

INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Andalucía, datos a 31 de mayo de 2026

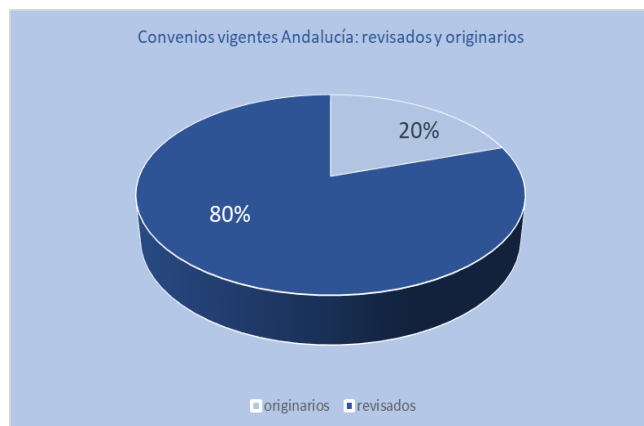


INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA, MAYO 2026
(16 de junio de 2026)

La negociación colectiva, escudo para recuperar el poder adquisitivo de la clase trabajadora ante la incertidumbre inflacionista actual

Hasta finales de mayo, el ISP (Incremento Salarial Ponderado) se sitúa en el 3,08%, por encima de la tasa media de inflación hasta ese mes (2,78%), aunque solo un 36% de los convenios han contado con una cláusula de garantía salarial

	2026	2025	VARIACION INTERANUAL
CONVENIOS	562	578	-2,77%
EMPRESAS	255.082	244.136	4,48%
TRABAJADORES/AS	1.576.320	1.274.198	23,71%

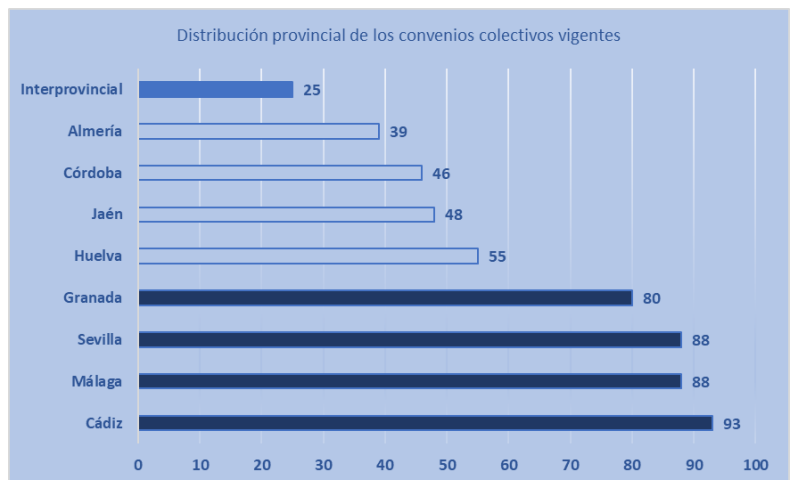


Conocidos ya los datos hasta el mes de mayo, encontramos datos que han evolucionado muy positivamente y que refuerzan el papel desempeñado por la negociación colectiva en nuestro ámbito de negociación.

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 **562 convenios**

vigentes que amparan a un total de 1.576.320 personas de 255.082 empresas y que establecen un **Incremento Salarial Ponderado (ISP) del 3,08%**. De ellos, 450 son revisados y originarios los 112 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 (562 hasta mayo de 2025). Pese a ello, mejora en un 23,71% el número de trabajadores/as amparados



por convenio. También aumentan las empresas acogidas a convenios vigentes en un 4,48%, 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 mayo, en lo que a negociación colectiva se refiere, con 93 (Cádiz), 88 convenios (Málaga y Sevilla) y 80 (Granada). Tras ella, encontramos en un segundo escalón a Huelva (55), Jaén (48), Córdoba (46) y Almería (39), ocupando los últimos cuatro lugares de la clasificación, solo por encima de los convenios de ámbito interprovincial (25).

REGIÓN	ISP	CONVENIOS		VAR. INTERANUAL
		2026	2025	
ANDALUCÍA	3,08%	562	578	-2,77%
ALMERÍA	2,48%	39	46	-15,22%
CÁDIZ	3,45%	93	97	-4,12%
CÓRDOBA	3,11%	46	58	-20,69%
GRANADA	2,71%	80	79	1,27%
HUELVA	3,52%	55	46	19,57%
JAÉN	1,78%	48	44	9,09%
MÁLAGA	2,48%	88	98	-10,20%
SEVILLA	3,19%	88	83	6,02%
INTERPROVINCIAL	5,34%	25	27	-7,41%

En cuanto a la evolución interanual provincial de los convenios colectivos vigentes, observamos que se producen incrementos en 4 provincias, siendo Huelva la más destacada en términos relativos. El resto de provincias, junto a los de ámbito interprovincial, disminuye, destacando en términos porcentuales Córdoba como la región 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 (+809,34%), Málaga (+44,39%), Córdoba (+33,58%) y Jaén (+36,77%). Por el lado contrario, destacar el fuerte decremento de empresas acogidas a convenios en Granada (-86,31%).

REGIÓN	EMPRESAS ACOGIDAS		VAR. INTERANUAL
	2026	2025	
ANDALUCÍA	255.082	244.136	4,48%
ALMERÍA	19.566	17.569	11,37%
CÁDIZ	14.413	1.585	809,34%
CÓRDOBA	34.541	25.858	33,58%
GRANADA	6.464	47.228	-86,31%
HUELVA	4.842	6.816	-28,96%
JAÉN	74.180	54.238	36,77%
MÁLAGA	71.122	49.257	44,39%
SEVILLA	28.992	40.472	-28,37%
INTERPROVINCIAL	962	1.113	-13,57%

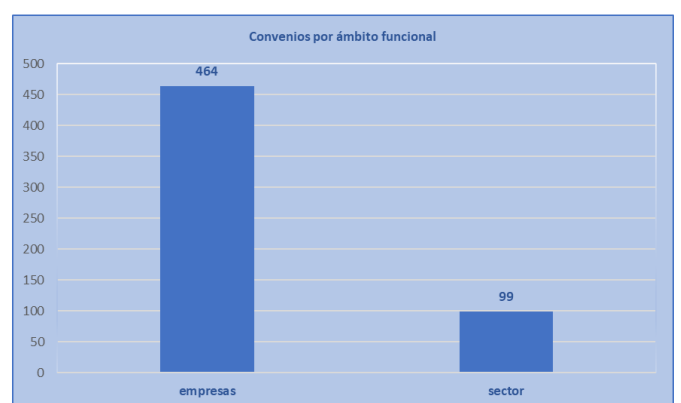
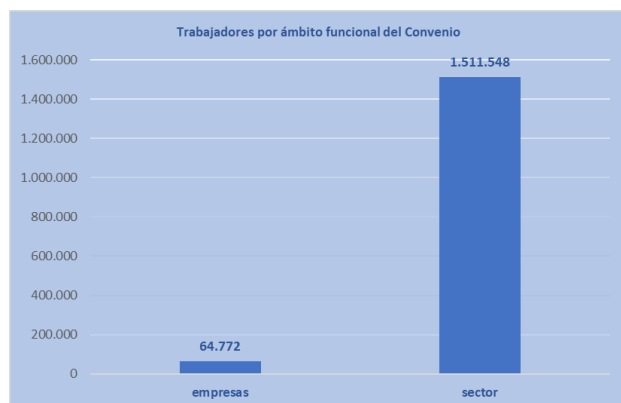
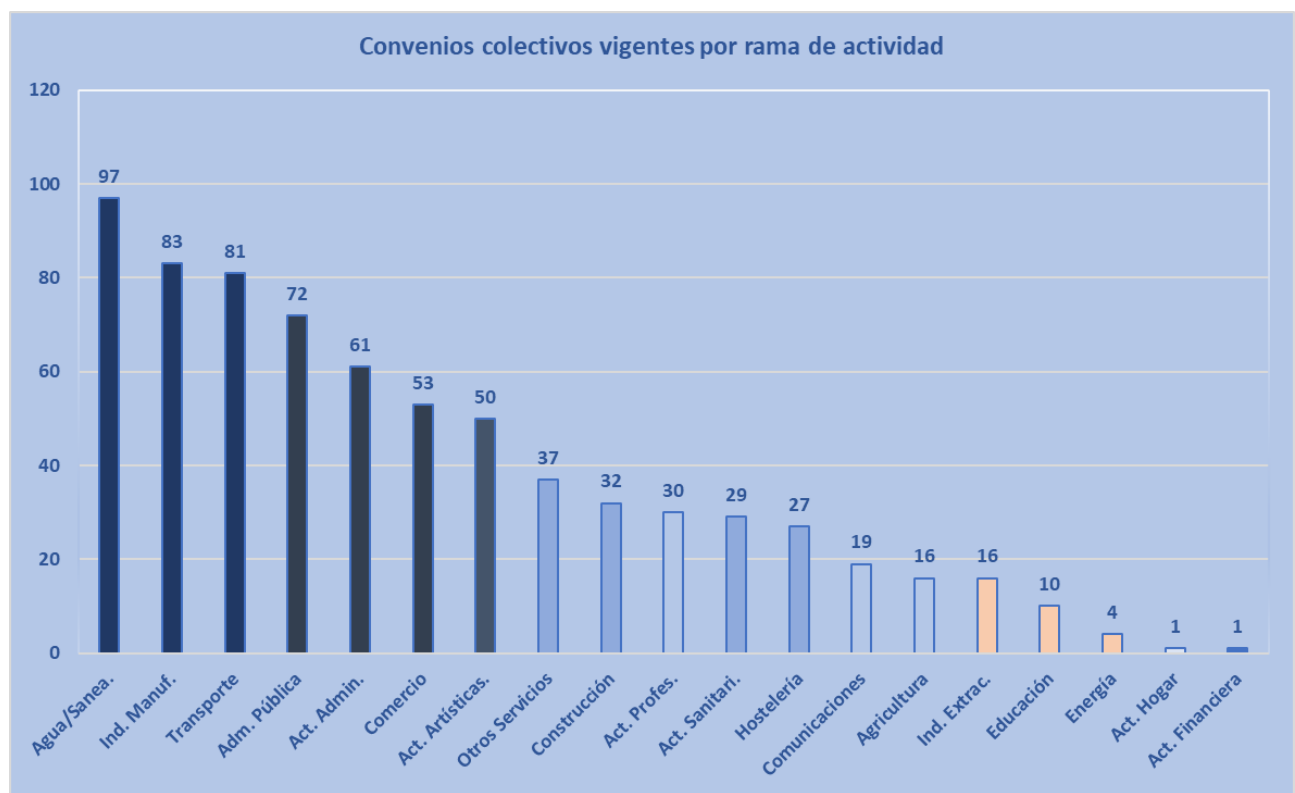
REGIÓN	TRABAJADORES CONVENIO		VAR. INTERANUAL
	2026	2025	
ANDALUCÍA	1.576.320	1.274.198	23,71%
ALMERÍA	109.825	117.702	-6,69%
CÁDIZ	88.913	37.484	137,20%
CÓRDOBA	182.903	182.637	0,15%
GRANADA	42.390	101.114	-58,08%
HUELVA	82.214	64.545	27,37%
JAÉN	143.259	115.757	23,76%
MÁLAGA	265.058	195.902	35,30%
SEVILLA	534.822	347.572	53,87%
INTERPROVINCIAL	126.936	111.485	13,86%

Las provincias que más han contribuido a la mejora en el número de trabajadores/as amparados por convenio han sido, Cádiz (+137,20%) y Sevilla (+53,87%) contrarrestando las disminuciones en las provincias de Granada, y Almería. 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.

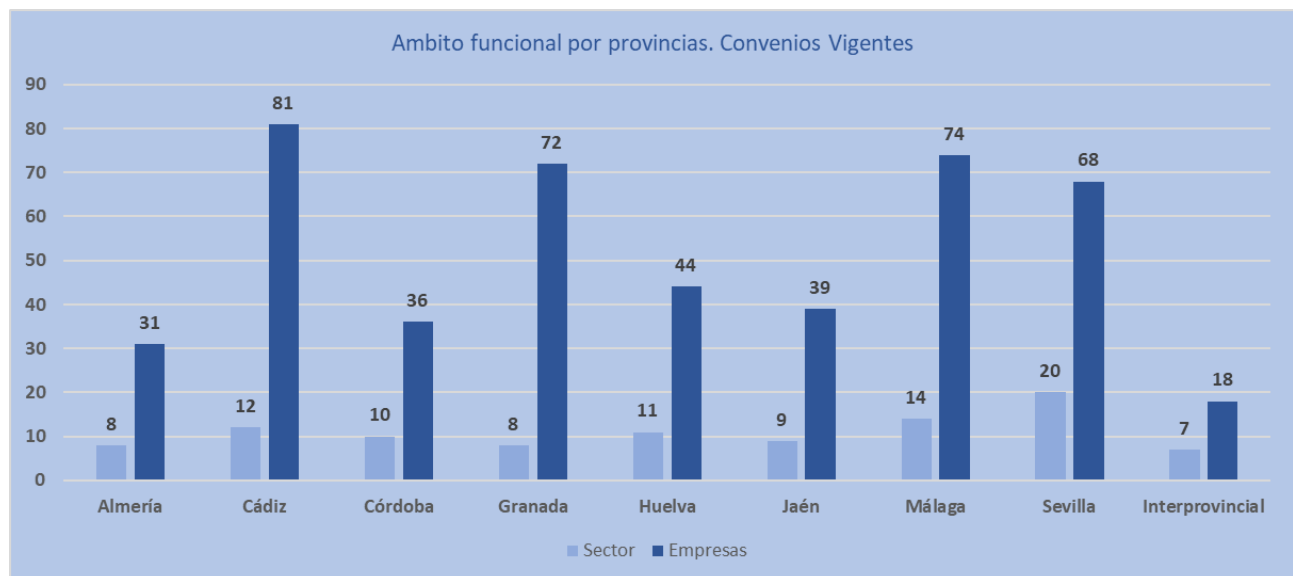
Los trabajadores amparados por convenios colectivos interprovinciales también aumentan en un 13,86%.

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.



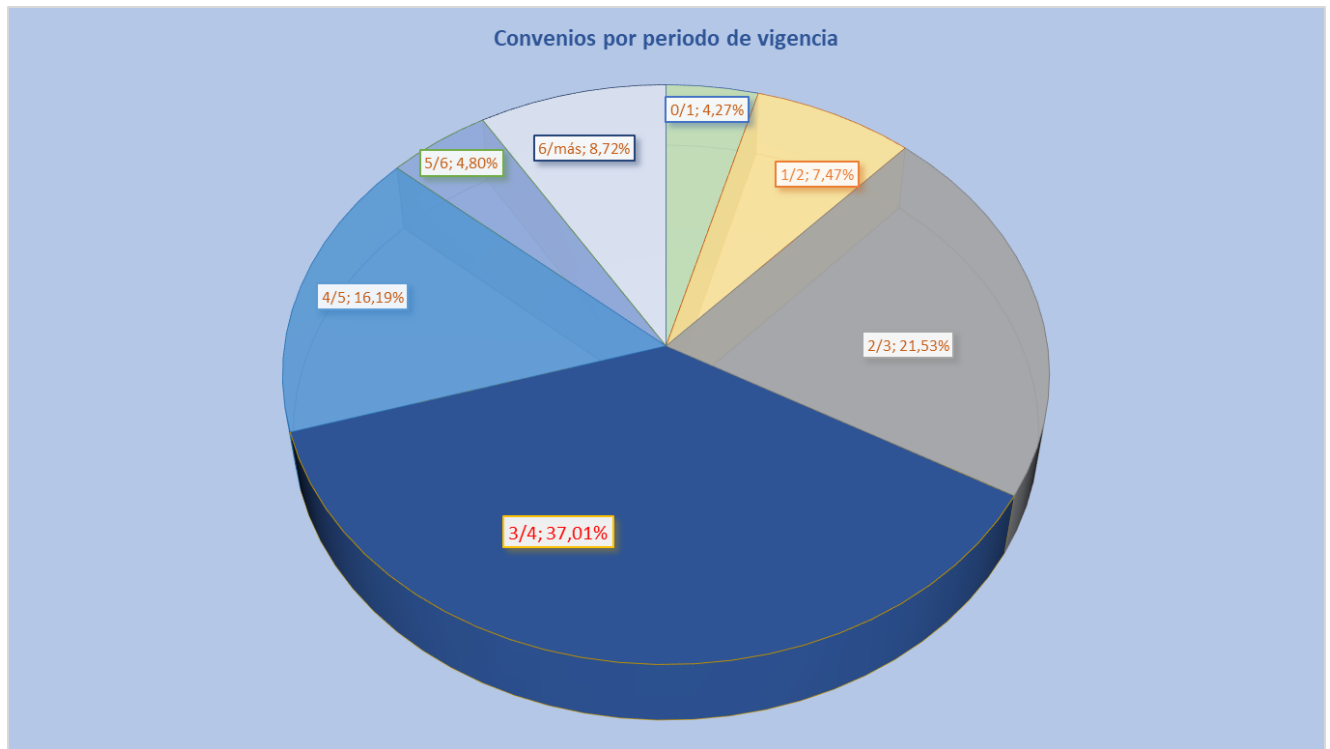
Por su parte, es también importante conocer la distribución de la actividad negociadora entre **convenios de empresas y convenios de sector**. En este sentido, aunque la gran mayoría de los convenios vigentes son de empresa (82%), igualmente cierto es que el porcentaje de trabajadores/as a los que ampara es infinitamente mayor en el caso de los convenios sectoriales (96%).

Por provincias, Cádiz (81), Málaga (74), Granada (72) y Sevilla (68) son las que cuentan con mayor número de convenios de empresa vigentes mientras que, a nivel de sector, Sevilla con 20 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 de transporte (63) y las industrias manufactureras (50). Por su parte, en el ámbito del sector, las industrias manufactureras (33) 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 local el de mayor incidencia, acumulando el 49,11% de los convenios vigentes. Tras los locales, el siguiente ámbito territorial más

relevante es el provincial, con el 43,59% de los convenios. Es decir, entre estos dos ámbitos territoriales se aglutinan el 92,7% de los convenios colectivos vigentes en nuestra tierra. Por su parte, en el seno del grupo de convenios interprovinciales, el 28% 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**

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	1.756	39,33	-0,67

trabajo.

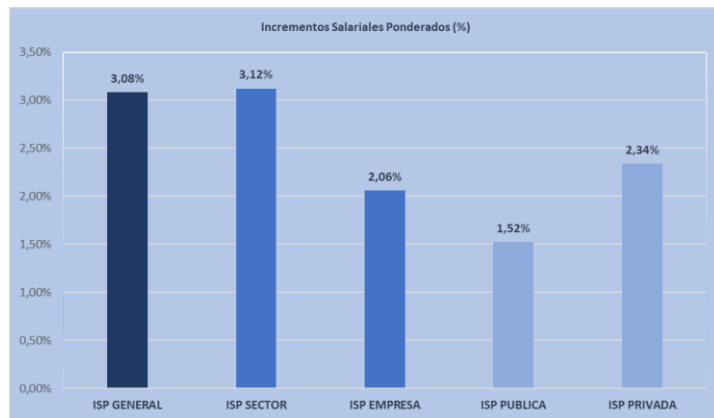
Podemos comprobar en la comparativa con años anteriores (2026 datos hasta mayo), que la reducción respecto a las 40 horas es mínima. **La negativa patronal a incluir la negociación de la reducción horaria en el Diálogo Social hace que la negociación colectiva sea la herramienta oportuna para exigirla de manera efectiva.** Los datos proporcionados por el CARL nos colocan en una jornada semanal de 39,33 horas, lo que se traduce en una jornada anualizada de 1.763,24 horas.

Es de resaltar, a su vez, que el tiempo de trabajo establecido en los convenios de sector (1.766,30 horas) es superior al firmado en los convenios de empresa (1.691,82 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

1.736,02 horas frente a las 1.608,26 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**

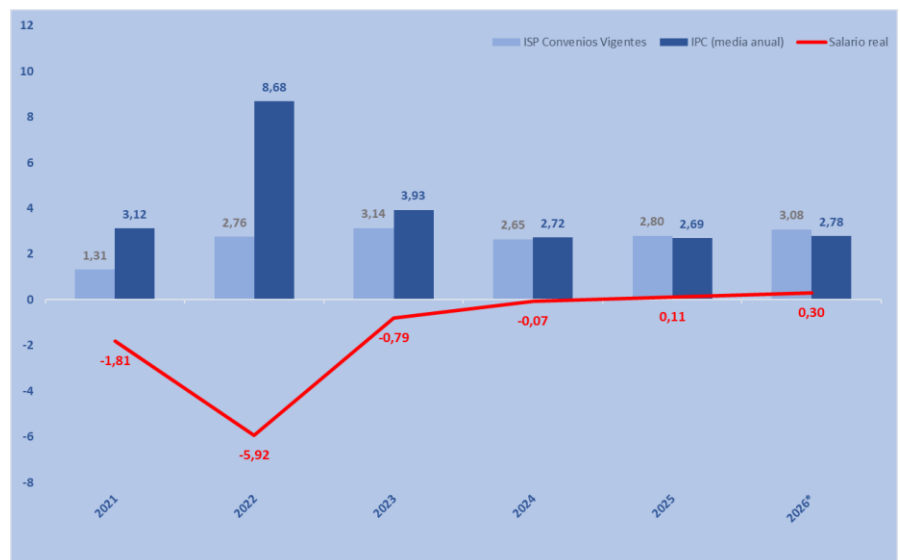


Salarial Ponderado (ISP) establecido en los convenios vigentes en Andalucía es del 3,08%.

Como podemos ver en el gráfico, comparando el ISP con el IPC medio anual (2026 hasta el mes de mayo), 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

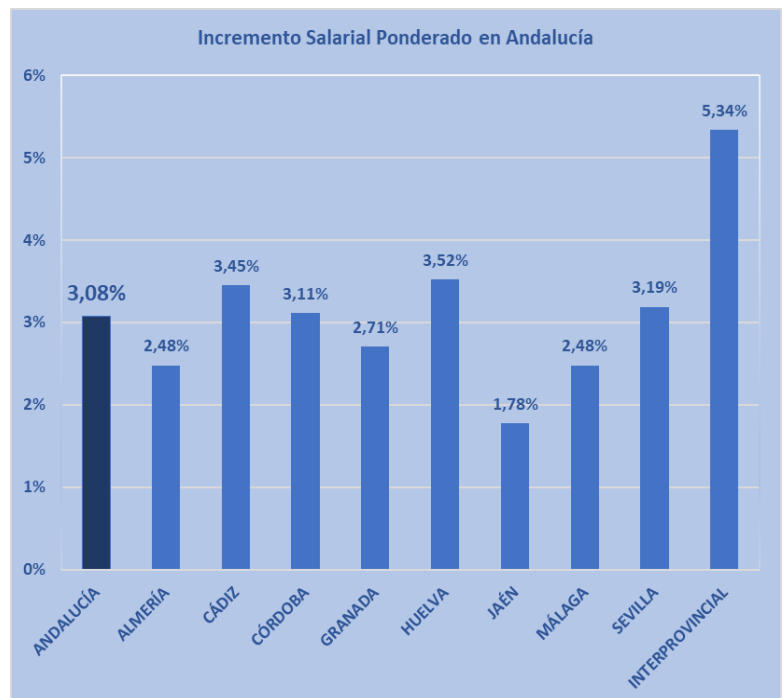
de que sean convenios de sector o de empresa o de empresa privada versus empresa pública.



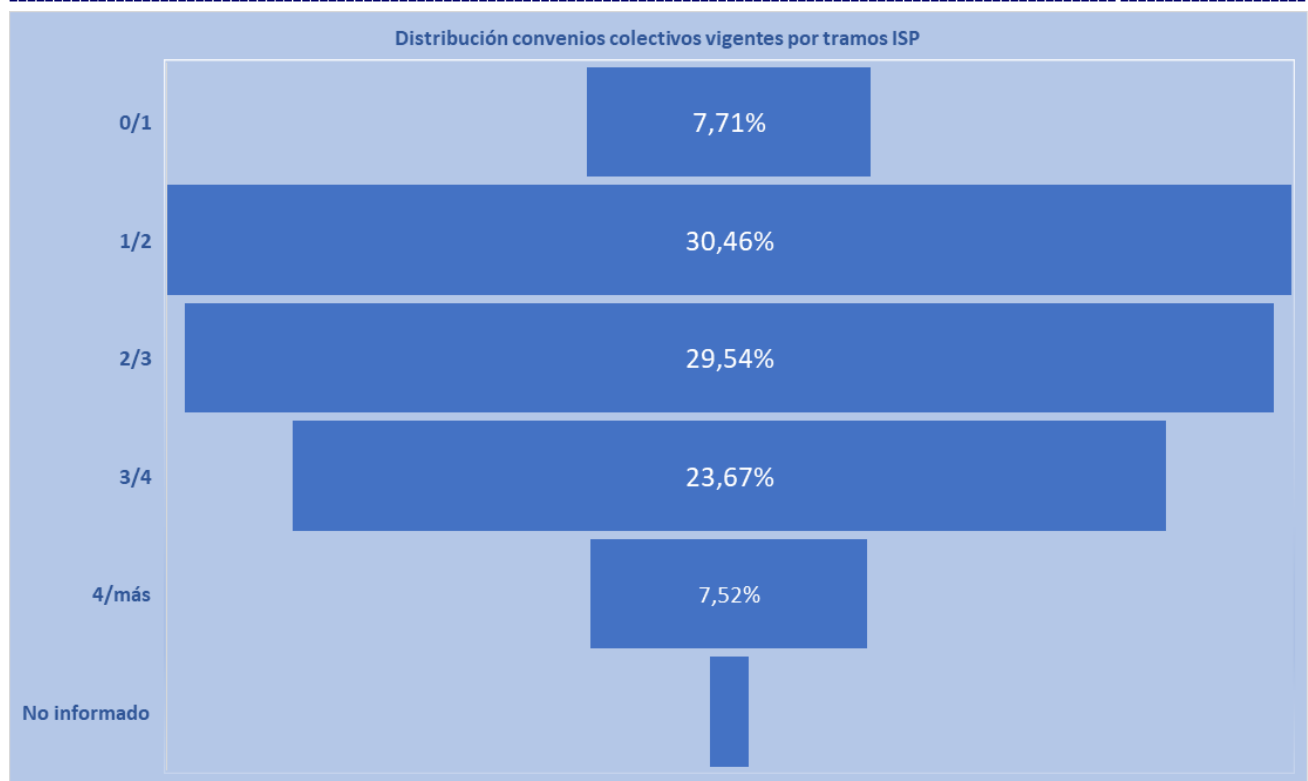
En cuanto a la evolución de los ISP durante los últimos años, podemos observar cómo, comparando los datos interanuales, se constata una mejora respecto a los últimos incrementos salariales ponderados desde 2022.



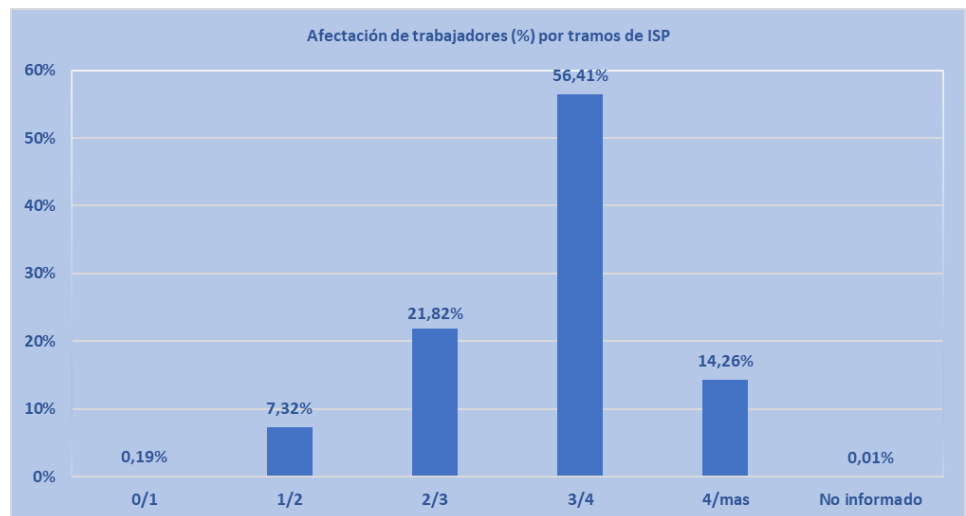
Si analizamos el ISP en el ámbito territorial, destacan los ISP recogidos en los convenios interprovinciales (5,34%) muy por encima de la media regional y del de los establecidos en los convenios de las provincias de Cádiz y Huelva donde se alcanzan los mayores valores con un ISP del 3,45% y 3,52% respectivamente. En contraposición, la provincia de Jaén es la que presenta el menor valor, con un ISP recogido en sus convenios, del 1,78%.



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.

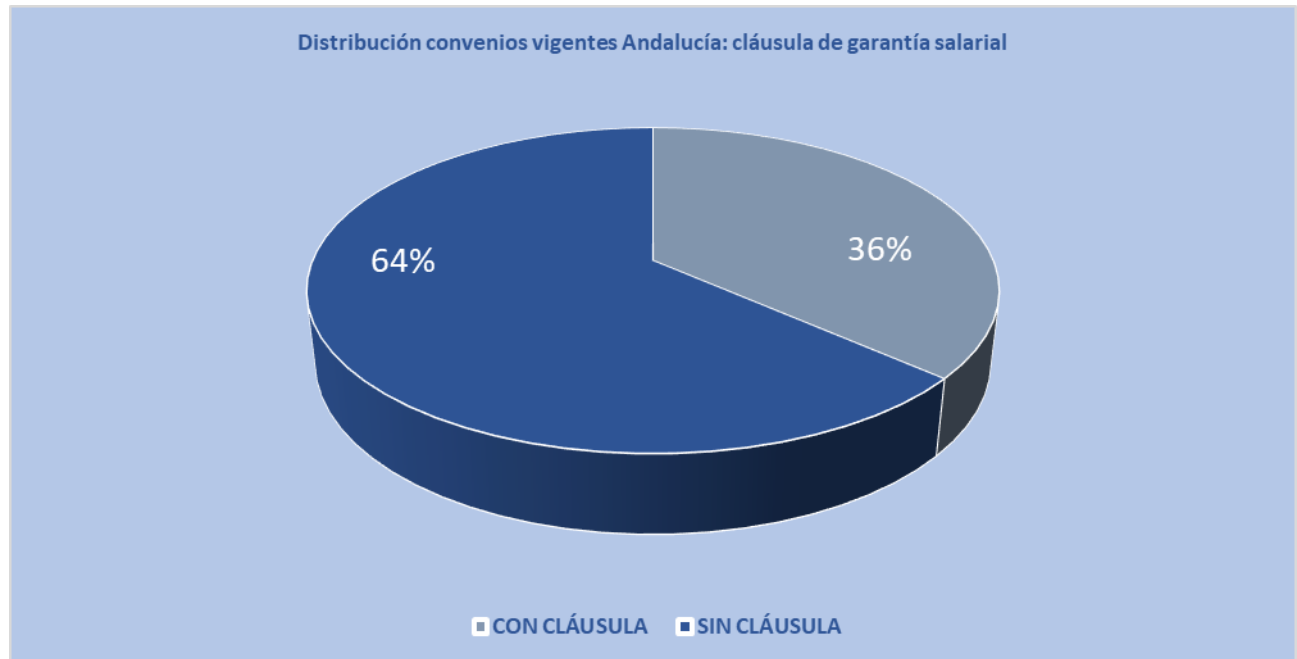


De esta forma, conocemos que el 56,41% de ellos

tienen un ISP de entre un 3 y un 4%. En sentido contrario, el grupo con afectación más reducida, un 0,19% 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 0,01%.

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 205 de los vigentes, **tan sólo un 36,48%**, cuentan con esta importante cláusula, dando así garantías a solo 990.368 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 32,83% de ellos (152 convenios), frente a un 53,54% de los convenios de sector, es decir, 53 convenios colectivos.

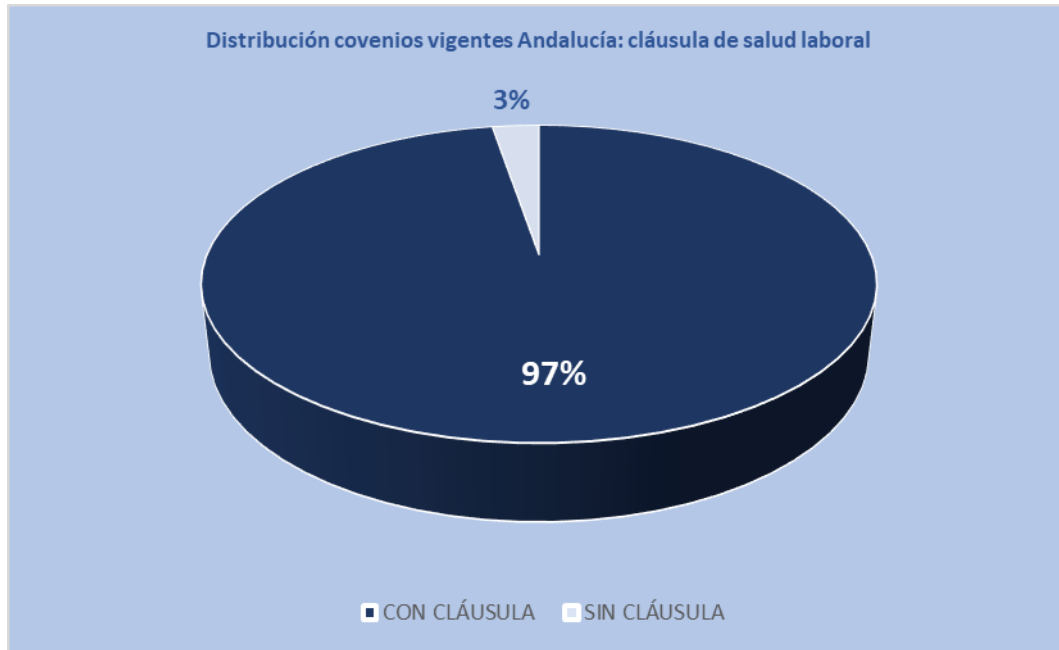


REGIÓN	CONVENIOS CLAUSULA GARANT. SALAR.	
ANDALUCÍA	205	36,48%
ALMERÍA	10	25,64%
CÁDIZ	39	41,94%
CÓRDOBA	12	26,09%
GRANADA	25	31,25%
HUELVA	20	36,36%
JAÉN	10	20,83%
MÁLAGA	37	42,05%
SEVILLA	43	48,86%
INTERPROVINCIAL	9	36,00%

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, Málaga y Sevilla 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 y los de carácter interprovincial.

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, 547 de los 562 convenios vigentes en Andalucía hasta mayo de 2026 disponían de esta cláusula, es decir, el 97% de los mismos. En cuanto a su tipología, 448 fueron de empresa y 99 de sector y ampararon a 1.575.543 trabajadores/as de 255.067 empresas distintas.



A pesar de ello, con datos oficiales provisionales de la Junta de Andalucía, hasta abril de 2026, 47 trabajadores y trabajadoras han fallecido en accidente de trabajo, se han producido 32.951 accidentes con baja y 298 accidentes graves. **Cada 3 días muere un trabajador en Andalucía y cada 5 minutos se produce un accidente de trabajo en nuestra región.**

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.



Prueba de ello es que, el Incremento Salarial Ponderado de los convenios colectivos vigentes, aun estando por encima de la inflación media hasta mayo, sigue siendo insuficiente para recuperar el poder adquisitivo perdido en los años posteriores a la pandemia.

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 (1.511.548 que suponen el 96% de trabajadores/as con convenios vigentes), pero hay 64.772 trabajadores/as (4% de trabajadores/as con convenios vigentes) con convenios de empresa cuyos ISP están por debajo del incremento general (2,25% en convenios originarios y 2,01% en convenios revisados). Aún sigue habiendo un 7,51% 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.