protocolos de emergencia. Pasa también y sobre todo, por organizar el trabajo de manera saludable, reducir las cargas excesivas, mejorar el control sobre las tareas, garantizar descansos adecuados y promover un clima laboral que no erosione la salud.

Hablar de siniestralidad laboral es hablar de vidas truncadas y de vidas que podrían haberse salvado. Y para reducir la mortalidad laboral es imprescindible ampliar el foco. El riesgo no está solo en la falta de seguridad “física”, también lo está en una organización del trabajo deficiente.

Podremos mirar al futuro con optimismo si las empresas integran de forma seria y efectiva la evaluación de riesgos psicosociales en sus estrategias preventivas. Así conseguirían proteger la salud mental

de sus plantillas, pero también protegerían su salud cardiovascular, reducirían las bajas, mejorarían el clima laboral y aumentarían su productividad sostenible. Y ahí estará UGT Andalucía para recordárselo cuando se les olvide.

Se pueden consultar los metaanálisis completos que se referencian en:

Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke (Jornadas laborales largas y riesgo de cardiopatía coronaria e ictus) - The Lancet

[https://www.thelancet.com/article/S0140-6736\(15\)60295-1/fulltext](https://www.thelancet.com/article/S0140-6736(15)60295-1/fulltext)

The links between exposure to work-related psychosocial risk factors and cardiovascular disease (La relación entre los riesgos psicosociales laborales y la enfermedad cardiovascular) - EU-OSHA

https://osha.europa.eu/sites/default/files/Links-exposure-work-related-psychosocial-risks-at-work-and-cardiovascular-diseases_EN.pdf

Pablo Sánchez Villegas

UGT Andalucía alerta de una violencia estructural ante las 121 muertes laborales en 2025



El sindicato ha presentado en rueda de prensa el análisis de la siniestralidad laboral correspondiente a 2025, un año en el que 121 personas trabajadoras perdieron la vida en Andalucía por el hecho de ir a trabajar. A esta cifra se suma un dato especialmente alarmante: en las primeras semanas de 2026 ya se han registrado 7 muertes laborales, lo que confirma que la tendencia no se corrige y que el problema sigue plenamente vigente.

El secretario de Salud Laboral de UGT Andalucía, Pablo Sánchez Villegas, ha sido el encargado de desgranar los datos más significativos del informe. Durante 2025 se registraron 103.609 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 1.032 fueron graves. Andalucía concentra el 22,19% de los accidentes graves de todo el país, es decir, prácticamente uno de cada cuatro accidentes graves que se producen en España ocurre en nuestra comunidad.

En cuanto a los accidentes mortales, 94 fallecimientos se produjeron durante la jornada laboral y 27 in itinere. Esto significa que cada tres días muere una persona trabajadora en Andalucía y que cada cinco minutos se produce un accidente laboral en nuestra región.

Especialmente preocupante es la evolución en el sector de la construcción, donde los fallecimientos han aumentado más de un 37% respecto al año

anterior. Andalucía continúa situándose, además, por encima de la media nacional en índice de incidencia. Sánchez Villegas ha subrayado que “casi la mitad de los accidentes graves y mortales se producen sin que exista una evaluación de riesgos obligatoria, lo que evidencia incumplimientos graves en materia preventiva”.

“Los accidentes laborales no son una fatalidad. Tienen causas y las causas tienen responsables. No podemos normalizar que 121 personas hayan muerto en 2025 y que 2026 haya comenzado ya con 7 fallecimientos más”, ha afirmado.

El informe también alerta de la infradeclaración de enfermedades profesionales, especialmente en patologías graves como el cáncer de origen laboral, así como del impacto creciente de las temperaturas extremas y fenómenos climáticos adversos en la salud laboral.

Por su parte, el secretario general de UGT Andalucía, Oskar Martín, ha realizado una valoración contundente tras conocer los datos. “Después de escuchar estas cifras, nadie puede seguir mirando hacia otro lado. No estamos ante un problema técnico ni ante una estadística fría. Estamos ante una tragedia colectiva que se repite año tras año y que, como sociedad, estamos corriendo el riesgo de normalizar”, ha afirmado.



Martín ha calificado la siniestralidad laboral como “una forma de violencia estructural, una violencia silenciosa y cotidiana que no ocupa grandes titulares, pero que destruye vidas cada semana en Andalucía”. En este sentido, ha sido rotundo: “No vamos a aceptar ni una muerte más como si fuera inevitable. No lo es. Los accidentes laborales tienen causas y las causas tienen responsables”.

El dirigente sindical ha denunciado que “no podemos permitir que haya empresas que incumplen la ley sistemáticamente, que no evalúan riesgos, que no forman a sus plantillas y que no protegen a sus trabajadores. Cuando casi la mitad de los accidentes graves y mortales se producen sin evaluación de riesgos obligatoria, no hablamos de errores, hablamos de negligencias”.

Asimismo, ha advertido de que en Andalucía “son muy pocas las empresas que evalúan adecuadamente los riesgos psicosociales”, una cuestión que adquiere especial relevancia en un contexto de aumento de patologías relacionadas con la salud mental y de condiciones laborales cada vez más exigentes.

Martín ha anunciado que UGT Andalucía solicitará una reunión urgente con la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía para exigir un plan específico de choque frente a la siniestralidad laboral, especialmente en los sectores de mayor riesgo, así como la aplicación efectiva de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Entre las medidas reclamadas, el sindicato exige que la actualización de la Ley de Prevención se apruebe sin dilaciones, que la Inspección de Trabajo cuente con más recursos humanos y materiales, que la Fiscalía de Salud Laboral actúe con contundencia y que se avance hacia la figura del Delegado o Delegada Territorial de Prevención, imprescindible —según ha señalado— para proteger a las personas trabajadoras de las pymes, que constituyen la inmensa mayoría del tejido productivo andaluz.

En un momento especialmente duro de su intervención, Martín ha recordado que “en Andalucía han muerto miles de personas trabajando desde 1988. Miles”. Y ha añadido: “Cada muerte en el trabajo es una injusticia, una vergüenza y un fracaso colectivo. Este informe no es un cierre, es el comienzo de una campaña sostenida de denuncia pública y exigencia política y social que no vamos a abandonar”.

UGT Andalucía iniciará en las próximas semanas una campaña pública de recogida de firmas y movilización social para exigir que nadie tenga que jugarse la vida por ganarse la vida.

PRIORIDADES SINDICALES

UGT Andalucía ha advertido de que en Andalucía “son muy pocas las empresas que evalúan adecuadamente los riesgos psicosociales”, una cuestión que adquiere especial relevancia en un contexto de aumento de patologías relacionadas con la salud mental y de condiciones laborales cada vez más exigentes.



Oskar Martín defiende la subida del SMI y reprocha a la patronal su acto de irresponsabilidad



El secretario general de UGT Andalucía, Oskar Martín, ha valorado en rueda de prensa la reciente subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), subrayando que "con o sin la patronal, el salario mínimo ha experimentado una revalorización cercana al 65% en los últimos siete u ocho años", un incremento que ha calificado como "muy positivo y favorable para el conjunto de las personas trabajadoras".

Martín ha recordado que esta medida afecta a alrededor de dos millones y medio de trabajadores en el conjunto del país y a cerca de 500.000 personas en Andalucía, destacando que el SMI "no es una cifra técnica, es el suelo de dignidad que nos hemos dado como sociedad para que no existan trabajadores pobres ni situaciones de explotación".

En este sentido, el dirigente sindical ha señalado que "no sabemos cómo interpreta la patronal esta subida, pero el salario mínimo es el estándar mínimo de vida que garantiza que en este país no haya trabajadores esclavos". A su juicio, parte del empresariado "debería reflexionar sobre qué modelo de relaciones laborales quiere y qué tipo de trabajadores aspira a tener".

Oskar Martín ha insistido en que UGT continuará trabajando y luchando para seguir elevando el SMI,

El secretario general de UGT Andalucía ha reiterado que el aumento del SMI es fruto del diálogo y de la presión sindical sostenida en los últimos años, y que continuará siendo una prioridad para el sindicato

recordando que el objetivo marcado por la Carta Social Europea es alcanzar el 60% del salario medio del país. "Hemos recorrido un camino importante en estos años, pero todavía queda trayecto por ejecutar. Estamos obligados a alcanzar ese objetivo y lo vamos a hacer con negociación y con movilización si es necesario", ha afirmado.

Asimismo, ha calificado de "acto de irresponsabilidad" la ausencia de la CEOE en el acuerdo, defendiendo que trabajadores, empresas y sindicatos "están en el mismo barco y deben remar en la misma dirección". Según ha señalado, "la seguridad de las personas trabajadoras y la productividad de las empresas no son conceptos enfrentados; son elementos en los que todos tenemos implicación y responsabilidad".

UGT Andalucía advierte de que la brecha salarial sigue penalizando a las mujeres y reclama medidas urgentes para corregir un "error del sistema"

El sindicato ha presentado el informe "Brecha 5.0. Error del Sistema", un análisis sobre la desigualdad salarial entre mujeres y hombres que confirma que la brecha retributiva continúa siendo uno de los principales problemas estructurales del mercado laboral andaluz. El sindicato alerta de que, pese a los avances registrados en los últimos años, las mujeres siguen percibiendo salarios inferiores, concentrándose en empleos más precarios y con menor reconocimiento económico, lo que repercute directamente en sus condiciones laborales y en sus futuras pensiones.



Durante la presentación del informe, la secretaria de Igualdad de UGT Andalucía, Rosa Guerra, ha señalado que “la brecha salarial en Andalucía en el 16,14%, una cifra ligeramente superior a la media estatal, que se sitúa en el 15,74%, y refleja una diferencia media de 4.781 euros anuales entre los salarios de hombres y mujeres”. Para UGT Andalucía, estos datos evidencian que la desigualdad persiste a pesar de la evolución positiva registrada en los últimos años y que sigue estando vinculada a factores estructurales como la segregación ocupacional, la parcialidad involuntaria y la desigual distribución de las responsabilidades de cuidados.

El informe refleja que las mujeres representan el 75% del empleo a tiempo parcial en Andalucía y que su presencia se concentra mayoritariamente en el sector servicios, donde se encuentra el 89% del empleo

femenino, mientras que sectores tradicionalmente mejor remunerados, como la industria o la construcción, siguen estando claramente masculinizados. “Las mujeres no solo cobran menos, sino que acceden en menor medida a los puestos mejor pagados y con mayor estabilidad”, ha afirmado la responsable sindical.

El documento también pone el foco en la desigualdad en el acceso al empleo. Las mujeres representan más del 61% del paro registrado en Andalucía y mantienen tasas de actividad y empleo inferiores a las de los hombres, lo que limita sus oportunidades profesionales y amplía la distancia económica entre ambos sexos.

Según UGT Andalucía, esta situación se agrava especialmente en determinados momentos de la vida laboral, ya que la brecha salarial aumenta de forma significativa entre los 35 y los 54 años, coincidiendo con las etapas en las que las mujeres asumen



que las diferencias salariales acumuladas durante la vida laboral terminan trasladándose a la jubilación. Para UGT Andalucía, esta realidad evidencia que la lucha contra la brecha salarial no es solo una cuestión de igualdad, sino también de justicia social y de sostenibilidad económica.

BRECHA POR SECTORES

Manoli Ortiz, responsable de igualdad de FeSMC UGT Sevilla, ha señalado que la brecha salarial sigue estando muy vinculada a la precariedad laboral que afecta especialmente a las mujeres, ya que la temporalidad y la parcialidad recaen mayoritariamente sobre ellas y, en muchos casos, no son una elección voluntaria. “Esta situación provoca que la brecha salarial pueda alcanzar hasta el 22%, con salarios medios femeninos que rondan los 15.000 o 16.000 euros anuales y sectores altamente feminizados, como el comercio, la hostelería o los cuidados, donde las diferencias salariales siguen siendo muy elevadas”, ha explicado.

Ortiz ha subrayado además que la desigualdad responde a causas estructurales, como la mayor carga de cuidados que asumen las mujeres, su menor presencia en puestos de responsabilidad y la infravaloración del trabajo en los sectores de servicios. “La digitalización y la automatización están suponiendo un riesgo añadido para el empleo femenino en actividades muy feminizadas, lo que puede agravar aún más la desigualdad y trasladar sus efectos a las pensiones futuras”, ha advertido, reclamando cambios estructurales y una valoración más justa del trabajo de cuidados y servicios.

Ana Isabel Jiménez, secretaria de Igualdad de Servicios Públicos de UGT Andalucía, ha destacado que las administraciones públicas ofrecen condiciones laborales más estables y

mayoritariamente las responsabilidades familiares y de cuidados.

El análisis territorial del informe revela además que la desigualdad salarial presenta importantes diferencias entre provincias andaluzas, situándose las mayores brechas en Huelva (26,58%), Cádiz (26,26%) y Sevilla (23,67%), lo que evidencia la necesidad de adoptar medidas adaptadas a la realidad económica y laboral de cada territorio.

Por su parte, Vera Martín, técnica de la secretaría de Igualdad de UGT Andalucía reconoce que “las subidas del Salario Mínimo Interprofesional han contribuido a reducir parcialmente la brecha salarial, ya que las mujeres son mayoría en los tramos salariales más bajos”, pero advierte de que “esta mejora no es suficiente si no se actúa sobre las causas profundas de la desigualdad”. En este sentido, ha defendido la importancia de reforzar la transparencia retributiva, los registros salariales, las auditorías de igualdad y la negociación colectiva como herramientas fundamentales para detectar y corregir discriminaciones en los centros de trabajo.

El informe también advierte de que la desigualdad salarial tiene consecuencias a largo plazo, reflejándose en una brecha en las pensiones que en Andalucía alcanza el 19,51%, lo que demuestra

facilitan la conciliación, lo que explica que más del 58% de su plantilla esté formada por mujeres.

No obstante, ha advertido que “la segregación horizontal sigue siendo una realidad, ya que la presencia femenina se concentra principalmente en educación, sanidad y cuidados, mientras que en ámbitos como las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o las Fuerzas Armadas apenas alcanza el 16,63%”. Además, ha señalado que el techo de cristal continúa limitando el acceso de las mujeres a puestos directivos y de mayor responsabilidad.

Jiménez ha subrayado que la brecha salarial persiste también en los servicios públicos, con diferencias importantes según sectores, alcanzando el 23,80% en sanidad y servicios sociales. “En Andalucía las mujeres perciben de media 4.370 euros menos al año que los hombres, lo que supone una brecha del 16,14%, superior a la media estatal”, ha explicado, reclamando medidas como auditorías salariales obligatorias, refuerzo de la negociación colectiva, planes de igualdad efectivos y formación específica en igualdad para avanzar hacia una estructura salarial más justa y transparente.

Por su parte, José Manuel Rodríguez Saucedo, secretario general de UGT FICA Andalucía, ha señalado que la brecha salarial presenta grandes diferencias según los sectores y está directamente relacionada con la presencia de mujeres en ellos. “En actividades como la agricultura o la industria extractiva la diferencia salarial alcanza el 34,5%, mientras que en la industria manufacturera se sitúa en torno al 28,7%, lo que demuestra que los sectores más feminizados siguen siendo los peor remunerados y muy vinculados al salario mínimo interprofesional”, ha explicado.

En este sentido, ha advertido de que, aunque el SMI ha aumentado en los últimos años, la absorción y compensación de complementos salariales en algunos convenios impide que esa subida se traduzca en una mejora real de los ingresos.

Rodríguez Saucedo ha reclamado medidas concretas para reducir la desigualdad salarial, entre ellas la creación de un observatorio que evalúe el impacto real de los planes de igualdad tras varios años de aplicación, así como un mayor control por parte de la Inspección de Trabajo. “Es necesario garantizar que las empresas cumplan con la igualdad retributiva y avanzar hacia fórmulas que reconozcan a aquellas que reduzcan de forma efectiva la brecha salarial, especialmente en sectores vinculados a la contratación pública”, ha defendido, insistiendo en la importancia de reforzar la negociación colectiva para avanzar hacia salarios más justos e igualitarios.



Oskar Martín advierte de que las mujeres andaluzas trabajan casi dos meses gratis al año para igualar el salario de los hombres

UGT Andalucía ha denunciado este lunes, 23 de febrero, la persistencia de la brecha salarial entre mujeres y hombres durante la concentración celebrada en Sevilla con motivo del Día de la Igualdad Salarial. El secretario general del sindicato, Oskar Martín, ha asegurado que la diferencia retributiva actual supone "un auténtico robo a las mujeres trabajadoras".

Según los datos expuestos por el sindicato, la brecha salarial en Andalucía alcanza los 4.370 euros anuales, lo que significa que una mujer necesita trabajar cerca de dos meses más para percibir el mismo salario anual que un hombre. “Estamos hablando de dos meses en los que una mujer trabaja gratis para cobrar lo mismo que un hombre”, ha señalado Martín, quien ha preguntado públicamente “por qué el valor del trabajo de una mujer tiene que ser inferior”.

El dirigente sindical ha destacado que la reducción progresiva de la brecha salarial en los últimos años está directamente relacionada con la subida del Salario Mínimo Interprofesional y con el trabajo desarrollado por los sindicatos en la negociación colectiva. “Detrás de cada avance para reducir la brecha salarial hay un sindicalista luchando para acabar con esa discriminación”, ha afirmado.

No obstante, ha advertido de que la desigualdad persiste debido a factores estructurales del mercado laboral andaluz, como la concentración de mujeres en sectores más precarizados y peor remunerados, la parcialidad, la conciliación y las dificultades para avanzar profesionalmente por la existencia de techos de cristal y una falta real de corresponsabilidad.

Martín ha alertado además sobre los nuevos riesgos derivados de la digitalización y la implantación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral. En este sentido, ha reclamado control y vigilancia sobre los algoritmos para evitar que reproduzcan o multipliquen discriminaciones de género. “Si no controlamos cómo se aplican esos algoritmos, las desigualdades pueden multiplicarse”, ha advertido.

Durante su intervención, el secretario general de UGT Andalucía ha sido contundente al afirmar que “la brecha salarial no es un accidente, es un fallo del sistema democrático”, insistiendo en que no se puede dejar fuera de la igualdad real a la mitad de la población.



UGT Andalucía ha reiterado su compromiso con la igualdad real entre mujeres y hombres y con la defensa de un modelo social basado en la justicia, la equidad y la protección de los servicios públicos.

“El sindicalismo de clase seguirá luchando para que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades, los mismos salarios y el mismo reconocimiento laboral”, ha concluido Oskar Martín.



UGT Andalucía exige una ciencia con derechos, igualdad y futuro para las trabajadoras



En el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, que se celebra el 11 de febrero, UGT Andalucía reafirma su compromiso con la eliminación de las barreras que impiden que las mujeres y las niñas participen plenamente en el ámbito científico-tecnológico. No se trata solo de una cuestión de vocación; es una cuestión de justicia social, derechos laborales y desarrollo económico.

A pesar de los avances, la presencia de la mujer en las carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) sigue siendo insuficiente. Esta segregación horizontal comienza en la educación, pero se consolida en un mercado laboral que perpetúa roles de género, existiendo una infrarrepresentación especialmente acusada en áreas estratégicas como la informática, la inteligencia artificial o la ciberseguridad, así como en el campo de la transición ecológica y energética, que son fundamentales para el desarrollo de nuestra sociedad.

Esto se debe a factores estructurales como el “Techo de Cristal”. Aunque las mujeres son mayoría en las universidades, su presencia disminuye drásticamente a medida que se asciende en la carrera investigadora y en los puestos de dirección.

Además, en los sectores de alta tecnología, la diferencia salarial sigue siendo una realidad que penaliza el talento femenino. La falta de estabilidad y la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar expulsan a muchas investigadoras del sistema. Las condiciones laborales de sectores científicos y tecnológicos, caracterizados por jornadas extensas, desplazamientos, disponibilidad y ausencia de políticas de conciliación, favorecen el abandono femenino de estas carreras.

Para UGT Andalucía, la ciencia no puede ser un entorno hostil para las mujeres. La igualdad real requiere medidas concretas en los centros de trabajo:

Planes de Igualdad Reales: Es urgente implementar y seguir de cerca los planes de igualdad en organismos públicos de investigación y empresas tecnológicas para corregir sesgos en la contratación y promoción.

Corresponsabilidad: No habrá igualdad en la ciencia y la tecnología mientras los cuidados sigan recayendo mayoritariamente en las mujeres. Necesitamos políticas de conciliación que no penalicen la trayectoria investigadora.

Educación sin sesgos: Fomentar el interés de las niñas por la ciencia desde la escuela, eliminando los estereotipos que históricamente han alejado a las mujeres de la técnica.

Desarrollo tecnológico y ecológico con perspectiva de género: la tecnología y la ecología deben contar con mujeres en sus planteamientos y en sus efectos, de lo contrario tendrán sesgos discriminatorios.

Desde UGT Andalucía alzamos la voz este 11 de febrero para exigir que la Ley de la Ciencia y las normativas laborales se apliquen con perspectiva de género. La innovación de nuestro país no puede permitirse el lujo de prescindir del talento de la mitad de la población.

UGT Andalucía reúne a entidades deportivas y organizaciones sociales para reflexionar sobre el fútbol como espacio de convivencia y diversidad

El sindicato inauguró en su sede las jornadas “Sevilla es Fútbol 2026”, un encuentro que se desarrolló hasta el 28 de febrero y que convirtió el deporte en eje central para promover la igualdad, la inclusión social y la participación juvenil. La iniciativa, organizada por UGT Andalucía con el apoyo de la Consejería de Inclusión Social, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía y la revista Centro Histórico, reunió durante tres días actividades deportivas, mesas redondas y acciones de sensibilización que combinaron fútbol, educación en valores y compromiso social.

El acto inaugural estuvo presidido por el secretario general de UGT Andalucía, Oskar Martín, acompañado por el secretario general de UGT Sevilla, Juan Bautista Ginés; Antonio Jiménez-Riquelme, en representación de Sevilla es Fútbol; y Chema Sánchez Villa, coordinador del Instituto Andaluz de la Juventud de Sevilla.

Durante su intervención, Oskar Martín puso en valor el papel del deporte como espacio clave para la transmisión de valores democráticos y sociales, destacando que “el fútbol no es solo una actividad deportiva, sino un lenguaje común que une generaciones, donde se aprende a trabajar en equipo, a respetar y a convivir con la diferencia”. Asimismo, señaló que UGT Andalucía, además de su labor sindical, mantenía un compromiso firme con el conjunto de la sociedad y con la construcción de espacios inclusivos donde la igualdad y la dignidad fueran principios reales y no solo teóricos.

El secretario general defendió que el deporte debía avanzar hacia un modelo plenamente accesible e igualitario, recordando que, aunque se habían producido avances en los últimos años, todavía existían desafíos importantes. En este sentido, subrayó que las mujeres continuaban teniendo menor presencia en determinados ámbitos de decisión deportiva y que las personas con discapacidad seguían encontrando barreras para su participación plena. “El deporte tiene una enorme responsabilidad social y debe reflejar la diversidad real de nuestra sociedad”, afirmó.



Durante su intervención, Oskar Martín insistió en que el deporte podía ser una herramienta educativa de primer nivel, especialmente entre la juventud, al fomentar valores como el respeto, la cooperación y la convivencia. “Los derechos no solo se garantizan con normas escritas, sino cuando se practican en la vida cotidiana, y el deporte es uno de los espacios más potentes para convertir esos principios en realidad”, señaló.

Las jornadas “Sevilla es Fútbol 2026” incluyeron un amplio programa de actividades deportivas y divulgativas, entre las que destacaron la Copa Sevilla de Fútbol Formativo, el Torneo de Fútbol Genuine, exhibiciones de fútbol para personas ciegas y visitas al Museo Luis Aragonés en la sede de UGT Andalucía, reforzando el carácter inclusivo y participativo del evento.

El programa continuó con nuevas actividades deportivas en el Parque de los Príncipes, incluyendo una exhibición de fútbol para personas ciegas y encuentros centrados en el deporte inclusivo, consolidando esta iniciativa como un espacio de referencia para reflexionar sobre el papel social del deporte y su capacidad para generar cohesión y comunidad.

UGT Andalucía defiende en el CES que la migración es estructural para la economía y reclama más derechos y convivencia

La secretaria de Políticas Sociales de UGT Andalucía, Maribel Román, ha intervenido en el Paraninfo de la Universidad de Sevilla durante la presentación del informe del Consejo Económico y Social de España "La realidad migratoria en España. Prioridades para las políticas públicas", donde ha defendido una visión sindical clara: la migración no es una amenaza, sino una realidad estructural de nuestra economía y nuestra sociedad.

Román ha señalado que "hablar de migración en Andalucía es hablar de trabajo, de cuidados, de agricultura, de hostelería y de vida cotidiana". En este sentido, ha recordado que sectores esenciales del modelo productivo andaluz funcionan gracias al trabajo de personas migrantes y que "sin su contribución no se entiende la recuperación económica tras la pandemia ni el crecimiento del empleo en los próximos años".

No obstante, ha advertido de que esa aportación "convive con precariedad, desigualdad y, en demasiados casos, vulneración de derechos". Por ello, ha defendido que la responsabilidad sindical es doble: "proteger a las personas trabajadoras migrantes como parte de la clase trabajadora y defender un modelo de convivencia que rechace el racismo, la xenofobia y el uso político del miedo".

Durante su intervención, Maribel Román ha reclamado una actuación decidida de las administraciones públicas para garantizar derechos y combatir la precariedad que afecta a muchas personas trabajadoras migrantes. En primer lugar, ha defendido la necesidad de agilizar los procedimientos de regularización y reforzar los recursos humanos y materiales de las oficinas de extranjería, evitando demoras que condenan a miles de personas a la



MIGRACIONES



inseguridad jurídica y a situaciones de vulnerabilidad laboral.

Asimismo, ha insistido en la importancia de fortalecer la Inspección de Trabajo, especialmente en sectores con alta presencia de mano de obra migrante como la agricultura, la hostelería o los cuidados. Según ha señalado, es imprescindible combatir con firmeza el fraude, la explotación y la economía sumergida, garantizando que las condiciones laborales sean dignas y que se cumpla la legislación vigente sin excepciones.

Román también ha puesto el foco en la homologación de títulos y en la acreditación de competencias profesionales, subrayando que no se puede permitir que personas cualificadas queden relegadas a empleos precarios por trabas administrativas. Facilitar estos procesos, ha afirmado, no solo es una cuestión de justicia, sino también de eficiencia económica y aprovechamiento del talento.

Finalmente, ha reclamado un refuerzo del parque público de vivienda y la garantía real de acceso a los servicios básicos, como la sanidad, la educación y los servicios sociales, elementos esenciales para una integración efectiva y una convivencia basada en la igualdad de derechos.

Román ha subrayado que “la migración no es el problema estructural de España ni de Andalucía; el problema es la precariedad, la desigualdad y la falta de derechos”. En este contexto, ha defendido que la respuesta no puede basarse en el miedo, sino en más igualdad, más regulación laboral y más cohesión social.

Asimismo, ha insistido en que la inmigración es competencia estatal en su dimensión jurídica, pero que las comunidades autónomas tienen un papel clave

en integración social, educación, sanidad y vivienda, por lo que ha llamado a reforzar la cooperación institucional.

Por último, la representante de UGT Andalucía ha apostado por avanzar hacia un gran pacto estatal y andaluz por la convivencia y los derechos, que sitúe en el centro la igualdad de trato y la garantía de condiciones laborales dignas para todas las personas trabajadoras, con independencia de su origen.

Maribel Román ha subrayado que “la migración no es el problema estructural de España ni de Andalucía; el problema es la precariedad, la desigualdad y la falta de derechos”.

UGT Andalucía presenta los resultados preliminares del "I Informe de Percepción sobre la Implantación de la Inteligencia Artificial y la Transición Digital"



El sindicato ha analizado los resultados preliminares de su "I Informe de Percepción sobre la Implantación de la Inteligencia Artificial y la Transición Digital", un estudio pionero que recoge la visión de 500 afiliados, afiliadas y delegados sindicales de toda la comunidad. La primera de las conclusiones es que la IA ya está presente en el trabajo cotidiano, pero lo hace generando una mezcla de interés, incertidumbre y demanda de garantías sociales.

“La digitalización está entrando en los centros de trabajo y en la vida de la gente. Y nuestra obligación sindical es anticiparnos para que no se convierta en un factor de desigualdad o de control”, afirma Pablo Sánchez Villegas, secretario de Salud Laboral, Sectores Emergentes y Memoria Democrática de UGT Andalucía.

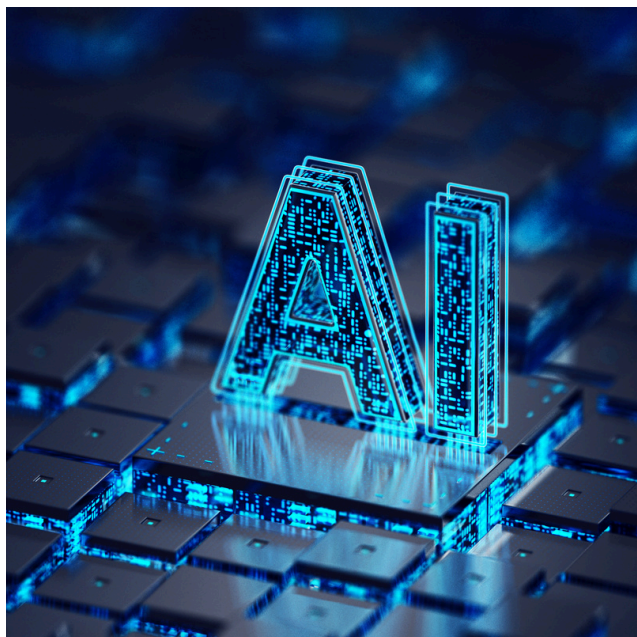
Los datos muestran que la mayoría de la militancia conoce o ha oído hablar de la transición digital, y que casi el 50% de los participantes sitúa la implantación de la IA como una realidad evidente. Sin embargo, esta percepción convive con un sentimiento dominante de incertidumbre, ya que un 69% reconoce sentirla cuando piensa en el futuro digital del empleo.

La mayoría considera que la digitalización puede liberar tiempo para tareas de mayor valor y mejorar servicios públicos esenciales, como la sanidad o la gestión administrativa, pero también advierte de riesgos como

más control empresarial, dependencia tecnológica y una brecha digital rural que amenaza con ampliarse. Nuevos riesgos psicosociales en el horizonte. Los resultados apuntan a que la implantación de la IA no solo transformará tareas, sino también la forma de relacionarnos en el trabajo. La deshumanización, el miedo a la pérdida de empleo y la falta de autonomía aparecen como los riesgos más señalados entre los encuestados.

“Si dejamos que la IA sustituya la interacción humana o tome decisiones sin supervisión, estaremos erosionando derechos laborales básicos. Y eso no lo vamos a permitir”, subraya el responsable sindical. Aunque existe un porcentaje significativo que no percibe impacto directo, el 50% de las personas encuestadas cree que su puesto de trabajo se verá afectado. Y, aun así, el uso actual de la IA en el día a día laboral sigue siendo limitado, la mayoría no la utiliza, y quienes sí lo hacen la emplean sobre todo para buscar información, elaborar informes o automatizar tareas repetitivas.

UGT Andalucía destaca de los resultados que 8 de cada 10 personas quieren formarse en IA, con herramientas prácticas, impacto en derechos



laborales y cuestiones de ética y privacidad. Por ello, Pablo Sánchez afirma que “la formación no puede ser un privilegio ni un esfuerzo individual. Debe ser un derecho garantizado dentro de la jornada laboral, especialmente para quienes están en riesgo de sustitución o cambio de tareas”

Regulación, transparencia y participación sindical
Los resultados muestran un amplio consenso en torno a la necesidad de regular la IA, reforzar la transparencia algorítmica y garantizar la participación sindical en todos los procesos de implantación.

Los encuestados sitúan como medidas prioritarias la inclusión de cláusulas en convenios sobre derechos digitales y supervisión humana, los planes de formación gratuitos y evaluaciones de impacto en empresas y administraciones.

Además, reclaman reforzar el régimen sancionador para usos ilícitos de la IA, prohibir determinados usos sensibles y apoyar a colectivos vulnerables ante la brecha digital.

“La transición digital justa es una obligación democrática. Y UGT Andalucía va a estar en primera línea para que la tecnología esté al servicio de las personas, no al revés”, concluye Pablo Sánchez Villegas.

Estos resultados servirán de base para las propuestas que UGT Andalucía llevará a la negociación colectiva, a la prevención de riesgos laborales y a los espacios de diálogo social. El sindicato insiste en que la digitalización debe ser una oportunidad para mejorar el empleo, no para precarizarlo.

Desde UGT Andalucía, en nuestro objetivo de adaptar nuestra acción sindical a las distintas realidades del mercado laboral actual, pusimos en marcha una iniciativa pionera, un proyecto novedoso con el que poder analizar y estudiar la percepción que, en el seno de la UGT Andalucía, tenemos de todo el actual proceso de implantación de la IA y de la transición digital en el seno del mercado laboral andaluz. Para ello, diseñamos y enviamos un cuestionario al que nuestros aliados y aliadas, así como el conjunto de las personas elegidas como delegados o delegadas sindicales por nuestra Organización, podían dar respuesta de manera completamente anónima. Las respuestas emitidas se han utilizado exclusivamente con fines estadísticos para la elaboración de este I Informe de Percepción, un documento que esperamos sea esencial en la mejora de la calidad de nuestro trabajo sindical en toda esta importante transición que ya afecta, de lleno, al día a día de nuestro mercado laboral. Los resultados y conclusiones extraídas nos han de servir para constatar la percepción en el seno de nuestro Sindicato de todo este proceso de la implementación de la IA en la realidad laboral andaluza, así como para elegir y diseñar las distintas medidas y actuaciones a emprender por nuestra parte en materias afectadas por la IA como la negociación colectiva y las cláusulas de los convenios, la prevención de riesgos laborales y los nuevos riesgos psicosociales, las necesidades de formación en el ámbito de la IA, las posibilidades que la IA ofrece al desarrollo de la acción sindical o la transición digital justa.



UGT FICA Andalucía firma con la Consejería de Industria el IV Convenio de las ITV



El IV Convenio de VEIASA, la empresa pública de la Junta de Andalucía que gestiona las estaciones de Inspección Técnica de Vehículos (ITV), recoge mejoras sustanciales en las condiciones laborales de sus dos mil trabajadores, gracias a la negociación encabezada por UGT FICA Andalucía, a la que se sumó CCOO, convocando conjuntamente la huelga que duró 8 días, durante los meses de septiembre y octubre de 2024. CSIF se retiró entonces de la negociación, pero finalmente ha participado en la firma, en el que por parte de UGT FICA ha sido suscrito por el coordinador de UGT en VEIASA, Romualdo Barcala.

El convenio actual está prorrogado desde 2012, lo denunció UGT FICA en 2017 para nueva negociación, y se llegó a un principio de acuerdo en 2018, pero con el cambio de Gobierno, en enero de 2019, se quedó bloqueado. UGT FICA consiguió volver a abrir negociación el 3 de abril de 2024 y, tras múltiples movilizaciones, como la huelga, concentraciones ante la Consejería de Industria, en la Central de Veiasa, conversaciones con los grupos en el Parlamento andaluz, se vio una mejor voluntad de la Consejería de Industria, Energía y Minas.

Tras un año y medio de duras negociaciones, en el último período, UGT y CCOO firmamos un principio de acuerdo el 17 de octubre de 2025 con la Consejería de Industria, Energía y Minas, que requería del visto bueno de la Consejería de Economía y Hacienda, y de la de Justicia, Administración Local y Función Pública. Visto bueno que llegó la semana pasada, tras los informes técnicos favorables.

Consideramos este IV Convenio de VEIASA un logro muy importante, que avanza hacia los derechos que deben regir en una administración pública moderna y que ofrece una alta calidad a los usuarios y usuarias de las ITV que, también verán mejorado el servicio que reciben.

El secretario general de UGT Andalucía, Oskar Martín, ha señalado que es “un día importante tras muchos años de bloqueo”. Ha recordado que este convenio llevaba paralizado desde 2012 y que, pese a los obstáculos y dificultades, “hoy podemos felicitar a los delegados y delegadas de UGT FICA por el enorme trabajo, esfuerzo y dedicación realizados”.

Martín ha destacado también la implicación directa de la Consejería de Industria para que la negociación llegara a buen puerto y el respaldo posterior de Hacienda para hacer posible la materialización de las medidas acordadas.

“El diálogo social, el consenso y el acuerdo demuestran su utilidad. Este convenio refleja beneficios reales en el día a día de más de 2.000 trabajadores y trabajadoras y contribuye a una administración más moderna y ágil, ofreciendo un mejor servicio a la ciudadanía andaluza”, ha afirmado.



UGT Andalucía apoya el Pacto Andaluz contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Día Mundial de la Justicia Social

Con motivo del Día Mundial de la Justicia Social, UGT Andalucía reafirma su compromiso con el #PactoAndaluzContraLaPobreza como marco estratégico para avanzar hacia una mayor equidad social en nuestra comunidad.

Los datos actuales reflejan una realidad que exige respuestas coordinadas y estructurales. Andalucía registra una tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) del 34,7%, situándose nueve puntos por encima de la media nacional.

Además, la carencia material y social severa alcanza el 10,9% —frente al 8,1% del conjunto del Estado— y el 55,1% de los hogares andaluces tiene dificultades para llegar a fin de mes. Estos indicadores ponen de manifiesto una brecha social que requiere medidas públicas eficaces, evaluables y sostenidas en el tiempo.

Día Mundial Justicia Social

Ante esta situación, UGT Andalucía se ha unido al Pacto Andaluz contra la Pobreza y la Exclusión Social, impulsado por EAPN Andalucía, junto a entidades sociales, universidades, sindicatos y otros agentes sociales.



Este pacto representa un marco de derechos y cogobernanza que articula la cooperación entre administraciones públicas y el Tercer Sector, promoviendo compromisos políticos medibles y respuestas estructurales orientadas a reducir la desigualdad y la exclusión social.

Desde UGT Andalucía defendemos que la lucha contra la pobreza y la exclusión social debe situarse en el centro de las políticas públicas, reforzando la protección social, el empleo digno y la cohesión territorial como pilares fundamentales para construir una Andalucía más justa, inclusiva y solidaria.



Pese al aumento de la renta, la pobreza y las dificultades económicas siguen siendo una realidad en muchos hogares andaluces

UGT Andalucía advierte de que el aumento de la renta media en nuestra comunidad no está llegando de forma justa ni suficiente a las personas trabajadoras. Aunque los ingresos medios de los hogares vuelven a crecer, según los datos publicados hoy de la "Encuesta Condiciones de Vida 2025", una parte muy importante de la población andaluza continúa en situación de pobreza y más de la mitad de los hogares declara dificultades para llegar a fin de mes, lo que confirma que la recuperación económica no se traduce en bienestar real para la mayoría.

Según los datos analizados, la renta media de los hogares andaluces se sitúa en 33.078 euros, tras incrementarse en 2.063 euros respecto al ejercicio anterior. Sin embargo, Andalucía continúa 5.916 euros por debajo de la media estatal, una distancia que evidencia la debilidad estructural de los ingresos en nuestra comunidad pese a la mejora nominal.

UGT Andalucía subraya que esta evolución, por sí sola, no compensa el encarecimiento del coste de la vida ni corrige desigualdades persistentes. De hecho, el sindicato alerta de que las tasas de pobreza y exclusión social siguen en niveles preocupantes: la tasa de riesgo de pobreza en Andalucía baja al 27,17% (1,5 puntos menos), pero se mantiene muy por encima del dato estatal (19,5%). La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social alcanza el 34,7%, pese a reducirse 2,8 puntos, lo que implica que más de un tercio de la población sigue en riesgo de exclusión.

Carencia material: una vulnerabilidad cotidiana que no reflejan los datos macroeconómicos



UGT Andalucía pone el foco en los indicadores que describen la vida diaria de los hogares. Los datos reflejan que el 46,1% de los hogares andaluces no puede afrontar gastos imprevistos, y el 42,9% no puede permitirse una semana de vacaciones al año. Además, el 18,1% no puede mantener la vivienda a una temperatura adecuada, más de un 7% no puede permitirse una comida de carne o pescado al menos cada dos días, y un 2,3% ha sufrido retrasos en el pago de gastos vinculados a la vivienda principal (alquiler, hipoteca, etc.).

Para el sindicato, estos datos muestran una realidad clara: hay demasiadas familias atrapadas en una economía de subsistencia, donde cualquier imprevisto o subida de precios agrava la precariedad y deteriora la calidad de vida.

La situación se refleja con especial crudeza en el indicador de dificultad para llegar a fin de mes. En Andalucía, el 53,5% de los hogares declara tener dificultades para llegar a final de mes, frente al 44,2% a nivel estatal. Y lo más alarmante: el 10,8% afirma tener muchas dificultades, frente al 8,7% del conjunto del país. Además, mientras a nivel nacional la tendencia mejora, en Andalucía el porcentaje de hogares con muchas dificultades aumenta ligeramente respecto al año anterior.

UGT Andalucía considera que este contraste demuestra un empeoramiento relativo de la situación en nuestra comunidad y confirma que el crecimiento económico no está reduciendo de manera eficaz la fragilidad social.

UGT Andalucía exige a la Junta acelerar medidas sociales y garantizar la participación real en el Pacto Social y Económico

UGT-A ha instado al Gobierno andaluz, durante la Comisión de Seguimiento del Pacto Social y Económico por el Impulso de Andalucía, a acelerar la implementación de determinadas medidas del Pacto, especialmente las de carácter social, ante la próxima convocatoria de elecciones en la comunidad. Además, han reclamado garantizar una participación real en las distintas mesas de seguimiento del acuerdo.

El sindicato ha advertido que reclamarán "una participación real en las diferentes mesas, no solo recibir información por parte de las consejerías", al tiempo que ha adelantado que exigirán que, en futuros pactos, se incluya la Cooperación Internacional al Desarrollo y un plan estratégico a largo plazo que contribuya a una "verdadera industrialización de Andalucía, con el objetivo de alcanzar un 20% del PIB, tal como recomienda la Unión Europea".

No obstante, el secretario institucional de UGT-A, Rafael Gelo, ha destacado como aspectos positivos tras la reunión la concertación de la Ley de Andalucía Digital, señalando que "ese es el nivel de concertación que reclamamos en todos los niveles de negociación con la Junta". También ha valorado el inicio de la tramitación de la Ley de Participación Institucional y su posterior firma, que, según ha indicado, "podría convertirse en el gran hito de este pacto".



Asimismo, Gelo ha considerado que deben continuar trabajando en aquellas actuaciones que, "aunque tienen un 100% de ejecución, apenas han tenido repercusión o afectan de manera limitada a la ciudadanía, como es el caso del Plan de Empleo Juvenil". En este punto, ha señalado que este "sigue siendo un problema en Andalucía, ya que, aunque el desempleo ha disminuido, todavía se encuentra ocho puntos por encima de la media estatal".

De igual modo, ha hecho hincapié en la necesidad de continuar trabajando en el Plan contra la siniestralidad laboral, que "no ha tenido el efecto deseado". Al respecto, ha subrayado que, tal como han reclamado en los últimos años, "sería necesario incluir una estrategia específica contra la siniestralidad, así como designar un delegado territorial o sectorial, lo que, sin duda, podría contribuir a reducir las muertes en el trabajo en Andalucía".



UGT defiende los servicios públicos municipales y rechaza la externalización de la limpieza en los colegios de Sevilla

El secretario general de UGT Andalucía, Oskar Martín, ha mostrado su respaldo a la acampada iniciada por el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Sevilla en Puerta Jerez, donde las trabajadoras y trabajadores municipales protestan contra la propuesta del Gobierno local de externalizar el servicio de limpieza en los centros educativos públicos.

Martín ha defendido con firmeza el carácter público de los servicios esenciales y ha advertido de las consecuencias que puede tener su privatización: “Desde UGT defendemos lo público con firmeza, defendemos la educación, las universidades y todos los servicios públicos porque creemos que son la garantía de igualdad para las personas trabajadoras y para la ciudadanía. El Ayuntamiento está cometiendo un error y, más pronto que tarde, tendrá que rectificar”.

La acampada, iniciada este lunes 23 de febrero en Puerta Jerez, pretende mantenerse hasta el próximo 11 de marzo como medida de presión para frenar el proceso de externalización anunciado por el Gobierno municipal.

El colectivo denuncia que la propuesta supondría destinar alrededor de 25 millones de euros de dinero público a la privatización del servicio, cuando consideran que existen medios suficientes para reforzarlo desde lo público mediante la cobertura de plazas vacantes.



Las representantes sindicales señalaron que la movilización se enmarca en una lucha que comenzó hace varios meses, durante los cuales se presentaron propuestas para mejorar el funcionamiento del servicio sin recurrir a empresas privadas. Asimismo, anunciaron que continuarán con nuevas acciones reivindicativas, entre ellas movilizaciones previstas para el 28 de febrero y la presencia en distintos plenos municipales y andaluces.

Desde el Comité de Empresa insisten en que la defensa de los servicios públicos municipales es una prioridad y reiteran su compromiso de mantener las protestas hasta que el Ayuntamiento reconsidere su decisión.



El IPC andaluz cae en enero, pero la pérdida de poder adquisitivo sigue siendo el gran reto

Según los datos oficiales publicados por el INE, la economía andaluza finalizó el mes de enero reduciendo 4 décimas sus precios (-0,4%) con respecto a diciembre, un descenso similar al registrado en el conjunto del Estado. Además, Andalucía ve reducida su tasa interanual al 2,1%, inferior a la estatal (2,3%) y 7 décimas por debajo de la del mes pasado (2,8%). Por su parte, la inflación subyacente decrece una décima y se sitúa en el 2,4%, dos décimas por debajo de la subyacente estatal (2,6%), que se ha mantenido constante en enero.

Aunque en 2024 y 2025 no sucedió, el mes de enero se suele caracterizar por registrar ciertos descensos en el nivel general de precios, en gran parte debido al inicio del periodo de rebajas. Además, alguno de los descensos ha llegado incluso a alcanzar un punto, como el registrado en 2020, justo antes del estallido de la pandemia. De esta forma, el descenso de 4 décimas registrado este año podemos considerarlo habitual en el inicio de año, lo que no quita que sea muy positivo que ponga fin a dos eneros consecutivos de incrementos de precios.



Por grupos, Vestido y calzado (-13,4%), en pleno periodo de rebajas, junto con Actividades recreativas, deporte y cultura (-2,5%) y Transporte (-1,0%), se sitúan como los grupos que mayor descenso mensual en el IPC presentan. En sentido opuesto, Bebidas alcohólicas y tabaco (1,8%), junto con Información y Comunicaciones (1,4%) y Seguros y servicios financieros (1,0%) han sido los grupos que más han visto elevados sus precios con respecto al mes pasado.

En términos interanuales, los mayores aumentos son ahora los de Bebidas alcohólicas y tabaco (4,5%), Restaurantes y alojamientos (4,1%) y Seguros y servicios financieros (3,7%). Por el contrario, Vestido y calzado (-3,2%), Transporte (-0,4%) e Información y comunicaciones (-0,2%), destacan como los únicos grupos con interanuales negativas.

Por provincias, en enero, el nivel general de precios se redujo en todas ellas, siendo Granada (-0,6%), Cádiz (-0,5%) y Córdoba (-0,5%) las que registran los mayores descensos y Jaén (0,3%) el menor. El resto de provincias coinciden con la reducción media obtenida en el conjunto de la Comunidad Autónoma.

En cuanto a la evolución en los últimos doce meses, los precios se siguen incrementando en todas las provincias andaluzas,

siendo los aumentos de Málaga (2,5%), Almería (2,2%) y Sevilla (2,9%) los más destacados. En sentido opuesto, Jaén (1,8%) y Cádiz (1,8%) repiten como las provincias con las interanuales más reducida. De esta forma, la brecha interprovincial se reduce a 7 décimas, dos por debajo de la obtenida en el mes de diciembre.

Con respecto a los alimentos sin elaboración, en el primer mes del año, ven incrementados sus precios un 0,9%.

Además, alimentos como las legumbres y hortalizas frescas (4,5%), los aceites y grasas (3,4%) o el pescado (2,5%) registran encarecimientos muy destacados este mes. Respecto a los descensos, los más reseñables han sido los registrados en las frutas frescas (-1,5%) y en la carne de ovino (-1,4%).

En términos interanuales, los precios de los alimentos sin elaboración han registrado un incremento de 6,3 puntos en los últimos doce meses. Únicamente 5 son los grupos de alimentos con interanuales negativas: los aceites y grasas (-16,6%), el azúcar (-3,9%), el pan (-1,0%), las patatas y sus preparados (-0,3%) y los cereales y sus derivados (-0,1%) y. En el lado opuesto, los alimentos que se han visto encarecidos en mayor medida, con respecto a enero de 2025, vuelven a ser los huevos (30,9%), la carne de vacuno (17,7%) y el café, cacao e infusiones (11,1%).

Los carburantes, en la totalidad de sus modalidades, han concluido el mes de enero con un cierto incremento de sus precios, registrando los valores más altos en la parte final del mes. Así, por ejemplo, el diésel que inició el mes a 1,389 € lo ha acabado con un precio de 1,407. Este encarecimiento resulta similar al registrado en el resto de carburantes.



Los costes energéticos siguen elevando sus precios. En esta ocasión, pagamos por la energía que consumimos en nuestros hogares un 1,9% más de lo que pagamos a lo largo del pasado mes de diciembre. Así, la interanual de estos costes se sitúa ahora en el 2,1% con respecto a los precios de enero de 2025.

El Euribor a un año (2,245%), se reduce a lo largo del mes de enero y pone fin así a una racha de cinco meses consecutivos con aumentos. Además, continúa siendo muy inferior al que se registrara a estas alturas del pasado año, cuando era del 2,525%, lo que se sigue traduciendo en una minoración de las cuotas de las hipotecas que están siendo revisadas.

Los alquileres de la vivienda que pagamos en Andalucía se han vuelto a ver encarecido otras 3 décimas con respecto al precio que registraban el pasado mes de diciembre. Así, el incremento interanual de esta importante partida para las economías de las familias trabajadoras andaluzas se sitúa ahora en el 2,1%.

En definitiva, los precios bajan y aunque a priori es algo positivo en términos generales, implica un riesgo si se utiliza como único referente para las revisiones de salario; ya que el peso relativo de los distintos incrementos no se corresponde con su influencia en las economías básicas. Así, no es lo mismo que un descenso de precios tenga como protagonista a productos como los servicios de restaurantes y alojamientos, a que se deba a un abaratamiento general de los alimentos y bebidas no alcohólicas.





La temporalidad de nuestro mercado laboral se pone de manifiesto con un descenso en la contratación del 12,42%, 37.307 contratos menos que el mes anterior. El paro sube en 8.046 personas (1,38%) y se sitúa en 591.103 desempleados y desempleadas. En el conjunto del Estado también se incrementó (1,26%). Con respecto a hace un año, el desempleo andaluz desciende en 55.639 personas (-8,60%), porcentaje que supera en casi 2,5 puntos el descenso del conjunto del Estado (-6,17%).

Enero vuelve a traernos un nuevo incremento del paro fruto de la finalización de los contratos navideños

Andalucía empeora así su posición relativa en el seno del paro estatal: el 24,23% de los parados son andaluces, porcentaje levemente mayor al obtenido el mes pasado (24,21%). El dato, continúa asimilándose al indicado hace unos días en la EPA, donde el paro andaluz representó el 25,14% del total del paro estatal.

El 8,41% de los desempleados/as son menores de 25 años, proporción que se reduce mínimamente con respecto al mes pasado (8,44%). En este caso, este porcentaje continúa siendo muy inferior a su representación en la EPA (14,96%).

Por su parte, las trabajadoras andaluzas en paro elevan su peso relativo (61,50%) respecto al mes anterior (61,23%). De esta manera, se sigue constatando que la temporalidad también afecta en mayor medida a las mujeres trabajadoras.

De la misma manera, el paro entre los trabajadores extranjeros crece este mes un 2,02%, y sitúa el descenso interanual en el 7,22%. El dato sigue

siendo superior a la reducción anual de paro a nivel de estado (-4,66%).

El sector servicios mantiene su protagonismo, englobando a casi el 70% de nuestros parados (69,71%). Durante este mes, el paro se ha reducido en la construcción y en el colectivo de trabajadores sin empleo anterior, mientras que se ha elevado en los otros tres grandes sectores económicos (agricultura, industria y servicios). Por provincias, el desempleo crece en las ocho provincias andaluzas. Los incrementos más destacados se han dado en Jaén (2,17%) y Granada (2,03%). En términos interanuales, Huelva (-9,90%) y Córdoba (-9,81%) son ahora las provincias que más han reducido su desempleo.

En enero se realizaron 37.307 contratos menos que en el mes anterior, lo que supone una importante caída del 12,42%. Además, registramos 33.370 contratos menos de los logrados en enero de 2025, lo que se traduce en un fuerte retroceso

interanual del 11,26%. En cuanto a la temporalidad, destaca que, el 40,67% de los contratos firmados el mes pasado fueron indefinidos, suponiendo un cierto incremento respecto al porcentaje de diciembre (38,43%).

En la actualidad, 35 de cada 100 desempleados andaluces no perciben ningún tipo de prestación por desempleo, porcentaje que se mantiene fijo con respecto al obtenido el mes pasado (35%), pero que sigue siendo muy inferior al que se da en el conjunto del Estado (40%).

Valoración sindical

En términos generales, valoramos negativamente el incremento del paro conocido consecuencia de continuar manteniendo un modelo productivo excesivamente terciarizado y con un elevado peso del factor estacional. De esta forma, nuevamente enero vuelve a traernos un importante desplome de la contratación (37.307 contratos menos que el mes anterior) y una reducción de la afiliación a la Seguridad Social (41.461 afiliados/as menos que en diciembre), aunque en términos interanuales, ambos indicadores siguen creciendo.

En cuanto a la lucha contra la temporalidad, cuando tan sólo llevamos un mes del nuevo año, ya se han firmado en Andalucía un total de 106.991 contratos indefinidos, lo que representa el 40,67% del total de los contratos de este año. Atrás quedaron aquellos tiempos en que ese porcentaje de contratos indefinidos del mes apenas si alcanzaba el 5%. Este, sin duda, es otro logro del diálogo social con las organizaciones sindicales más representativas que ha demostrado que trabajar desde la gobernanza es la mejor manera de avanzar.

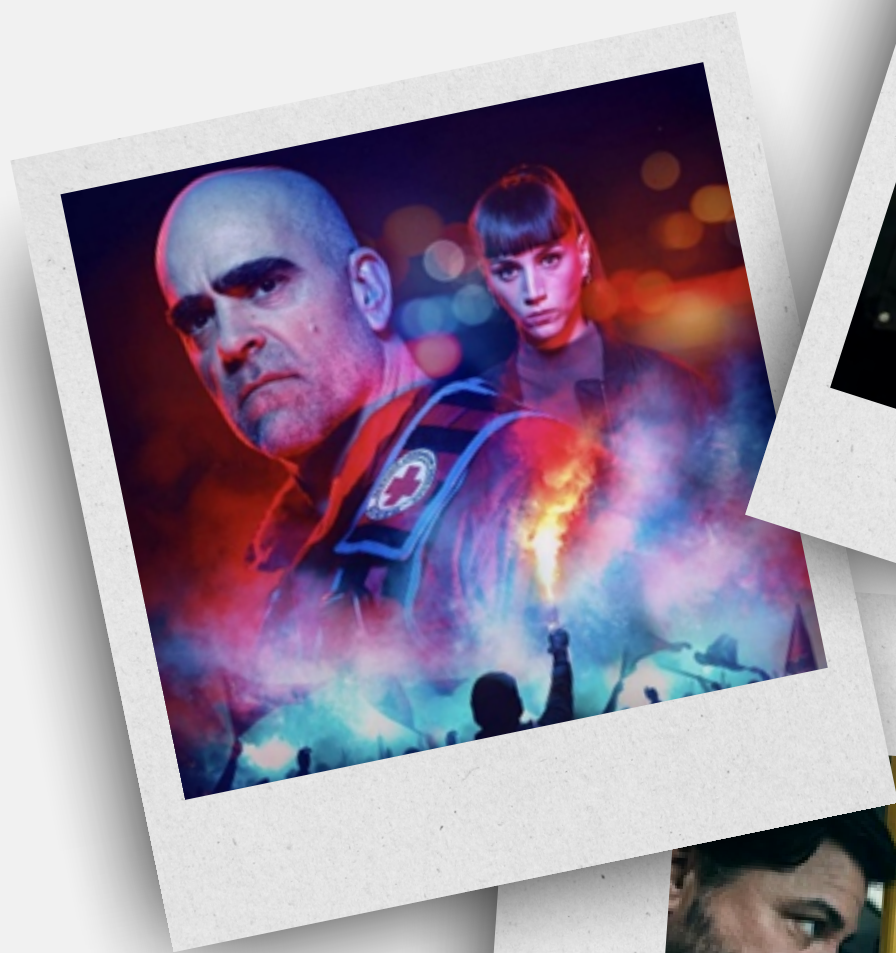
En términos de salarios, celebramos el nuevo Acuerdo alcanzado entre los Agentes Sociales y el Ministerio para elevar el SMI hasta los 1.221 € mensuales. Se trata de un incremento del 3,1% que va a beneficiar a medio millón de andaluces y andaluzas. Aunque entendemos que el nuevo SMI todavía no alcanza el compromiso adoptado por España en la Carta Social Europea (60% del salario medio estatal), si entendemos que consolida una

senda de dignificación de los salarios más reducidos por lo que, lamentamos que las organizaciones empresariales, nuevamente, se hayan quedado al margen de este importante Acuerdo, volviendo a demostrar una postura completamente insolidaria con el país. Una insolidaridad que también se pone de manifiesto ante la negativa de las empresas a negociar unos incrementos salariales en los convenios que nos permitan afrontar con garantías el incremento generalizado del coste de la vida.

En lo que a siniestralidad laboral se refiere, tenemos que continuar denunciando la evolución de las cifras de mortalidad. En lo que llevamos de año, ya son 7 las personas fallecidas en Andalucía víctimas de un accidente laboral. 2026 tiene que ser el año de la implantación del delegado/a territorial y sectorial de PRL, el del refuerzo de la inspección laboral y el del incremento de las sanciones por incumplimiento de la normativa.

Valoramos negativamente el incremento del paro conocido consecuencia de continuar manteniendo un modelo productivo excesivamente terciarizado y con un elevado peso del factor estacional. De esta forma, nuevamente enero vuelve a traernos un importante desplome de la contratación (37.307 contratos menos que el mes anterior) y una reducción de la afiliación a la Seguridad Social (41.461 afiliados/as menos que en diciembre), aunque en términos interanuales, ambos indicadores siguen creciendo.





Serie del mes: Salvador (Netflix)

Un conductor de ambulancias descubre que su hija pertenece a un violento grupo de ultras durante una noche de reyertas. Tras una desgracia, no parará hasta obtener respuestas.

Salvador se presenta como una de esas ficciones que no solo entretienen, sino que invitan a pensar y a mirar la realidad desde otra perspectiva. A lo largo de sus episodios, la historia traza conexiones claras entre los intereses de poder, los discursos ideológicos y el impacto real que estos tienen en la vida cotidiana de la gente. No es casual que la trama se adentre en el auge de los extremismos nacionalistas, mostrando cómo el miedo y la frustración social pueden ser instrumentalizados para dividir y enfrenar a la sociedad.

Consultas laborales

SMI 2026

UGT ha suscrito el acuerdo firmado en el Ministerio de Trabajo y Economía Social por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2026 en 1.221 euros mensuales en 14 pagas, lo que equivale a 17.094 euros anuales, con efectos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.

La cuantía acordada supone un incremento del 3,1% respecto a 2025. El salario mínimo se sitúa así en 40,70 euros diarios, en 57,82 euros por jornada legal para contratos temporales de hasta 120 días y en 9,55 euros por hora efectivamente trabajada en el empleo de hogar.

El Boletín Oficial del Estado publicó la norma el 18 de febrero.

Concepto

Importe

SMI por día	40,70 euros
SMI por mes (14 pagas)	1.221 euros
SMI por mes (12 pagas)	1.424,50 euros
SMI anual	17.094 euros
Eventuales y temporeros por jornada legal en la actividad Empleados de hogar, por hora efectivamente trabajada	57,82 euros
	9,55 euros

¿La subida del SMI tiene efectos retroactivos?

Sí. El incremento aprobado en Consejo de Ministros se aplicará con carácter retroactivo al 1 de enero de 2026.

¿Los trabajadores que cobran el SMI tienen que tributar en Hacienda?

Las personas perceptoras del SMI están exentas de tributar en el Impuesto sobre la Renta de las personas Físicas (IRPF).

¿Se pueden incluir los complementos salariales en el Salario Mínimo Interprofesional?

No. El salario mínimo no los incluye. Al salario mínimo se añadirán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

¿El Salario Mínimo Interprofesional es neto o bruto?

El Salario Mínimo Interprofesional se refiere al salario bruto de los trabajadores. Los 1.221 euros mensuales en 14 pagas representan el total de devengos de la nómina.

¿Cuáles son los objetivos del incremento del Salario Mínimo Interprofesional?

- Atender de manera efectiva al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a los trabajadores y a sus familias un nivel de vida decoroso.
- Impulsar que el SMI alcance el 60% del salario medio, cumpliendo así los dispuesto Comité Europeo de Derecho Sociales en aplicación de la Carta Social Europea.
- Contribuir a promover un crecimiento y una recuperación de la actividad económica sostenida, sostenible e inclusiva y al cumplimiento de la Agenda 2030

Algunas características importantes del Salario Mínimo Interprofesional:

El importe del SMI es el dinero que en bruto debe recibir como mínimo el trabajador. Luego en la nómina se practican retenciones (IRPF) y también deducciones, que son las aportaciones del trabajador a la cuota de Seguridad Social, cuota para el desempleo y formación. En la práctica es por lo tanto posible que el neto que cobra el trabajador, si no tiene otros complementos salariales, pueda quedar por debajo del Salario Mínimo. Se debe recibir en dinero, es decir, la empresa no puede disminuir esa cantidad restándole retribuciones en especie que el trabajador haya recibido. Por ejemplo, si a un trabajador de hostelería se le facilita el almuerzo diario en el mismo puesto de trabajo, no se puede restar al salario mínimo el valor de esta retribución en especie.

Las cantidades que se establecen como salario mínimo pueden ser superadas por el convenio colectivo o pacto individual con la empresa, pero siempre los salarios acordados en convenio colectivo no podrán ser inferiores en cómputo anual a la cantidad establecida en el SMI.

Consultas laborales

SMI 2026

UGT  Andalucía

Nuevo Salario Mínimo 2026: Claves del Acuerdo

El Gobierno de España y los sindicatos UGT y CCOO han pactado una subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2026, con el objetivo de dignificar los salarios y acercarlos al 60% del salario medio español. Este acuerdo no cuenta con el respaldo de las organizaciones empresariales.

El Nuevo SMI en Cifras



1.221 € al mes

El nuevo salario se distribuirá en 14 pagas anuales.



Responde a las recomendaciones de la Comisión Asesora del SMI.



Aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2026

Se cobrará desde la entrada en vigor del Real Decreto.

¿A Quién y Cómo Afecta?



Afecta a todos los trabajadores que cobren el SMI o menos

Las nóminas deben actualizarse de forma automática por la empresa.



Universal para todos los contratos y sectores

Se aplica con o sin convenio colectivo, para contratos temporales e indefinidos.



Proporcional a la jornada parcial

Si trabajas menos de 40 horas semanales, el SMI se ajusta a tus horas.

MUERTES EN EL TRABAJO EN ANDALUCÍA



EN 2026

6332

muertes desde el 01/01/1988

#ContadorDeLaVergüenza



Datos actualizados a fecha de cierre de la revista

UGT



Andalucía



¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!



@UGT_ANDALUCIA



UGTANDALUCIA



@INSTAGRAM.COM/UGTANDALUCIA/



/FACEBOOK.COM/UGTANDALUCIA

ugt-andalucia.com

