

INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Andalucía, datos a 31 de agosto de 2026

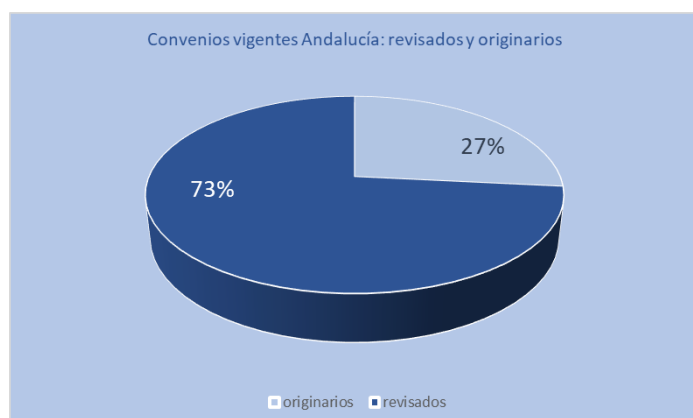


INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA, AGOSTO 2026
(15 de septiembre de 2026)

La Negociación Colectiva es la principal herramienta para salvaguardar el poder adquisitivo de la población trabajadora andaluza frente al alza de precios

Hasta finales de agosto, el ISP (Incremento Salarial Ponderado) se sitúa en el 3,05%, al mismo nivel de la tasa media de inflación hasta ese mes (3,04%). Solo un 37% de los convenios han contado con una cláusula de garantía salarial

	2026	2025	VARIACION INTERANUAL
CONVENIOS	613	659	-6,98%
EMPRESAS	236.986	279.930	-15,34%
TRABAJADORES/AS	1.338.336	1.493.640	-10,40%

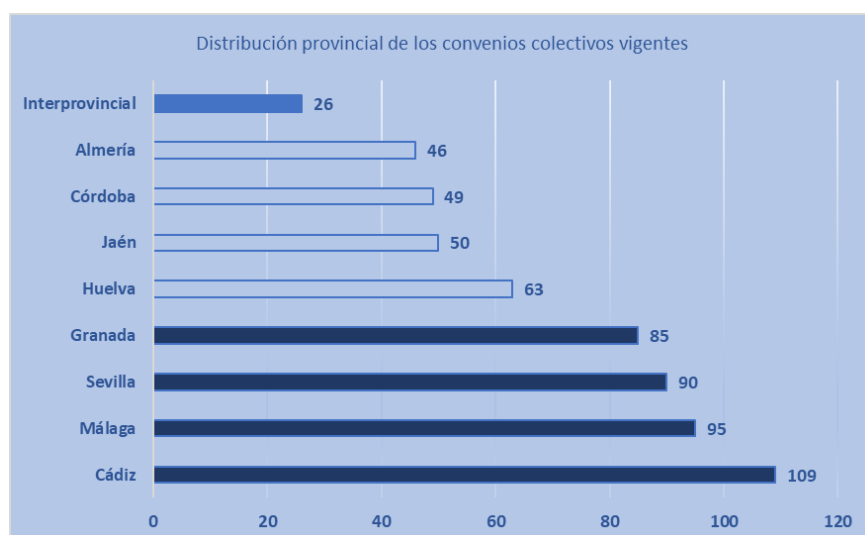


Conocidos ya los datos hasta el mes de agosto, encontramos datos que han evolucionado negativamente tanto en número de convenios, como de empresas y trabajadores acogidas a convenios colectivos vigentes.

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 613 convenios vigentes que amparan a un total de 1.338.336 personas de 236.986 empresas y que establecen un Incremento Salarial Ponderado (ISP) del 3,05%. De ellos, 450 son revisados y originarios los 163 restantes.

Si comparamos la situación actual con la que nos encontrábamos a estas



mismas alturas del año pasado comprobamos que, en términos interanuales, tenemos menos convenios vigentes (659 hasta agosto de 2025). Además, empeora en un 10,40% el número de trabajadores/as amparados por convenio. También disminuyen las empresas acogidas a convenios vigentes en un -15,34%, con respecto a la cifra que registrábamos hace un año.

En cuanto a la **distribución provincial de los convenios**, Cádiz, Málaga, Sevilla y Granada han sido las provincias más activas hasta agosto, en lo que a negociación colectiva se refiere, con 109 (Cádiz), 95 convenios (Málaga), 90 (Sevilla) y 85 (Granada). Tras ella, encontramos en un segundo escalón a Huelva (63), Jaén (50), Córdoba (49) y Almería (46), ocupando los últimos cuatro lugares de la clasificación, solo por

REGIÓN	ISP	CONVENIOS		VAR. INTERANUAL
		2026	2025	
ANDALUCÍA	3,05%	613	659	-6,98%
ALMERÍA	2,43%	46	57	-19,30%
CÁDIZ	3,39%	109	115	-5,22%
CÓRDOBA	3,13%	49	62	-20,97%
GRANADA	2,74%	85	93	-8,60%
HUELVA	3,33%	63	52	21,15%
JAÉN	1,82%	50	51	-1,96%
MÁLAGA	2,36%	95	107	-11,21%
SEVILLA	3,37%	90	92	-2,17%
INTERPROVINCIAL	5,36%	26	30	-13,33%

encima de los convenios de ámbito interprovincial (26).

En cuanto a la evolución interanual provincial de los convenios colectivos vigentes, observamos que se producen incrementos en 3 provincias, siendo Huelva la más destacada en términos relativos. El resto de provincias, junto a los de ámbito interprovincial, disminuye, destacando en términos porcentuales Almería y Córdoba como

las regiones con mayor decremento porcentual.

En cuanto a la distribución provincial de las empresas acogidas a convenios colectivos vigentes, destacar el fuerte incremento en las provincias de Cádiz (+68,65%), Málaga (+24,66%) y Jaén (+29,47%). Por el lado contrario, destacar el fuerte decremento de empresas acogidas a convenios en Granada (-84,92%).

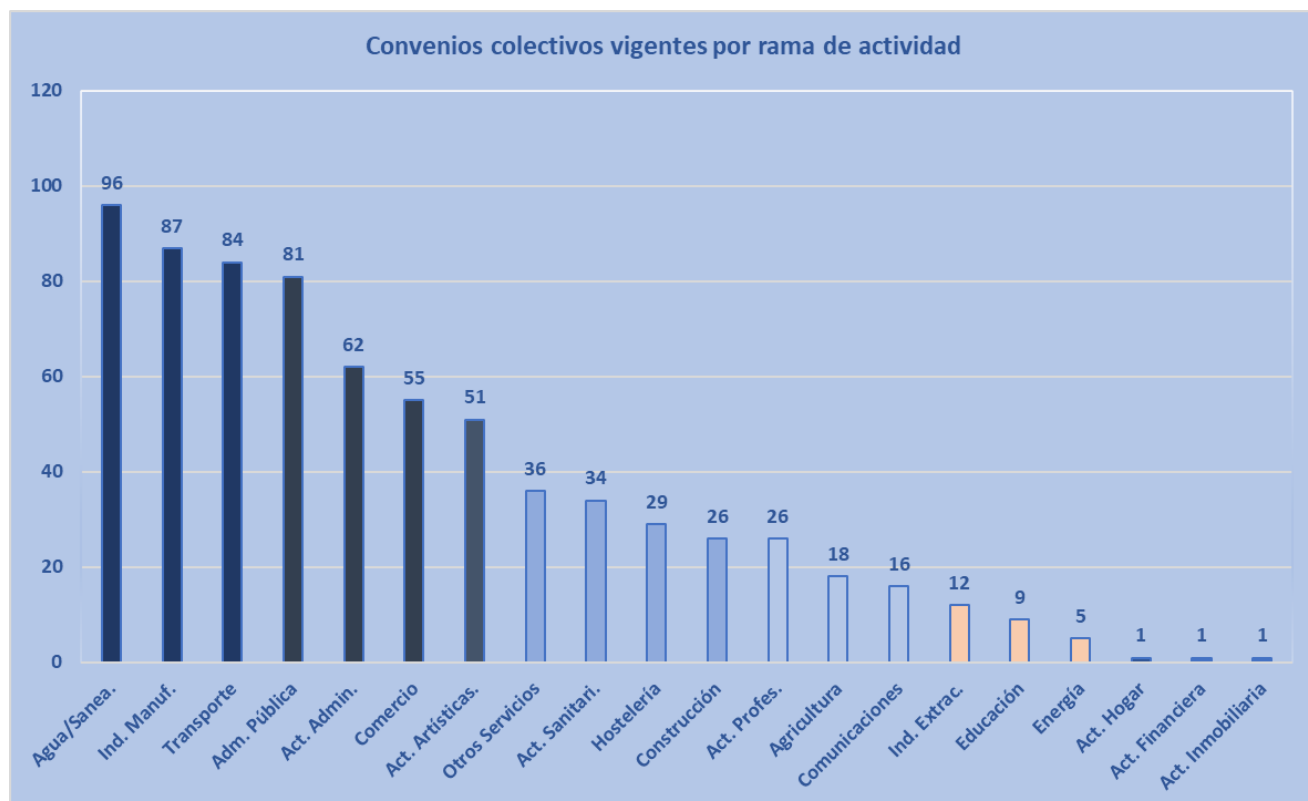
REGIÓN	EMPRESAS ACOGIDAS		VAR. INTERANUAL
	2026	2025	
ANDALUCÍA	236.986	279.930	-15,34%
ALMERÍA	17.860	21.456	-16,76%
CÁDIZ	16.479	9.771	68,65%
CÓRDOBA	31.770	40.064	-20,70%
GRANADA	7.171	47.549	-84,92%
HUELVA	3.364	6.822	-50,69%
JAÉN	74.641	57.653	29,47%
MÁLAGA	65.152	52.265	24,66%
SEVILLA	19.593	43.234	-54,68%
INTERPROVINCIAL	956	1.116	-14,34%

REGIÓN	TRABAJADORES CONVENIO		VAR. INTERANUAL
	2026	2025	
ANDALUCÍA	1.338.336	1.493.640	-10,40%
ALMERÍA	101.276	152.600	-33,63%
CÁDIZ	101.701	77.328	31,52%
CÓRDOBA	162.237	228.285	-28,93%
GRANADA	50.572	105.607	-52,11%
HUELVA	76.279	65.129	17,12%
JAÉN	145.740	137.128	6,28%
MÁLAGA	281.925	216.888	29,99%
SEVILLA	292.271	398.823	-26,72%
INTERPROVINCIAL	126.335	111.852	12,95%

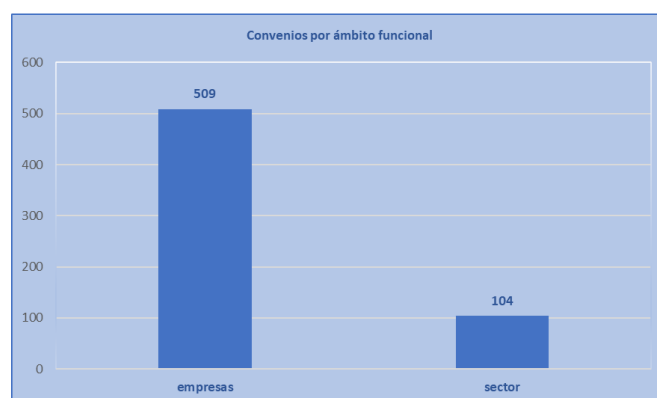
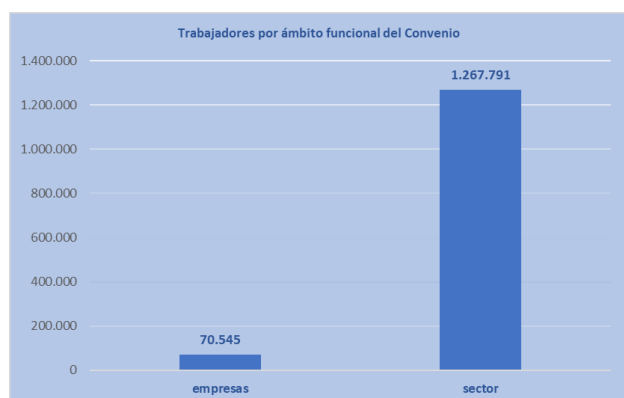
En cuanto al número de trabajadores/as amparados por convenio, destacan Cádiz y Málaga, +31,52% y +29,99% respectivamente. Por el lado negativo, Granada es la que presenta un mayor descenso relativo (-52,11%). En el caso de Granada faltan por negociar 11 convenios sectoriales que afectan a 21.680 empresas y 104.340 trabajadores, lo que justifica, en parte,

este decremento.

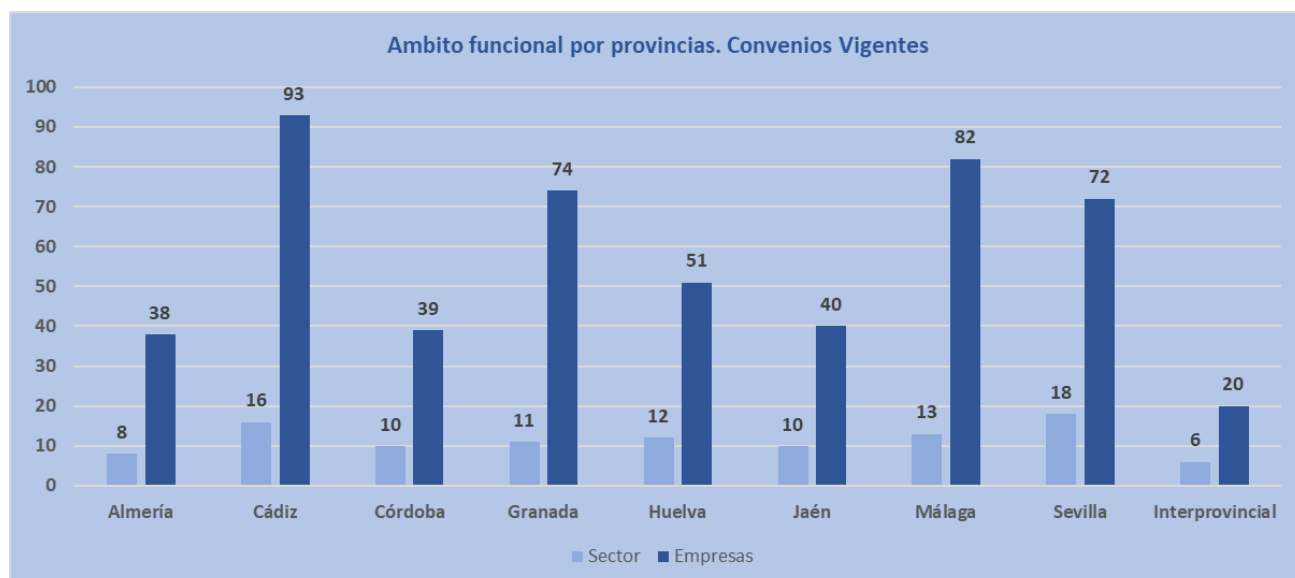
Por su parte, en lo relativo a la distribución de los convenios vigentes, **por rama de actividad**, podríamos establecer hasta seis niveles. El primero de ellos, el de mayor número de convenios, es el formado por las ramas de las Ind. Manufactureras, Agua y Saneamiento y Transporte. Tras este, un segundo 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, de hogar y actividades financieras.



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 (83%), igualmente cierto es que el porcentaje de trabajadores/as a los que ampara es infinitamente mayor en el caso de los convenios sectoriales (95%).

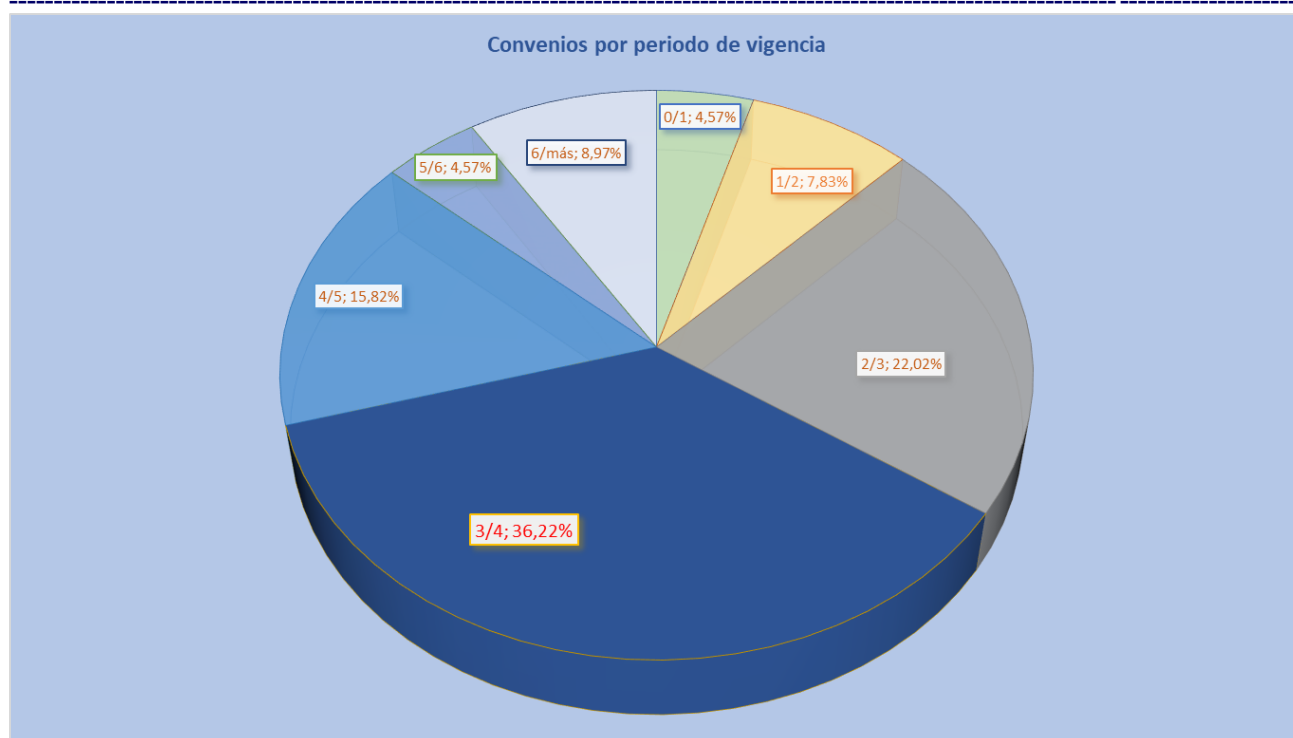


Por provincias, Cádiz (93), Málaga (82), Granada (74) y Sevilla (72) son las que cuentan con mayor número de convenios de empresa vigentes mientras que, a nivel de sector, Sevilla con 18 convenios es la provincia con mayor número de convenios de este tipo.



Por ramas de actividad, las que cuentan con mayor número de convenios de empresa vigentes continúan siendo las de agua y saneamiento (84), las de transporte (66) y las industrias manufactureras (58). Por su parte, en el ámbito del sector, las industrias manufactureras (29) y de comercio (34), 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 local el de mayor incidencia, acumulando el 50,90% de los convenios vigentes. Tras los locales, el siguiente ámbito territorial más

relevante es el provincial, con el 41,92% de los convenios. Es decir, entre estos dos ámbitos territoriales se aglutinan el 93% de los convenios colectivos vigentes en nuestra tierra. Por su parte, en el seno del grupo de convenios interprovinciales, el 31% de ellos afectan a solo dos o tres provincias.

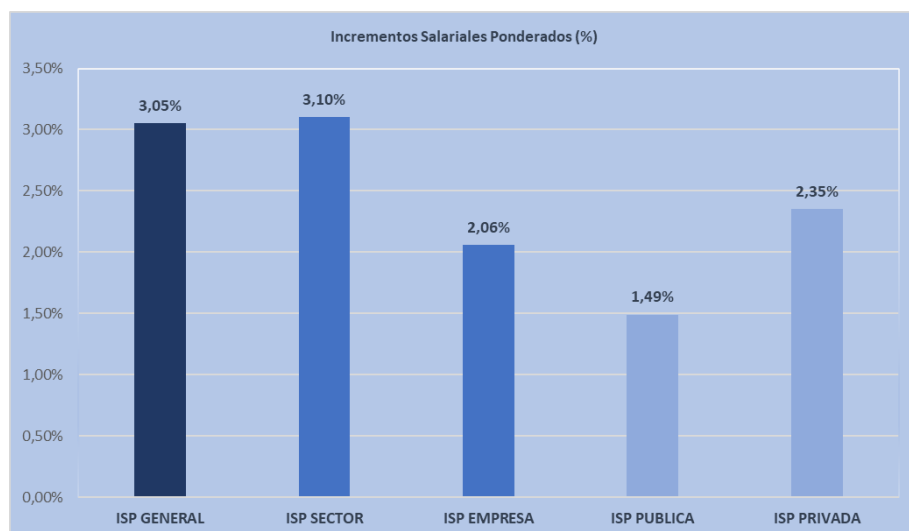
Otro elemento de gran trascendencia que nos permite conocer el análisis de los convenios colectivos vigentes en Andalucía es la **evolución del tiempo de trabajo**.

Podemos comprobar en la comparativa con años

anteriores (2026 datos hasta agosto), que la reducción respecto a las 40 horas es mínima. **La negativa patronal a incluir la negociación de la reducción horaria en el Diálogo Social hace que la negociación**

AÑOS	Jornada Anual	Jornada Semanal	Diferencia 40 horas
2021	1.771	39,37	-0,63
2022	1.767	39,47	-0,53
2023	1.767	39,44	-0,56
2024	1.772	39,49	-0,51
2025	1.765	39,27	-0,73
2026	1.761	39,36	-0,64

colectiva sea la herramienta oportuna para exigirla de manera efectiva. Los datos proporcionados por el CARL nos colocan en una jornada semanal de 39,36 horas, lo que se traduce en una jornada anualizada de 1.770,54 horas.



Es de resaltar, a su vez, que el tiempo de trabajo establecido en los convenios de sector (1.774,88 horas) es superior al firmado en los convenios de empresa (1.692,48 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 1.736,68 horas frente a las 1.608,44 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 en una situación como la actual, donde la inflación parece repuntar y donde las personas trabajadoras deben recuperar poder adquisitivo.

Según los últimos datos, **el Incremento Salarial Ponderado (ISP) establecido en los convenios vigentes en Andalucía es del 3,05%.**

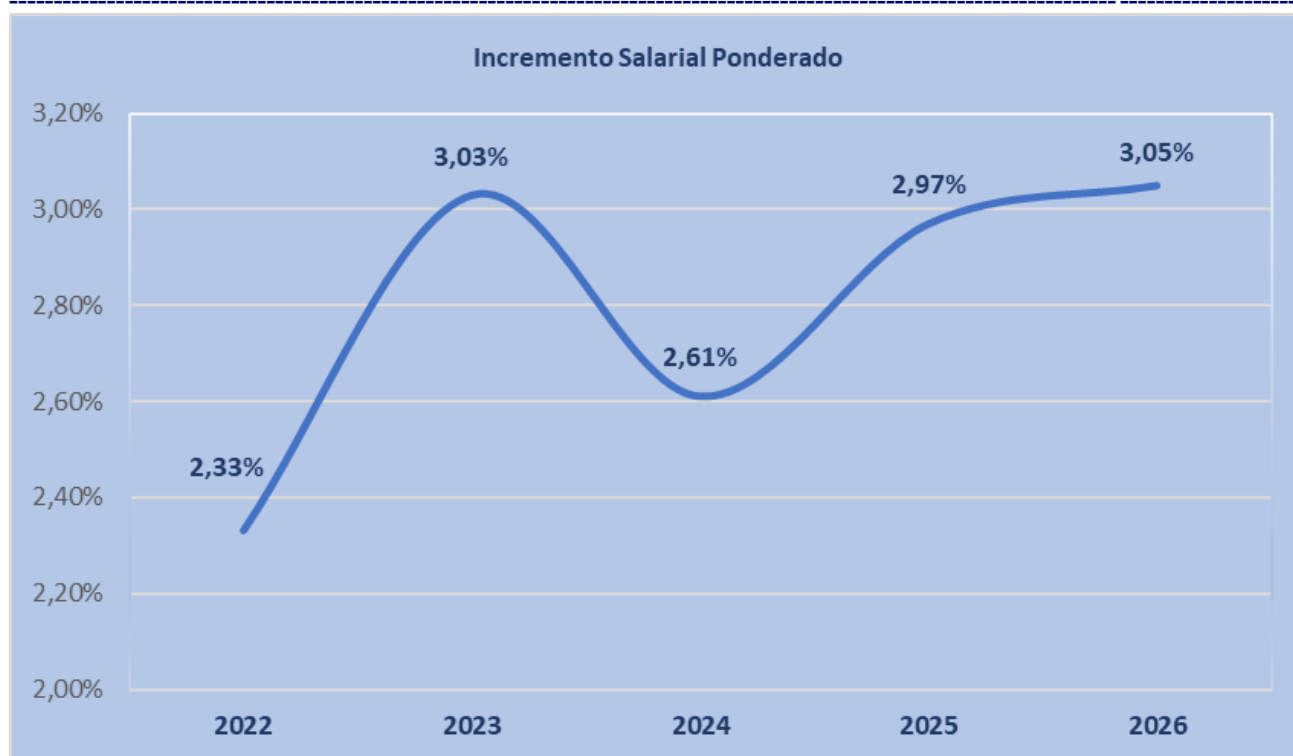
Como podemos ver en el gráfico, comparando el ISP con el IPC medio anual (2026 hasta el mes de agosto, IPC adelantado nacional), la pérdida de poder adquisitivo acumulada en los últimos años supera el 8%.

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 2022.

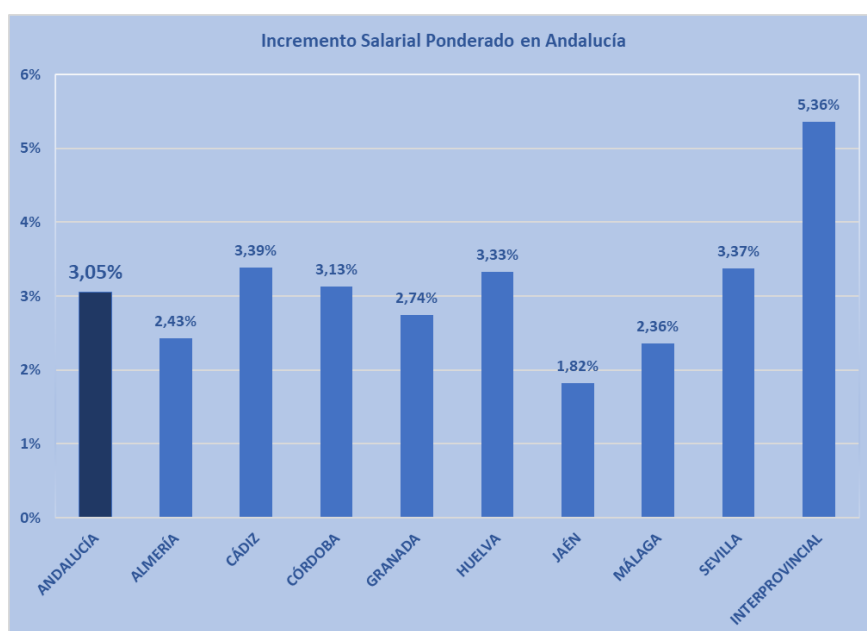


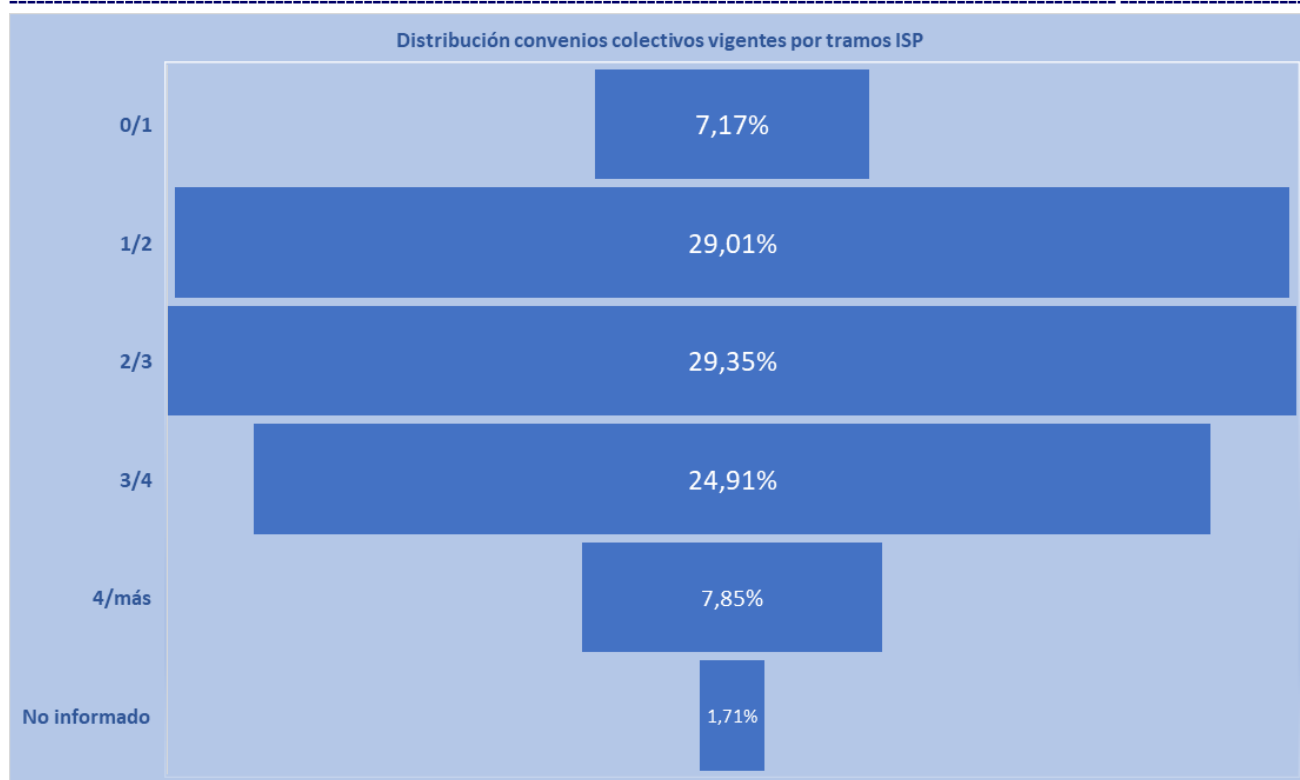
Si analizamos el ISP en el ámbito territorial, destacan los ISP recogidos en los convenios interprovinciales (5,36%) muy por encima de la media regional y del de los establecidos en los convenios de las provincias de Cádiz, Huelva y Sevilla donde se alcanzan los mayores valores con un ISP del 3,39% (Cádiz) y 3,33% (Huelva) y 3,37 (Sevilla) respectivamente.

En contraposición, la provincia de

Jaén es la que presenta el menor valor, con un ISP recogido en sus convenios, del 1,82%.

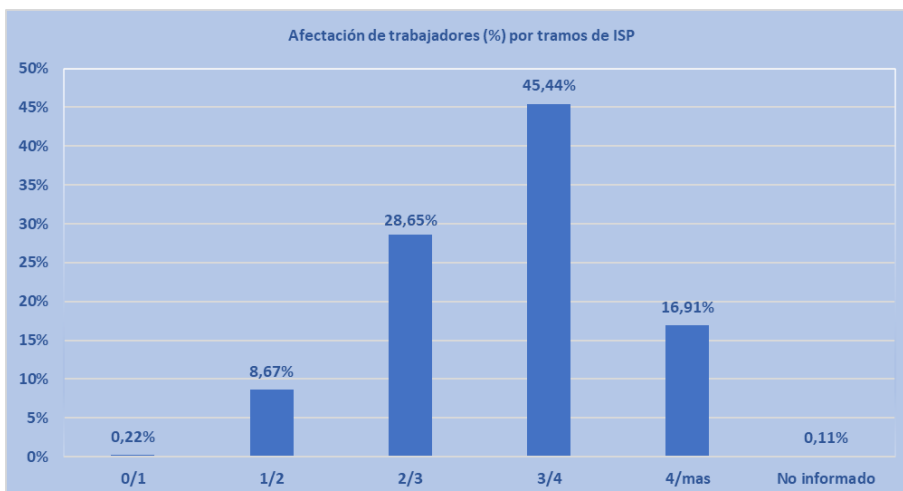
Estos datos del Incremento Salarial Ponderado no son generalizados, sino que encontramos un amplio abanico con textos con mejoras inferiores incluso al 1% y otros que plantean incrementos salariales por encima del 4%. En este sentido, si agrupáramos los convenios colectivos vigentes en nuestra Comunidad 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.

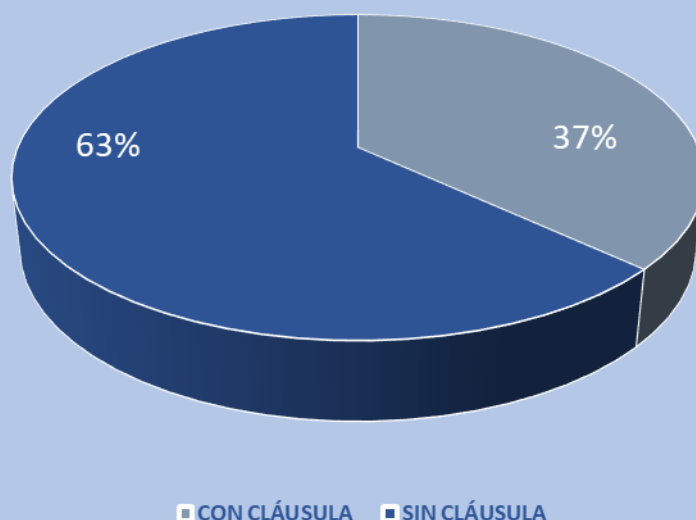
De esta forma, conocemos que el 45,44% de ellos tienen un



ISP de entre un 3 y un 4%. En sentido contrario, el grupo con afectación más reducida, un 0,22% 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 0,11%.

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 226 de los vigentes, **tan sólo un 36,87%**, cuentan con esta importante cláusula, dando así garantías a solo 789.710 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 33,79% de ellos (172 convenios), frente a un 51,92% de los convenios de sector, es decir, 54 convenios colectivos.

Distribución convenios vigentes Andalucía: cláusula de garantía salarial

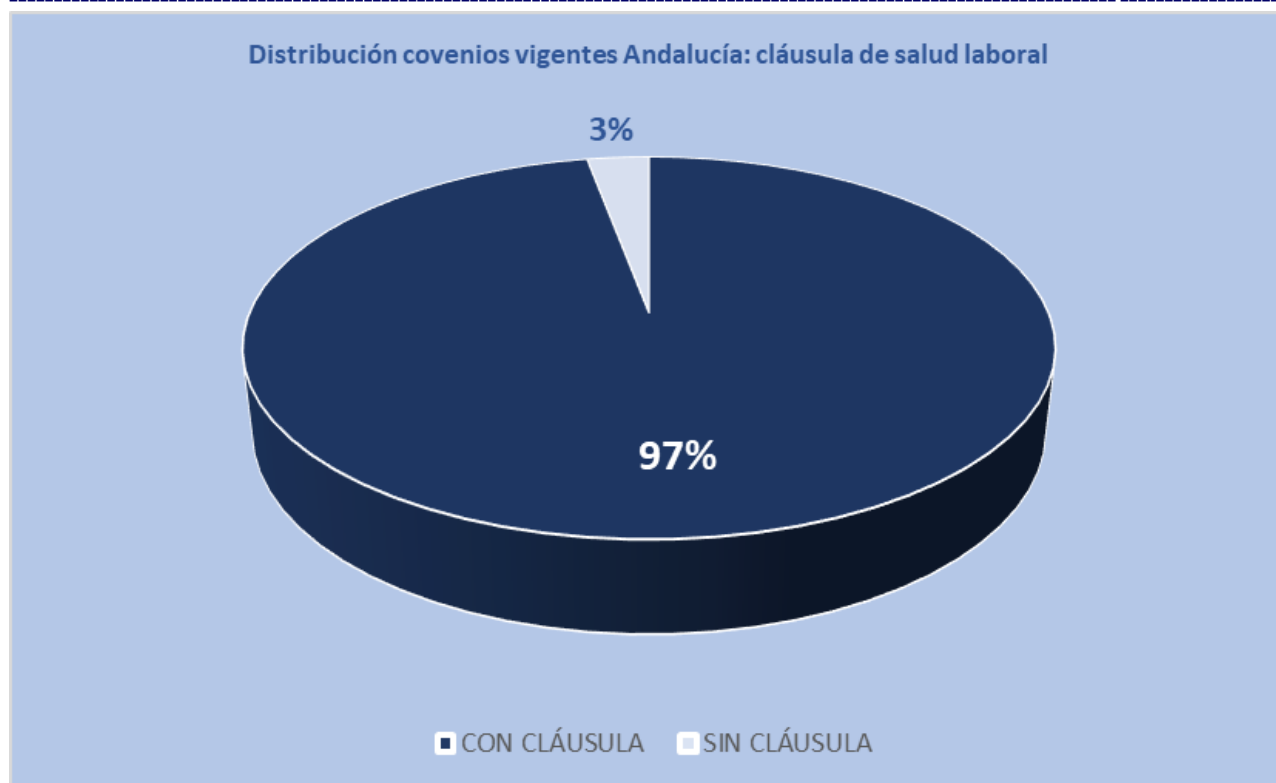


REGIÓN	CONVENIOS CLAUSULA GARANT. SALAR.	
ANDALUCÍA	226	36,87%
ALMERÍA	11	23,91%
CÁDIZ	46	42,20%
CÓRDOBA	15	30,61%
GRANADA	25	29,41%
HUELVA	23	36,51%
JAÉN	12	24,00%
MÁLAGA	40	42,11%
SEVILLA	45	50,00%
INTERPROVINCIAL	9	34,62%

La inclusión de esta cláusula en los convenios colectivos vigentes, varía en función del territorio de aplicación dentro de nuestra Comunidad Autónoma. Así, las provincias de Cádiz, Huelva, Málaga y Sevilla, como los de ámbito interprovincial, presentan un porcentaje de inclusión de esta cláusula, en los convenios colectivos vigentes, superior a la

media regional, estando por debajo de este umbral el resto de provincias.

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, 595 de los 613 convenios vigentes en Andalucía hasta agosto de 2026 disponían de esta cláusula, es decir, el 97% de los mismos. En cuanto a su tipología, 491 fueron de empresa y 104 de sector y ampararon a 1.337.400 trabajadores/as de 236.968 empresas distintas.



A pesar de ello, con datos oficiales provisionales de la Junta de Andalucía, hasta julio de 2026, 83 trabajadores y trabajadoras han fallecido en accidente de trabajo, se han producido 61.118 accidentes con baja y 556 accidentes graves. **Cada 2 días y medio muere un trabajador en Andalucía y cada 5 minutos se produce un accidente de trabajo en nuestra región.**

Desde UGT Andalucía vemos con **preocupación** como, los datos ofrecidos por el CARL referente a la negociación colectiva hasta el mes de agosto han empeorado, no solo con respecto al pasado año sino también con los datos acumulados hasta el mes de junio, disminuyendo los trabajadores acogidos a convenios colectivos vigentes, siendo la Negociación Colectiva es el principal medio para que los trabajadores y trabajadoras mantengan y mejoren sus condiciones laborales.



Pese a ello, la evolución del Incremento Salarial Ponderado de los convenios colectivos vigentes es positiva, aunque, desde UGT Andalucía, vamos a seguir demandando incrementos salariales por encima de la inflación, para mantener y recuperar el poder adquisitivo perdido en los últimos años, además de solicitar el **extender las**

cláusulas de garantía salarial, para proteger a la población trabajadora frente a la subida del nivel de precios actual como consecuencia de la inestable situación geopolítica en la que nos encontramos.

Por ello, UGT Andalucía defiende la consolidación de una referencia mínima de incremento salarial del 4% para el periodo 2026-2028, en línea con las propuestas sindicales planteadas para la negociación de un nuevo AENC. Estas propuestas contemplan, además, la posibilidad de incorporar incrementos adicionales de hasta un 3% en función de la brecha existente entre el salario medio pactado en convenio y el salario medio del conjunto de la economía.

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 (1.267.791 que suponen el 95% de trabajadores/as con convenios vigentes), pero hay 70.545 trabajadores/as (5% de trabajadores/as con convenios vigentes) con convenios de empresa cuyos ISP están por debajo del incremento general (2,17% en convenios originarios y 2,01% en convenios revisados). Aún sigue habiendo un 8,9% de trabajadores que están amparados por convenios con un ISP entre el 0% y el 2%.

Es por ello que, desde UGT Andalucía **vamos a seguir dedicando todo nuestro esfuerzo sindical**, trabajando y presionando, a través de **la Negociación Colectiva** para la consecución de la mejora de calidad de vida de la clase trabajadora andaluza.