INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Andalucía, datos a 31 de octubre de 2026



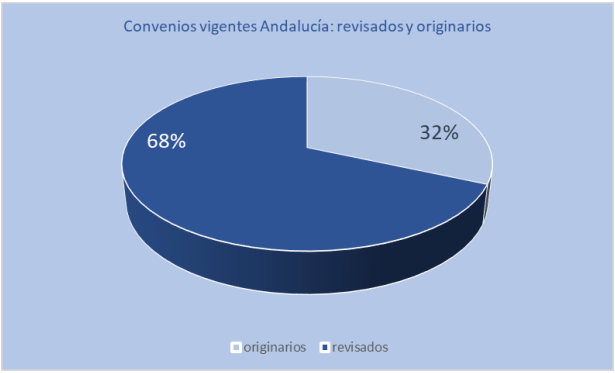
UGT Andalucía

INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA, OCTUBRE 2026
(20 de noviembre de 2026)

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

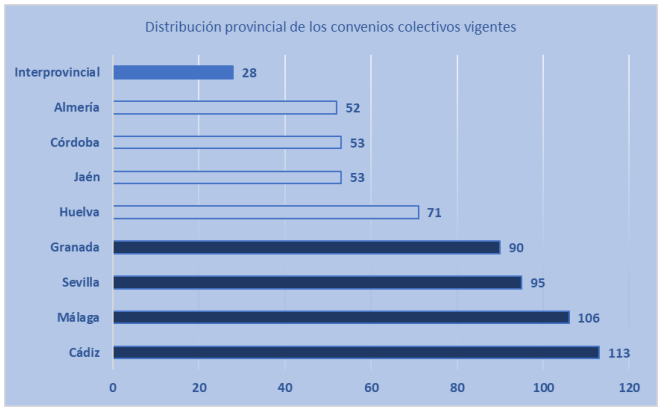
Hasta finales de octubre, el ISP (Incremento Salarial Ponderado) se sitúa en el 3,06%, por debajo de la tasa media de inflación hasta ese mes (3,31%). Solo un 39% de los convenios han contado con una cláusula de garantía salarial

	2026	2025	VARIACION INTERANUAL
CONVENIOS	661	704	-6,11%
EMPRESAS	255.561	326.205	-21,66%
TRABAJADORES/AS	1.515.522	1.717.410	-11,76%



Conocidos ya los datos hasta el mes de octubre, 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 661 **convenios vigentes que amparan a un total de 1.515.522 personas de 255.561 empresas** y que establecen un **Incremento Salarial Ponderado (ISP) del 3,06%.** De ellos, 452 son revisados y originarios los 209 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 (704 hasta octubre de 2025). Además, empeora en un 11,76% el número de trabajadores/as amparados por convenio. También disminuyen las empresas acogidas a convenios vigentes en un -21,66%, 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 octubre, en lo que a negociación colectiva se refiere, con 113 (Cádiz), 106 convenios (Málaga), 95 (Sevilla) y 90 (Granada). Tras ella, encontramos en un segundo escalón a Huelva (71), Jaén (53), Córdoba (53) y Almería (52), ocupando los últimos cuatro lugares de la clasificación, solo por encima de los convenios de ámbito interprovincial (28).

REGIÓN	ISP	CONVENIOS		VAR. INTERANUAL
		2026	2025	
ANDALUCÍA	3,06%	661	704	-6,11%
ALMERÍA	2,58%	52	59	-11,86%
CÁDIZ	3,35%	113	121	-6,61%
CÓRDOBA	3,13%	53	67	-20,90%
GRANADA	3,07%	90	97	-7,22%
HUELVA	3,32%	71	58	22,41%
JAÉN	2,23%	53	56	-5,36%
MÁLAGA	2,43%	106	115	-7,83%
SEVILLA	3,37%	95	100	-5,00%
INTERPROVINCIAL	5,36%	28	31	-9,68%

En cuanto a la evolución interanual provincial de los convenios colectivos vigentes, observamos que Huelva es la única provincia donde se produce un incremento. El resto de provincias, junto a los de ámbito interprovincial, disminuye, destacando en términos porcentuales Córdoba y Almería como las regiones con mayor decremento porcentual.

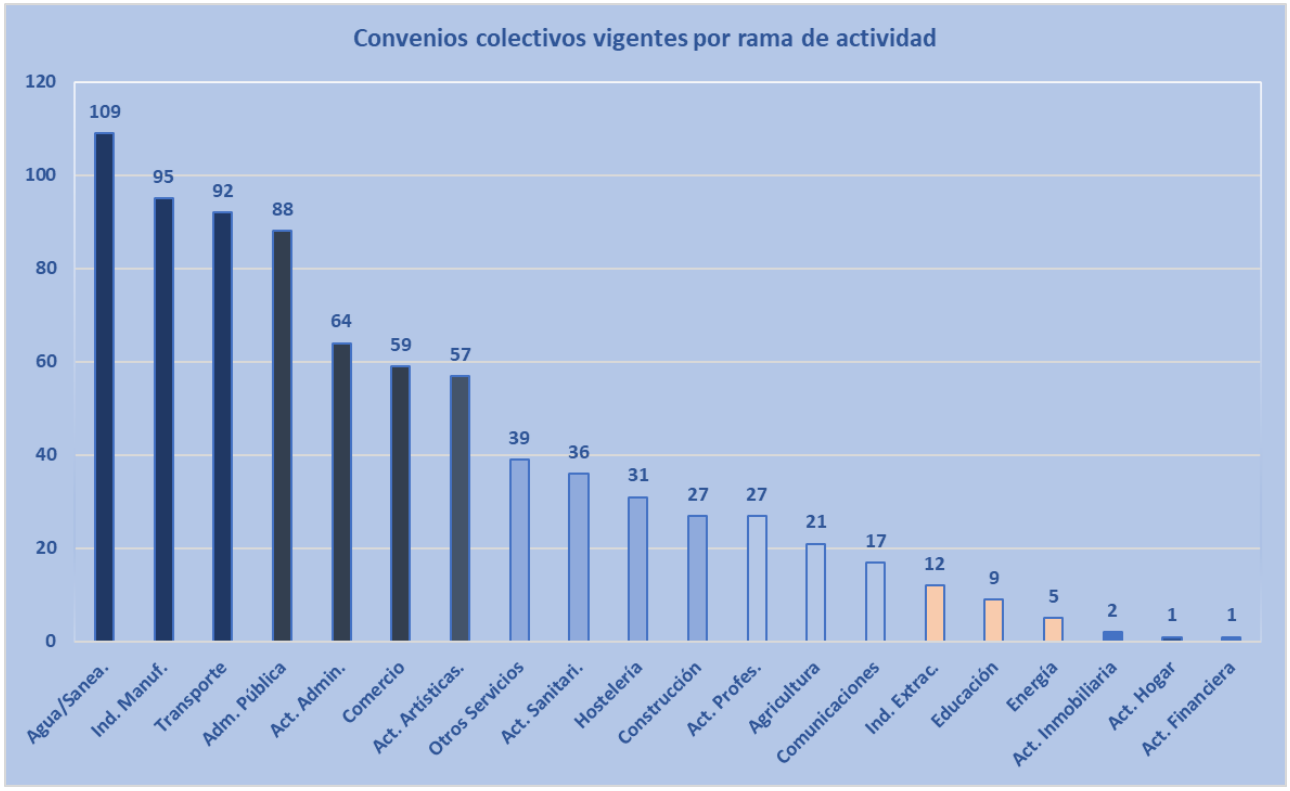
En cuanto a la distribución provincial de las empresas acogidas a convenios colectivos vigentes, destacar el fuerte incremento en la provincia de Málaga (+33,17%). Por el lado contrario, destacar el fuerte decremento de empresas acogidas a convenios en Granada (-68,05%), Sevilla (-68,86%) y Huelva (50,48%)

REGIÓN	EMPRESAS ACOGIDAS		VAR. INTERANUAL
	2026	2025	
ANDALUCÍA	255.561	326.205	-21,66%
ALMERÍA	19.094	21.458	-11,02%
CÁDIZ	15.933	15.376	3,62%
CÓRDOBA	31.774	40.668	-21,87%
GRANADA	15.214	47.612	-68,05%
HUELVA	3.381	6.828	-50,48%
JAÉN	79.228	76.909	3,02%
MÁLAGA	70.277	52.772	33,17%
SEVILLA	19.702	63.266	-68,86%
INTERPROVINCIAL	958	1.316	-27,20%

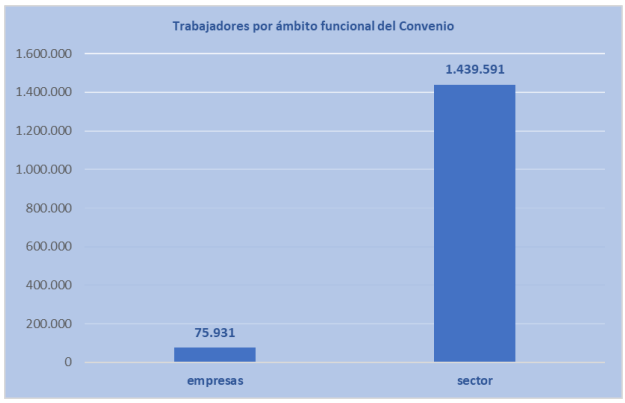
REGIÓN	TRABAJADORES CONVENIO		VAR. INTERANUAL
	2026	2025	
ANDALUCÍA	1.515.522	1.717.410	-11,76%
ALMERÍA	131.492	152.941	-14,02%
CÁDIZ	106.788	107.879	-1,01%
CÓRDOBA	162.366	231.269	-29,79%
GRANADA	78.485	107.031	-26,67%
HUELVA	77.253	65.789	17,43%
JAÉN	220.956	169.423	30,42%
MÁLAGA	317.217	225.138	40,90%
SEVILLA	294.026	526.088	-44,11%
INTERPROVINCIAL	126.939	131.852	-3,73%

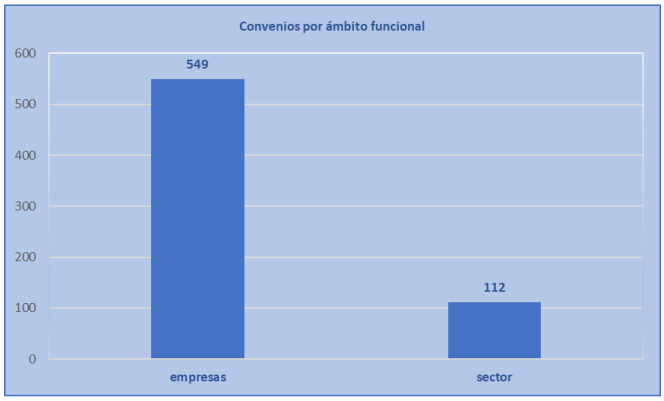
En cuanto al número de trabajadores/as amparados por conveinio, destacan Jaén y Málaga, +30,42% y +40,90% respectivamente. Por el lado negativo, Sevilla es la que presenta un mayor descenso relativo (-44,11%).

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.

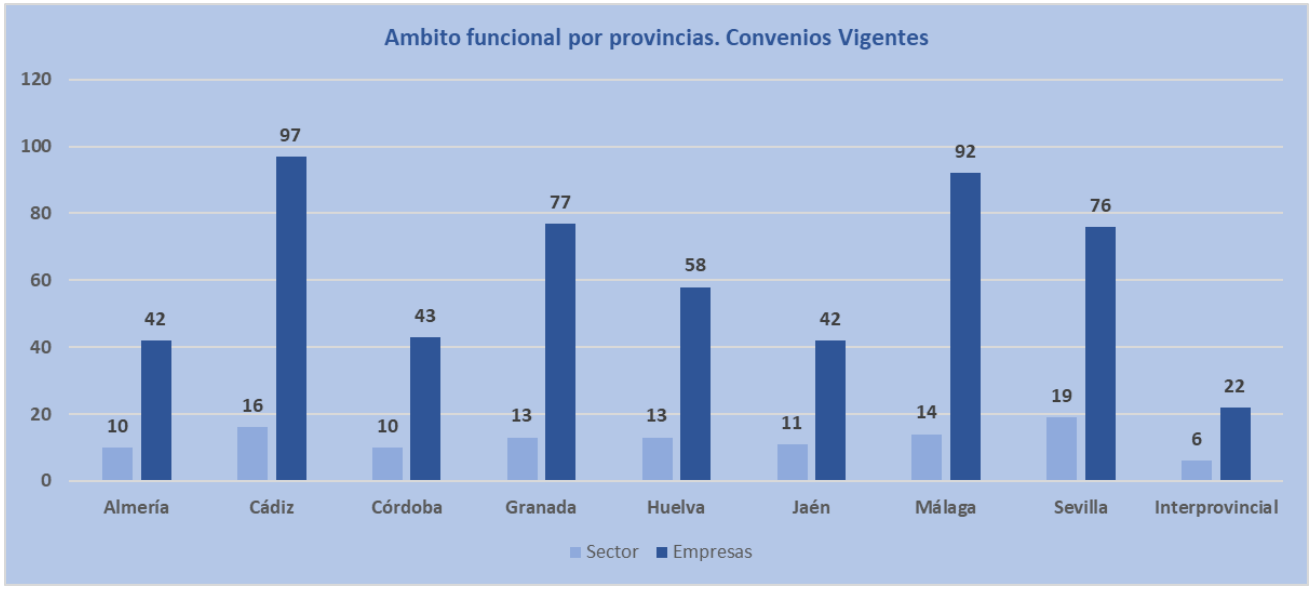


Por su parte, es también importante conocer la distribución de la actividad negociadora entre **convenios de empresas y convenios de sector**. En este sentido, aunque la gran mayoría de los convenios vigentes son de empresa (83%), igualmente cierto es que el porcentaje de trabajadores/as a los que ampara es infinitamente mayor en el caso de los convenios sectoriales (95%).



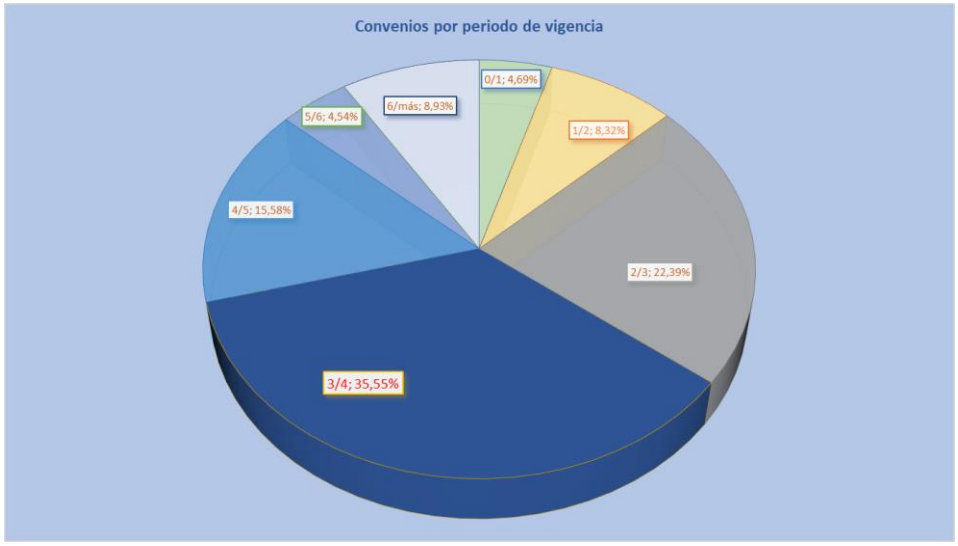


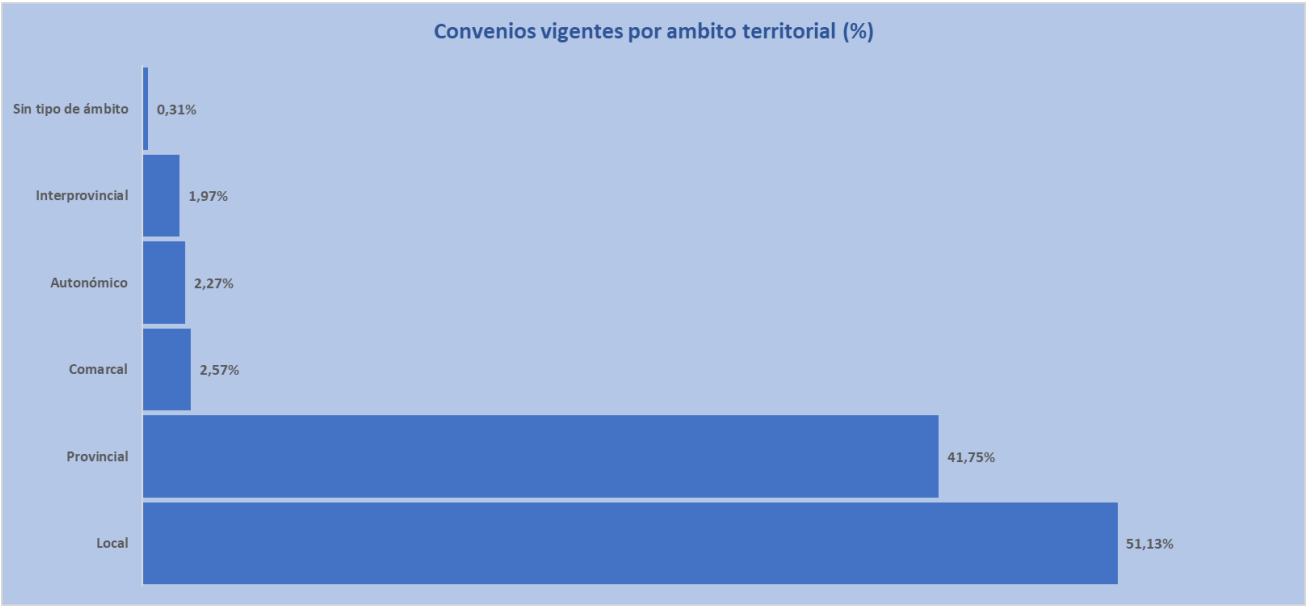
Por provincias, Cádiz (97), Málaga (92), Granada (77) y Sevilla (76) son las que cuentan con mayor número de convenios de empresa vigentes mientras que, a nivel de sector, Sevilla con 19 convenios es la provincia con mayor número de convenios de este tipo.



Por ramas de actividad, las que cuentan con mayor número de convenios de empresa vigentes continúan siendo las de agua y saneamiento (96), las de transporte (74) y las industrias manufactureras (63). Por su parte, en el ámbito del sector, las industrias manufactureras (32) y de comercio (38), 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 51,13% de los convenios vigentes. Tras los locales, el siguiente ámbito territorial más relevante es el provincial, con el 41,75% 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 36% de ellos afectan a solo dos o tres provincias.

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	1.763	39,42	-0,58

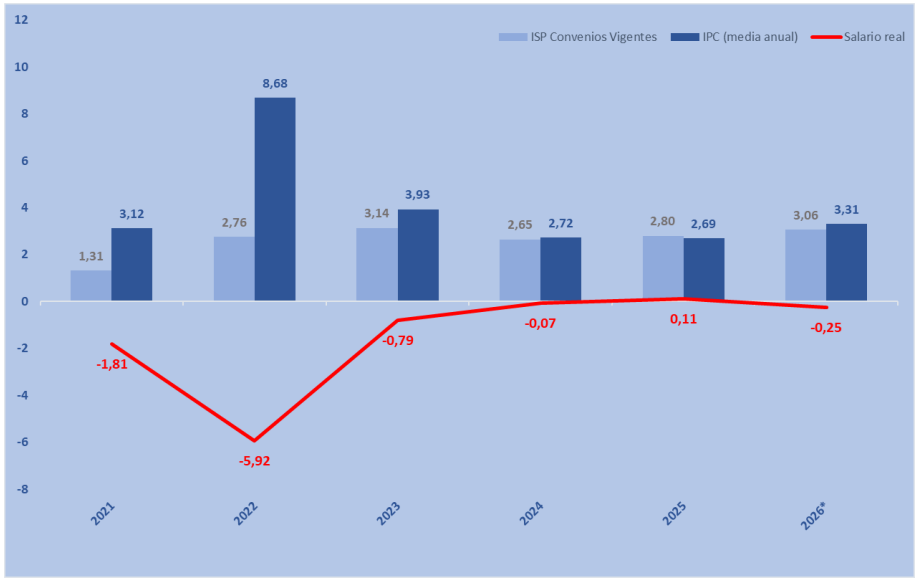
Otro elemento de gran trascendencia que nos permite conocer el análisis de los convenios colectivos vigentes en Andalucía es la **evolución del tiempo de trabajo**.

Podemos comprobar en la comparativa con años anteriores (2026 datos hasta octubre), 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 39,42 horas, lo que se traduce en una jornada anualizada de 1.763 horas.

Es de resaltar, a su vez, que el tiempo de trabajo establecido en los convenios de sector (1.775,86 horas) es superior al firmado en los convenios de empresa (1.693,47 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 1.739,48 horas frente a las 1.606,67 horas de los convenios de empresas del ámbito público.

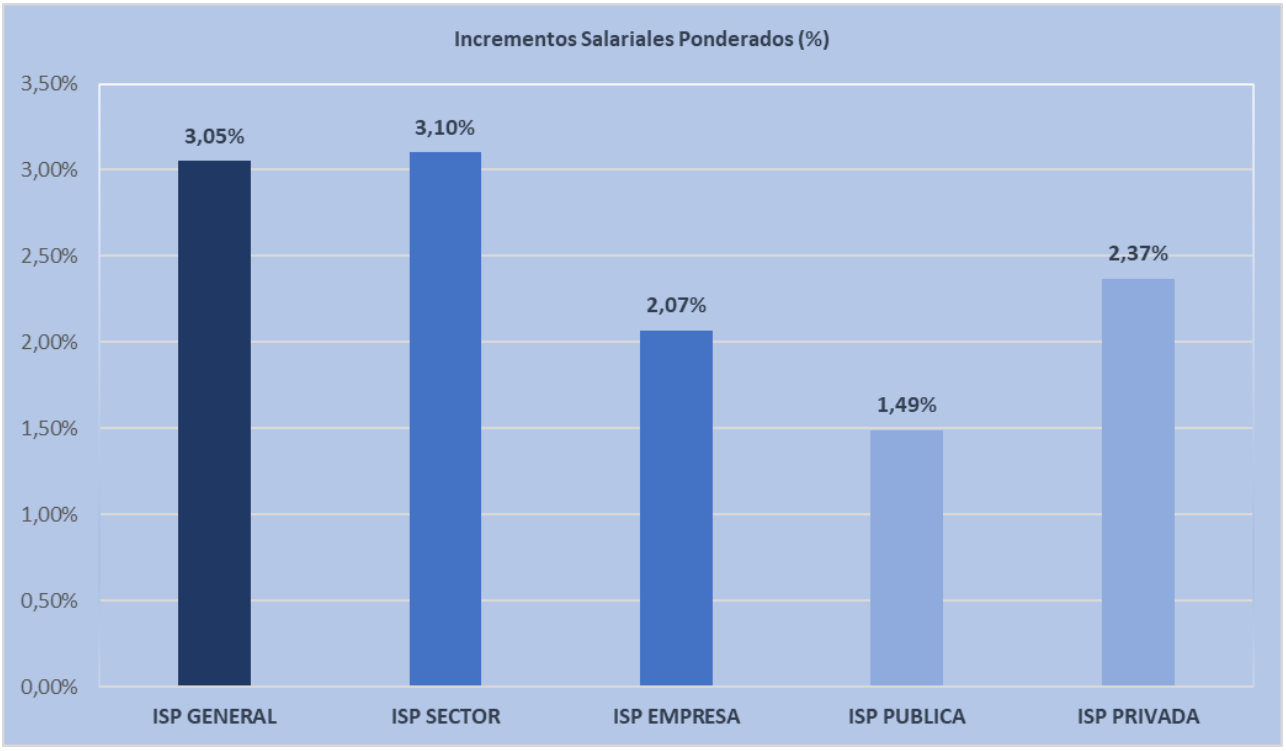
La **ordenación del salario** uno de los aspectos más importantes en cualquier proceso de negociación colectiva. Especialmente en una situación como la actual, donde la inflación parece repuntar y donde las personas trabajadoras deben recuperar poder adquisitivo.

Según los últimos datos, **el Incremento Salarial Ponderado (ISP) establecido en los convenios vigentes en Andalucía es del 3,06%**.

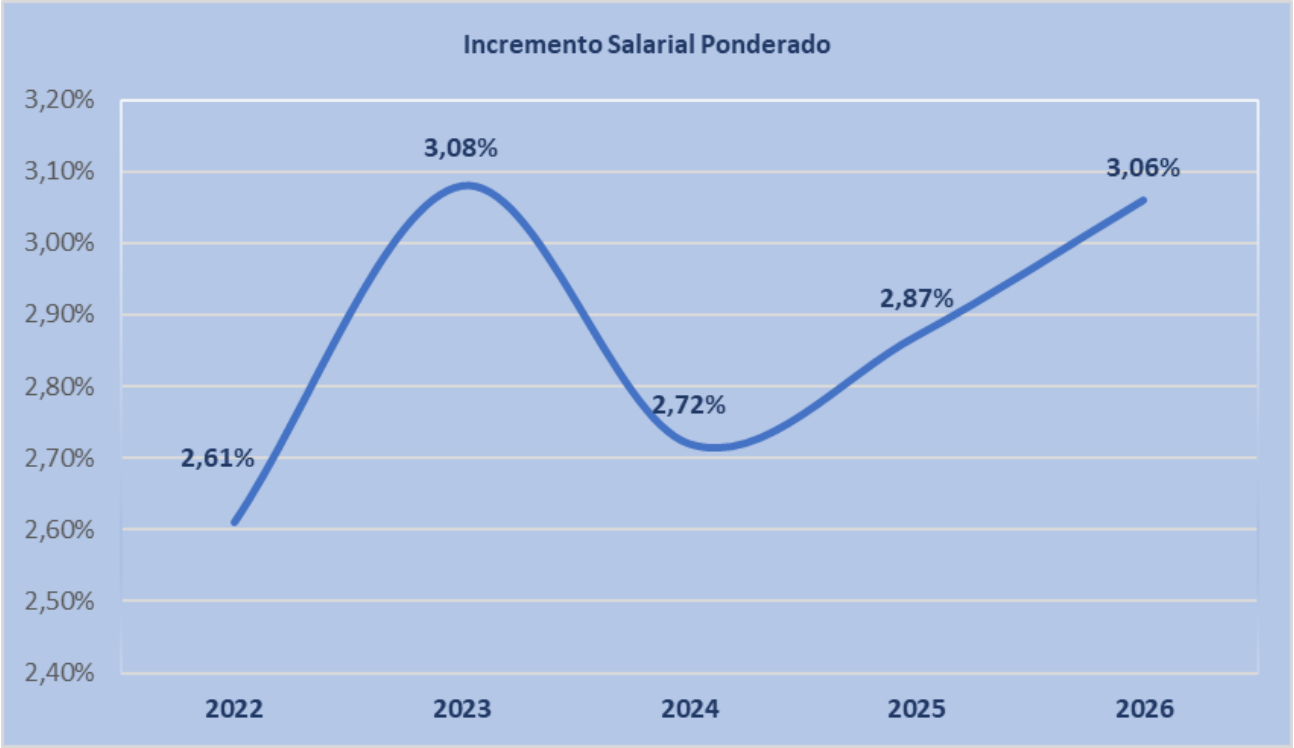


Como podemos ver en el gráfico, comparando el ISP con el IPC medio anual (2026 hasta el mes de octubre, IPC adelantado nacional), la pérdida de poder adquisitivo acumulada en los últimos años está cercano al 9%.

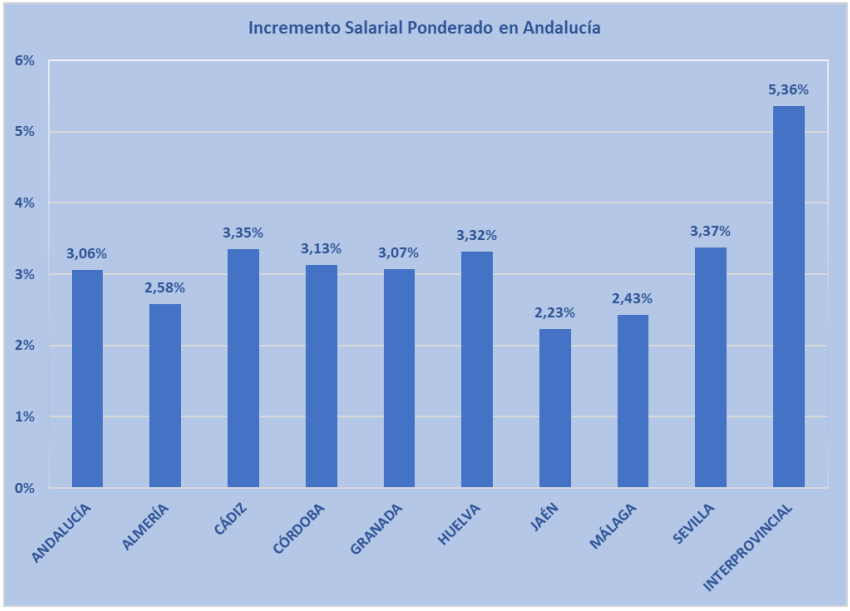
Tal como ocurriera en materia de jornada laboral, los ISP presentan variaciones en función de que sean convenios de sector o de empresa o de empresa privada versus empresa pública.



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 2024.

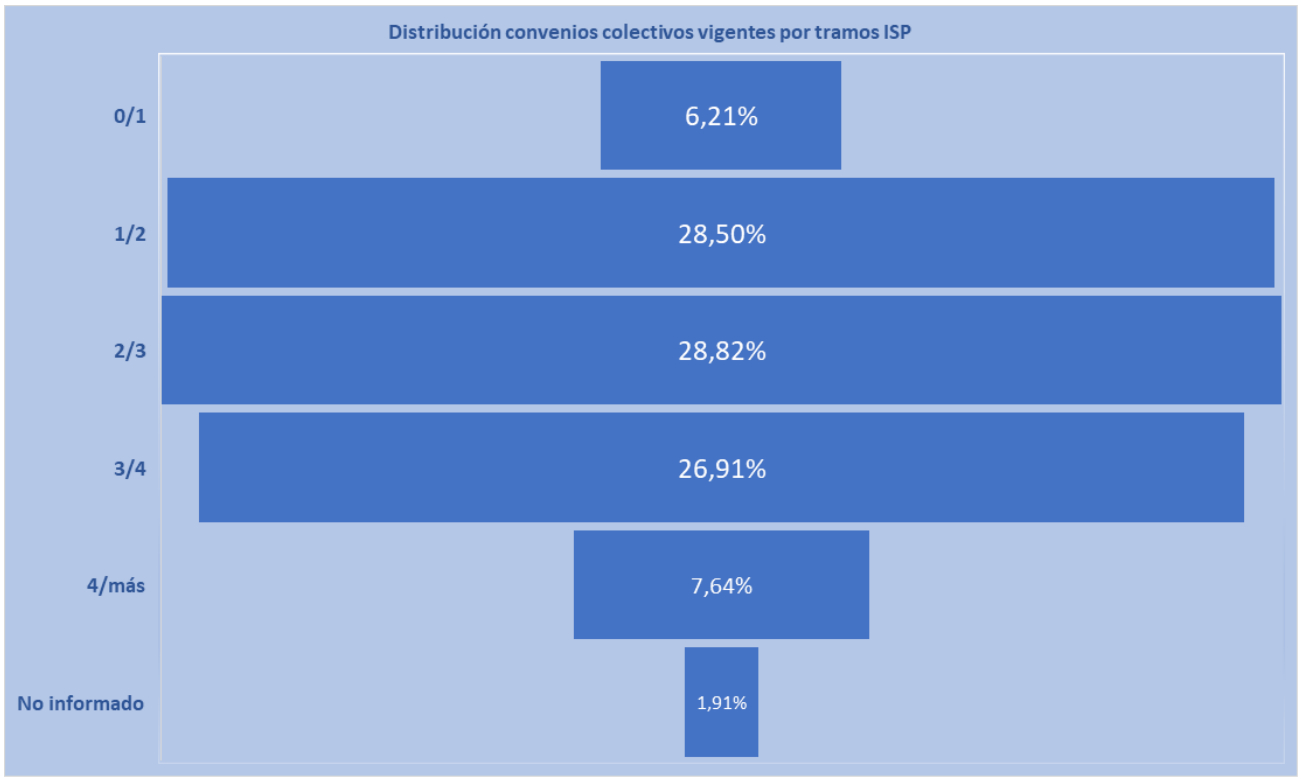


Si analizamos el ISP en el ámbito territorial, destacan los ISP recogidos en los convenios interprovinciales (5,36%) muy por encima de la media regional y del de los establecidos en los convenios de las provincias de Cádiz, Huelva y Sevilla donde se alcanzan los mayores valores con un ISP del 3,35% (Cádiz) y 3,32% (Huelva) y 3,37 (Sevilla) respectivamente.

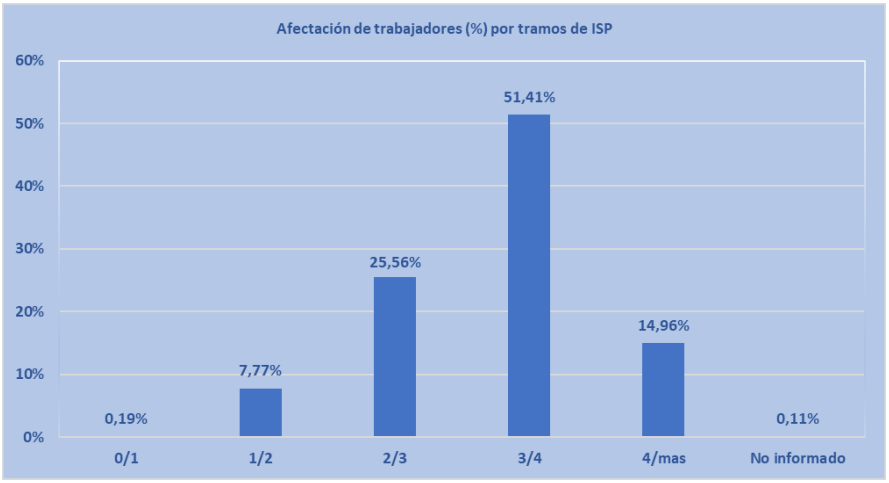


En contraposición, la provincia de Jaén es la que presenta el menor valor, con un ISP recogido en sus convenios, del 2,23%.

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:

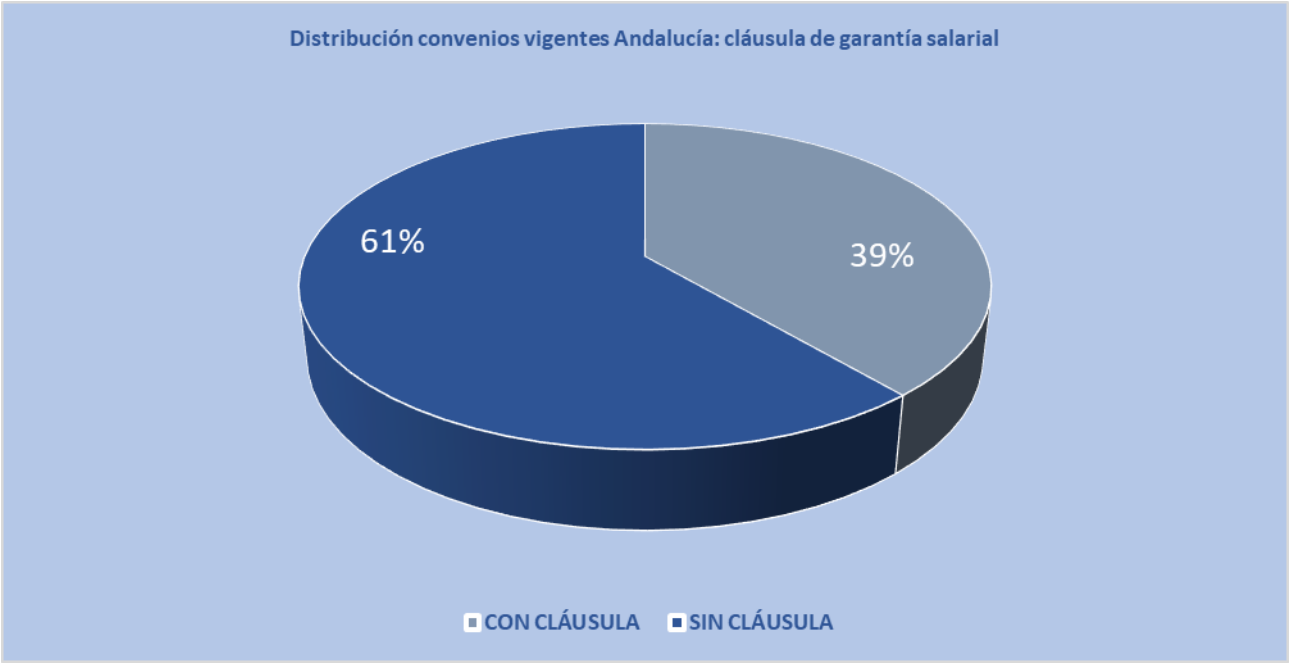


Aunque más importante si cabe, para una organización como nuestro Sindicato, es conocer el **nivel de afectación de estos tramos de ISP** en el conjunto de la clase trabajadora andaluza amparada por convenio.



De esta forma, conocemos que el 51,41% 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 0,11%.

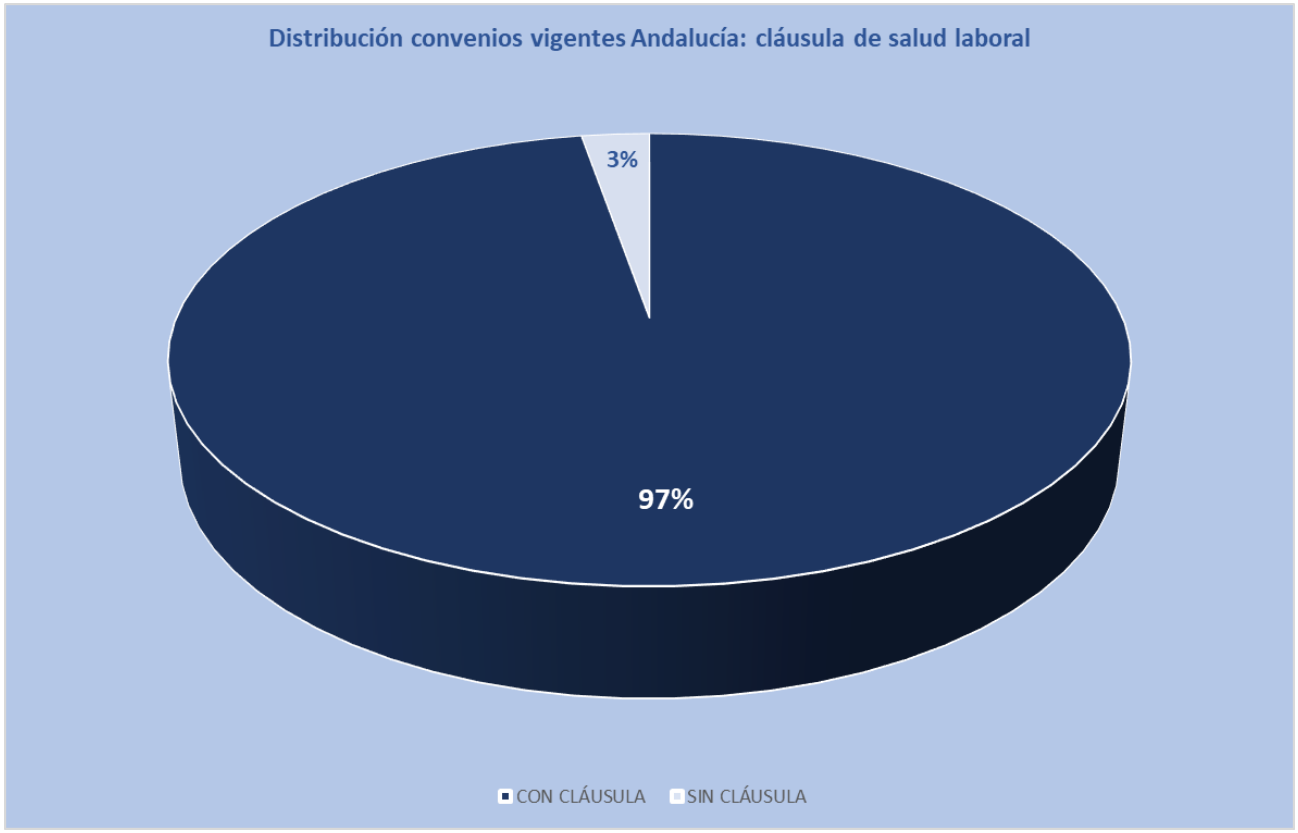
En lo referido a la inclusión o no de cláusula de garantía salarial, que salvaguarden el poder adquisitivo de los trabajadores/as ante incrementos del nivel general de precios, un mes más tenemos que continuar denunciando que apenas 256 de los vigentes, **tan sólo un 38,73%**, cuentan con esta importante cláusula, dando así garantías a solo 871.148 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 36,07% de ellos (198 convenios), frente a un 51,79% de los convenios de sector, es decir, 58 convenios colectivos.



REGIÓN	CONVENIOS CLAUSULA GARANT. SALAR.	
ANDALUCÍA	256	38,73%
ALMERÍA	15	28,85%
CÁDIZ	49	43,36%
CÓRDOBA	17	32,08%
GRANADA	29	32,22%
HUELVA	27	38,03%
JAÉN	15	28,30%
MÁLAGA	47	44,34%
SEVILLA	46	48,42%
INTERPROVINCIAL	11	39,29%

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, 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, 643 de los 661 convenios vigentes en Andalucía hasta octubre de 2026 disponían de esta cláusula, es decir, el 97% de los mismos. En cuanto a su tipología, 531 fueron de empresa y 112 de sector y ampararon a 1.514.586 trabajadores/as de 255.543 empresas distintas.



A pesar de ello, con datos oficiales provisionales de la Junta de Andalucía, hasta septiembre de 2026, 101 trabajadores y trabajadoras han fallecido en accidente de trabajo, se han producido 79.734 accidentes con baja y 747 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 octubre han empeorado, disminuyendo los trabajadores acogidos a convenios colectivos vigentes.

Estamos sufriendo una situación crítica de bloqueo de la Negociación Colectiva, que debe ser el principal medio para que los trabajadores y trabajadoras mantengan y mejoren sus condiciones laborales.

La negativa de las organizaciones empresariales estatales para abordar la negociación de un VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que marque las líneas de trabajo en las mesas de negociación, se suma a la resistencia de las patronales a la redistribución de la riqueza generada; originando importantes dificultades para alcanzar acuerdos.

La evolución del Incremento Salarial Ponderado de los convenios colectivos vigentes resulta del todo insuficiente frente a la inflación y frente a los beneficios empresariales que se están produciendo. Por ello, desde UGT Andalucía, seguimos 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.

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. Contemplando 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 (1.439.591 que suponen el 95% de trabajadores/as con convenios vigentes), pero hay 75.931 trabajadores/as (5% de trabajadores/as con convenios vigentes) con convenios de empresa cuyos ISP están por debajo del incremento general (2,15% en convenios originarios y 2,04% en convenios revisados). Aún sigue habiendo un 7,96% 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.