

ESTUDIO

La formación y el empleo en el sector del Hábitat

Edificación, obra civil y obra pública,
madera y forestal



“Actividad financiada en el ámbito del IV Acuerdo Marco para la Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León”

Documento coordinado por la secretaría de Política Institucional y Desarrollo Sostenible de Comisiones Obreras de Castilla y León y la Federación del Hábitat de Comisiones Obreras de Castilla y León.

Elaborado por María José Rodilla Santa Mónica

Diciembre 2025

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio, “**Oferta de Formación y Empleo en el Sector del Hábitat, con especial incidencia en la Edificación y Obra Civil y en la Obra Pública, así como en el sector Madera, y el sector Forestal**”, es el resultado de las actuaciones de difusión, seguimiento y desarrollo del IV Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Empresarial en Castilla y León, desarrollado por CCOO de Castilla y León y, se desarrolla con la motivación principal de establecer una radiografía económica, productiva, de mercado laboral y formativa, de los sectores constructivo, madera y forestal, como sectores representativos del Hábitat.

Resulta esencial poner en evidencia las relaciones de complementariedad de estos tres sectores de actividad, que dan sentido a su cadena de valor, comprobando si las directrices y tendencias del sistema formativo en todo su recorrido siguen un mismo camino y una senda paralela a la realidad y a las tendencias y necesidades actuales del tejido económico, del mercado laboral y, de empleo.

Se trata, en definitiva, de una reflexión y comparativa del tejido formativo y laboral, con el fin de identificar los ajustes y desajustes entre la formación y el empleo, y contribuir a abordar el problema de la falta de mano de obra que manifiestan los tres sectores.

Los **objetivos específicos** son:

- Evaluar la situación actual del tejido productivo, económico y empresarial.
- Analizar las ofertas laborales y ocupaciones más demandadas.
- Repasar la oferta formativa profesional existente y evaluar su impacto en el mercado laboral, sin olvidarnos del componente básico de la formación profesional a lo largo de la vida de las personas.

Y como **objetivo final**: proponer estrategias y propuestas que mitiguen la escasez significativa de perfiles ocupacionales de muy difícil hallazgo en el mercado de trabajo; proponer sinergias para atraer e incorporar talento joven, femenino, de colectivos en situación de vulnerabilidad, personas con discapacidad; y promover la formación continua y adaptación de los programas formativos. Además, se plantean evidencias del camino totalmente separado que recorre el mercado de trabajo, frente al sistema actual educativo y formativo.

El informe se centra en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León. No obstante, habrá alusiones también al ámbito nacional, como marco de referencia comparativo. La metodología combina la revisión de fuentes oficiales, normativas y datos estadísticos, con recogida de información a través de entrevistas a agentes fundamentales y cuestionarios a trabajadores/as. Este enfoque busca dar cabida y ser un foro abierto, además de detectar necesidades no solo a partir de la lectura e interpretación de números y cifras, sino también de vivencias, condiciones laborales y formativas de las personas trabajadoras del sector.

Los tres sectores -Edificación y Obra Civil, Madera y Forestal-, comparten **elementos económicos y de mercado laboral comunes** como son:

- **La atomización del tejido empresarial** en micro pymes y, **una brecha digital y de innovación** que limita su crecimiento.
- Una población ocupada **altamente masculinizada, envejecida**, con escasa incorporación de personas de menos de 30 años al mercado laboral.
- Un **aumento** paulatino y constante de **contratación de personas extranjeras**.
- Un número de **contrataciones de personas con discapacidad muy escaso**.

Los canales formativos a través de la los estudios Universitarios y la Formación Profesional Reglada **por sí solos no son capaces de satisfacer las necesidades** reales del mercado de trabajo, ya que no generan una atracción de jóvenes estudiantes, que permitan un relevo generacional en el sistema productivo.

Asimismo, los procesos de formación continua, recualificación y formación de las personas trabajadoras **tampoco generan una respuesta sólida y continua para saciar la demanda** de incorporación de mano de obra y retener la existente, evitando la fuga a otros sectores y regiones.

No obstante, cada sector tiene sus propias características internas y peculiaridades, muy diferentes y diversas, y que, junto a sus fortalezas, nos plantean un escenario por el que apostar y reivindicar mejoras.

El **ámbito constructivo** denota una clara **estigmatización negativa** hacia la formación de perfiles profesionales básicos, pero cuenta con la fortaleza de la vertebración sólida del tejido productivo en asociaciones y organizaciones, y una **estabilidad normativa y regulatoria**.

El **sector de la madera**, experimenta un crecimiento de la materia prima de la madera, como auge de la construcción sostenible y los sistemas industrializados, apoyándose en la base de la **economía circular y el impulso de la sociedad hacia lo sostenible, lo verde y lo reciclable**.

Finalmente, el **sector forestal** cuenta con el monte como recurso económico de primer orden en Castilla y León, siendo la Comunidad con más extensión de superficie forestal en España, la tercera zona de la Unión Europea con más árboles por metro cuadrado (por detrás de Finlandia y Suecia), y con el elemento fundamental de ser el nexo de unión y arraigo del ámbito rural. Pero en estos momentos, el tejido productivo forestal, **pide y reclama a gritos una gestión forestal sostenible y constante en el tiempo**, con un aumento de inversiones públicas reales y una profesionalización pública del sector.

La responsabilidad empresarial, la colaboración público-privada, el diálogo social, y la coordinación de las Administraciones Laborales y Educativas serán determinantes para garantizar un mercado laboral sólido y sostenible, así como un sistema formativo enfocado a sus demandas, que consiga alinear la oferta formativa con las tendencias productivas industrializadas, tecnológicas, digitales, innovadoras, sostenibles y ecologizantes hacia las que se encaminan los sectores.

Junto a este documento, se ha editado el informe completo. Puede visualizarlo y descargarlo en la página web del Observatorio Económico CCOO, <https://ccoopuntodeobservacionindustrial.es/>

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido con su análisis y propuestas a la elaboración de este estudio, que nos han ayudado a continuar abriendo espacios comunes de reflexión y debate, especialmente necesarios hoy en este incierto periodo de nuestra historia y, a contrastar y enriquecer nuestra acción sindical.

Agradecer, en primer término, la pronta respuesta de colaboración, disponibilidad y amable participación de todas las personas entrevistadas, tanto del ámbito formativo y educacional, como del ámbito empresarial, industrial, y Administraciones Públicas y, en segundo término, a todos las personas trabajadoras y representantes sindicales que desinteresadamente han respondido a los cuestionarios planteados.

Sus testimonios, y análisis nos han permitido conocer una realidad compleja de los tres sectores del hábitat estudiados. Su profundo conocimiento, desde la vivencia del trabajo diario, nos ha aportado visiones de campo sobre los importantes retos y futuro al que se enfrenta el sector de la Construcción, el sector Madera y el sector Forestal.

Destacar la colaboración de las siguientes Organizaciones, Entidades, Institutos y Empresas:

- **AEICE.** Clúster del Hábitat Eficiente.
- **CIPF - Centro Integrado de Formación Profesional- Pico Frentes.**
- **Fundación Laboral de la Construcción.**
- **CIPF -Centro Integrado de Formación Profesional- Tecnológico Industrial.**
- **Consejería de Educación JCYL. Servicio de Apoyo a la Docencia.**
- **KRONOSPAN**
- **CEMCAL** -Confederación de Empresarios de Madera en Castilla y León-
- **MEDGON**
- **EVALARRA**

Para finalizar esta breve reseña de agradecimientos, no queremos finalizar, sin aludir y agradecer la participación de todas las personas asistentes, así como de todos los/as ponentes/as, actores/as intervinientes y organizativos de las Jornadas, **“La Formación y el Empleo en el Sector del Hábitat: Edificación, Obra Civil y Obra Pública, Madera y Forestal”¹, celebradas el pasado 16 de diciembre.** El espacio vivo de diálogo social, debate y reflexión abierto, ha supuesto una oportunidad de enriquecimiento y colaboración con todos los agentes intervinientes del estudio.

Mostar también nuestro agradecimiento al espacio cultural de “La Alhóndiga” sito en Zamora, por permitirnos contar con este simbólico edificio y moderno centro cultural, para el acogimiento y celebración de las Jornadas.

¹ Puede consultarse el video completo de las Jornadas, así como el avance del estudio en la página web del Punto de Observación Económica de CCOO Castilla y León, en el siguiente enlace:
<https://ccoopuntodeobservacionindustrial.es/blog/2025/12/22/jornada-la-formacion-y-el-empleo-en-el-sector-del-habitat-edificacion-obra-civil-y-obra-publica-madera-y-forestal/>

1.INTRODUCCIÓN	Pág. 10
1.1. Premisas	Pág. 11
1.2. Objetivos	Pág. 11
1.3. Metodología y fases de trabajo	Pág. 12
1.4. Estructura	Pág. 15

2. CONTEXTUALIZACIÓN ECONÓMICA Y PRODUCTIVA CASTILLA Y LEÓN	Pág. 18
--	----------------

2.1. Demografía	Pág. 18
2.2. Producto Interior Bruto	Pág. 21
2.3. Mercado laboral y salarial	Pág. 23
2.4. Tejido empresarial	Pág. 27
2.5. Inflación	Pág. 29
2.6. Deuda Pública	Pág. 30
2.7. Riesgo de pobreza	Pág. 32

3. SECTOR EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA. CONTEXTUALIZACIÓN ECONÓMICA Y PRODUCTIVA	Pág. 36
---	----------------

3.1. Cifras económicas y estructura productiva	Pág. 38
3.1.1. La aportación de la construcción al PIB regional	Pág. 38
3.1.2. Cifra de negocios, Visados y Licitación de Obra pública	Pág. 39
3.1.3. Empresas y tejido productivo	Pág. 43
3.2. Mercado de trabajo y empleo	Pág. 54
3.2.1. Datos de empleo y paro	Pág. 54
3.2.2. Datos de contratación	Pág. 58
• Distribución provincial	Pág. 61
• Análisis por colectivos	Pág. 63
3.3.3. Ocupaciones más contratadas	Pág. 72
3.3.4. Afiliación a la Seguridad Social	Pág. 74
3.3.4. Accidentabilidad y siniestralidad	Pág. 76
3.3. Los salarios y el nivel de vida	Pág. 79
3.4. Inversión, innovación tecnológica actividades I+D	Pág. 82

4. SECTOR MADERA. CONTEXTUALIZACIÓN ECONÓMICA Y PRODUCTIVA Pág. 88

4.1. Cifras económicas y estructura productiva	Pág. 89
4.1.1. Principales magnitudes económicas	Pág. 89
4.1.2. Empresas y tejido productivo	Pág. 95
4.1.3. Exportaciones e importaciones	Pág. 103
4.2. Mercado de trabajo y empleo	Pág. 105
4.2.1. Datos de empleo y paro	Pág. 107
4.2.2. Datos de contratación y afiliación.....	Pág. 107
• Distribución provincial	Pág. 108
• Análisis por colectivos	Pág. 111
4.2.3. Ocupaciones más contratadas	Pág. 116
4.2.4. Accidentabilidad y siniestralidad	Pág. 117
4.3. Los salarios y el nivel de vida	Pág. 119
4.4. Inversión, innovación tecnológica actividades I+D	Pág. 123

5. SECTOR FORESTAL. CONTEXTUALIZACIÓN ECONÓMICA Y PRODUCTIVA Pág. 125

5.1. El terreno forestal en Castilla y León	Pág. 126
5.2. Cifras económicas y estructura productiva	Pág. 129
5.2.1. Principales magnitudes económicas	Pág. 129
5.2.2. Empresas y tejido productivo	Pág. 130
5.3. Mercado de trabajo y empleo	Pág. 133
5.3.1. Datos de empleo y paro	Pág. 134
5.3.2. Datos de contratación y afiliación	Pág. 135
• Distribución provincial	Pág. 137
• Análisis por colectivos	Pág. 139
5.3.3. Ocupaciones más contratadas	Pág. 145
5.3.4. Accidentabilidad y siniestralidad	Pág. 147
5.4. Los salarios y el nivel de vida	Pág. 149
5.5. Inversión, innovación tecnológica actividades I+D	Pág. 150

6. ANÁLISIS EXPLOTARIO: DIAGNÓSTICO EDUCATIVO Y FORMATIVO FORMACIÓN PROFESIONAL EN LOS SECTORES DEL HÁBITAT: EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA, SECTOR MADERA Y SECTOR FORESTAL Pág. 156

6.1. Oferta formativa y Formación Profesional en el Sector Edificación, Obra Civil y Obra Pública	Pág. 161
6.1.1. Formación Universitaria	Pág. 161
6.1.2. Formación Profesional Reglada	Pág. 166
6.1.3. Certificados de Profesionalidad	Pág. 174
6.1.4. Formación para el empleo	Pág. 181
6.2. Oferta formativa y Formación Profesional en el Sector Madera	Pág. 187

6.2.1. Formación Universitaria	Pág. 187
6.2.2. Formación Profesional Reglada	Pág. 189
6.2.3. Certificados de Profesionalidad	Pág. 196
6.2.4. Formación para el empleo	Pág. 200
6.3. Oferta formativa y Formación Profesional en el Sector Forestal	Pág. 200
6.3.1. Formación Universitaria	Pág. 200
6.3.2. Formación Profesional Reglada	Pág. 204
6.3.3. Certificados de Profesionalidad	Pág. 211
6.3.4. Formación para el empleo	Pág. 215
6.4. Acreditación de competencias ¿Impulso o estancamiento?	Pág. 219
6.4.1. Sector Edificación, Obra Civil y Obra Pública	Pág. 225
6.4.2. Sector Madera	Pág. 226
6.4.3. Sector Forestal	Pág. 228

7. ANÁLISIS EXPLORATORIO. DIAGNÓSTICO DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. PERFILES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL SECTOR DE LA EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA, EL SECTOR DE LA MADERA Y EL SECTOR FORESTAL EN CASTILLA Y LEÓN

Pág. 230

7.1. Sector Edificación, Obra Civil y Obra Pública	Pág. 231
7.1.1. Oportunidades de empleo	Pág. 231
• Origen territorial de las ofertas	Pág. 233
• Ofertas de empleo más demandadas	Pág. 239
7.1.2. Análisis de perfiles profesionales	Pág. 246
7.2. Sector Madera	Pág. 253
7.2.1. Oportunidades de empleo	Pág. 255
• Origen territorial de las ofertas	Pág. 256
• Ofertas de empleo más demandadas	Pág. 259
7.2.2. Análisis de perfiles profesionales	Pág. 263
7.3. Sector Forestal	Pág. 263
7.3.1. Oportunidades de empleo	Pág. 263
• Origen territorial de las ofertas	Pág. 265
• Ofertas de empleo más demandadas	Pág. 267
7.3.2. Análisis de perfiles profesionales	Pág. 268

8. CUESTIONARIO DESTINADO A TRABAJADORES/AS. NECESIDADES FORMATIVAS Y CONDICIONES LABORALES EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, LA INDUSTRIA DE LA MADERA, Y FORESTAL

Pág. 277

8.1. Análisis de la muestra. Industria de la construcción	Pág. 277
8.1.1. Caracterización de la muestra	Pág. 279
8.1.2. Caracterización centro de trabajo	Pág. 280
8.1.3. Caracterización del puesto de trabajo, condiciones laborales y satisfacción con sus condiciones laborales	Pág. 280
8.1.4. Formación de los trabajadores y trabajadoras	Pág. 282
8.1.5. Formación en la empresa	Pág. 285

8.1.6. El futuro del sector de la construcción en Castilla y León	Pág. 284
8.2. Análisis de la muestra. Industria de la Madera	Pág. 286
8.2.1. Caracterización de la muestra	Pág. 287
8.2.2. Caracterización centro de trabajo	Pág. 287
8.2.3. Caracterización del puesto de trabajo, condiciones laborales y satisfacción con sus condiciones laborales	Pág. 287
8.2.4. Formación de los trabajadores y trabajadoras	Pág. 290
8.2.5. Formación en la empresa	Pág. 292
8.2.6. El futuro del sector de la construcción en Castilla y León	Pág. 293
8.3. Análisis de la muestra. Industria Forestal	Pág. 295
8.3.1. Caracterización de la muestra	Pág. 296
8.3.2. Caracterización centro de trabajo	Pág. 297
8.3.3. Caracterización del puesto de trabajo, condiciones laborales y satisfacción con sus condiciones laborales	Pág. 297
8.3.4. Formación de los trabajadores y trabajadoras	Pág. 299
8.3.5. Formación en la empresa	Pág. 300
8.3.6. El futuro del sector de la construcción en Castilla y León	Pág. 301
9. ENTREVISTAS A ACTORES E INSTITUCIONES ESTRATÉGICAS DEL PLAN SECTORIAL DEL HÁBITAT EN CASTILLA Y LEÓN, CON ESPECIAL INDIDENCIA SECTOR EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL, MADERA Y FORESTAL	Pág. 302
9.1. Entrevistas a actores e instituciones estratégicas del Plan Sectorial del Hábitat	Pág. 303
9.2. Jornadas y Congresos	Pág. 306
10. ANÁLISIS DAFO	Pág. 309
10.1. Balance de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades Sector Edificación, Obra Civil y Obra Pública	Pág. 310
10.1.1. Mercado de trabajo, economía y actividad productiva	Pág. 310
10.1.2 Formación Profesional	Pág. 315
10.2. Balance de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades Sector Madera	Pág. 323
10.2.1. Mercado de trabajo, economía y actividad productiva	Pág. 323
10.2.2 Formación Profesional	Pág. 327
10.3. Balance de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades Sector Forestal	Pág. 335
10.3.1. Mercado de trabajo, economía y actividad productiva	Pág. 335
10.3.2 Formación Profesional	Pág. 340
CONCLUSIONES	Pág. 348
PROPUESTAS	Pág. 358

BIBLIOGRAFÍA	Pág. 363
---------------------------	-----------------

GLOSARIO DE TÉRMINOS	Pág. 371
-----------------------------------	-----------------

GLOSARIO DE ACRÓNIMOS.....	Pág. 375
-----------------------------------	-----------------

ANEXOS	Pág. 377
---------------------	-----------------

ÍNDICE DE CUADROS, GRÁFICOS Y TABLAS	Pág. 417
---	-----------------

1. INTRODUCCIÓN

Castilla y León, a fecha del pasado 5 de enero de 2022, reconoció oficialmente el Hábitat como un sector productivo de carácter industrial, que reúne a más de 31.000 empresas, da empleo a unas 82.000 personas y genera un volumen de negocio que asciende a unos 24.000 millones de euros. Es decir, el 21% de las empresas activas de la comunidad autónoma y el 8% de las personas ocupadas.

El sector del Hábitat, es un macro sector que engloba desde materias primas -madera, piedra- hasta la construcción, industria de transformación -muebles, edificación-, manufactura y servicios, sin olvidar la existencia de una vertiente ambiental, que incluye a los sectores naturales específicos como Montes Ordenados, Espacios Naturales Protegidos, Recursos Cinegéticos y Piscícolas, y Vías Pecuarias.

Y entre los sectores del Hábitat, se encuentran el sector constructivo, el sector de la madera y el forestal, que son objeto de estudio y análisis del presente estudio, bajo el título de *“Oferta de Formación y Empleo en el Sector del Hábitat, con especial incidencia en la Edificación, Obra Civil y Obra Pública, así como en el sector Madera, incluido el Forestal”*.

Estamos justamente en el año 2025, en el ecuador del Plan Sectorial del Hábitat de Castilla y León, y se hace preciso una mirada en el avance de estos tres sectores y, su rumbo a futuro.

Resulta indudable, que estos tres sectores industriales, económicos y productivos, como son la Construcción, el sector Madera y el sector Forestal, con arraigo, peso y tradición en Castilla y León, durante las últimas décadas han vivido y están experimentando una importante transformación en el plano económico y productivo, hacia una transición ecológica, y transformación digital, que facilite un crecimiento económico sostenible orientado al logro de empleo estable y de calidad.

Y para ello, contamos con el eje vertebrador del sistema formativo, desde la Formación Universitaria y la Formación Profesional Reglada, hasta la Formación Profesional para el Empleo, para satisfacer las necesidades reales de mercado y lograr un empleo seguro, y con condiciones laborales dignas y adaptadas a las necesidades actuales de las personas trabajadoras.

Durante las últimas décadas, se ha incrementado considerablemente el nivel formativo de la población en Castilla y León, tanto en la Formación Reglada -con un porcentaje de población entre 25 y 64 años, del 23,21 % con estudios equivalentes a la 2ª etapa de Enseñanza Secundaria y un 42,01 %, de población con estudios superiores a 2ª etapa de Enseñanza Secundaria, como en la Formación Profesional, con un gasto medio anual por trabajador de 70,32 €.

Y ésto son buenas noticias, pero los datos también nos muestran un **desequilibrio entre el mercado laboral y el sistema educativo para satisfacer las necesidades actuales de un mercado de trabajo** cambiante y globalizado, en el que predomina la falta de claridad y unanimidad en la publicación de ofertas laborales y requisitos mínimos formativos exigidos.

Es cierto que los ritmos de evolución del mercado laboral son diferentes a la capacidad de los sistemas educativos y formativos de desarrollarse, pero tienen que encontrar un punto de equilibrio, ante la evolución industrializada, productiva, innovadora de los mercados de trabajo en el sector de la Construcción, Madera y Forestal.

La amplitud y complejidad de este desafío de ajuste entre la oferta y la demanda de empleo en el mercado laboral, requerirá de la colaboración pública laboral y educativa, y la cooperación privada, así como la implicación de los agentes sociales de la región.

1.1. Premisas

La elaboración y redacción del estudio, parte de las siguientes tres premisas fundamentales:

❶ La palabra **HÁBITAT**, según la RAE es una voz procedente de la forma verbal latina *habitat* “habita o vive”, que significa **“lugar de condiciones apropiadas para que viva un organismo, especie, comunidad animal o vegetal”**.

El desarrollo normativo del Hábitat en Castilla y León se recoge normativamente en:

- *ACUERDO 4/2022 de 5 de Enero de la JCYL*, por el que se aprueba el Plan Sectorial del Hábitat.

El *Objeto del Plan Sectorial*: “Impulso de un macro sector para marcar las líneas de relación público-privadas, potenciar la producción, la construcción y el consumo responsable, sostenible, circular del sector y hacer ver a la sociedad castellano y leonesa, la necesidad de mantener estas actividades económicas como generadoras de bienestar, equilibrio, y sostenibilidad”.

❷ **La formación y la educación, son pilares básicos en el desarrollo personal y profesional.**

Según la Constitución Española de 1978, se cita textualmente:

- Art. 27. Se reconoce el derecho a la educación, y libertad de enseñanza.
- Art. 40. Obliga a los poderes públicos a promover una política de formación y readaptación de profesionales en el marco del objetivo del pleno empleo.

❸ La tercera premisa del estudio ha sido que la **información recopilada debía ser lo más representativa posible de la realidad plural de los tres sectores estudiados, Edificación, Obra Civil y Obra pública, Madera y Forestal, dando cabida a todos los actores implicados, y que debía ser analizada todas y cada una de ellas.**

1.2. Objetivos

El estudio “Oferta de Formación y Empleo en el Sector del Hábitat, con especial incidencia en la Edificación, Obra Civil, y Obra Pública, sector madera y sector forestal”, es el resultado de las actuaciones de difusión, seguimiento y desarrollo del IV Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Empresarial en Castilla y León, desarrollado por CCOO de Castilla y León, y se desarrolla con el objetivo principal de:

- **Realizar una fotografía de los tres sectores del Hábitat, Edificación, Obra Civil y Obra Pública, Madera y Forestal**, desde el prisma económico, productivo, mercado laboral y oferta formativa, tanto a nivel Universitario, como de Formación Profesional Reglada y Formación Profesional para el empleo, buscando las debilidades y fortalezas de estos tres sectores básicos en Castilla y León, con el fin último de

identificar los ajustes y desajustes entre la formación y el empleo, y contribuir a abordar el problema de la falta de mano de obra que manifiestan y acusan.

Esta fotografía se nos antoja más necesaria que nunca, con un desarrollo y avance de los sectores hacia la transformación industrializada, la innovación, la digitalización y la ecologización.

- **Generar un debate y un diálogo social**, que nos permita un esquema y propuestas reales a futuro, que puedan trasladarse de manera conjunta a Instituciones Públicas, patronales, y trabajadores/as.

Ante la realidad emergente de los tres sectores, y como objetivos específicos, trataremos de dar respuesta a preguntas como,

- **¿Qué caracteriza el sistema socio-económico y productivo de cada uno de los tres sectores indicados?, ¿son características comunes y complementarias entre los tres sectores, o, por el contrario, son sectores diferentes y no dependientes?**
- **¿Se necesitan realmente trabajadores/as**, o es una frase comúnmente utilizada como argumento empresarial ante un mercado laboral cada vez más cambiante? **¿Cuáles son las ocupaciones más demandadas?**
- **¿Cómo son las ofertas de empleo y cómo se transmiten en el mercado laboral?**, ¿son atractivas, concisas y unánimes, hacia las personas trabajadoras que quieren trabajar en el sector de la construcción, madera y forestal?, y ¿cuáles son los cambios, si los hay, en los perfiles profesionales que se requerirán en los próximos años?
- **¿Qué condiciones laborales soporta el colectivo trabajador, para que existan altos niveles de rotación y fuga hacia otros sectores y regiones?** Los trabajadores/as ¿están satisfechos/as?
- Más allá de los discursos institucionales, **¿es real o falacia que el sector constructivo, el sector de la madera y el sector forestal en Castilla y León, se encaminan hacia una transición industrializada, digital, innovadora, sostenible y verde?**
- **¿Qué, cuál y cómo es la formación Profesional Reglada y la Formación para el Empleo, ofertada e impartida en Castilla y León?**, ¿es acorde a las demandas del mercado laboral y el sistema productivo?, ¿merece la pena estudiar un ciclo Formativo de Formación Profesional como vía de acceso al mercado laboral?
- Y, por último, **¿cuáles son las perspectivas de futuro?**, ¿son diferentes o idénticas según la fuente de respuesta, si es Institución Pública, expertos/as del sector, empresas y/o trabajadores/as?

1.3. Metodología y fases de trabajo

Una vez sentadas las bases y las premisas previas al estudio, para llevar a cabo el proceso de investigación, se diseñaron previamente una serie de técnicas de investigación que suponen **una metodología que combina la información cuantitativa del análisis de los contextos económicos, formativos y mercado de trabajo, y una investigación empírica, participativa y cualitativa.**

La investigación empírica y trabajo de campo, se ha basado en el desarrollo de la recopilación y análisis de las ofertas laborales durante un periodo de tiempo acotado y, la investigación cualitativa se ha sustentado en la utilización de las herramientas de cuestionarios y entrevistas en profundidad.

Las técnicas de investigación han sido desarrolladas en tres fases:



Fases 0 y 1

Aclaración de conceptos y análisis documental y de datos

La revisión documental y estadística ha incluido la revisión de las estadísticas públicas de fuentes oficiales más relevantes, así como los informes disponibles, de carácter económico, socio laboral, productivo y formativo/educacional. Todas ellas se pueden consultar en la lista de referencias y bibliografía. Se ha trabajado, fundamentalmente con:

TIPO	FUENTE
Estadísticas y clasificaciones	INE -Estadísticas poblacionales, económicas, coyunturales, laborales, hogares, y empresas -innovación, uso de TIC-...
	MISMM -Ministerio de Trabajo y Economía Social-
	DATAKOMEX
	SEPE
	TGSS
	Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes
	TODO FP
	EDUCA base
	Estadísticas Junta de Castilla y León
	Portal Forestal de Castilla y León
Documentación bibliográfica	Convenios sectoriales
	Informes sectoriales, estudios sobre tendencias , perfiles y prospectiva, guías, memorias de investigación, estudios de organismos internacionales y nacionales, Universidades...
	Observatorio económico de Castilla y León
	Informes elaboración propia de CCOO

Este análisis estadístico nos permitirá una representación gráfica de las diferentes variables.

Fase 2

Diseño de herramientas, trabajo de campo y análisis de la información

A su vez la fase 2, y el trabajo de campo realizado, se ha subdividido en tres técnicas de investigación cualitativas:

① **Revisión de ofertas de empleo.** Para analizar los perfiles profesiones más demandados del sector de la Construcción, sector Madera y sector Forestal, se ha realizado una prospección a nivel autonómico de Castilla y León, de las ofertas laborales publicadas en los megaportales de empleo -Infojobs y Adecco-, y portales especializados y específicos de cada uno de los tres sectores -Fundación Laboral de la Construcción y Tragsa-, así como portales de empleo exclusivamente autonómicos -TuTrabajo.org-, y portales de empleo público -Boletín de Empleo de Castilla y León, y ofertas de empleo gestionadas por el ECYL-.

La búsqueda se ha centrado en la recopilación de ofertas de empleo en el Sector de la Construcción, el sector Madera y el sector Forestal, sin especificación de ocupación laboral, con el fin de sondear cuales son los perfiles más demandados en cada uno de los sectores analizados.

El acotamiento temporal corresponde a los meses de junio y julio de 2025, como muestra representativa de las tendencias y el aumento de demanda de ofertas de empleo en los meses estivales.

② **Entrevistas en profundidad a personas expertas, actores estratégicos y empresas.** Se han realizado un total de doce entrevistas en profundidad, con una estructura semiestructurada y, siguiendo la metodología fundamentalmente participativa del estudio, en la que todos los intervinientes hayan podido expresar abiertamente sus opiniones, evidencias, conocimientos y valoraciones.

③ **Cuestionarios personales, anónimos y on line** dirigidos y difundidos mediante metodología intencional utilizando la estructura de nuestra organización, a personas trabajadoras, ocupadas y afiliadas a CCOO Castilla y León, en los sectores del Hábitat: Construcción, Madera y Forestal.

Los tres tipos de cuestionarios, en función del sector productivo al que se dirigen, han sido divididos en una estructura base de siete bloques temáticos, con la utilización de preguntas abiertas donde la persona encuestada puede plasmar abiertamente sus opiniones y necesidades, y otra serie de preguntas parametrizadas con escalas de Likert, donde a partir de una afirmación, la respuesta a indicar es el nivel numérico de acuerdo o desacuerdo.

La recogida final de los resultados de los cuestionarios se ha dado por cerrada a fecha de 30/11/2025. Una vez depurados los resultados se ha procedido a hacer un volcado de todos los resultados depurados y, posterior análisis y explotación de datos, con un nivel de confianza del 95 % y un nivel de margen de error del 1,27 %.

Fase 3

Procesamiento de la información y elaboración del diagnóstico

Finalizada la fase de recogida de toda la información, se ha procedido al desarrollo completo del estudio, en el que se han procesado los datos y, analizado todas las informaciones de los distintos instrumentos de recogida implementados.

1.4. Estructura

El estudio se organiza en capítulos temáticos, que abordan de manera secuencial y comprensible los diferentes aspectos económicos, productivos, de mercado laboral y formativos de los sectores representativos del Hábitat: Edificación, Obra Civil y Obra Pública, Madera y Forestal.

En concreto son diez capítulos, a los que se añade un bloque final de conclusiones y reflexiones para el futuro, bibliografía, anexos e índice de cuadros, gráficos y tablas.

Los primeros cuatro capítulos, hacen referencia a la contextualización económica y productiva, y mercado laboral, desde el ámbito general de la región en la que centramos nuestro estudio, Castilla y León, hasta el ámbito concreto de la contextualización de los tres sectores analizados. Son los siguientes:

② **Presentación de los factores externos económicos y productivos en Castilla y León**, que afectan de manera directa a los sectores constructivo, madera y forestal. Las principales variables analizadas son la demografía, el PIB, el mercado laboral y salarial, el tejido empresarial, la inflación, la deuda pública regional y la variable económica-social, del riesgo de pobreza.

③ **Contextualización económica y productiva del Sector Edificación, Obra Civil y Obra pública**. Nos proporciona una radiografía del sector, en el que podemos observar cuáles son sus principales cifras económicas, su tejido productivo, su mercado de trabajo y empleo, cuáles son sus tasas de accidentabilidad y siniestralidad, cuáles son sus salarios y el nivel de vida y cuál es la inversión realizada en materia tecnológica y en actividades I+D.

④ **Contextualización económica y productiva del Sector Madera**, que nos muestra al igual que en el sector de la construcción, una radiografía de la industria de la madera, con sus principales magnitudes económicas, exportaciones de madera, tejido empresarial, mercado de trabajo y empleo, tasas de accidentabilidad, siniestralidad y enfermedades profesionales, salarios y nivel de vida, y la inversión tecnológica en actividades I+D.

⑤ **Contextualización económica y productiva del Sector Forestal**, haciendo hincapié en la superficie y el terreno forestal existente en Castilla y León, como primera comunidad autónoma con mayor superficie arbolada y forestal del España, con 5.132 hectáreas forestales, en el año 2024. Se realizará un análisis similar al de los dos sectores anteriores, tomando como base las magnitudes económicas, productivas, tejido empresarial, mercado de trabajo y empleo, salarios y nivel de vida, y la inversión tecnológica en actividades en I+D.

A continuación, **el capítulo 6, pretende mostrar un diagnóstico educativo y formativo en el Sector de la Edificación, Obra Civil, y Obra Pública, en el sector Forestal y en el sector Madera, desglosando la oferta formativa existente en Castilla y León**, desde el nivel más alto formativo, el nivel universitario hasta la Formación Profesional Reglada, sin olvidarnos por supuesto, y dando cabida también a la Formación Profesional para el empleo y la Formación Continua.

Además, se incluye una guía de conocimiento que incluye un repaso normativo y una visión general e institucional de la Educación y Formación Profesional en el ámbito europeo, nacional y por último autonómico, ya que los dos primeros y sus directrices repercuten directamente en el ámbito regional de Castilla y León y nos permitirá su comparativa a nivel nacional e internacional.

En este capítulo dedicaremos un apartado íntegro al **Procedimiento de Acreditación de Competencias, para diagnosticar su impulso o tal vez su estancamiento**. Nos resulta fundamental este Procedimiento, como vía de reconocimiento de la formación y experiencia laboral adquiridas fuera del sistema formal por los/as trabajadores/as, y como motor de mejora de la empleabilidad, y mejora de sus condiciones laborales y desarrollo profesional -ascensos, salarios-, así como un reconocimiento formal que aumenta su confianza y adaptabilidad en el mercado de trabajo.

Los capítulos 7, 8, y 9, recogen el trabajo de campo y la metodología cualitativa utilizada:

⑦ **Diagnóstico de las ofertas de empleo, perfiles y competencias profesionales**, analizando las ofertas publicadas en los diferentes portales de empleo a nivel nacional, autonómico, y públicos. Los perfiles profesionales más demandados del sector de la construcción, madera y forestal, serán objeto de análisis, tanto de las características intrínsecas de cada ocupación -funciones a realizar, formación, experiencia, otros requisitos demandados, competencias transversales, competencias digitales, y alusión a tendencias a la industrialización y sostenibilidad-, como un análisis en sí del anuncio y publicación de la oferta laboral, examinando el lenguaje utilizado, y la inclusión o no, de colectivos en riesgo y/o situación de vulnerabilidad.

⑧ **Análisis y exposición de datos de cuestionario dirigido a trabajadores/as de cada uno de los tres sectores estudiados**, para conocer de primera mano, cuáles son sus condiciones laborales, sus niveles formativos, su grado de satisfacción, y perspectivas a corto y medio plazo.

⑨ **Entrevistas a actores, instituciones y empresas estratégicas del Plan Sectorial del Hábitat, con especial incidencia en los sectores de Edificación, Obra Civil y Obra Pública, Madera y Forestal**. Son en total doce entrevistas, que nos han permitido obtener

una visión de primera mano tanto de ámbitos institucionales, como de ámbitos empresariales. A ello, hay que sumar las actividades, seminarios y jornadas a lo que hemos asistido, y nos han permitido forjar una imagen fiel de cada uno de los sectores.

Finalmente, en el último capítulo, el diez, como cierre y antesala a las conclusiones y propuestas a futuro, ejecutamos un **análisis DAFO**, que nos permite realizar un balance ordenado de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de cada uno de los sectores, poniendo de relieve sus elementos comunes y sus disonancias.

Las conclusiones del estudio, nos facilitarán resaltar las fortalezas y oportunidades de los tres sectores estudiados del Hábitat en Castilla y León: Edificación, Obra Civil y Obra Pública, Madera y Forestal, con propuestas de mejora, y puntos de atención estratégicos, y con la clara vocación de hacer más sólida la acción sindical.

2. CONTEXTUALIZACIÓN ECONÓMICA Y PRODUCTIVA DE CASTILLA Y LEÓN

Presentar y proporcionar una imagen sencilla del tejido económico y productivo en Castilla y León, es nuestro propósito en esta sección, con el fin de identificar sus elementos claves y, poder entender y disgregar posteriormente los sectores de actividad objeto de nuestro estudio: Edificación, Obra Civil y Obra Pública, Madera y Forestal.

Para ello repasaremos de manera sintética las principales variables estructurales y económicas, como son la demografía, el PIB, el mercado laboral y salarial, el tejido empresarial, la inflación y la deuda pública regional, incluyendo además una variable económica-social, el riesgo de pobreza.

Todos y cada uno de ellos, son factores externos que influyen en el desarrollo de todos los ámbitos, e inciden de manera directa en los que nos atañen, el ámbito formativo y el ámbito productivo y de mercado de trabajo.

2.1. Demografía

La Comunidad Autónoma de Castilla y León se extiende por un amplio territorio en el interior de nuestra Península Ibérica. Sus casi 95.000 km² acogen a una población total de 2.406.016 habitantes, a fecha de 01 de julio de 2025².

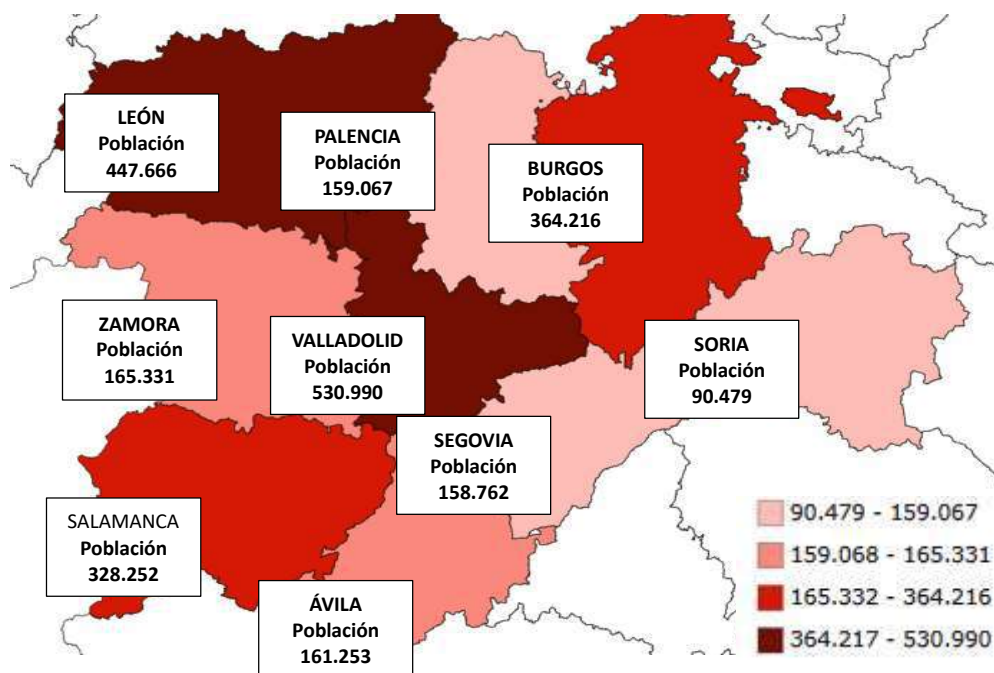
Arroja, por tanto, una débil densidad de 26 habitantes por km²-escasamente un tercio de la densidad media a nivel nacional, que es de 97 habitantes por km².-

La provincia más habitada es la de Valladolid, seguida de León, Burgos y Salamanca. La menos poblada, es la de Soria.

² Cifra correspondiente al segundo trimestre del año 2.025. Advertir que son datos provisionales.
Fuente consultada: **Estadística Continua de Población (ECP) del INE**

Figura 1

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR PROVINCIA. Castilla y León. 1 julio 2025



Fuente: Elaboración Propia, en base a datos de la Estadística Continua de Población (ECP) del INE

Se constata desde el año 2020, una evolución ascendente en el número de habitantes, y como consecuencia una evolución también ascendente en la densidad de la población.

El incremento de la población ha sido de 14.331 habitantes en el último año, como consecuencia en gran parte de movimientos migratorios. Esta mejoría se explica por el incremento del 11,7 % de la población extranjera, frente a la minoración del 0,4 % de los/las habitantes con nacionalidad española.

En cuanto a la distribución de la población por género, la población femenina es mayoritaria, con 1.222.615 mujeres, lo que supone el 50,81 % del total, frente a los 1.183.401 hombres, que son el 49,18 %.

Tabla 1

EVOLUCIÓN POBLACIÓN. Castilla y León. Años 2020-2025

FECHA	DENSIDAD	HOMBRES	MUJERES	POBLACIÓN TOTAL
Junio 2025	26	1.183.401	1.222.615	2.406.016
Diciembre 2024	25	1.180.603	1.218.884	2.399.487
Junio 2024	25	1.176.939	1.214.746	2.391.685
Diciembre 2023	25	1.175.611	1.215.617	2.391.228
Junio 2023	25	1.174.111	1.212.287	2.386.398
Diciembre 2022	25	1.170.597	1.210.975	2.381.572
Junio 2022	25	1.170.212	1.208.641	2.378.853
Diciembre 2021	25	1.170.246	1.205.733	2.375.979
Junio 2021	25	1.171.057	1.206.551	2.377.608
Diciembre 2020	25	1.177.627	1.209.022	2.386.649
Junio 2020	25	1.180.231	1.211.173	2.391.404

Fuente: Elaboración Propia, en base a datos y publicación del INE

La baja tasa de natalidad regional, que se cerró en el 2.024 con 13.120 nacimientos, tiene como consecuencia un **alto grado de envejecimiento de la población, donde los/as mayores de 64 años representan ya el 27,3% del total.**

No pueden obviarse las implicaciones sociales, económicas y laborales de una tasa de envejecimiento tan elevada, máxime si a esto añadimos que el colectivo de mayor edad, supera en 7 puntos al de aquellos que tienen menos de 25 años -20,2%-.

Según el estudio publicado por Eurostat -el Instituto de estadística de la Comisión Europea-³, Castilla y León es una de las Comunidades de España y de las regiones de toda la UE, con un menor porcentaje de menores de 18 años. En concreto es una de las zonas que no llega al 16 %, y se queda solo en el 14 % de personas menores de 18 años. La media europea de porcentaje de habitantes con menos de 18 años en el año 2.023 era del 18 %.

Siguiendo los datos de proyección de la población de este estudio, **Castilla y León se convertirá, a partir de 2040, en la segunda región de la Unión Europea más envejecida ,**

³ Eurostat. Statistics Explained: "Estructura de la población y envejecimiento".

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing&action=stateexp-seat&lang=es#Tendencias_pasadas_y_futuras_del_envejecimiento_de_la_poblaci.C3.B3n_en_la_UE

que para 2030 sitúa a la Comunidad con la tercera edad media más alta, con 53,4 años, solo por detrás de Asturias (54,4 años), empatada con Liguria (Italia) y Martinica (Francia), mientras que la segunda posición sería para la isla italiana de Cerdeña (53,7 años).

En la tabla nº 2, resumimos numéricamente las principales características de la población castellano leonesa indicada en líneas anteriores:

Tabla 2

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN. España y Castilla y León. 1 julio 2025

CARACTERÍSTICAS	ESPAÑA		CASTILLA Y LEÓN			
	Habitantes	Var. Anual	Habitantes	Variac. Anual	% s/total	% s/España
Población Total	49.315.949	1,0%	2.406.016	0,6%	100,0%	4,9 %
Hombres	24.195.594	1,1%	1.183.401	0,5 %	49,2 %	4,9 %
Mujeres	25.120.355	1,0%	1.222.615	0,6 %	50,8%	4,9%
Menores 25 años	11.703.299	0,3%	486.164	0,5%	20,2%	4,2%
De 25 a 64 años	27.301.591	0,8%	1.259.233	-0,1%	52,3%	4,6%
Mayores 64 años	10.311.059	2,6%	660.619	1,9%	27,5%	6,4 %
Población española	42.265.775	0,2%	2.194.365	-0,4%	91,2%	5,2%
Población extranjera	7.050.174	6,2%	211.651	11,7%	8,8%	3,0%

Fuente:

Elaboración Propia. Estadística continua de Población INE, y "Observatorio económico de Castilla y León". EcovaEstudios CYL

2.2.

Producto Interior Bruto

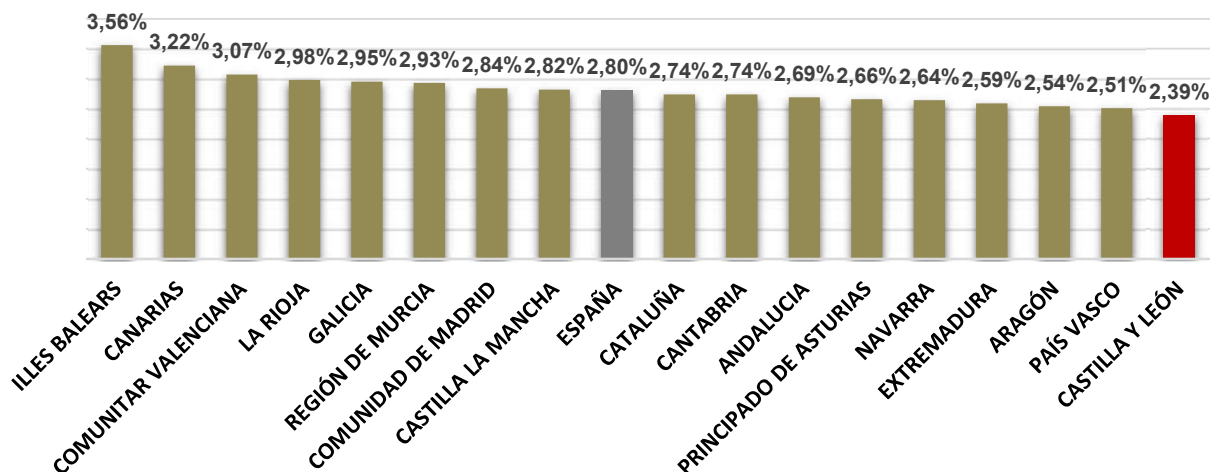
Para medir la actividad económica, el crecimiento, la producción y la riqueza generada en Castilla y León, **tomamos como referencia el indicador del PIB -Producto Interior Bruto- . En el segundo trimestre de 2.025, el crecimiento ha sido del 2.4 %**, aunque condicionado por la incertidumbre internacional -derivada de los aranceles y las guerras actuales en Ucrania e Israel-. El crecimiento experimentado ha sido por debajo de la media nacional, que es del 2,8 %, situándose en último lugar a nivel nacional.

La evolución temporal de los crecimientos anuales del PIB, proporcionados por la Contabilidad Regional Trimestral de la JCYL, puede verse que, tras la fuerte caída de 2020, resultado de la pandemia, y la recuperación del año 2021, los crecimientos para el periodo 2022 a 2024 se sitúan entre el 2% y el 4%, valores similares a los anteriores a la pandemia.

La Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León, en su informe sobre la Contabilidad Regional Trimestral de Castilla y León, estima en 18.495 millones de euros el PIB regional para este segundo trimestre de 2.025.

Gráfico 1

VARIACIÓN INTERANUAL DEL PIB POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. España. II trimestre 2025

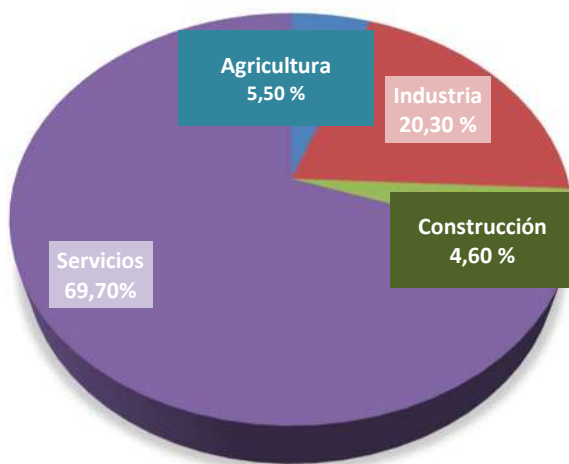


Fuente: Elaboración Propia, en base a datos y publicación INE -II Trimestre año 2.025-

Esta evolución y crecimiento del PIB, no es homogénea en todos los sectores productivos castellanos leoneses. La mayor aportación al PIB regional, corresponde al sector servicios, casi un 70 %, seguida por el sector industria con un 20,30 %, agricultura con un 5,5 % y por último construcción con un 4,60 %.

Gráfico 2

PESO DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS. Castilla y León. II trimestre 2025



Fuente: Elaboración Propia, en base a datos y publicación de la Encuesta de Población Activa -EPA-, correspondiente al II Trimestre año 2.025-

Al igual que el PIB nos ayuda a saber cuál es el tamaño de una economía, el PIB per cápita nos indica la riqueza de sus ciudadanos y su calidad de vida.

En Castilla y León en 2023, fue de 29.698 € euros, frente a los 32.590 € euros de PIB per cápita en España. Los últimos datos publicados por el INE, corresponden al año 2.023.

Resulta interesante echar la mirada atrás y ver a evolución del PIB per cápita en Castilla y León, y su comparativa con España, y comprobar cómo siguen caminos diferentes en su evolución.

Tabla 3
EVOLUCIÓN PIB PER CÁPITA. Castilla y León y España. Periodo 2010-2024

Fecha	CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA	
	PIB Per Cápita	Var. anual PIB Per Cápita	PIB Per Cápita	Var. anual PIB Per Cápita
2023	29.698 €	8,50%	30.980 €	7,60%
2022	27.382 €	9,40%	28.790 €	10,40%
2021	25.020 €	9,10%	26.090 €	9,40%
2020	22.934 €	-7,70%	23.850 €	-10,40%
2019	24.849 €	2,60%	26.620 €	2,60%
2018	24.216 €	4,90%	25.950 €	3,10%
2017	23.076 €	3,20%	25.160 €	4,00%
2016	22.369 €	3,60%	24.190 €	3,20%
2015	21.600 €	4,40%	23.440 €	2,90%
2014	20.694 €	1,10%	22.780 €	1,20%
2013	20.474 €	-1,70%	22.518 €	-0,20%
2012	20.823 €	-2,60%	22.562 €	-1,40%
2011	21.378 €	-0,50%	22.870 €	-1,10%
2010	21.487 €	0,50%	23.130 €	0,00%

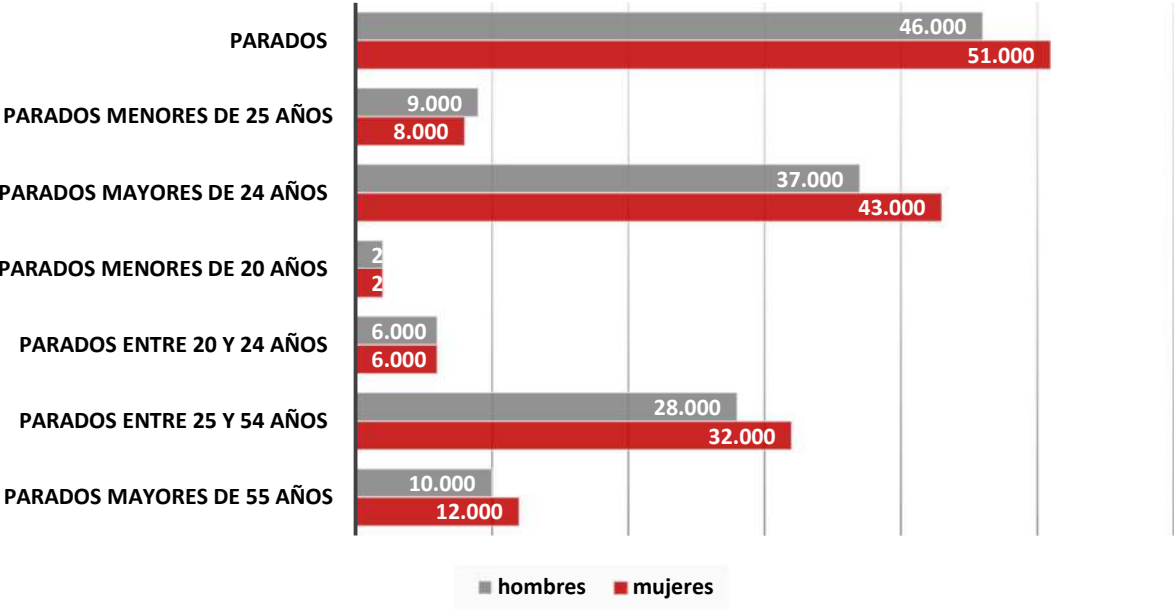
Fuente: Elaboración Propia, en base a datos y publicación del INE

2.3. Mercado laboral y salarial

Si acudimos a la EPA para comprobar las cifras de **desempleo en Castilla y León** - la última publicación corresponde al segundo trimestre de 2.025-, el porcentaje de paro es del 8,5% de la población activa.

El número de parados/as total es de 97.000, con una mayor incidencia en la población de edad de mayores de 24 años, y con mayor efecto en la población femenina.

Gráfico 3
NÚMERO DE DESEMPLEADOS/AS POR SEXO Y EDAD. Castilla y León. II trimestre 2025



Fuente: Elaboración Propia, en base a datos y publicación de D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León

En cuanto a los puestos de trabajo generados en los diferentes sectores productivos, en el segundo trimestre, la variación en general es al alza en un 3,5 % en todos los sectores, resultando negativo en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con una variación negativa del -13,7 %.

Tabla 4
PUESTOS DE TRABAJO EQUIVALENTES A TIEMPO COMPLETO. Castilla y León
II trimestre 2025 -datos provisionales-

	2020 ^(*)	2021 ^(*)	2022 ^(*)	2023 ^(*)	2024 ^(*)	2025	
						I	II
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	55.246	66.753	66.687	64.838	58.315	53.560	55.534
Industria	136.327	136.415	133.879	137.404	145.832	157.140	149.211
*Industria manufacturera	123.851	122.600	120.458	124.999	131.708	138.609	129.821
Construcción	66.019	66.110	66.201	70.236	69.044	75.676	69.363
Servicios	610.865	638.687	674.272	671.823	685.267	681.615	721.612
*Comercio, transporte y hostelería	202.798	200.249	227.791	224.475	221.762	218.252	234.428
*Información y comunicaciones	11.728	12.582	12.050	14.698	15.590	16.376	17.717
*Actividades financieras y de seguros	15.777	17.023	16.476	14.429	16.363	18.149	18.516
*Actividades inmobiliarias	13.446	14.441	12.932	12.576	15.158	20.937	13.305
*Actividades profesionales, científicas y técnicas	87.212	94.218	93.497	99.232	101.002	95.705	101.626

*Administración pública, educación y sanidad	232.669	249.872	263.424	263.670	268.097	262.980	279.776
*Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	47.235	50.302	48.102	42.743	47.294	49.215	56.243
TOTAL	868.457	907.965	941.039	944.301	958.458	967.991	995.720
%VARIACIÓN ANUAL							
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-9,7	20,8	-0,1	-2,8	-10,1	-14,7	-13,7
Industria	-7,8	0,1	-1,9	2,6	6,1	9,1	7,1
*Industria manufacturera	-7,6	-1,0	-1,7	3,8	5,4	7,7	5,0
Construcción	0,9	0,1	0,1	6,1	-1,7	2,3	6,2
Servicios	-3,7	4,6	5,6	-0,4	2,0	3,4	4,0
*Comercio, transporte y hostelería	-5,5	-1,3	13,8	-1,5	-1,2	5,0	4,8
*Información y comunicaciones	5,9	7,3	-4,2	22,0	6,1	-13,2	21,7
*Actividades financieras y de seguros	-0,1	7,9	-3,2	-12,4	13,4	30,6	-1,8
*Actividades inmobiliarias	-17,0	7,4	-10,4	-2,8	20,5	12,0	-3,1
*Actividades profesionales, científicas y técnicas	-2,2	8,0	-0,8	6,1	1,8	-3,6	-5,5
*Administración pública, educación y sanidad	-1,2	7,4	5,4	0,1	1,7	0,2	4,7
*Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	-9,8	6,5	-4,4	-11,1	10,6	29,2	17,1
TOTAL	-4,5	4,5	3,6	0,3	1,5	3,0	3,5

*Promedio trimestral

Fuente: Elaboración Propia, en base a datos y publicación de la Encuesta de Población Activa -EPA-, correspondiente al II Trimestre año 2.025-

Los datos trimestrales de la EPA, debemos complementarlos con los datos de los procedimientos de despido colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que son un reflejo de la coyuntura económica, organizativa y de producción a la que se enfrentan las empresas. **Durante el segundo trimestre, se han visto afectados/as 2.452 trabajadores/as por procedimientos de regulación de empleo, con una variación anual del 227,8 % más que el año anterior.**

Tabla 5

TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS POR PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO. Castilla y León. II trimestre 2.025

TIPO DE MEDIDA	ESPAÑA		CASTILLA Y LEÓN		
	NÚMERO	VAR. ANUAL	NÚMERO	VARIAC. ANUAL	% s/España
DESPIDO COLECTIVO	11.511	22,3 %	390	53,5 %	3,4 %
SUSPENSIÓN DE PAGOS	14.789	-49,3%	2.041	383,60%	14,1%
REDUCCIÓN DE JORNADA	1.448	-44,4%	21	-70,80 %	1,5 %
TOTAL	27.488	-34,4 %	2.452	227,80 %	8,9%

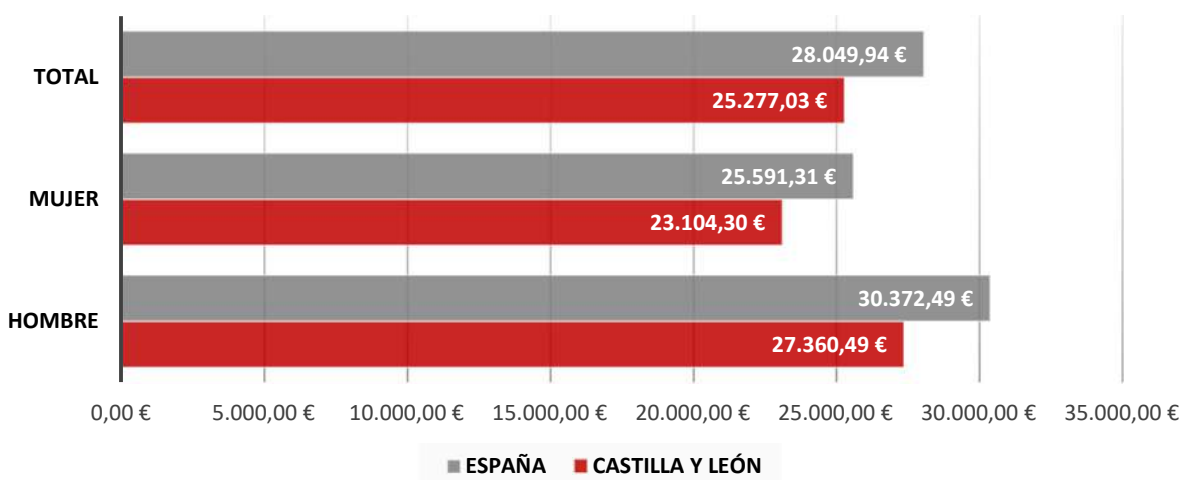
Fuente: Elaboración Propia. Estadística continua de Población INE, y "Observatorio económico de Castilla y León". EcovaEstudios CYL

Si analizamos los últimos datos disponibles, de la **estructura salarial, que datan del año 2.023, la ganancia media anual por trabajador/a de Castilla y León, fue de 25.227,03 €**. Cifra inferior en términos absolutos en 4.772,11 €, con respecto a la ganancia media anual nacional que se situó en 28.049,94 €.

Además, en Castilla y León, siguiendo la tendencia nacional, existe diferencia por género, lo que provoca una brecha salarial de género. La distribución es de 27.360,49 € para los hombres y 23.104,30 € para las mujeres.

Gráfico 4

SALARIO MEDIO ANUAL POR TRABAJADOR/A Y POR GÉNERO. Castilla y León. Año 2023



Fuente: Elaboración Propia. D.G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE

Por sectores de actividad, es el sector de la Industria el sector con una ganancia media anual por trabajador/a más alta con una cifra de 30.092,12 €, seguida del sector servicios con una ganancia media de 24.063,40 €, y por último el sector construcción con una ganancia media de 23.862 €.

Se constata que, el salario medio anual en Castilla y León es inferior a la media nacional en todos los sectores de actividad económica, con pronunciada desigualdad por género, siendo siempre el género masculino el que copa una ganancia media mensual superior en todos los sectores.

Tabla 6

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR/A POR GÉNERO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA. Castilla y León. Año 2023

GÉNERO	Sector de actividad económica (CNAE-09)			
	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
HOMBRE				
Castilla y León	31.152,29	23.743,55	26.145,58	27.360,49
España	33.003,77	25.489,41	30.366,58	30.372,49
MUJER				
Castilla y León	25.765,77	*	22.695,06	23.104,30
España	27.601,46	25.326,53	25.422,64	25.591,31
TOTAL				
Castilla y León	30.092,12	23.862,98	24.063,40	25.227,03
España	31.545,36	25.469,87	27.635,50	28.049,94

Notas (*). No se facilita el dato por ser el número de observaciones muestrales inferiores a 100.

Fuente: Elaboración Propia. D.G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE

Actualmente, más allá de las cifras correspondientes a las variables laborales en nuestra Comunidad Autónoma, el desarrollo de las políticas de empleo a nivel regional viene marcado por el **Plan de Empleo, Formación, Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales para el periodo 2025-2028, fruto el diálogo social en materia de empleo**. Las personas destinatarias preferentes son jóvenes, mujeres, mayores de 45 años y/o parados/as de larga duración, personas con discapacidad, y/o en riesgo de exclusión social.

2.4. Tejido empresarial

El dato más reciente publicado por el INE en el Directorio Central de Empresas -DIRCE-, cifra en **148.398 el número de empresas activas en Castilla y León en el año 2.024**. Este

parque empresarial supone un 0,1 % más que en 2.023, incremento inferior al global de España (1,5 %).

La estructura empresarial de la comunidad, se sostiene principalmente en microempresas con un 95,7%, ya sean asalariados/as 53,3 % o con menos de 10 trabajadores/as 42,4 %.

Tabla 7
CARACTERÍSTICAS DEL PARQUE EMPRESARIAL. Castilla y León. Año 2024

Tipo de empresa	ESPAÑA		CASTILLA Y LEÓN			
	Número	Var. anual	Número	Variac. Anual	% s/total	% s/España
Sociedades de responsabilidad limitada	1.093.566	3,3%	43.723	1,2%	29,5%	4,0%
Sociedades Anónimas	48.109	-2,0%	2.073	-1,8%	1,4%	4,3%
Personas físicas	1.838.474	0,4%	86.283	-0,6%	58,10%	4,7 %
TOTAL	3.255.276	-1,5 %	148.398	0,1%	100,00 %	4,6 %
Sin asalariados/as	1.692.479	-1,6 %	79.068	-0,2%	53,3 %	4,7 %
De 1 a 9 trabj.	1.403.401	5,1 %	62.900	0,2%	42,4 %	4,5 %
De 10 a 49 trabaj.	133.269	4,3 %	5.543	3,5 %	3,7 %	4,2 %

Fuente: Elaboración Propia. Estadística continua de Población INE, y "Observatorio económico de Castilla y León". EcovaEstudios CYL

Por actividad, la **concentración mayor de empresas corresponde a la actividad de comercio, transporte y hostelería con 55.449 empresas en el año 2.024**. En segundo lugar, lo ocupa las empresas con actividades profesionales y técnicas con 21.664, y en tercer lugar las empresas con actividad de construcción, con un número de empresas de 20.490.

Según su distribución provincial autonómica, Valladolid es la provincia que aglutina un mayor tejido empresarial en todas las actividades, seguida de León y Burgos. Las provincias que cuentan con un menor número de empresas son Soria, Palencia y Zamora.

Tabla 8

NÚMERO DE EMPRESAS POR ACTIVIDAD PRINCIPAL Y PROVINCIA.

Castilla y León. Año 2024

	TOTAL	INDUST.	CONST.	COMER TRANSP Y HOSTEL	INFORMA C. COMUNIC ACIONES	ACTIVID FINANCIE Y DE SEGURO	ACT. INMOB	ACTIVID. PROFESI Y TÉCNICA	EDUCACIÓ N, SANIDAD Y SERVIC. SOCIALES	OTROS SERVI PERSO NALES	TOTAL SERVIC.
Ávila	9.660	642	1.701	3.916	83	210	301	1.170	632	1.005	3.401
Burgos	23.853	1.597	3.067	8.237	222	451	1.455	2.979	1.602	4.243	10.952
León	27.825	1.894	4.017	10.845	320	703	950	4.067	2.195	2.834	11.069
Palencia	8.922	649	1.268	3.659	86	221	246	1.173	644	976	3.346
Salamanca	20.599	1.602	2.647	7.683	244	452	965	3.120	1.716	2.170	8.667
Segovia	10.432	730	1.713	3.908	121	211	427	1.516	729	1.077	4.081
Soria	5.540	472	780	1.981	57	128	383	745	354	640	2.307
Valladolid	31.133	1.970	3.556	11.024	470	775	1.647	5.542	2.722	3.427	14.583
Zamora	10.434	878	1.741	4.196	84	226	293	1.352	634	1.030	3.619
TOTAL	148.398	10.434	20.490	55.449	1.687	3.377	6.667	21.664	11.228	17.402	62.025

Fuente: Elaboración Propia. Explotación estadística del directorio de empresas. DIRCE. INE

2.5. Inflación

La tasa de variación anual del IPC en Castilla y León, como indicador estadístico que mide la evolución de los precios de los bienes y servicios que consumen los hogares a lo largo del tiempo, en septiembre de 2025 fue del 3%, un dato que iguala la media nacional y que supone casi **dos puntos más** que en el mismo mes de 2024, cuando el incremento fue del 1,1%, según los datos publicados por el **Instituto Nacional de Estadística (INE)**.

El alza de los precios en la comunidad se explica principalmente por el **encarecimiento de la vivienda**, que subió un **6,4%**, seguido de las **bebidas alcohólicas y el tabaco**, con un **4,8%**, y del **sector de la hostelería y la restauración**, con un aumento del **3,7%**. Los **alimentos y bebidas no alcohólicas** también registraron una subida del **3%**.

En el resto de grupos, los precios del transporte crecieron un 2,1 %, los de sanidad un 1,6 %, menaje del hogar un 1,5 %, enseñanza un 1,1 %, comunicaciones un 0,9 %, y tanto el vestido como el calzado, como el ocio y la cultura un 0,7 %.

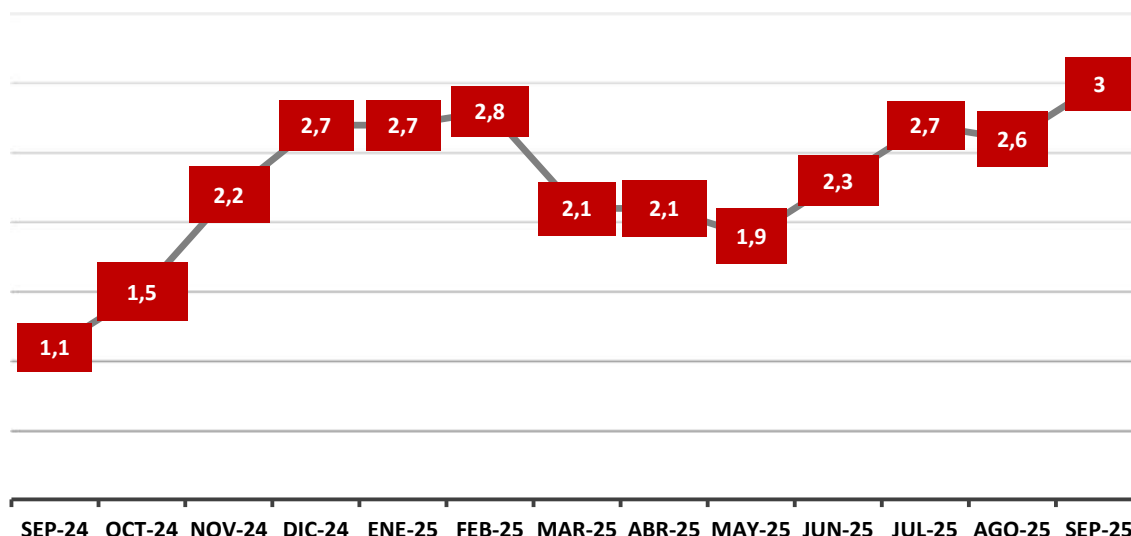
Por provincias, los precios subieron en todas respecto a septiembre del año pasado. Las mayores subidas se produjeron en **Salamanca (3,4%)** y **Valladolid (3,3%)**, seguidas de **León (3,1%)**, **Soria (3%)**, **Zamora (2,9%)**, **Ávila y Segovia (2,8%)**, **Palencia (2,7%)**, **Burgos (2,5%)**.

La tasa de variación porcentual es del -0,3 % mensual. La nacional no ha variado. En el pasado mes de agosto el IPC por grupos registró tasas de variación positivas en Castilla y León en todos los grupos excepto en Enseñanza -0,3%- **El grupo de vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustibles encabeza los incrementos tanto en Castilla y León, con 5,3 % y en España, con un 6%.**

En el mes de septiembre, se alcanza el dato más alto de IPC en el último año.

Gráfico 5

VARIACIÓN ANUAL IPC GENERAL. Castilla y León. Período septiembre 2024 – septiembre 2025



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos INE

2.6. Deuda Pública⁴

Por último, analizaremos como variable del sistema económico y productivo en Castilla y León, su deuda pública regional, es decir, la situación financiera en la que la Comunidad Autónoma gasta más dinero del que recibe. Los ingresos de la región no son suficientes para cubrir sus gastos e inversiones, y se materializa mediante préstamos, y emisión de títulos de deuda.

La deuda pública, por cifrarla en cómputo anual, en el año 2024 en Castilla y León, fue de 14.239 millones de euros, un 18,90 % de su PIB y su deuda per cápita de 5.934 € euros por habitante. **Desde el año 2020, registra un crecimiento gradual, pasando de los 12.932 millones de euros a los 14.239 millones de euros en el año 2024. En el II trimestre del año 2025, alcanza la cifra más alta a lo largo de décadas, de 14.558 millones de euros.**

Si comprobamos cifras de las décadas pasadas, en el año 2007 la deuda pública regional fue de 1.894 millones de euros, hasta la cifra actual en el año 2024 de 14.239 millones de euros, lo que supone un crecimiento exponencial del 651,8 %.

⁴ Para un análisis más detallado, puede consultarse el informe *“La condonación de la deuda en Castilla y León” y “La condonación de la deuda como salvaguarda del bienestar social autonómico”* (resumen ejecutivo), ambos de Comisiones Obreras Castilla y León, disponibles para su lectura en <https://ccoopuntodeobservacionindustrial.es/blog/2025/11/20/valoracion-sobre-los-presupuestos-del-2026-y-la-condonacion-de-la-deuda/>

Tabla 9

EVOLUCIÓN de la DEUDA PÚBLICA. Castilla y León. Período 2020 – II trimestre 2025

FECHA	DEUDA TOTAL (M.€)	DEUDA (% PIB)	DEUDA PER CÁPITA	PRÉSTAMO BANCOS ESPAÑOLES (M.€)	PRÉSTAMO BANCOS EXTRANJ. (M.€)	PRÉSTAMO APPS (M.€)	DEUDA BONOS (M.€)
II Trim 2025	14.558	18,80 %	6.051 €	7.911	1.627	235	3.400
I Trim 2025	13.944	18,30%	5.811 €	7.525	1.701	235	2.900
2024	14.239	18,90%	5.934 €	7.576	1.704	235	2.950
2023	13.865	19,60%	5.798 €	6.461	1.592	246	3.600
2022	13.322	20,50%	5.594 €	5.738	1.600	256	3.571
2021	13.215	22,20%	5.562 €	5.077	1.542	265	3.982
2020	12.932	23,60%	5.419 €	4.018	1.455	273	3.460

Fuente: Elaboración Propia, con extracción de datos de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León, y Contabilidad Regional de España (INE)

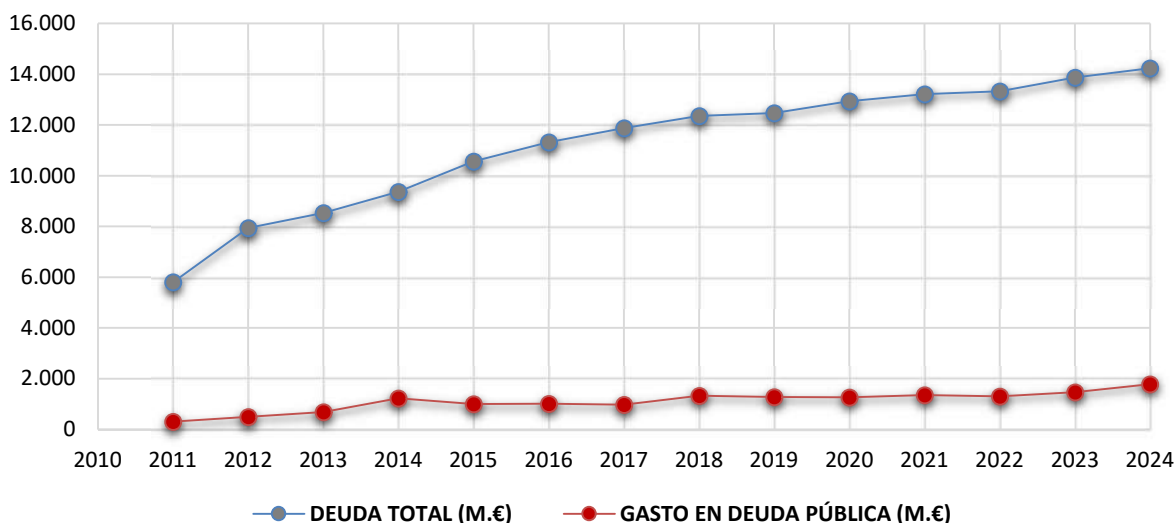
Este fuerte incremento de la deuda, conlleva un incremento paralelo año tras año del importe destinado a la sección de Deuda Pública en los Presupuestos de Gastos regionales.

Por poner un mero ejemplo anecdótico: en el Proyecto de los Presupuestos Generales de Castilla y León del año 2026, presentado el pasado 14 de octubre de 2025, la partida destinada a Deuda Pública en el año 2026 es de 1.820,61 millones de euros -lo que supone un incremento del 2,02 %-, y su importe es mayor que partidas de presupuesto como son los Servicios Sociales y Promoción Social, que se cifra en 1.327,38 millones de euros-. Incluso se acerca a importes tan relevantes como pueden ser la partida de secciones tan importantes como Protección y Promoción Social, con una cifra total de 2.194,34 €.

Con una cifra que no deja de crecer, la deuda continúa desde 2014 como “la tercera consejería”, por detrás de Sanidad y Educación, y puede llegar a convertirse en la onceava Consejería Regional, sumada a las diez ya existentes, incrementándose su presupuesto durante décadas año tras año. Atendiendo a los nuevos Presupuestos, el servicio de deuda pública, absorbe 1 de cada 9 euros de gasto.

Gráfico 6

EVOLUCIÓN IMPORTE DEUDA PÚBLICA/GASTO EN DEUDA PÚBLICA (MILLONES €). Castilla y León. Periodo 2010-2024



Fuente: Elaboración propia a partir de datos sobre ejecución presupuestaria del Portal de Datos Abiertos de la Junta de Castilla y León

2.7. Riesgo de pobreza

El riesgo de pobreza es la probabilidad de que una persona u hogar no cuente con los ingresos suficientes para cubrir sus necesidades básicas y vivir dignamente.

El número de personas en riesgo de pobreza no se mide respecto a unos ingresos mínimos específicos. Están en riesgo de pobreza las personas con unos ingresos inferiores al 60 % de la mediana de los ingresos de la población. Ese 60 % de la mediana es lo que se denomina umbral de la pobreza.

El umbral de pobreza es, al igual que la tasa de pobreza, un indicador del nivel de vida medio de la población. Cuanto mayor sea el umbral de pobreza, mayor es en principio el nivel de vida de una sociedad. Así pues, un incremento del umbral de pobreza, con un mantenimiento del riesgo de pobreza indica que el nivel de ingresos de la población general mejora y lo contrario ocurre si el umbral de pobreza disminuye.

En el año 2024, en Castilla y León el 24 % de la población estaba en riesgo de pobreza o exclusión social. Este porcentaje se incrementó en un 1,6 punto porcentual anual, es decir, unas 40.000 personas más en situación de tasa de riesgo respecto del 2023. Este incremento prolonga la tendencia al alza observada desde el año 2020, con una subida de 4,2 puntos, hasta la actual cifra en el año 2024.

Es el valor más alto de la serie histórica desde el año 2020. El 24 % de la población supone unas 574.000 personas que se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social: casi uno de cada cuatro habitantes de Castilla y León.

Evoluciones muy distintas mantiene España en comparativa con Castilla y León en sus parámetros de riesgo de pobreza. Mientras que en Castilla y León sufre un crecimiento paulatino desde el año 2020 hasta el año 2024, a nivel nacional la Tasa de Riesgo de Pobreza -indicador AROPE- sufre un decrecimiento generalizado.

A continuación, podemos ver la evolución de la tasa de la pobreza en Castilla y León desde el año 2020 hasta el año 2024 y su comparativa a nivel nacional:

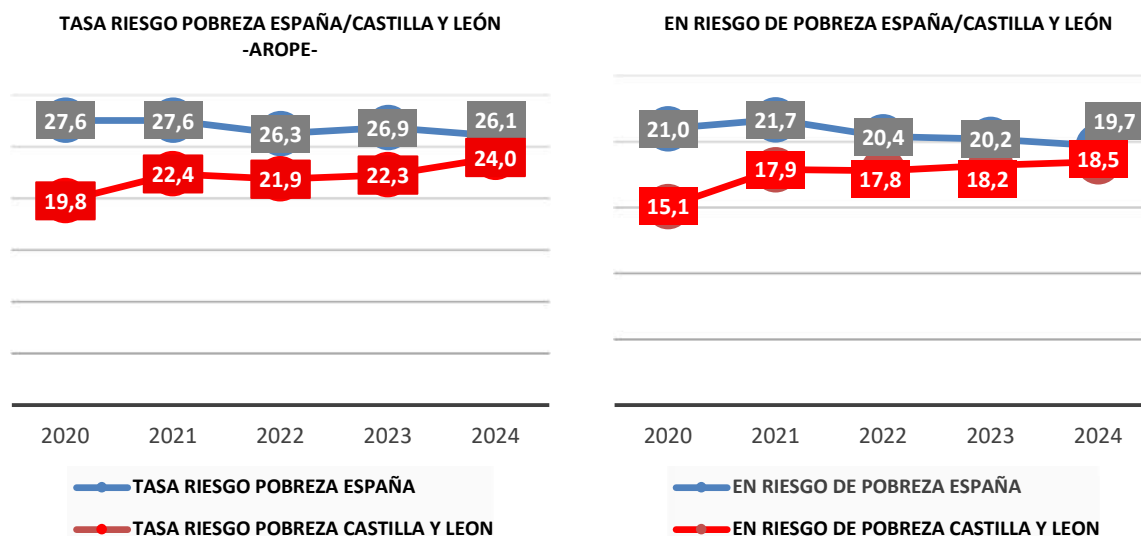
Tabla 10
EVOLUCIÓN TASA DE RIESGO DE POBREZA. España/Castilla y León.
Periodo 2020-2024

	2024	2023	2022	2021	2020
TOTAL, NACIONAL					
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE)	26,1	26,9	26,3	27,6	26,4
En riesgo de pobreza (renta año anterior a la entrevista)	19,7	20,2	20,4	21,7	21,0
Con carencia material severa	8,4	8,9	8,1	7,3	7,0
Viviendo en hogares con baja intensidad en el trabajo (de 0 a 59 años)	8,2	8,5	8,7	11,7	9,9
CASTILLA Y LEÓN					
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE)	24,0	22,3	21,9	22,4	19,8
En riesgo de pobreza (renta año anterior a la entrevista)	18,5	18,2	17,8	17,9	15,1
Con carencia material severa	5,9	5,7	4,8	3,8	3,6
Viviendo en hogares con baja intensidad en el trabajo (de 0 a 59 años)	8,3	7,9	8,5	8,2	7,9

Notas:
La población en riesgo de pobreza o exclusión social es aquella que está en alguna de estas situaciones:
- En riesgo de pobreza (60% mediana de los ingresos por unidad de consumo),
- En carencia material severa (con carencia en al menos 4 conceptos de una lista de 9),
- En hogares sin empleo o con baja intensidad en el empleo (hogares en los que sus miembros en edad de trabajar lo hicieron menos del 20% del total de su potencial de trabajo durante el año de referencia).
En la encuesta de Condiciones de Vida, los ingresos que se utilizan en el cálculo de variables como rentas y tasa de riesgo de pobreza corresponden siempre al año anterior.

Gráfico 7

EVOLUCIÓN TASA DE RIESGO DE POBREZA -AROE-, Y TASA EN RIESGO DE POBREZA. Castilla y León. Periodo 2020-2024



Fuente: Elaboración propia, a partir de la extracción de datos INE -Encuesta de Condiciones de Vida

Según la Agenda 2030, en el año 2015 (designado año de control) la tasa de Pobreza -AROE- era de 23,2 % en Castilla y León, lo que supuso un empeoramiento de 0,8 puntos porcentuales. **Este empeoramiento aleja aún más a Catilla y León de conseguir los objetivos marcados por la Agenda 2030: reducir a la mitad la tasa de Pobreza que registraba en 2015, para lo cual en 2024 debería ser 7,8 puntos inferior.**

Con motivo del Día Internacional para la Erradicación de la Pobreza, el pasado 17 de octubre, la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social -EAPN-, publicaba el XV Informe, *“El Estado de la Pobreza y la Exclusión Social en Castilla y León”*. Una de las principales conclusiones que recoge el informe es la constatación de dos brechas: una brecha territorial y otra brecha de género, con respecto a la tasa de pobreza en Castilla y León.

En las ciudades la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social -AROE- es de un 20 % de media, mientras que en el medio rural alcanza el 30 %. Una diferencia que refleja una desigualdad de oportunidades según el lugar de residencia de los y las habitantes.

Asimismo, también existe una brecha de género, dado que la mujer se encuentra en mayor riesgo que los hombres, con una tasa de pobreza del 19,4 frente al 17,6 % de los hombres⁵.

⁵ XV Informe 2025: *“El Estado de la Pobreza y la Exclusión Social. Castilla y León”*. Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social -EAPN.

Tabla 11
POBLACIÓN AROPE. BRECHA DE GÉNERO Y TERRITORIO. Castilla y León. Periodo 2020-2024

	2020	2021	2022	2023	2024
GÉNERO					
% AROPE	19,4 %	23,1 %	22,1 %	22,4 %	24,0 %
% Hombres	19.0 %	21,2 %	21,2 %	21,2 %	22,8 %
% Mujeres	19,8 %	25,0 %	22,9 %	23,6 %	25,2 %
URBANO/RURAL					
Urbano	15,0 %	22,1 %	20,9 %	18,4 %	20,6 %
Rural	25,9 %	24,8 %	24,4 %	30,0 %	30,0%

Fuente: Informe elaborado por EAPN “El estado de la pobreza. Seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2030. 2015-2023. Castilla y León”

Las cifras revelan datos preocupantes, y es un deber de los poderes públicos y la sociedad, tratar de cambiarlos. El crecimiento que constatamos en las magnitudes económicas no siempre está vinculado a una distribución con equidad de la renta, y las prestaciones sociales y los Servicios Públicos pueden contribuir a la mejora de esta situación.

3. SECTOR EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA. CONTEXTUALIZACIÓN ECONÓMICA Y PRODUCTIVA

La industria de la construcción desempeña un papel vital en el desarrollo y crecimiento de la economía de la Comunidad de Castilla y León. Sin embargo, en los últimos años se ha enfrentado a un reto importante: la escasez de mano de obra, lo cual repercute directamente en los plazos y costes de los proyectos.

A continuación, nos adentraremos en el análisis del sector de la Edificación, Obra Civil y Obra Pública en Castilla y León.

Buscamos, mediante el análisis de diferentes indicadores, una radiografía del sector de la construcción en Castilla y León, basándonos principalmente en la información estadística de fuentes públicas.

El análisis del sector se divide en cinco grandes bloques:

En el primero analizaremos los diferentes elementos de la estructura productiva del sector, acudiendo a diversas fuentes de información tanto económica como de indicadores de venta y producción.

En el segundo apartado, estudiaremos la situación del mercado de trabajo y empleo, desde la perspectiva de empresas y personas trabajadoras, incluyendo la estadística de siniestralidad y absentismo laboral.

En el tercer bloque extraeremos la información referente a salarios y nivel de vida, y en el último y cuarto apartado, recogeremos la escasa información estadística oficial acerca de las actividades de I+D, innovación, y desarrollo tecnológico del sector.

Para el análisis del sector, tomaremos como referencia la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009.

El análisis será en conjunto del grupo F -sector de la Construcción-, con el fin de tener una mejor comprensión y análisis del sector y su impacto.

Los CNAE excluidos en nuestro estudio son:

- **CNAE 6831** -Agentes de la propiedad inmobiliaria-
- **CNAE 6832** -Gestión y Administración de la Propiedad Inmobiliaria-,
- **CNAE 5520** -Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia-

Y, los CNAE incluidos abarcan los siguientes:

- **41. CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS**
 - **CNAE 411** -Promoción inmobiliaria-
 - **CNAE 412** -Construcción de edificios-
 - **CNAE 4121** – Construcción de edificios residenciales -viviendas unifamiliares, bloques de pisos o residencias-
 - **CNAE 4122** – Construcción de edificios no residenciales -naves industriales, oficinas, centros comerciales o edificios públicos-
- **CNAE 42 – OBRAS DE INGENIERIA CIVIL** - Incluye carreteras, autopistas, puentes, canales, redes de abastecimiento, obras hidráulicas, etc.
 - **CNAE 421**- Construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles

- **CNAE 4211-** Construcción de carreteras y autopistas
- **CNAE 4212-** Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas
- **CNAE 4213-** Construcción de puentes y túneles
- **CNAE 422-** Construcción de redes
- **CNAE 4221-** Construcción de redes para fluidos
- **CNAE 4222-** Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones
- **CNAE 429-** Construcción de otros proyectos de ingeniería civil
- **CNAE 4291-** Obras hidráulicas

- **CNAE 4299-** Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.

- **CNAE 43 – ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA**
 - **CNAE 431-** Demolición y preparación de terrenos
 - **CNAE 4311-** Demolición
 - **CNAE 4312-** Preparación de terrenos
 - **CNAE 4313-** Perforaciones y sondeos
 - **CNAE 432-** Instalaciones eléctricas, de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción
 - **CNAE 4321-** Instalaciones eléctricas
 - **CNAE 4322-** Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
 - **CNAE 4329-** Otras instalaciones en obras de construcción
 - **CNAE 433-** Acabado de edificios
 - **CNAE 4331-** Revocamiento
 - **CNAE 4332-** Instalación de carpintería
 - **CNAE 4333-** Revestimiento de suelos y paredes
 - **CNAE 4334-** Pintura y acristalamiento
 - **CNAE 4339-** Otro acabado de edificios
 - **CNAE 439-** Otras actividades de construcción especializada
 - **CNAE 4391-** Construcción de cubiertas
 - **CNAE 4399-** Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

Aunque el estudio haga referencia a la clasificación CNAE-2009, en el presente año, se ha publicado la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 -**CNAE 2025-**. En ella se incorpora la “**Construcción Industrializada**”, como nueva categoría al sector de la construcción, y se diferencian las actividades de fabricación industrializada de estructuras de hormigón, madera o metálicas.

En concreto, los CNAEs relacionados con la fabricación de estas estructuras se desdoblaron en dos categorías: «excepto las destinadas a construcción industrializada» y «destinadas a la construcción industrializada».

La nueva clasificación significa un avance y reflejo de hacia dónde tiende el sector de la construcción, y los avances estructurales, científicos y tecnológicos que han permitido el desarrollo de nuevas actividades.

Actividades afectadas:

- Fabricación de otras estructuras de madera: **CNAE 16.23** - Fabricación de otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción, excepto las destinadas a construcción industrializada- y **CNAE 16.29** - Fabricación de otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas a la construcción industrializada-.

- Fabricación de elementos de hormigón: **CNAE 23.67** - Fabricación de elementos de hormigón para la construcción no industrializada-, y **CNAE 23.68** - Fabricación de elementos de hormigón para la construcción industrializada-.
- Fabricación de estructuras metálicas: **CNAE 25.13** - Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes, excepto las destinadas a construcción industrializada- y **CNAE 25.14** - Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes destinadas a construcción industrializada-.

3.1. Cifras económicas y estructura productiva

3.1.1. La aportación de la construcción al PIB regional

El sector de la construcción en Castilla y León, durante este año 2025, muestra signos de crecimiento en cuanto a actividad y compra-venta de viviendas; pero se enfrenta a graves problemas estructurales en su mercado de trabajo, que iremos desglosando en los siguientes apartados.

No hay duda que representa un sector clave en la economía regional, con una larga trayectoria y presencia siempre significativa en la región, pero con una evolución a lo largo del tiempo desigual y con un largo decrecimiento en el peso de los sectores productivos en Castilla y León.

El dato más actual que disponemos (correspondiente al segundo trimestre del año 2025) sitúa el porcentaje de participación sectorial de la construcción en el VAB -Valor Añadido Bruto- en el 4,6 % respecto al total. En el primer trimestre del año 2025 el porcentaje fue del 4,8 %.

La evolución desde el año 2.019 oscila desde el 5,6 % hasta el 4,6 %, lo **que supone un decrecimiento de 1 punto porcentual**. Si lo comparamos con otros sectores en el mismo periodo, ocurre todo lo contrario: un crecimiento del sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, del 5,3% en el año 2.019 al 5,5 % en el segundo trimestre del año 2.025; o el sector Servicios, con un porcentaje del 67,6 % respecto al peso total en el año 2.019, y crecimiento hasta el 69,7 % en el segundo trimestre del año 2.025.

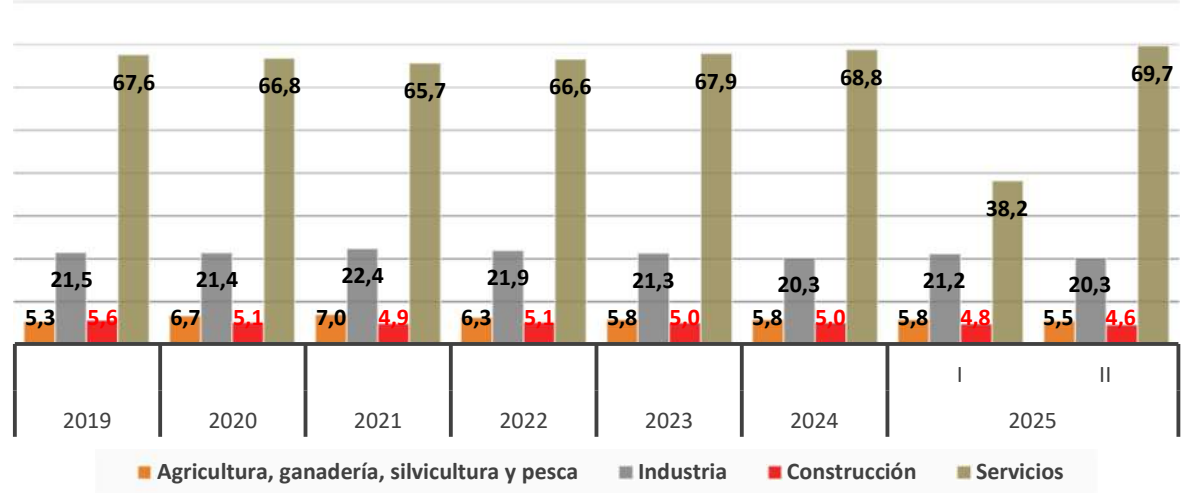
Tabla 1

EVOLUCIÓN DEL PESO DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS. Castilla y León. Periodo 2019-2025

% PARTICIPACIÓN SECTORIAL EN EL VAB TOTAL							Datos provisionales	
SECTORES	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
							I	II
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,3	6,7	7,0	6,3	5,8	5,8	5,8	5,5
Industria	21,5	21,4	22,4	21,9	21,3	20,3	21,2	20,3
Construcción	5,6	5,1	4,9	5,1	5,0	5,1	4,8	4,6
Servicios	67,6	66,8	65,7	66,6	67,9	68,8	38,2	69,7
VALOR AÑADIDO precios básicos	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos la Contabilidad Regional de la JCYL

Gráfico 1
EVOLUCIÓN DEL PESO DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS. Castilla y León. Periodo 2019-2025



Fuente: Elaboración propia en base a los datos la Contabilidad Regional de la JCYL

A nivel nacional, también la tendencia es a la disminución de la aportación del sector de la construcción al PIB, pero con un decrecimiento menos acusado: En el año 2.024 el sector de la construcción representó un 5,3 % del PIB, lo que supone una disminución de 0,1 puntos porcentuales en comparación con el año anterior.

Tabla 2
APORTACIÓN DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN AL PIB, España y Castilla y León. Periodo 2023-2024

% VAH CONSTRUCCIÓN SOBRE PIB	2023	2024	VARIACIÓN INTERANUAL
CASTILLA Y LEÓN	5,0	5,1	0,1
NACIONAL	5,4	5,3	-0,1

Fuente: Elaboración propia en base a los datos publicados por el Observatorio Industrial de la Construcción con datos de la Contabilidad Nacional INE

3.1.2. Cifra de negocios, Visados y Licitación de obra pública

Además del indicador del Productor Interior Bruto -PIB-, como valor de la producción de las empresas del sector de la construcción-, existen otros índices que nos permiten analizar la situación de los valores de producción del sector, como es la cifra de negocios, y la licitación de obra pública y visados.

La Encuesta de la Estructura de la Construcción, con los últimos datos publicados correspondientes al **año 2.023**, **sitúa la cifra de negocios de las empresas del sector de la Construcción en Castilla y León: con un aumento del 41,6 % en el año 2023 con respecto al año anterior, situándose en 8.297 millones de euros.** Esta cifra supone un 4,4 % sobre la cifra de negocios total nacional, que se situó para el mismo periodo del año 2.023 en 186.585 millones de euros.

Por agrupaciones de actividad de las empresas de la construcción, las de Ingeniería Civil son las que registran un mayor incremento en su cifra de negocios en 2023 respecto al año 2022, con un 64,4 %. Otras como Construcción de Edificios y Actividades de construcción especializada representan unas variaciones interanuales del 47,0 % y del 28,6 % respectivamente.

Tabla 3
VALOR DE LA CIFRA DE NEGOCIOS POR AGRUPACIONES DE ACTIVIDAD. Castilla y León. Año 2023

AGRUPACIONES	CIFRA NETA DE NEGOCIOS (MILES DE UEROS)	% SOBRE EL TOTAL	% VAR. ANUAL 2022-2023
4.1. Construcción de edificios	3.894.652,0	46,9%	47,0%
42. Ingeniería Civil	1.243.386,0	15,0%	64,4%
43. Actividades de construcción especializada	3.158.939,0	38,1%	28,6%
TOTAL	8.296.976,0	100,0%	41,6%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos publicados por la Encuesta de la Estructura de la Construcción. Castilla y León.
Año 2023

Por Comunidades Autónomas, Castilla y León es la séptima comunidad en aportación a la cifra de negocios de la construcción del año 2023 en España.

Tabla 4

VALOR DE LA CIFRA DE NEGOCIOS y DISTRIBUCIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. Castilla y León. Año 2023

	CIFRA DE NEGOCIOS	% SOBRE EL TOTAL
ASTURIAS	4.221,79	2,3%
CASTILLA Y LEÓN	8.296.976	4,4%
EXTREMADURA	3.059.334	1,6%
CASTILLA LA MANCHA	7.148.339	3,8%
RIOJA (La)	1.001.678	0,5%
CANTABRIA	1.799.816	1,0%
PAÍS VASCO	10.366.189	5,6%
MURCIA (Región de)	4.800.208	2,6%
COM. VALENCIANA	19.105.275	10,2%
NAVARRA	2.722.609	1,5%
BALEARES	7.612.355	4,1%
ARAGÓN	5.160.286	2,8%
CANARIAS	5.290.136	2,8%
MADRID	355.349.033	18,5%
GALICIA	8.920.117	4,8%
ANDALUCÍA	25.557.957	13,7%
CATALUÑA	29.229.489	15,7%
CEUTA	107.035	0,1%
MELILLA	85.291	0,0%
TOTAL NACIONAL	186.585.406	100,0%

*Ordenadas en orden decreciente según % de variación anual

Fuente: Elaboración propia en base a los datos publicados por la Encuesta de la Estructura de la Construcción. Castilla y León. Año 2023

El mercado de trabajo del sector de la construcción, y como consecuencia la dimensión del futuro parque de viviendas a nivel regional, dependerá de las obras que actualmente estén en edificación. En este sentido, **los visados sobre vivienda acumulados hasta mayo de 2025 presentan un incremento del 34 % respecto al año 2024, con un total de 4.411 visados. Para analizar las intervenciones en edificaciones preexistentes se incluyen los visados autorizados para Obra nueva que ascienden a 3.794, Ampliación 60, y Reforma 557.**

A pesar del incremento del 34 % respecto al año 2024, la mayor variación positiva la experimenta la obra nueva, seguida de la obra de reforma; al contrario que la obra de ampliación, que experimenta un retroceso de -3,2 %.

Un dato muy significativo a tener en cuenta, nos lo ofrecen las **certificaciones de fin de obra, que han decrecido con respecto al año anterior un -23,6 %, indicativo de una falta de mano de obra y los plazos más dilatados en la finalización de las obras en nuestra región.**

Tabla 5

VISADOS DE DIRECCIÓN DE OBRA. Castilla y León. Periodo Enero-mayo

ACUMULADO ENERO-MAYO 2025	TOTAL VISADOS	OBRA NUEVA	AMPLIACIÓN	REFORMA	CERTIFICACIONES DE OBRA
CASTILLA Y LEÓN					
2025	4.411	3.794	60	557	1.463
2024	3.292	2.760	62	470	1.915
% VAR. ANUAL	34,0%	37,5%	-3,2%	18,5%	-23,6%
NACIONAL					
2025	68.332	56.792	1.107	10.433	35.267
2024	64.529	52.805	1.181	10.543	39.603
% VAR. ANUAL	5,9%	7,6%	-6,3%	-1,0%	-10,9%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos publicados por el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible

La importancia socio-económica de la construcción en la economía regional y el peso que tienen las actuaciones en el sector público nos conducen a analizar el mercado de la construcción desde la óptica de la licitación oficial de obras de edificación e ingeniería civil por parte de las Administraciones Públicas.

El volumen de licitación de obra pública, acumulada hasta el junio de 2025, registró 1.402,856 millones de euros con una distribución provincial desigual: dos tercios del valor licitado en Castilla y León se concentra en Burgos y en Valladolid, con menos de 25 millones licitados se sitúa la provincia de Ávila.

Según el origen, el crecimiento tampoco ha sido homogéneo: del total de los 1.402.856 millones de euros licitados el 59,18 % corresponden a licitación por la Administración Central, el 20,12 % corresponden a la Administración Autonómica y el 20,69 % la Administración Local.

La variación anual del volumen de licitaciones por la administración central representa un incremento interanual del 105,0 %, mientras que la administración regional supone un paso atrás del 26,3 %; las administraciones locales han licitado un 24,1 % más que un año antes.

Tabla 6

LICITACIÓN OFICIAL DE LA OBRA PÚBLICA. Castilla y León. Periodo 2024 I semestre 2025 –

	MILES DE EUROS	% VARIACIÓN ANUAL	MILES DE EUROS	ADMINISTRACIÓN DE ORIGEN DATOS 01/01/2025 A 30/06/2025		
	2024	2024	PRIMER SEMESTRE 2025	GENERAL	AUTONÓMICA	LOCAL
Ávila	136.508	30,2	22.501	1.139	6.115	15.248
Burgos	503.321	9,5	519.929	444.194	50.200	25.534
León	492.740	58,7	162.364	25.113	75.504	66.749

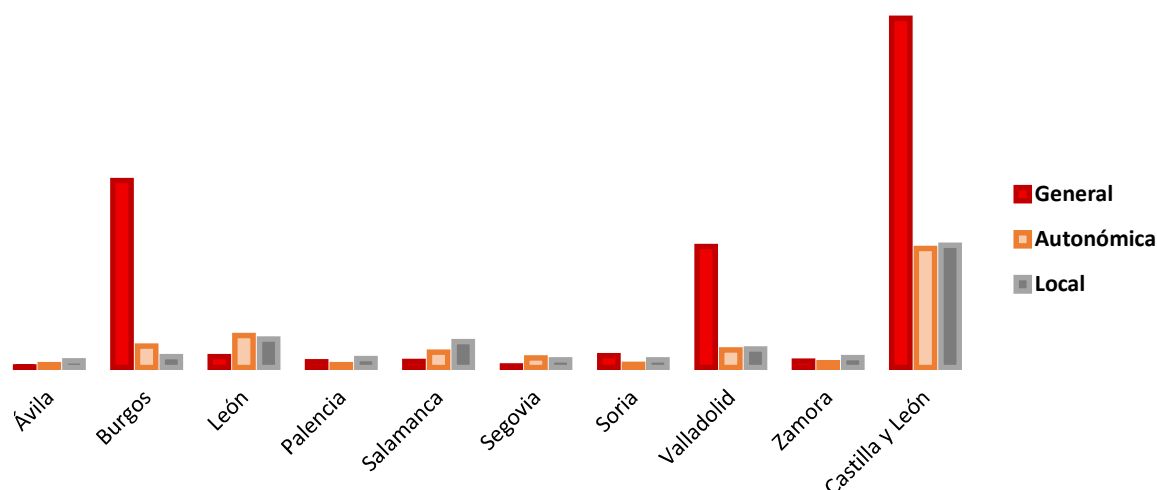
Palencia	253.394	-31,2	40.159	13.216	6.538	20.360
Salamanca	166.186	17,0	111.393	13.832	36.201	61.360
Segovia	107.932	-9,6	42.534	3.072	21.836	17.626
Soria	109.399	-69,0	51.687	27.611	6.757	17.319
Valladolid	322.704	18,2	371.635	287.516	40.964	43.154
Zamora	137.926	-20,9	48.022	14.271	10.844	22.907
Varias (*)	143.981	26,6				
Castilla y León	2.374.091	-1,9	1.402.856	830.187	282.304	290.365
% ANUAL				105,0%	-26,3%	24,1%

*Municipios de varias provincias

Fuente: Elaboración propia en base a los datos publicados por la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos Estadísticas de la JCYL y SEOPAN

Gráfico 2

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL LICITACIÓN OFICIAL DE LA OBRA PÚBLICA SEGÚN ORIGEN. Castilla y León. I Semestre 2025



Fuente: Elaboración propia en base a los datos publicados por la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos Estadísticas

3.1.3. Empresas y tejido productivo

El número de empresas con asalariados/as del sector de la construcción inscritas en la Seguridad Social, según el dato más reciente publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social **a fecha de agosto de 2025, asciende a 7.474**. Representa un 11,11 % sobre el total de las empresas a nivel regional.

Siguiendo los datos de la tabla número 7, el número de empresas inscritas a la TGSS en España en el sector de la construcción, desde el año 2020, ha experimentado un crecimiento continuo hasta el mes de agosto del año 2025, con un incremento de 14.798 empresas, lo que supone un aumento del 11,66 %.

En Castilla y León, también se da un crecimiento sostenido en el tiempo, con un aumento de 502 empresas desde el año 2020 hasta el mes de agosto del año 2025, implicando una ampliación del 7,20 %.

No obstante, aunque se trata de un crecimiento sostenido en el tiempo, si analizamos el peso de las empresas del sector de la construcción en Castilla y León, comparado con las empresas del sector de la construcción a nivel nacional, la pérdida de peso ha sido pronunciada, pasando del 11,28 % en el año 2020, al 5,28 % en agosto del año 2025. La gran pérdida de peso se experimenta en el año 2020 al 2021, fruto de la crisis COVID´19.

Se refleja que, aunque el número de empresas del sector de la construcción ha crecido en la región, el crecimiento ha sido proporcionalmente menor al cómputo nacional.

Tabla 7
EVOLUCIÓN DE EMPRESAS SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Periodo 2020 - 2025

	EMPRESAS SECTOR CONSTRUCCIÓN ESPAÑA Y CASTILLA Y LEÓN			EMPRESAS TOTAL CASTILLA Y LEÓN	
	NACIONAL - CONSTRUCCIÓN	CONSTRUCCIÓN CYL	%CYL/Esp	EMPRESAS TOTAL CYL	%TOTAL EMPRESAS/EMPRESAS CONSTRUCCIÓN
2020	126.842	6.972	11,28%	65.345	10,67%
2021	132.857	7.221	5,44%	66.823	10,81%
2022	136.224	7.189	5,28%	66.473	10,81%
2023	138.375	7.261	5,25%	66.475	10,92%
2024	139.133	7.252	5,21%	66.174	10,96%

AÑO 2025:

ENERO	139.836	7.226	5,17%	65.542	11,02%
FEBRERO	141.446	7.277	5,14%	65.882	11,05%
MARZO	142.014	7.304	5,14%	66.052	11,06%
ABRIL	142.547	7.370	5,17%	66.514	11,08%
MAYO	143.839	7.447	5,18%	67.043	11,11%
JUNIO	144.016	7.483	5,20%	66.994	11,17%
JULIO	143.214	7.516	5,25%	67.303	11,17%
AGOSTO	141.640	7.474	5,28%	67.252	11,11%

Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de MISSM -Ministerio de Trabajo y Economía Social-. Empresas inscritas en la Seguridad Social

Gráfico 3

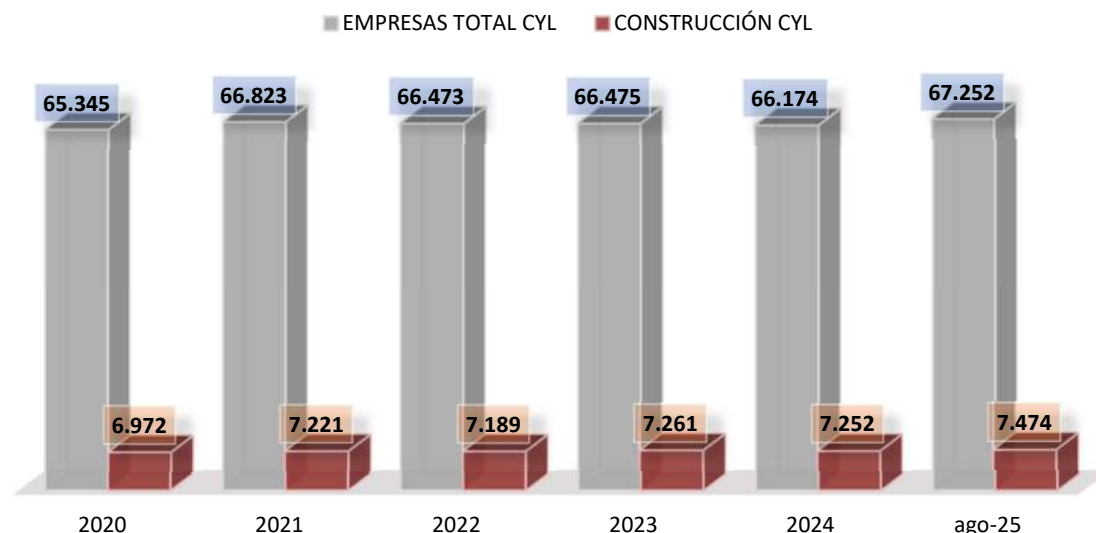
EVOLUCIÓN DEL PESO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. Castilla y León y España. Periodo 2020-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de MISSM -Ministerio de Trabajo y Economía Social-. Empresas inscritas en la Seguridad Social

Gráfico 4

EVOLUCIÓN DEL PESO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL TOTAL DE EMPRESAS. Castilla y León. Periodo 2020-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de MISSM -Ministerio de Trabajo y Economía Social-. Empresas inscritas en la Seguridad Social

Por Comunidades Autónomas, Castilla y León ocupa el lugar sexto, por número de empresas inscritas en la Seguridad Social en el sector de la construcción, tanto en el periodo de tiempo del año 2024 como en los números más recientes correspondientes a agosto de 2025. Cataluña y Andalucía, Madrid, Comunidad Valenciana y Galicia, se sitúan por delante de Castilla y León.

Tabla 8

EMPRESAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR COMUNIDADES AUTÓMAS.
España. Periodo 2024-2025

COMUNIDAD AUTÓNOMA	POSICIÓN RANKIG	AGO-25	AÑO 2024
CATALUÑA	1	24.428	24.243
ANDALUCIA	2	23.573	22.661
MADRID	3	21.137	20.921
COMUNITAT VALENCIANA	4	16.945	16.751
GALICIA	5	8.392	8.299
CASTILLA Y LEÓN	6	7.474	7.229
CASTILLA LA MANCHA	7	7.191	6.974
BALEARES	8	6.886	6.907
CANARIAS	9	6.059	5.908
PAIS VASCO	10	5.097	5.086
MURCIA	11	4.350	4.324
ARAGON	12	4.028	3.930
EXTREMADURA	13	3.526	3.447
ASTURIAS	14	2.489	2.417
CANTABRIA	15	1.847	1.760
NAVARRA	16	1.646	1.622
LA RIOJA	17	979	953
CEUTA Y MELILLA	18	332	329
TOTAL		141.640	139.133

Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de MISSM -Ministerio de Trabajo y Economía Social-. Empresas inscritas en la Seguridad Social

En el mapa regional, **la distribución provincial evidencia una significativa concentración de empresas del sector de la construcción en Valladolid, León, Burgos y Salamanca. Entre las cuatro provincias suman el 64 % del total de las empresas inscritas en Castilla y León.**

En la provincia de Valladolid, según el ranking de facturación de empresas de la construcción publicado por Expansión Económica⁶, empresas como Tecprogesa, SA, Edificaciones y Construcciones Copeco Castilla y León, SL, Mangroa Construcciones, SL, obtienen en el año 2024 una facturación superior a los 2 millones y medio.

⁶ Expansión económica: *“Rankig de facturación de empresas de la construcción en España. Año 2024”*.
<https://ranking-empresas.economista.es/sector-4121.html>

En la provincia de León también empresas como Construcciones Garmón, SL, Proinco -León, SL, Promociones y Construcciones Lucidar, SL, generaron facturaciones superiores a los 2 millones de euros en el año 2024.

El resto de provincias, Ávila, Zamora, Segovia, Palencia y Soria, muestran una escasa implantación de empresas inscritas en el sector de la construcción.

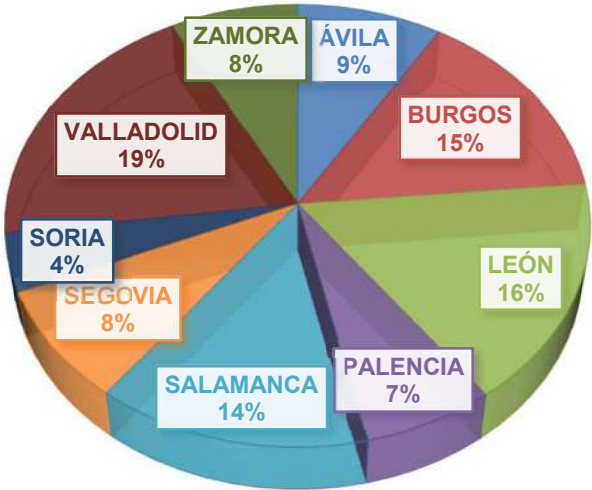
Es precisamente en estas provincias, a excepción de Ávila, donde las empresas con mayor facturación no superan el rango del millón a dos millones y medio.

Tabla 9
EMPRESAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL.
Castilla y León. Periodo 2020-2025

	ÁVILA	BURGOS	LEÓN	PALENCIA	SALAM.	SEGOVIA	SORIA	VALLAD.	ZAMORA
2020	645	1.124	1.183	459	1.018	585	329	1.457	524
2021	684	1.119	1.237	478	1.063	646	329	1.458	577
2022	690	1.126	1.236	486	1.027	629	330	1.461	576
2023	708	1.104	1.254	482	1.064	625	337	1.480	593
2024	675	1.113	1.235	490	1.063	639	326	1.478	590
ago-25	693	1.157	1.285	521	1.091	652	335	1.523	610

Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de MISSM -Ministerio de Trabajo y Economía Social-. Empresas inscritas en la Seguridad Social

Gráfico 5
EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. Castilla y León. Agosto 2025



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de MISSM -Ministerio de Trabajo y Economía Social-. Empresas inscritas en la Seguridad Social

Desde otra perspectiva, con los datos del Directorio Central de Empresas -DIRCE-, podemos conocer las empresas activas del sector de la Construcción en Castilla y León, desglosado por actividad -CNAE- y el tamaño de su plantilla.

Por tipo de actividad, son las empresas de Ingeniería Civil las que más han crecido -un 10,3 % más que en el año 2023-, fundamentalmente por el significativo aumento de las dedicadas a la Construcción de otros Proyectos de Ingeniería Civil, con un aumento del 17,7 %. Algo similar ha ocurrido en España, aunque con tasas más moderadas.

No obstante, **el peso de las empresas de la Construcción de Edificios sigue siendo el más significativo, con un registro en el año 2024 de 11.158 empresas, pero con un estancamiento en su crecimiento respecto al año 2023.**

Hay que tener en cuenta que, bajo el epígrafe de Construcción de Edificios, se engloban las empresas con CNAE 411 -Empresas con Actividades de Promoción Inmobiliaria, y las empresas con CNAE 412 -Empresas con Actividad de Construcción de Edificios-. Del total de empresas de la Actividad en conjunto de Construcción de Edificios, 1.469 corresponden a la actividad de Promoción Inmobiliaria, y 9.689 corresponden a Construcción de Edificios. Esta última presenta una caída interanual del 0,9 %.

Las actividades que presentan un decrecimiento en el número de empresas inscritas en el sector de la construcción en Castilla y León, corresponden a la actividad mencionada en líneas anteriores de Construcción de Edificios -0,9 %-, Construcción de Carreteras, vías férreas, puentes y túneles -1,2 %-, Actividades de Construcción Especializada -0,3 %-, Demolición y Preparación de terrenos -0,9%-, y por último con un descenso mayor la actividad de Acabado de Edificios -2%-.

A nivel nacional todas las empresas inscritas del sector de la construcción experimentan un crecimiento, y solamente fluctúa a la baja la Actividad de Acabado de Edificios en un 0,1 %.

Tabla 10
EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. Castilla y León y España.
Periodo 2023-2024

CNAE		2023	2024	% VARIACIÓN ANUAL
CASTILLA Y LEÓN	41 CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	11.156	11.158	0,0
	411 Promoción inmobiliaria	1.377	1.469	6,7
	412 Construcción de edificios	9.779	9.689	-0,9
	42 INGENIERÍA CIVIL	351	387	10,3
	421 Construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles	84	83	-1,2
	422 Construcción de redes	64	65	1,6
	429 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil	203	239	17,7
	43 ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA	8.971	8.945	-0,3
	431 Demolición y preparación de terrenos	566	561	-0,9

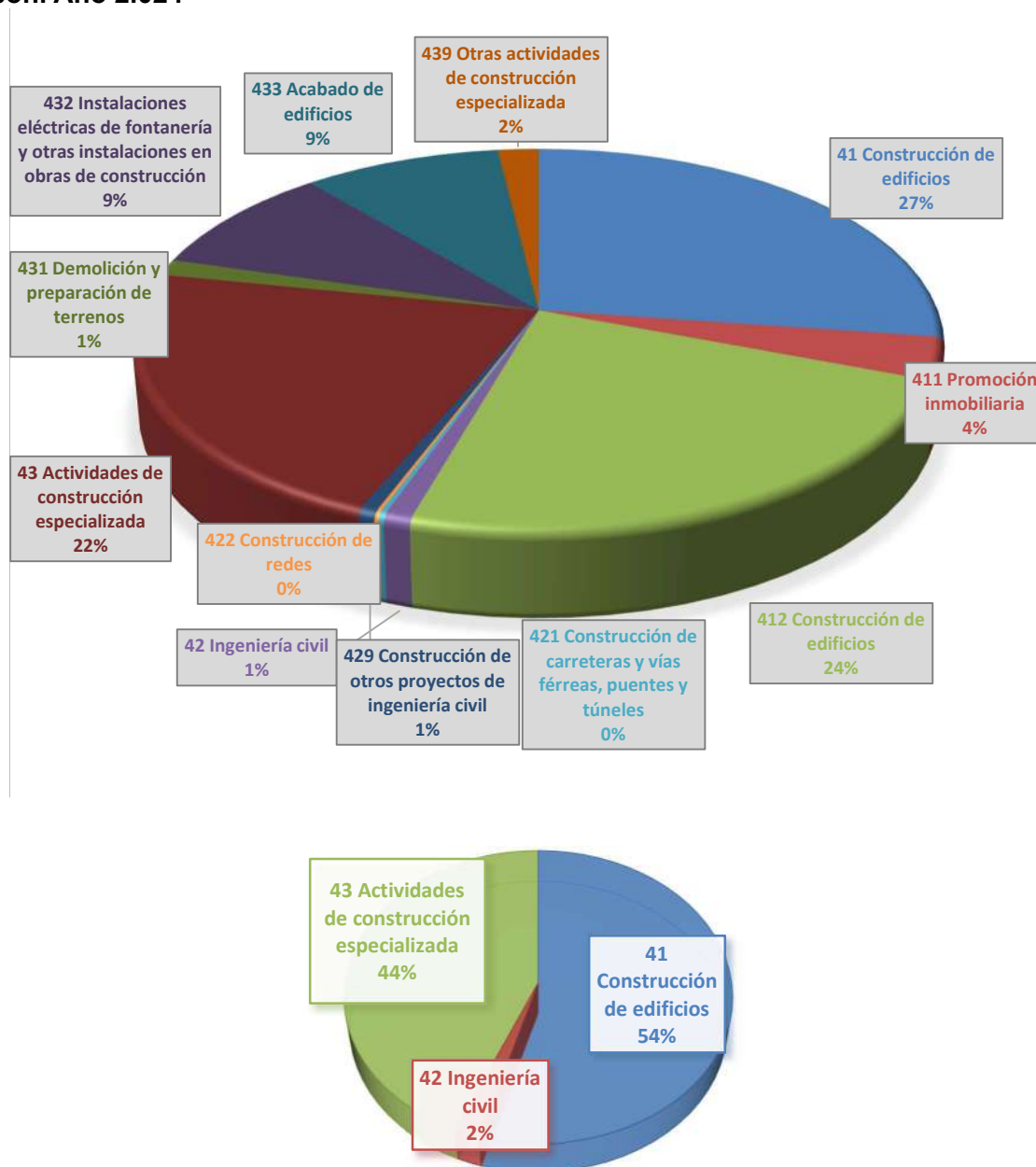
	432 Instalaciones eléctricas de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción	3.811	3.826	0,4
	433 Acabado de edificios	3.858	3.779	-2,0
	439 Otras actividades de construcción especializada	736	779	5,8
	TOTAL	20.478	20.490	0,1
ESPAÑA	41 CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	190.031	194.132	2,2
	411 Promoción inmobiliaria	46.820	49.200	5,1
	412 Construcción de edificios	143.211	144.932	1,2
	42 INGENIERÍA CIVIL	8.168	8.802	7,8
	421 Construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles	1.116	1.153	3,3
	422 Construcción de redes	1.241	1.301	4,8
	429 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil	5.811	6.348	9,2
	43 ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA	178.797	180.688	1,1
	431 Demolición y preparación de terrenos	8.492	8.615	1,4
	432 Instalaciones eléctricas de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción	77.750	78.390	0,8
	433 Acabado de edificios	74.424	74.382	-0,1
	439 Otras actividades de construcción especializada	18.131	19.301	6,5
	TOTAL	376.996	383.622	1,8

Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de DIRCE -Directorio Central de Empresas. INE-

Gráficamente, podemos comprobar el peso de cada una de las actividades de las empresas inscritas en la TGSS en el año 2024 en Castilla y León. Más del 50 % (en concreto el 54 %) corresponde a empresas con actividad de construcción de edificios.

Gráfico 6

EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR CNAE. Castilla y León. Año 2.024



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de DIRCE -Directorio Central de Empresas. INE-

Por tamaño de empresa en Castilla y León en el sector de la construcción, son las empresas sin personas trabajadoras asalariadas la que ocupan el primer puesto, con un número total en el año 2024 de 6.488 empresas, seguida de las empresas con un número de trabajadores/as de 1 a 2, con 915 empresas.

En la medida que avanzamos en el número de personas trabajadoras y asalariadas, menor es el número de empresas en Castilla y León. No figuran en la fuente consultada de DIRCE empresas con un número de trabajadores/as mayor a 999 en Castilla y León.

La variación anual es apenas imperceptible: se mantiene prácticamente igual en todos los segmentos el número de personas trabajadoras, experimentando un ligerísimo descenso del

0,0026% en aquellas sin asalariados/as y del 0,453 en las que cuentan entre 10 a 198 trabajadores/as. El resto se mantiene igual o con un aumento mínimo.

Tabla 11
EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR TAMAÑO. Castilla y León. Periodo 2023-2024

	41-CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS-		42 -INGENIERÍA CIVIL-		43 -ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA-	
Número de personas trabajadoras	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Sin trabajadores/as	6.478	6.488	149	180	4.754	4.683
De 1 a 2	3.119	3.086	74	83	2.684	2.711
De 3 a 5	915	918	35	34	798	796
De 6 a 9	330	360	19	22	329	336
De 10 a 19	217	205	32	27	259	253
De 20 a 49	87	88	29	27	131	151
De 50 a 99	9	11	8	9	9	8
De 100 a 199	1	2	4	3	6	6
De 200 a 249	0	0	0	1	1	0
De 250 a 999	0	0	1	1	0	1
De 1000 a 4999	0	0	0	0	0	0
De 5000 o más	0	0	0	0	0	0
TOTAL	11.156	11.158	351	387	8.971	8.945

Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de DIRCE -Directorio Central de Empresas. INE-

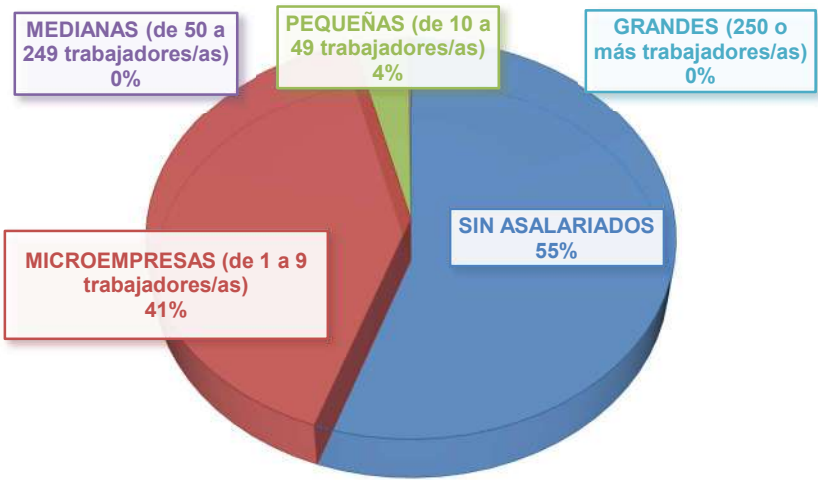
Tabla 12
EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR TAMAÑO. Castilla y León. Periodo 2023-2024

	SECTOR CONSTRUCCIÓN		
Número de personas trabajadoras	2023	2024	% INTERANUAL
Sin trabajadores/as	11.381	11.351	-0,0026%
De 1 a 2	5.877	5.880	0,0005%
De 3 a 5	1.748	1.748	0,0000%
De 6 a 9	678	718	0,0590%
De 10 a 19	508	485	-0,0453%
De 20 a 49	247	266	0,0769%
De 50 a 99	26	28	0,0769%
De 100 a 199	11	11	0,0000%
De 200 a 249	1	1	0,0000%
De 250 a 999	1	2	1,0000%
De 1000 a 4999	0	0	0,0000%
De 5000 o más	0	0	0,0000%

Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de DIRCE -Directorio Central de Empresas. INE-

Los datos agrupados por tamaño de empresa muestran que un 55 % de las empresas del sector en Castilla y León, no cuentan con ninguna persona asalariada, el 41 % son microempresas -entre 1 y 9 trabajadores/as-, seguidas del estrato de pequeña empresa -de 10 a 49 trabajadores/as-, con un 4 %. Las medianas y las grandes empresas, representan un 0% respectivamente.

Gráfico 7
EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR TAMAÑO. Datos agrupados. Año 2.024



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de DIRCE -Directorio Central de Empresas. INE-

La distribución por provincias nos vuelve a recordar que las provincias que cuentan con un mayor número de empresas en el sector de la construcción son también las provincias donde las empresas sin personas trabajadoras asalariadas y micro empresas son mayores. Tal es el caso de las provincias de Valladolid, León y Burgos.

El mayor número de empresas con un rango de estrato superior a los/las 50 trabajadores/as hasta más de 5.000 asalariados/as, se sitúa en la provincia de Valladolid.

Tabla 13
EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR PROVINCIAS Y POR TAMAÑO. Castilla y León. Año 2024

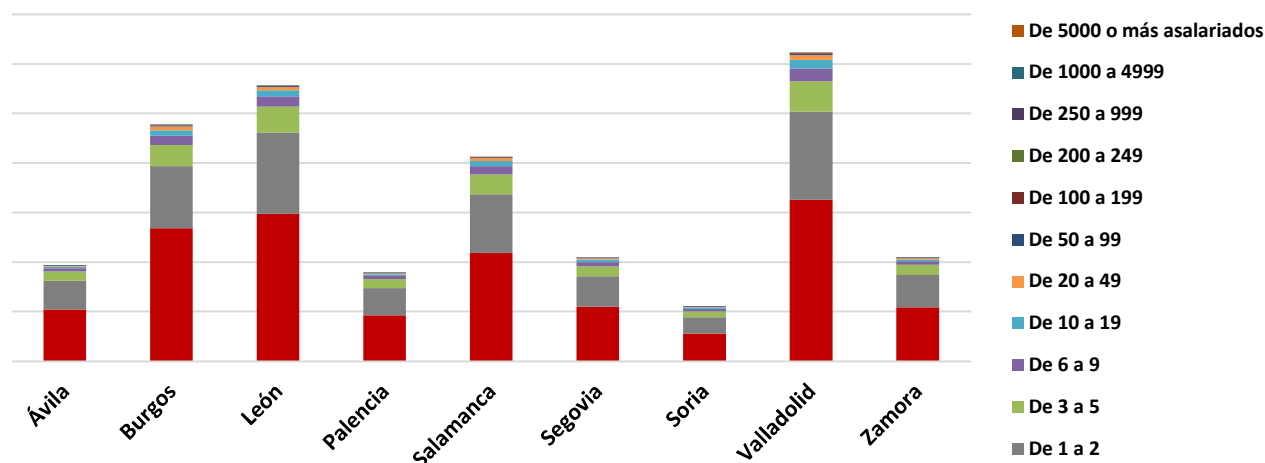
	ÁVILA	BURGOS	LEÓN	PALENCIA	SALAM.	SEGOVIA	SORIA	VALLADOLID	ZAMORA
Sin asalariados/as	5.206	13.420	14.875	4.632	10.919	5.497	2.800	16.300	5.419
De 1 a 2	2.899	6.258	8.176	2.755	5.935	3.058	1.633	8.876	3.282
De 3 a 5	943	2.131	2.650	884	1.981	1.030	586	3.080	1.034
De 6 a 9	329	930	1.014	322	845	396	244	1.278	351
De 10 a 19	175	565	627	167	517	259	160	863	198
De 20 a 49	86	373	323	107	298	138	80	496	111
De 50 a 99	13	99	97	33	60	29	15	124	23
De 100 a 199	5	35	36	13	25	11	12	69	10
De 200 a 249	1	9	4	1	5	5	2	4	2
De 250 a 999	2	27	17	5	10	8	6	30	3
De 1000 a 4999	1	5	6	3	3	1	2	10	1
De 5000 o más	0	1	0	0	1	0	0	3	0
TOTAL	9.660	23.853	27.825	8.922	20.599	10.432	5.540	31.133	10.434

Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de DIRCE -Directorio Central de Empresas. INE-

En el siguiente gráfico, presentamos la distribución por provincias y por tamaño de empresa para una mejor comprensión de su distribución provincial, **constatando cómo las empresas sin personas trabajadoras asalariadas constituyen la mayor proporción (más del 50 % del total) en cada una de las nueve provincias castellano-leonesas.**

Gráfico 8

EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR PROVINCIAS Y TAMAÑO. Datos agrupados. Año 2.024



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de DIRCE -Directorio Central de Empresas. INE-

3.2. Mercado de trabajo y empleo

3.2.1. Datos de empleo y paro

Según la Encuesta de Población Activa -EPA-, realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), **el número de personas ocupadas en el sector de la construcción en Castilla y León fue de 68.963 en el segundo trimestre 2025.**

El total de personas ocupadas en Castilla y León, en el mismo periodo, se sitúa en 1.047.781 personas, y en España, en 22.268.712 personas.

En Castilla y León el número de personas ocupadas en el sector de la construcción supone el 6,58 % del total de las personas trabajadoras en todos los sectores.

En términos trimestrales, con respecto al trimestre anterior en Castilla y León, el número de ocupadas aumenta en el sector de la construcción en 938 personas -1,389 %-. En España el incremento del número de ocupadas en el sector de la construcción es de 45.369, lo que supone un alza porcentual del 3,07 %.

Y en términos anuales, con relación al mismo trimestre del año anterior -año 2.024-el número de ocupadas en el sector de la construcción en Castilla y León aumenta en 4.180 personas, un 6,20 % en términos porcentuales, y en España aumenta en 45.773, lo que supone una variación interanual del 3,10 %.

Tabla 14

POBLACIÓN OCUPADA CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Años 2020-2025

AÑO 2025	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA
II TRIMESTRE	69.000	1.524.500
% VARIACIÓN ANUAL	6,45%	3,10%
I TRIMESTRE	68.000	1.479.100
% VARIACIÓN ANUAL	-0,23%	4,30%
AÑO 2024	67.900	1.463.800
% VARIACIÓN ANUAL	-1,70%	4,70%
AÑO 2023	70.000	1.398.000
% VARIACIÓN ANUAL	6.1%	3,00%
AÑO 2022	65.700	1.355.000
% VARIACIÓN ANUAL	0,10%	2,30%
AÑO 2021	65.600	1.315.200
% VARIACIÓN ANUAL	0,10%	3,80%
AÑO 2020	67.000	1.244.100
% VARIACIÓN ANUAL	0,90%	-2,60%

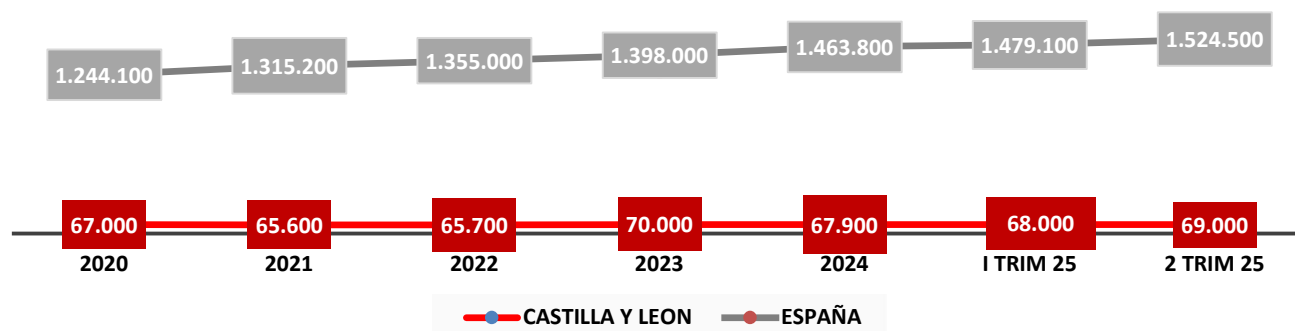
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE. Encuesta de Población Activa

El año 2025 apunta indicios de ser el repunte y el ascenso de personas ocupadas en el sector de la construcción en Castilla y León, tras un año 2024 con un descenso porcentual de -1,70 % % respecto al año 2023 de personas ocupadas.

La evolución del empleo es un reflejo del comportamiento de la actividad sectorial de la construcción, destacando los malos resultados del año 2024 en Castilla y León, y los buenos resultados en ese mismo periodo a nivel nacional. Evoluciones antagónicas durante el año 2024 a nivel de comunidad y a nivel nacional.

Gráfico 9

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA. CONSTRUCCIÓN. Castilla y León/ España. Periodo 2020- II trimestre año 2025



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de Consejería de Economía y Hacienda. JCYL. Encuesta de Población Activa

Aunque como señalábamos al comienzo del estudio del sector de la Edificación, Obra civil y obra Pública no incluimos en el análisis la **actividad económica inmobiliaria**, nos parece interesante en este punto hacer una escueta referencia a esta pata del sector de la construcción, que, **en comparación con el sector de la construcción en su conjunto, vive un momento diferente, según apuntan tanto los datos de empleo como los salariales.**

En España, en el segundo trimestre del presente año, había **180.600 personas dedicadas a las actividades inmobiliarias, el máximo de la época desde que hay registros, según la EPA.**

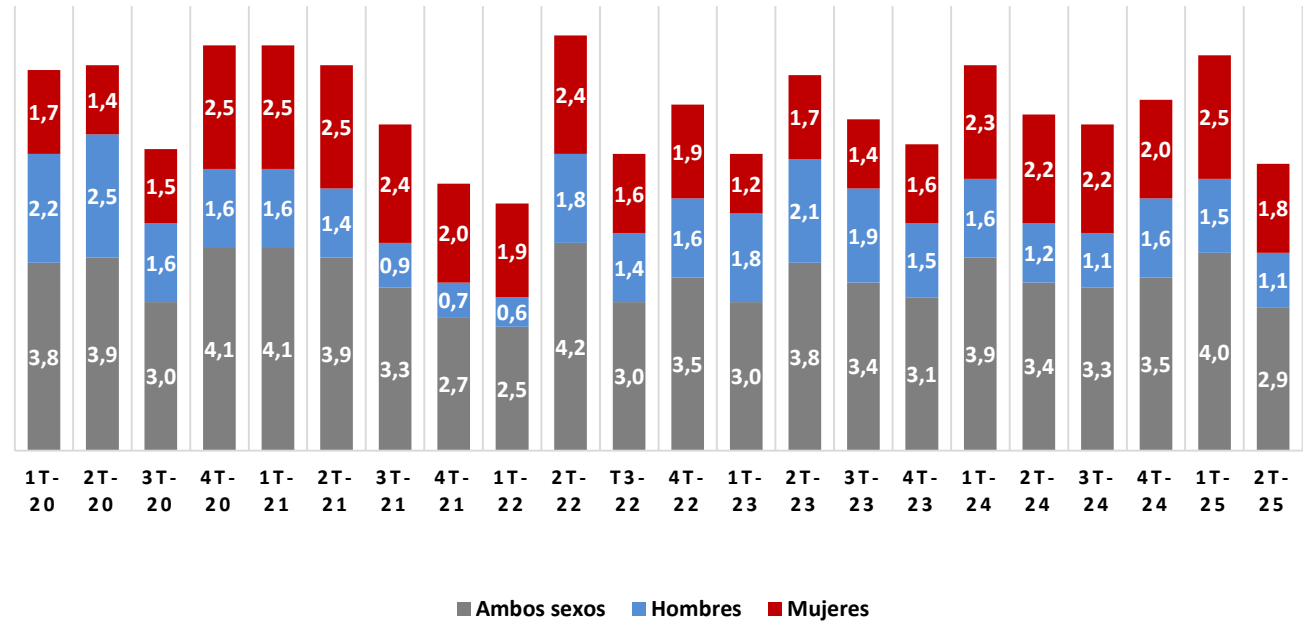
Son incluso más que en plena burbuja del ladrillo, cuando el máximo que se llegó a alcanzar fue de 179.500 empleados/as a inicios de 2007.

Los datos del INE, nos indican que, en el año 2021, **las empresas dedicaban a salarios 24.430 € euros brutos por persona trabajadora (cuando empezó la crisis de precios), frente a los 28.321 euros en 2024, con un vertiginoso ascenso de más de 4.000 euros en tres años.** El incremento no tiene que ver tanto con las tablas salariales de los convenios, como por el incremento de las comisiones: a más ventas, más comisiones y más salarios.

En Castilla y León, en el segundo trimestre de 2025, el número de personas ocupadas en actividades inmobiliarias es de 2.900, distribuidas en 1.800 mujeres y 1.100 hombres. **En el primer trimestre de 2025, ascendió a 4.000 personas (el número mayor desde el segundo trimestre del año 2022).**

Gráfico 10

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA en ACTIVIDADES INMOBILIARIAS. Castilla y León. Periodo I trimestre 2020- II trimestre año 2025



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE. Encuesta de Población Activa

Siguiendo los datos de la EPA, el INE clasifica por sector económico los/as parados/as que han dejado su último trabajo hace 12 meses o menos. En este sentido, **la población en situación de paro en el sector de la construcción en Castilla y León** desciende en un -13,52 %, situándose el número de paradas en el sector de la construcción en 4.203 personas. A nivel nacional el descenso es del -12,36 %, con una población en paro en el sector de 101.489.

Tabla 15

POBLACIÓN EN PARO CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Periodo 2020-2025

AÑO 2025	CASTILLA Y LEON	ESPAÑA
II TRIMESTRE	4.203	101.489
I TRIMESTRE	4.498	116.958
AÑO 2024	3.800	112.821
AÑO 2023	3.300	111.111
AÑO 2022	3.300	116.000
AÑO 2021	4.100	136.000
AÑO 2020	5.000	153.400

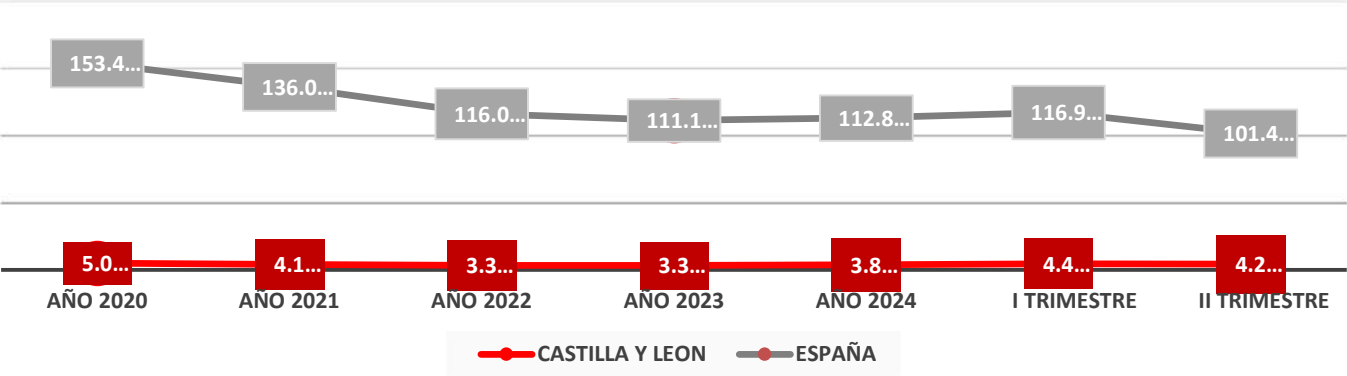
*Personas paradas que buscan su primer empleo o han dejado su último empleo hace más de un año.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE. Encuesta de Población Activa

A nivel nacional el paro del sector de la construcción marca mínimos históricos. En el año 2025 es en el noveno mes consecutivo cuando la población parada sufre un descenso en el sector de la construcción, con una disminución que supera en términos absolutos al experimentado por los sectores de servicios (que restaron 3.067 parados/as) o industria (con 1.422 parados/as menos).

A nivel de Comunidad, el I trimestre del año 2025 presenta un ascenso del 11,9 % de población parada en el sector de la construcción, con respecto a los datos del año 2024. No obstante, se da un comportamiento muy distinto en el II trimestre del 2025, con un descenso de -13,52 % de variación interanual de población en paro en la construcción.

Gráfico 11
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN PARO CONSTRUCCIÓN. Castilla y León/ España.
Periodo 2020 - II trimestre año 2025



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE. Encuesta de Población Activa

3.2.2. Datos de contratación

De acuerdo con los datos más recientes publicados por el **Servicio Público de Empleo en Castilla y León**, las empresas del sector de la construcción registraron en el mes de agosto de 2025 un total de 1.688 contratos en el sector de la construcción, lo que supone un 3,24 % del total de los contratos registrados para el mismo periodo en Castilla y León.

En la periodicidad mensual del 2025, el sector de la construcción experimenta una ligera disminución porcentual en el número de contratos registrados en el periodo: de 2.441 contratos en enero hasta 1.688 en agosto.

Si hacemos una comparativa anual de los contratos registrados en Castilla y León, tomando como referencia el mes de diciembre desde el año 2020 hasta el año 2024, **el porcentaje de contratos en el sector de la construcción respecto al de contratación total en Castilla y León aumenta de un 4,54 % en el año 2020 hasta un 5,12 en el año 2024**. Lo que supone una disminución drástica en el año 2021 como consecuencia de la crisis sanitaria COVID-19.

Por sección de actividad, en el periodo acumulado hasta agosto de 2025 se da un total de 18.027 contratos; lo que supone un 2,1 % más que en el mismo periodo del año anterior. **La única que experimenta un decremento es Construcción de Edificios (-3,6%), mientras que la que más crece es Ingeniería Civil (10,30 %).**

Tabla 16
EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS. SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León.
Año 2025

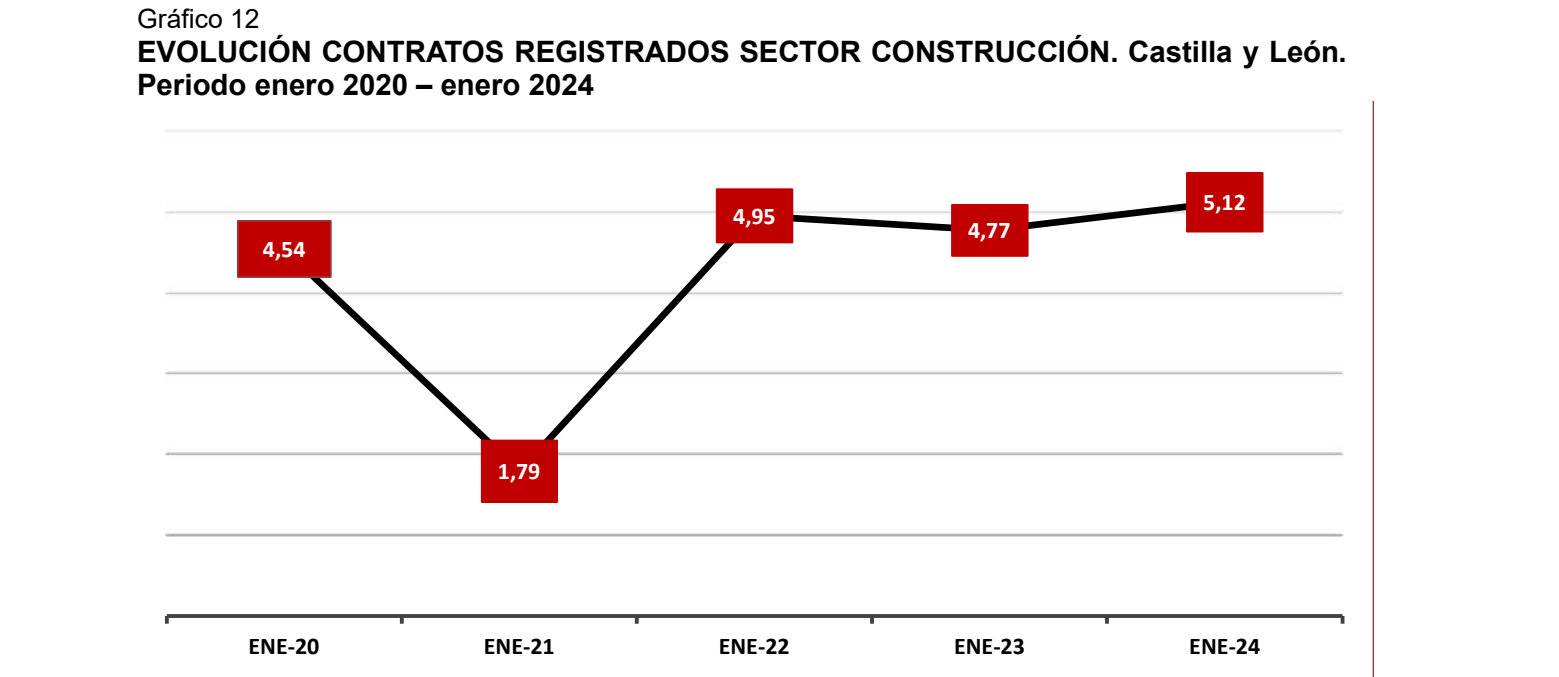
	ENE-25	%	FEB-25	%	MAR-25	%	ABR-25	%	MAY-25	%	JUN-25	%	JUL-25	%	AGO-25	%
CONTRATOS CONST.	2.441	4,90 %	2.236	4,99 %	2.287	4,67 %	1.182	2,39 %	2.351	4,02 %	2.534	3,58 %	2.608	3,46 %	1.688	3,24 %
CONTRATOS TOTALES CYL	49.860		44.851		49.012		49.355		58.494		70.795		75.451		52.080	

Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de empleo de JCYL. Informes y datos del mercado de trabajo

Tabla 17
EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS. SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León.
Años 2020-2024

	DIC-24	%	DIC-23	%	DIC-22	%	DIC-21	%	DIC-20	%
CONTRATOS REGISTRADOS SECTOR CONSTRUCCIÓN	2.441	5,12%	2.236	4,77%	2.287	4,95%	1.182	1,79%	2.351	4,54%
CONTRATOS TOTALES CASTILLA Y LEÓN	47.657		46.889		46.196		66.167		51.772	

Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de empleo de JCYL. Informes y datos del mercado de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de empleo de JCYL. Informes y datos del mercado de trabajo

Tabla 18

CONTRATOS REGISTRADOS POR CÓDIGO DE ACTIVIDAD. SECTOR CONSTRUCCIÓN.
Castilla y León. Datos acumulados año 2025 -agosto-

CNAE	CASTILLA Y LEÓN			NACIONAL		
	CONTRATOS	% SOBRE EL TOTAL	% VAR. ANUAL	CONTRATOS	% SOBRE TOTAL	% VAR. ANUAL
41. Construcción edificios	7.171	39,80%	-3,60%	256.601	45,80%	-1,20%
42. Ingeniería Civil	1.392	7,70%	10,3	23.394	4,20%	-0,80%
43. Actividades construcción especializada	9.464	52,50%	5,60%	280.091	50,00%	-1,30%
TOTAL	18.027	100%	2,10%	560.086	100%	-1,20%

Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de empleo de JCYL. Informes y datos del mercado de trabajo

Es importante también conocer la **temporalidad y la rotación de los contratos registrados**, con el fin de averiguar la estabilidad de los trabajadores y las trabajadoras del sector de la construcción. Se trata simplemente de medir la frecuencia con la que los/as empleados/as dejan una empresa, mientras que la estabilidad refleja cuánto tiempo permanecen en ella.

Tomando como base el año 2024, en Castilla y León, el índice de rotación en el sector de la construcción, es muy homogéneo provincialmente, oscilando entre el 1,13 en Ávila hasta el valor máximo del 1,22 en Soria. Se traduce en una estabilidad oscilante entre el rango de valores del 61,08 al máximo de 76,77.

La Reforma Laboral del año 2021, mediante RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, eliminando por completo el contrato de obra y servicio, propicia una mayor estabilidad en el ámbito de la construcción.

Tabla 19

ÍNDICE DE ROTACIÓN Y ESTABILIDAD. CONTRATOS REGISTRADOS SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Año 2024

	ÍNDICE ROTACIÓN	ESTABILIDAD	TOTAL CONTRATOS	% TOTAL	% VAR. 2024/23
Ávila	1,13	76,93	1.465	3,72	-17,18
Burgos	1,20	76,77	3.634	3,50	2,22
León	1,17	71,15	4.114	3,97	-5,75
Palencia	1,15	61,08	1.881	2,51	5,61
Salamanca	1,19	76,47	3.532	4,07	1,12
Segovia	1,19	69,84	1.744	3,25	5,63
Soria	1,22	70,93	1.414	5,40	5,60
Valladolid	1,16	80,46	6.025	3,91	-9,03
Zamora	1,20	70,93	580	6,62	-7,50

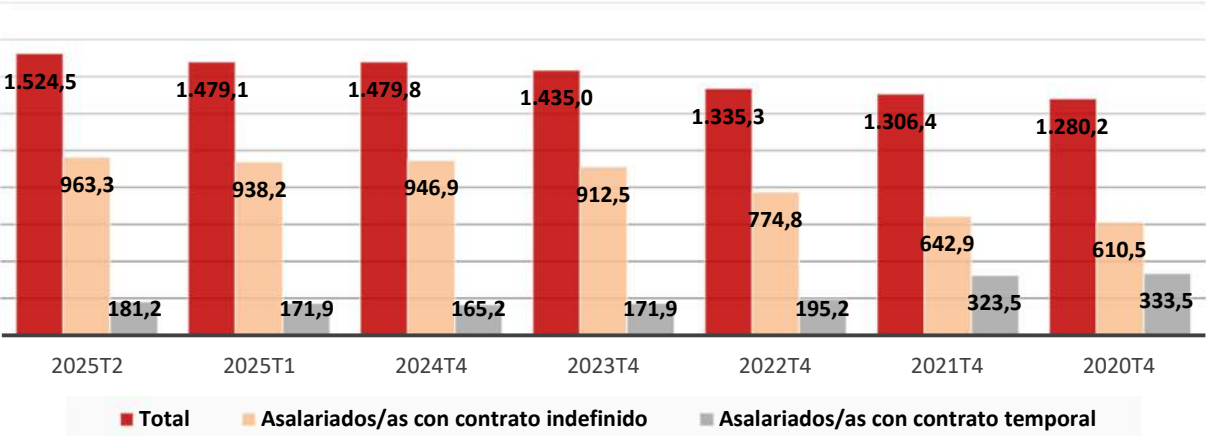
Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de empleo de JCYL. Informes y datos del mercado de trabajo

Respecto al tipo de contrato registrado, los datos publicados son a nivel nacional en la construcción. La evolución desde el año 2023 es con una tendencia a la baja, con algún repunte en contratación temporal.

En el primer trimestre del año 2023, el número de contratos temporales fue de 194.200 y en el segundo trimestre del 2025, ascendió a 181.200.

Si bien, durante el año 2024, la tendencia fue a la baja en el número de contratos temporales, **en el año 2025, en los dos primeros trimestres del año 2025** ha sufrido un repunte con un incremento de contratos temporales en un 16 %.

Gráfico 13
EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS POR TIPO DE CONTRATO. SECTOR CONSTRUCCIÓN. España. Periodo 2020-2025
Unidades: miles de personas



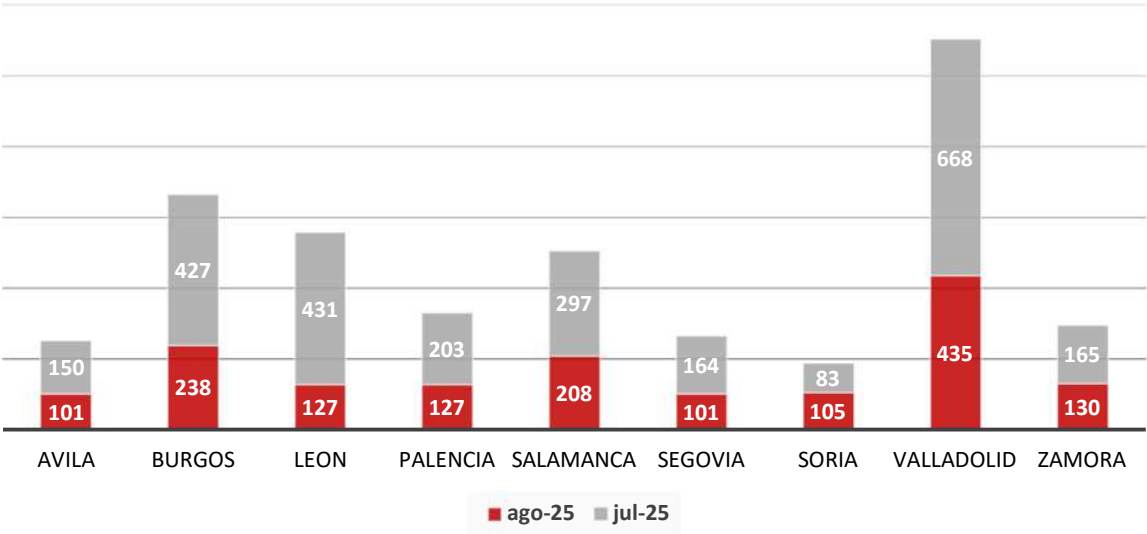
Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de empleo de JCYL. Informes y datos del mercado de trabajo

• Distribución provincial

Valladolid y su comarca, son la provincia con un mayor número de contratos en el sector de la construcción con 666 contratos en el mes de julio y 435 contratos en el mes de agosto. Le siguen Burgos, León y Salamanca. En la última posición se sitúan Soria, Ávila y Zamora.

Escoger el acotamiento temporal de los meses de julio y agosto del presente año para comprobar la distribución de los contratos en el sector de la construcción por provincias, responde a criterios de comparativa con las ofertas laborales publicadas, que analizaremos en próximos apartados en el estudio, y corresponden a esta misma temporalidad de meses.

Gráfico 14
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL CONTRATOS REGISTRADOS SECTOR CONSTRUCCIÓN.
Castilla y León. Periodo agosto-julio 2025



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de empleo de JCYL. Informes y datos del mercado de trabajo

No obstante, si retrocedemos en el tiempo, aunque Valladolid sigue siendo la provincia con un número mayor de contratos en la construcción, la variación porcentual del año 2023 al año 2024 se sitúa en negativo en un -9,03 %.

Tabla 20
EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS por PROVINCIAS. SECTOR CONSTRUCCIÓN.
Castilla y León. Año 2024

	TOTAL CONTRATOS	% TOTAL	% VAR. 2024/23
Ávila	1.465	3,72	-17,18
Burgos	3.634	3,50	2,22
León	4.114	3,97	-5,75
Palencia	1.881	2,51	5,61
Salamanca	3.532	4,07	1,12
Segovia	1.744	3,25	5,63
Soria	1.414	5,40	5,60
Valladolid	6.025	3,91	-9,03
Zamora	580	6,62	-7,50

Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de empleo de JCYL. Informes y datos del mercado de trabajo

- **Análisis por colectivos**

Una vez conocidos los datos generales de contratación de la población ocupada en el sector de la construcción en Castilla y León y su distribución provincial, realizaremos un **análisis segregado por género, grupos de edad, nacionalidad y discapacidad**.

El sector de la construcción se caracteriza por:

- **Ser un sector altamente masculinizado**, con un bajo porcentaje de mujeres, que representan un 5,74 % de las personas ocupadas en el sector de la construcción en Castilla y León en el año 2.024.

La brecha de género ⁷ en el año 2024, de personas contratadas en el sector de la construcción, se sitúa en el 88,7 %. El porcentaje más alto desde el año 2.020, con un incremento porcentual de 3,59 puntos desde el 2020 hasta el 2024.

- **Escasa proporción de jóvenes menores de 30 años, en las diez ocupaciones del sector de la construcción analizadas.**

Resulta muy llamativo cómo en la **ocupación de peones/as de obras públicas** los contratos registrados en el año 2024 para la población de más de 45 años son de 4.053, mientras que para los/as menores de 30 años es de solamente 1.256 contratos, lo que significa que **cuadruplica los contratos registrados en los mayores de 45 años.**

Idéntica situación (en cuanto al porcentaje significativamente mayor de contratos realizados en el año 2024 en personas trabajadoras de más de 45 años) corresponde a las ocupaciones de peones/as de la construcción de edificios, y albañiles/as.

Paradójicamente donde la proporción es mayor, respecto a la contracción en menores de 30 años, son las ocupaciones que requieren un menor trabajo físico y una menor cualificación profesional.

Solamente en cuatro de las diez ocupaciones analizadas el número de contratos realizados en el año 2024 es mayor en el tramo de edad de 30 a 45 años. Es personal técnico de construcción, ingeniero/a de construcción y obra civil, arquitecto/a y arquitecto/a técnico. Coinciden con las ocupaciones que requieren un nivel de formación superior.

La construcción se encamina progresivamente hacia una falta de relevo generacional motivada por el estancamiento del número de trabajadores/as jóvenes y el incremento de una población cada vez mayor.

Los datos publicados por el INE, en la Encuesta de Población Activa, no nos muestran la actividad global y conjunta del sector de la construcción por tramos de edad en la comunidad de Castilla y León.

Ante la falta de datos, hemos optado por realizar el análisis por código de ocupación - CON_, a través de los datos publicados por el Observatorio de las Ocupaciones en sus informes anuales del mercado de trabajo correspondientes al año 2024.

Se han analizado las siguientes ocupaciones, relacionadas con el sector de la construcción:

⁷ Para realizar el cálculo de brecha de género, utilizaremos el cálculo utilizado por el INE y Eurostat como el porcentaje de hombres – porcentaje de mujeres, y su resultado se expresa en puntos porcentuales. Cuanto menos sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad.

- CNO 9601. Peones/as de obras públicas
- CNO 9602. Peones/as de la construcción de edificios
- CNO 7121. Albañiles/as
- CNO 3122. Técnicos/as en construcción.
- CNO 3202. Supervisores/as de la construcción
- CNO 2432. Ingenieros/as en construcción y obra civil.
- CNO 2451. Arquitectos/as (excepto arquitectos/as paisajistas y urbanistas)
- CNO 8332. Operadores/as de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales.
- CNO 1316. Directores/as de empresas de construcción.
- CNO 2462. Ingenieros/as técnicos/as de obras públicas.
- CNO 2481. Arquitectos/as técnicos/as y técnicos/as urbanistas.

A nivel nacional, según el informe “*El sector de la Construcción en el año 2024*” realizado por la Fundación Laboral de la Construcción, en el que se analiza la evolución de la edad media de las personas ocupadas en la Construcción, se **da un progresivo envejecimiento del sector. En el año 2024, la edad media de la población ocupada en el sector fue de 45 años. Dato muy similar al registrado en el año 2023, que fue de 44,9 a años.**

A pesar de que, en el año 2024, la proporción de menores de 30 ha crecido en 1,4 puntos porcentuales, es necesario también recalcar un estancamiento frente al crecimiento de la población de 55 años.

De esta manera, desde el año 2014 la población más joven ha disminuido su peso en 0,9 puntos porcentuales. En contraposición, los/as mayores de 55 años han visto aumentada su representación entre la población ocupada en el sector, con 9,8 puntos porcentuales.

Además, en el plazo de 10 años se prevé la jubilación de aproximadamente el 21,9 % de la población que actualmente está ocupada en el sector de la construcción.

El grupo de edad de 65 a 69 años es el grupo de edad con una mayor variación interanual al alza, con respecto al año 2024 y 2023.

Con estos datos, tanto a nivel nacional como a nivel de Castilla y León, la petición reiterada e insistente por parte de CCOO de fijación **de coeficientes reductores para la jubilación anticipada en el sector de la construcción** está más que justificada: es una medida que permitirá una jubilación digna para las personas trabajadoras de mayor edad en este sector.

Esperaremos al avance y la implantación del Real Decreto de mayo de 2025⁸, en el que a nivel nacional se establece un procedimiento para aplicarlos en profesiones penosas y peligrosas como la construcción.

○ **Aumento paulatino y constante del número de contratos registrados de personas extranjeras en el sector de la construcción.**

En el año 2025, según el último dato publicado por el ECYL, en el mes de julio, 834 son los contratos registrados a personas extranjeras en el sector de la construcción en Castilla y León. Suponen un porcentaje del 27,15 % respecto a la contratación total en el sector en Castilla y León.

⁸ A fecha de 27 de mayo de 2025, el Consejo de Ministros aprobó, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Real Decreto por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos que permiten anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores.

Más de una cuarta parte de los contratos registrados corresponden a personas extranjeras, que cubren ocupaciones en el sector de la construcción ante la falta de mano de obra.

En el mes de abril, esta cifra se incrementa hasta el 55,41 %. Es decir, 655 contratos registrados en el sector de la construcción corresponden a personas extranjeras, de un total de 1.152 registrados en dicho ámbito.

La evolución de contratos registrados desde el año 2020 hasta el año 2024, tomando como referencia el mes de diciembre, refleja una progresión ascendente de 3,25 puntos desde el año 2020: aumento exponencial de un porcentaje del 11,78 % hasta alcanzar el 15,03 % respectivamente.

- **Contratación insignificante de personas con discapacidad en Castilla y León (y más aún en el colectivo de mujeres con discapacidad), con un descenso porcentual en los años 2023 y 2024.**

A nivel nacional, según el INE, en 2024 había 1.946.800 personas con discapacidad en edad laboral, lo que representa un 6,21 % de la población total en edad de trabajar en ese año.

En Castilla y León el porcentaje es muy similar: alrededor del 6% de la población -más de 150.000 personas- tiene un grado de discapacidad igual o superior al 33%, según datos de la Gerencia de Servicios Sociales de la JCYL.

Supone un porcentaje de población a tener en cuenta a la hora de contratar, más aún en un sector como el de la Construcción, donde la oferta laboral no llega a cubrirse en determinadas ocupaciones.

Los datos a los que hemos podido tener acceso sobre la contratación laboral autonómica de personas con discapacidad hacen referencia a la población activa con un grado de discapacidad superior o igual al 33 % y asimilados. La fuente de extracción de los datos corresponde al SEPE y su publicación es por distribución provincial.

En el gráfico nº 14 mostramos la evolución de su contratación desde el año 2020 al año 2024 por provincias.

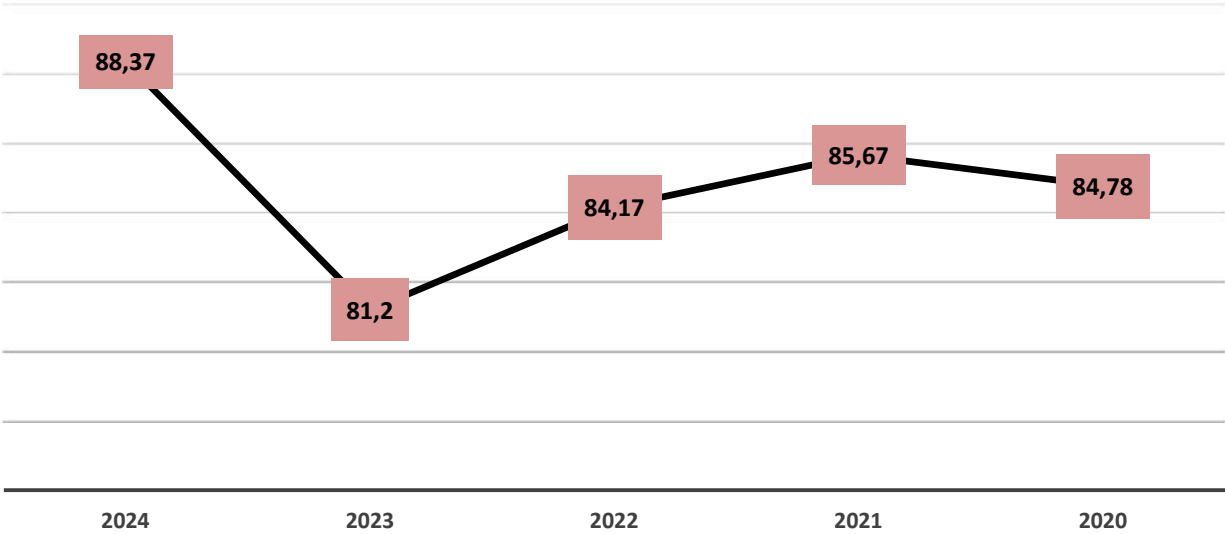
Según ocupaciones, los datos publicados son de ámbito nacional y nos muestran un porcentaje de ocupación de personas con discapacidad del 2,95 % en Peón/a de Obras Públicas, un 1,01 % en Albañiles/as y un 1,20 % en Peones/as de la Construcción de Edificios.

DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN POR GÉNERO: BRECHA DE GÉNERO

Tabla 21
EVOLUCIÓN BRECHA DE GÉNERO PERSONAS CONTRATADAS EN SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Años 2020-2024

	2024	%	BREC GÉNE	2023	%	BREC GÉNE	2022	%	BREC GÉNE	2021	%	BREC GÉN	2020	%	BREC GÉN
TOTAL, CONTRA. CONST.	67.900		88,37 %	70.200		81,20 %	65.700		84,17 %	65.600		85,67 %	67.000		84,78 %
Mujeres	3.900	5,74 %		6.600	9,40 %		4.700	7,15 %		4.700	7,16%		5.100	7,61 %	
Hombres	63.900	94,11 %		63.600	90,6 0%		60.000	91,3 2%		60.900	92,84 %		61.900	92,39 %	

Gráfico 15
EVOLUCIÓN BRECHA DE GÉNERO PERSONAS CONTRATADAS EN SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Años 2020-2024



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos de Observatorio de Ocupaciones SEPE. Informes anuales provinciales

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR GRUPOS DE EDAD

Tabla 22
CONTRATOS POR CON CNO Y GRUPOS DE EDAD. SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. CASTILLA Y LEÓN. Año 2024

CNO	OCUPACIÓN	<30 AÑOS	30-45 AÑOS	>45 AÑOS
9601	Peones/as de obras públicas	1.256	1.687	4.053
9602	Peones/as de la construcción de edificios	1.456	1.954	2.068
7121	Albañiles/as	1.107	2.574	3.270
3122	Técnicos/as en construcción	69	118	93
3202	Supervisores/as de la construcción	45	121	253
2432	Ingenieros/as en construcción y obra civil	40	73	56
2451	Arquitectos/as (excepto arquitectos/as paisajistas y urbanistas)	25	51	29
8332	Operadores/as de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	68	103	129
1316	Directores/as de empresas de construcción	0	4	12
2462	Ingenieros/as técnicos/as de obras públicas	4	20	27
2481	Arquitectos/as técnicos/as y técnicos/as urbanistas	28	72	59

Tabla 23
POBLACIÓN OCUPADA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR GRUPOS DE EDAD. España. Año 2024

GRUPOS DE EDAD	AÑO 2024		AÑO 2023		VARIAC. INTERANUAL
	ABSOLUTOS	%	ABSOLUTOS	%	2024-2023 %
De 16 a 19 años	7.411	0,5	6.318	0,5	17,3
De 20 a 24 años	52.687	3,6	41.602	3	26,6
De 25 a 29 años	90.205	6,2	76.071	5,4	18,6
De 30 a 34 años	122.223	8,3	126.846	9,1	-3,6
De 35 a 39 años	174.531	11,9	163.053	11,7	7
De 40 a 44 años	218.591	14,9	229.559	16,4	-4,8
De 45 a 49 años	255.549	17,5	262.115	18,7	-2,5
De 50 a 54 años	222.677	15,2	213.299	15,3	4,4
De 55 a 59 años	193.623	13,2	180.278	12,9	7,4
De 60 a 64 años	107.878	7,4	88.502	6,3	21,9
70 y más años	1.372	0,1	2.002	0,1	-31,5
TOTAL	1.463.849		1.398.004		4,7

Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos del Informe sobre el sector de la Construcción 2024. Observatorio de la Fundación Laboral de la Construcción

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR NACIONALIDAD

Tabla 24
CONTRATACIÓN PERSONAS EXTRANJERAS SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Año 2025

	ENE-25	%	FEB-25	%	MAR-25	%	ABR-25	%	MAY-25	%	JUN-25	%	JUL-25	%
CONTRATOS REGISTRADOS EXTRANJEROS/AS	834	34,17%	813	36,36%	757	33,10%	655	55,41%	852	36,24%	715	28,22%	708	
TOTAL CONTRATOS CONSTRUCCIÓN	2.441		2.236		2.287		1.182		2.351		2.534		2.608	27,15%

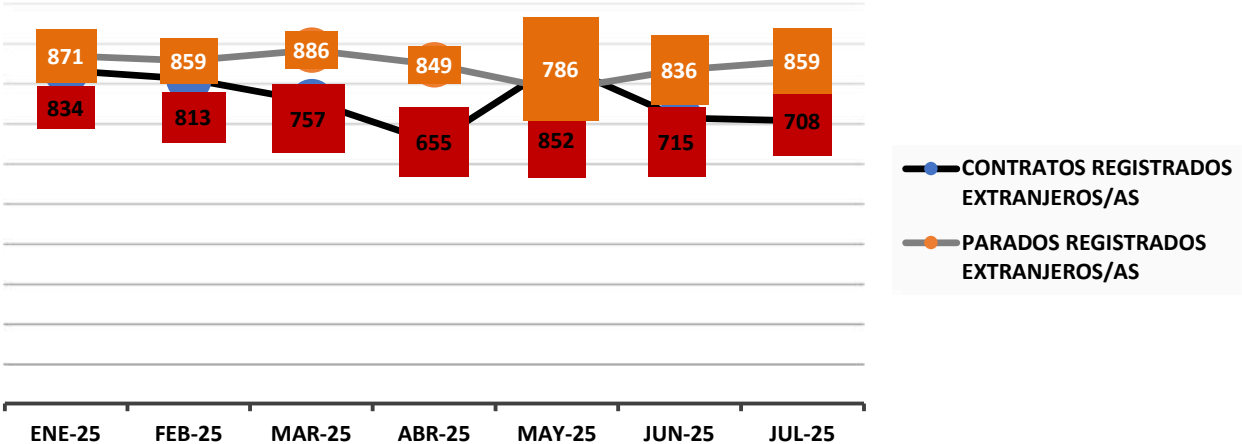
Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos del Informe sobre el sector de la Construcción 2024. Observatorio de la Fundación Laboral de la Construcción

Tabla 25
CONTRATACIÓN PERSONAS EXTRANJERAS SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Año 2024

	DIC-24	%	DIC-23	%	DIC-22	%	DIC-21	%	DIC-20	%
CONTRATOS REGISTRADOS	367		317		339		390		277	
TOTAL CYL	2.441	15,03%	2.236	14,18%	2.287	14,82%	1.182	32,99%	2.351	11,78%
PARADOS/AS REGISTRADOS/AS	873		947		1.033		1.056		1.312	
TOTAL CYL	11.552	7,56%	11.801	8,02%	12.228	8,45%	12.368	8,54%	19.425	6,75%

Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos del Informe sobre el sector de la Construcción 2024. Observatorio de la Fundación Laboral de la Construcción

Gráfico 16
EVOLUCIÓN CONTRATACIÓN Y PERSONAS PARADAS EXTRANJERAS SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Año 2025



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación de datos del Informe sobre el sector de la Construcción 2024. Observatorio de la Fundación Laboral de la Construcción.

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tabla 26

CONTRATACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ESPAÑA AÑO 2024

OCUPACIÓN	CONTRATOS	% COLECTIVO ¹	% SOBRE TOTAL CONTRATOS	% VARIACIÓN 2024/23
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	43.019	4,93	15,83	-2,11
Peones/as de las industrias manufactureras	19.438	1,87	7,15	-2,20
Camareros/as asalariados	12.217	0,77	4,50	-4,97
Conserjes de edificios	8.519	13,75	3,13	3,20
Otro personal de limpieza	8.461	5,68	3,11	-2,83
Peones/as agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	7.946	0,78	2,92	-4,45
Vendedores/as en tiendas y almacenes	6.883	0,86	2,53	-9,83
Empleados/as administrativos/as con tareas de atención al público no clasificados/as bajo otros epígrafes	5.737	1,96	2,11	-2,25
Otras ocupaciones elementales	5.160	4,29	1,90	7,79
Oficiales/as, operarios/as y artesanos/as de otros oficios no clasificados/as bajo otros epígrafes	4.870	3,06	1,79	-2,48
Peones/as del transporte de mercancías y descargadores/as	4.811	1,35	1,77	6,56
Conductores/as asalariados/as de automóviles, taxis y furgonetas	4.798	2,52	1,77	0,13
Ayudantes/as de cocina	4.272	1,37	1,57	1,64
Empleados/as de venta de apuestas	4.138	69,16	1,52	7,20
Conductores/as asalariados/as de camiones	3.999	2,10	1,47	8,02
Empleados/as administrativos/as sin tareas de atención al público no clasificados/as bajo otros epígrafes	3.918	2,33	1,44	-2,39
Operadores/as de máquinas de lavandería y tintorería	3.846	28,96	1,42	0,13
Peones/as agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	3.796	1,29	1,40	-12,51
Ordenanzas	3.473	10,73	1,28	-1,53
Peones/as de obras públicas	3.169	2,95	1,17	-8,62
Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	3.167	4,99	1,17	-16,19
Cocineros/as asalariados/as	3.144	1,08	1,16	-2,96

Actores/actrices	3.100	1,72	1,14	9,08
Monitores/as de actividades recreativas y de entretenimiento	2.973	0,98	1,09	14,39
Trabajadores/as de los cuidados personales a domicilio	2.971	1,72	1,09	2,06
Auxiliares de enfermería hospitalaria	2.949	1,44	1,09	0,58
Trabajadores/as de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados/as bajo otros epígrafes	2.852	1,99	1,05	11,84
Cuidadores/as de niños/as en guarderías y centros educativos	2.625	1,72	0,97	20,25
Teleoperadores/as	2.474	2,89	0,91	-5,07
Albañiles/as	2.474	1,01	0,91	-7,24
Barrenderos/as y afines	2.447	4,10	0,90	-6,21
Empleados/as de información al usuario y usuaria	2.306	10,12	0,85	18,26
Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados	2.225	2,58	0,82	12,43
Peones/as de la construcción de edificios	2.093	1,20	0,77	-12,24
Recepcionistas (excepto de hoteles)	1.672	3,20	0,62	-2,17
Trabajadores/as cualificados/as en huertas, invernaderos, viveros y jardines	1.577	4,31	0,58	5,27
Artistas creativos/as e interpretativos/as no clasificados/as bajo otros epígrafes	1.539	1,33	0,57	-7,12
Operadores/as de carretillas elevadoras	1.517	2,22	0,56	9,29
Cajeros/as y taquilleros/as (excepto bancos)	1.509	1,40	0,56	-4,01
Mantenedores/as de edificios	1.507	4,30	0,55	-8,28
Otros/as técnicos/as y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	1.421	1,00	0,52	52,14
Conductores/as de autobuses y tranvías	1.419	2,18	0,52	-5,90
Profesores/as y profesionales de la enseñanza no clasificados/as bajo otros epígrafes	1.343	1,67	0,49	20,99
Expendedores/as de gasolineras	1.324	4,27	0,49	-6,10
Trabajadores/as cualificados/as en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	1.290	1,11	0,47	-5,98
Trabajadores/as de servicios personales no clasificados/as bajo otros epígrafes	1.278	3,31	0,47	13,20

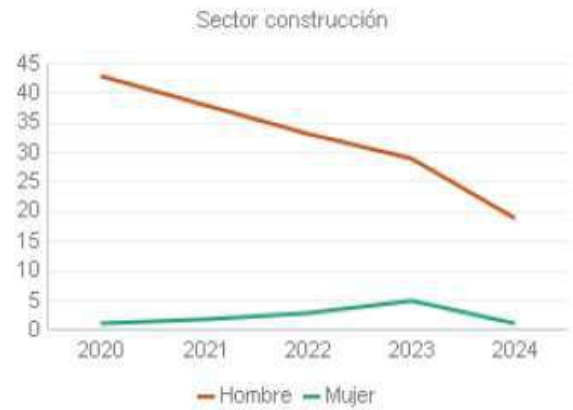
Reponedores/as	1.229	1,77	0,45	18,74
Montadores/as y ensambladores/as no clasificados/as en otros epígrafes	1.197	2,25	0,44	-18,13
Recogedores/as de residuos	1.188	4,43	0,44	17,28
Peones/as agropecuarios/as	1.161	0,84	0,43	-5,61

Fuente: SEPE. Ocupaciones con mayor ocupación en el colectivo de personas con discapacidad

Gráfico 17
CONTRATACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL.
Castilla y León. AÑO 2024

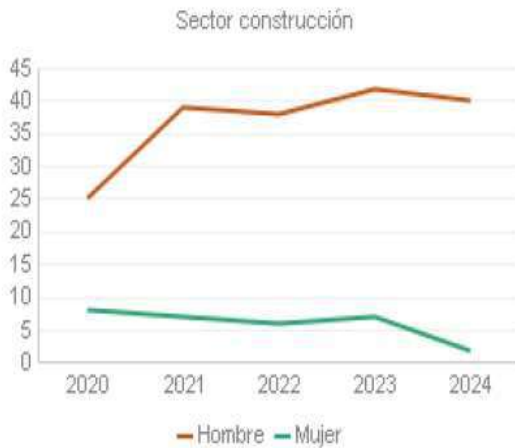
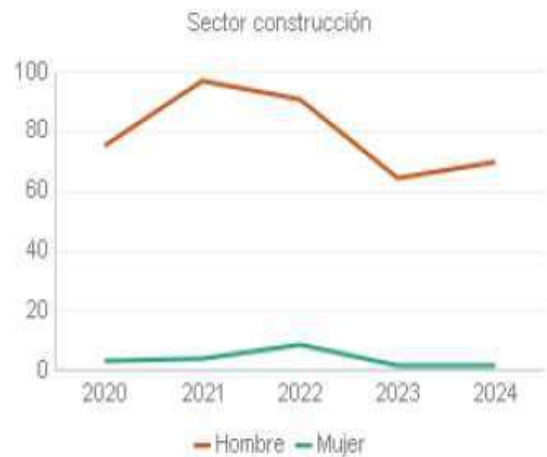
AVILA

BURGOS



LEÓN

PALENCIA



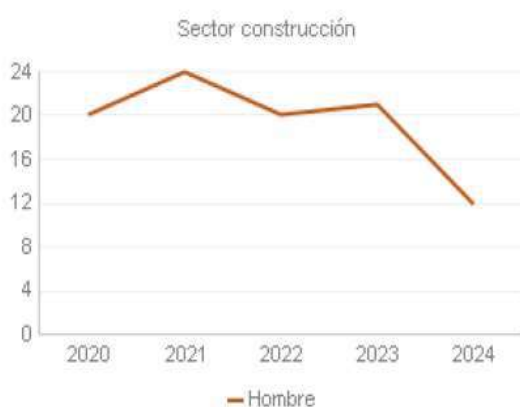
SALAMANCA



SEGOVIA



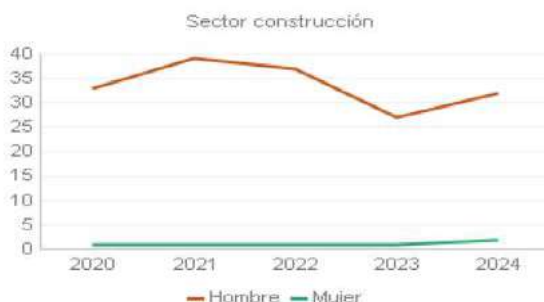
SORIA



VALLADOLID



ZAMORA



Fuente: Observatorio Ocupaciones Provinciales. JCYL

3.3.3. Ocupaciones más contratadas

Según el Informe publicado por el SEPE -Observatorio de las Ocupaciones-, en España en el año 2024, de las 50 ocupaciones con mayor contratación solamente aparecen dos del sector de la construcción en los puestos 33 y 37, correspondiente a la ocupación de Albañiles/as y Peones/as de la Construcción de edificios respectivamente. **Lo llamativo ya no es el puesto en el ranking, sino su variación interanual con un descenso del -7,24 % en Albañiles/as, y del -12,24 % en Peones/as de la Construcción de Edificios, respecto a la contratación en estas ocupaciones.**

Aunque el sector de la construcción está en pleno proceso de transformación y se impulsa y se aboga por esta transformación hacia una industrialización y construcción verde, como se

pudo comprobar en las Jornadas organizadas por AEICE y JCYL del Hábitat de Vanguardia celebradas el pasado 4 y 5 junio de 2025, la realidad en Castilla y León nos sigue proporcionando un sector que avanza muy lento hacia esa transición a la industrialización.

En el año 2025, desde enero hasta agosto, las diez ocupaciones más contratadas acaparan el 66% del total de contratos. Destaca en primer lugar la de Albañilería, con una aglutinación del 23,10%, y Peones/as de la construcción de edificios, que supone un porcentaje del 14,7 %.

Cabe destacar que, aunque Albañiles/as y Peones/as de la Construcción de Edificios, sean las 10 ocupaciones más contratadas, la primera solo aumenta un 0,6 %, en relación al año anterior, y a segunda, sufre un descenso en su contratación del -6,4 %.

El incremento de contratación más destacado ha sido el experimentado por la ocupación de Montadores/as de Estructuras Metálicas, con una variación anual del 137,20 %.

Tabla 27
OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Acumulativo año 2025 (Enero-agosto 2025)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Albañiles/as	Peones/as construcción de edificios	Otros/as trabajadores/as de las obras estructurales de construcción no clasificados/as bajo otros epígrafes	Montadores/as de estructuras metálicas	Electricistas de la construcción y afines	Oficiales/as, operarios/as y artesanos/as de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	Operadores/as de maquinaria de movimientos y equipos similares	Fontaneros/as	Peones/as de obras públicas	Montadores/as y ensambladores/as no clasificados/as en otros epígrafes
Nº contratos	4.166	2.645	1.172	778	747	698	592	384	368	334
% Sobre total	23,10%	14,70%	6,50%	4,30%	4,10%	3,90%	3,00%	2,10%	2,00%	1,90%
% Var. Anual	0,60%	-6,40%	-5,90%	137,20%	0,00%	3,60%	14,50%	2,10%	-10%	39,20%

OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS (CON-2011)	NÚMERO DE CONTRATOS	% SOBRE EL TOTAL	% VAR. ANUAL
Albañiles/as	4.166	23,10%	0,60%
Peones/as de la construcción de edificios	2.645	14,70%	-6,40%
Otros/as trabajadores/as de las obras estructurales de construcción no clasificados/as bajo otros epígrafes	1.172	6,50%	-5,90%
Montadores/as de estructuras metálicas	778	4,30%	137,20%
Electricistas de la construcción y afines	747	4,10%	0,00%
Oficiales/as, operarios/as y artesanos/as de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes (1)	698	3,90%	3,60%
Operadores/as de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares	592	3,00%	14,50%
Fontaneros/as	384	2,10%	2,10%
Peones/as de obras públicas	368	2,00%	-10,00%
Montadores/as y ensambladores/as no clasificados/as en otros epígrafes (2)	334	1,90%	39,20%

(1). Este epígrafe comprende las ocupaciones de apuntaladores/as de edificios, colocadores/as de prefabricados ligeros, demolidores/as de edificios, montadores/as de andamios, cercados, vallas metálicas y toldos, poceros/as en redes de saneamiento, portadistas, trabajadores/as a grandes alturas y refractaristas.

(2). Este epígrafe comprende las ocupaciones de artesano/as y laminadores/as manuales de composite.

Fuente: Elaboración propia, con datos del SEPE y del Observatorio Fundación Laboral de la Construcción

3.3.4. Afiliación a la Seguridad Social

Tomando como referencia los últimos datos publicados a fecha del **mes de agosto del 2025**, el número medio de afiliados/as a la Seguridad Social en el sector de la construcción en Castilla y León registró **68.795 personas trabajadoras**, lo que supone un incremento anual del **2,4 %**.

Se trata de una variación menor en comparación con la registrada a nivel nacional, que fue del **4,0 %** para el mismo periodo.

Desglosando la evolución mensual por tipo de régimen, la evolución en ambos regímenes (general y de autónomo/as) es al alza. No obstante, cabe destacar que **el 33,79 % de las personas afiliadas en el sector de la construcción fueron afiliadas en régimen de autónomos/as**.

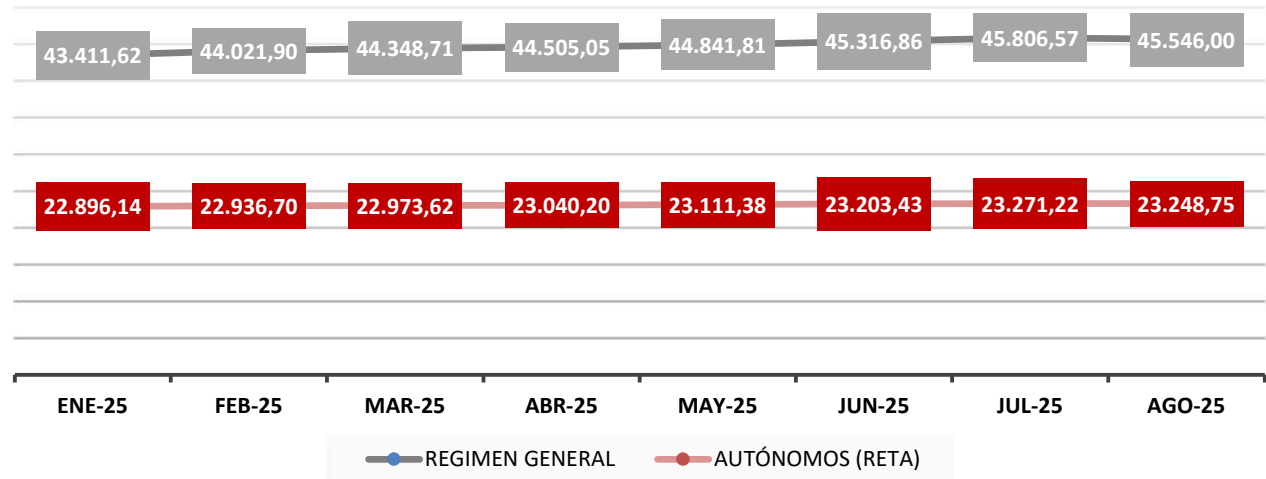
En el año 2024 el número medio de afiliadas registró **66.954 personas trabajadoras**, con un incremento interanual del **0,9 %**. Esto supone una variación positiva, pero menor a la registrada a nivel nacional que es del **2,2**.

Se traduce en crecimiento del sector en nuestra Comunidad, pero siempre con un ascenso menor que a nivel nacional.

A nivel provincial, para ese mismo periodo el año 2024, Valladolid y León son las provincias con mayor número de afiliadas: con 14.265 y 12.006 respectivamente. La provincia con menor número de personas afiliadas en el sector de la construcción es Soria, con 3.042.

Por otro lado, Valladolid y Segovia son las provincias con una mayor variación interanual del número de personas afiliadas la Seguridad Social en el sector de la construcción.

Gráfico 18
EVOLUCIÓN MENSUAL PERSONAS AFILIADAS EN CONSTRUCCIÓN RÉGIMEN GENERAL Y DE AUTÓNOMOS/AS. Castilla y León. Enero-Agosto 2025 (Números absolutos)



Fuente: Elaboración propia con datos de Estadísticas de la TGSS

Tabla 28
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. PERSONAS AFILIADAS EN CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Año 2024 (número medio de afiliadas)

2024	RÉGIMEN GENERAL	% ANUAL	AUTÓNOMOS/AS	% VAR. ANUAL	TOTAL AFILIADOS/AS	%VAR. ANUAL
Ávila	2.799	-1,4	2.057	-1,1	4.856	-1,3
Burgos	6.727	0,6	3.440	-0,1	10.167	0,3
León	7.423	-0,7	4.585	-0,2	12.006	-0,5
Palencia	2.545	7,1	1.357	-0,8	9.901	4,3
Salamanca	6.222	1,9	2.882	-0,8	9.103	1,1
Segovia	2.711	4,3	2.130	0,4	4.840	2,5
Soria	2.160	0,7	881	-1	3.042	0,2
Valladolid	10.396	3,3	3.869	0	14.265	2,4
Zamora	2.839	1,9	1.933	-2,7	4.772	0
CASTILLAY LEÓN	43.821	1,7	23.133	-0,5	66.954	0,9

Fuente: Elaboración propia con datos de MISSM y Estadísticas de Construcción del Observatorio de la Fundación Laboral de la Construcción

3.3.5. Accidentabilidad y siniestralidad

En el presente año la ley de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), promulgada en 1995, cumple 30 años. Es el marco legal para la protección de la salud de las personas trabajadoras y la reducción de la siniestralidad. La ley obliga a las empresas a integrar la prevención en su gestión, a promover la consulta de los/as trabajadores/as y a cumplir con estándares europeos, dándose reformas posteriores al comienzo de su implantación para reforzar su aplicación práctica.

Posteriormente, en 1997, el Reglamento de los Servicios de Prevención amplió estas disposiciones, proporcionando criterios detallados para la evaluación y control de los riesgos laborales asociados con la Higiene Industrial.

Debemos ser conscientes de la importancia del cumplimiento de la Ley, con el fin de evitar una exposición constante a riesgos y a faltas de medidas de seguridad en los centros de trabajo.

Los datos oficiales y disponibles consultados en las fuentes públicas del Ministerio de Trabajo y Economía Social y en la JCYL (encargadas de ofrecer información estadística sobre accidentes de trabajo a nivel nacional y a nivel de Comunidad Autónoma) no nos ofrecen indicadores de accidentabilidad desglosado por Código de Actividad -CNO -2011, lo que dificulta conocer en el sector de la Construcción cuáles son las ocupaciones con mayor accidentabilidad y siniestralidad.

Como contexto general el sector de la Construcción en su totalidad en Castilla y León -tomando como referencia los datos acumulativos publicados por la JCYL- hasta el mes de julio de 2025, **el número de accidentes y enfermedades profesionales es de 2.213. El total de accidentes de trabajo es de 2.187 y el de enfermedades profesionales de 26.**

Valladolid, con 519 accidentes de trabajo, es la provincia con más accidentes; seguida de Burgos con 331, León con 312 y Salamanca con 308. El número de accidentes laborales está en consonancia, por tanto, con las provincias con un mayor número de trabajadores/as del sector de la construcción.

Ahondando más en los datos en dicho sector, **de los 2.187 accidentes de trabajo 2.153 resultaron leves, 29 graves y 5 mortales. Además, si lo comparamos con los datos acumulativos, en 2024 los accidentes leves registrados fueron de 2.188 frente a los 2.153 de 2025, los accidentes graves en 2024 fueron 22 y en 2025 la cifra es de 29, y los accidentes mortales en el año 2024 fueron 2 y en el año acumulativo del 2025 asciende a 5.**

Hay que tener en cuenta que los datos acumulativos del año 2025 son provisionales y abarcan desde el mes de enero hasta el mes de julio. Sin embargo, es resaltable que solamente en 7 meses del 2025 el número de accidentes de trabajo graves y mortales es más elevado que en los doce meses del año 2024.

Si retrocedemos en años anteriores, en el 2020 se produjeron 20 accidentes graves y en el acumulativo de 2025 el número se eleva a 29. Los accidentes mortales en el año 2020 fueron de 4 y en el acumulativo de 2025 -hasta el mes de julio inclusive-, el número asciende a 5.

Tabla 29
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. Castilla y León. Acumulativo año 2025 - Enero a Julio 2025-

	ACCIDENTES DE TRABAJO	ENFERMEDADES PROFESIONALES	TOTAL CONSTRUCCIÓN
Ávila	135	0	135
Burgos	331	6	337
León	312	7	319
Palencia	154	1	155
Salamanca	308	6	314
Segovia	154	1	155
Soria	115	2	117
Valladolid	519	2	521
Zamora	159	1	60
CASTILLA Y LEON	2.187	26	2.213

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del informe “Avance Provisional de Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales”, publicado por Consejería de Industria, Comercio y Empleo. JCYL, y balance comparativo accidentes y enfermedades profesionales emitido por la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Castilla y León

Gráfico 19
EVOLUCIÓN INTERANUAL ACCIDENTES en CONSTRUCCIÓN. Castilla y león. Periodo Enero- julio 2022-2025



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del informe “Avance Provisional de Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales”, publicado por Consejería de Industria, Comercio y Empleo. JCYL

Desglosando por situación laboral, el 85,13 % de los accidentes registrados con baja laboral se produjeron en trabajadores/as asalariados/as. En términos absolutos, se produjeron un total de 1.862 en trabajadores/as asalariados/as y 325 en trabajadores/as autónomos/as. En personas trabajadoras asalariadas el número de accidentes leves ha sido de 1.838, de accidentes graves 21 y accidentes mortales 3.

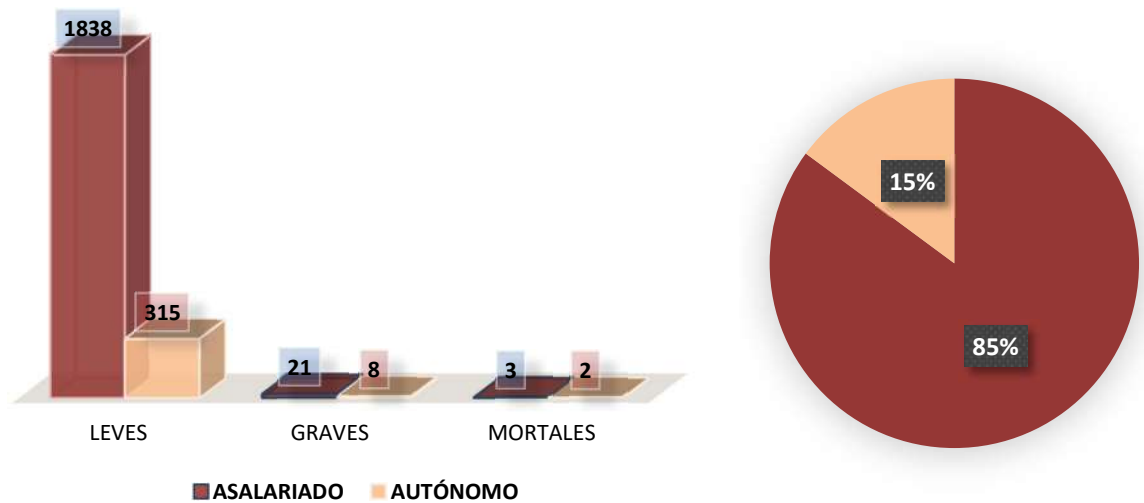
Atendiendo a los accidentes con baja en jornada de trabajo por tamaño de la empresa, el número mayor se ha registrado en las empresas con un tamaño de 6 a 25 trabajadores/as, con un total de 793. Cuanto menor es el tamaño de la empresa, mayor es el porcentaje de accidentes laborales.

Esto nos ofrece un análisis de la escasa y casi nula capacidad que tienen las pequeñas empresas de implementar medidas de prevención de riesgos laborales, bien por escasez de liquidez para afrontar el gasto que ello implica y/o por falta de cultura preventiva de accidentes laborales.

Las Administraciones Públicas deben desempeñar un papel crucial en la implementación y supervisión de la Ley de PRL y trabajar en estrecha colaboración con los agentes sociales y económicos, para garantizar el cumplimiento de las normativas de seguridad y promover una cultura preventiva en los espacios de trabajo. Persisten muchos desafíos en cuanto a la aplicación de la ley, especialmente en sectores como el de la construcción, con altos índices de riesgos laborales y siniestralidad.

Ante esta situación, CCOO Castilla y León ha puesto en marcha la campaña de sensibilización “TrabajamosParaVivir”, con el objetivo de visibilizar el “drama humano y social” que supone la siniestralidad laboral. La campaña autonómica incluye una serie de vídeos testimoniales difundidos en redes sociales, cuñas de radio y material gráfico en mobiliario urbano.

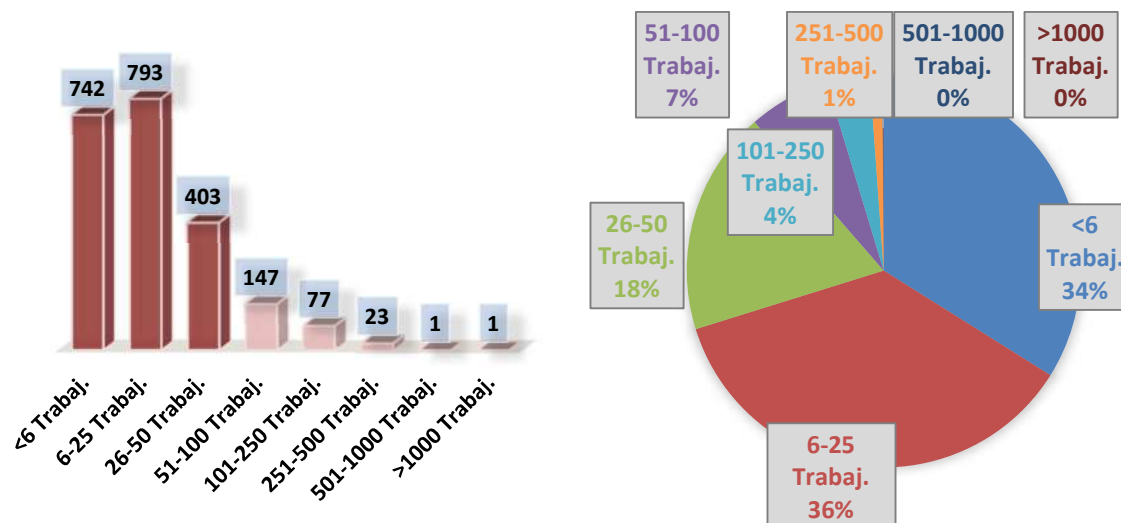
Gráfico 20
DISTRIBUCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO POR SITUACIÓN PROFESIONAL. CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Periodo Enero- julio 2022-2025



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del informe “Avance Provisional de Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales”, publicado por Consejería de Industria, Comercio y Empleo. JCYL

Gráfico 21

DISTRIBUCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO por TAMAÑO DE EMPRESA. CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Periodo Enero- julio 2022-2025



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del informe “Avance Provisional de Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales”, publicado por Consejería de Industria, Comercio y Empleo. JCYL

3.3. Salarios y el nivel de vida

Las tablas salariales son, indiscutiblemente, un factor determinante a la hora de tomar decisiones sobre empleo y, si éstas resultan poco atractivas o insuficientes para las potenciales personas trabajadoras, ocasionan un desequilibrio entre el coste de vida y la retribución. Además, a esto hay que añadir un factor más a sumar: el poco atractivo del sector hacia la empleabilidad.

La ganancia media anual en el sector de la Construcción, tomando como referencia los últimos datos publicados por el INE en la Encuesta Anual de Estructura Salarial, la ganancia media por trabajador/a, a nivel nacional en el año 2023 fue de 28.049,94 euros: supone un 4,1% mayor que el del año anterior. Si lo segregamos por género, se puede apreciar la brecha salarial, ya que el de las mujeres fue de 25.591,31 euros y el de los hombres de 30.372,49.

La actividad económica con mayor remuneración anual fue *Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado*, con 54.447,96 euros. Por el contrario, los/as asalariados/as de *Hostelería* tuvieron la ganancia media más baja, con 16.985,78.

El sector de la construcción, con una ganancia media por trabajador/a de 25.469,87 €, fue un 0,90 % inferior a la media y con una tasa de variación anual del 2,0 % al alza.

En Castilla y León en el año 2023 la ganancia media anual por trabajador/a ha sido de 25.227,03 €, con una marcada brecha salarial por género, con 27.360,49 € para hombres y 23.104,30 € para mujeres.

Específicamente en el sector de la construcción en Castilla y León, seguimos descendiendo en importe de ganancia media anual por trabajador/a, situándose en 23.862,98 €.

El dato correspondiente a la ganancia media anual desglosado por género mujer, no se facilita por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100; para los hombres el importe de ganancia media anual es de 23.743,55 €.

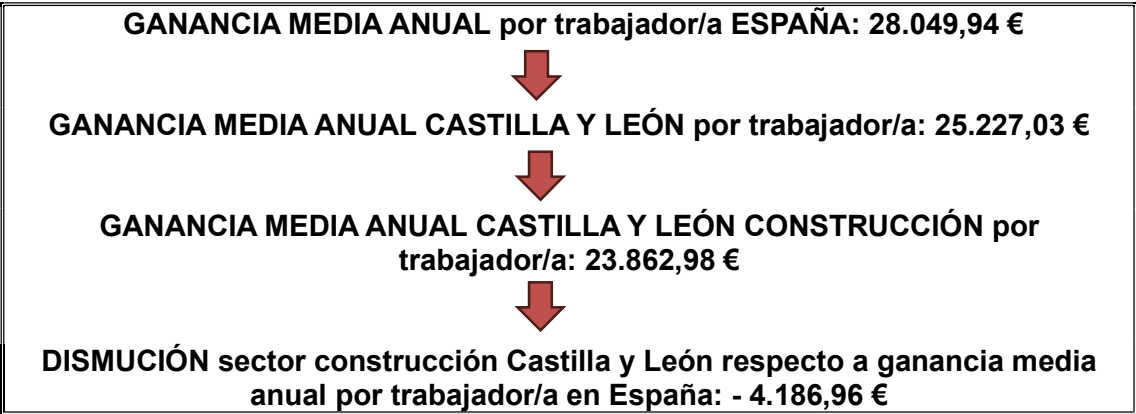
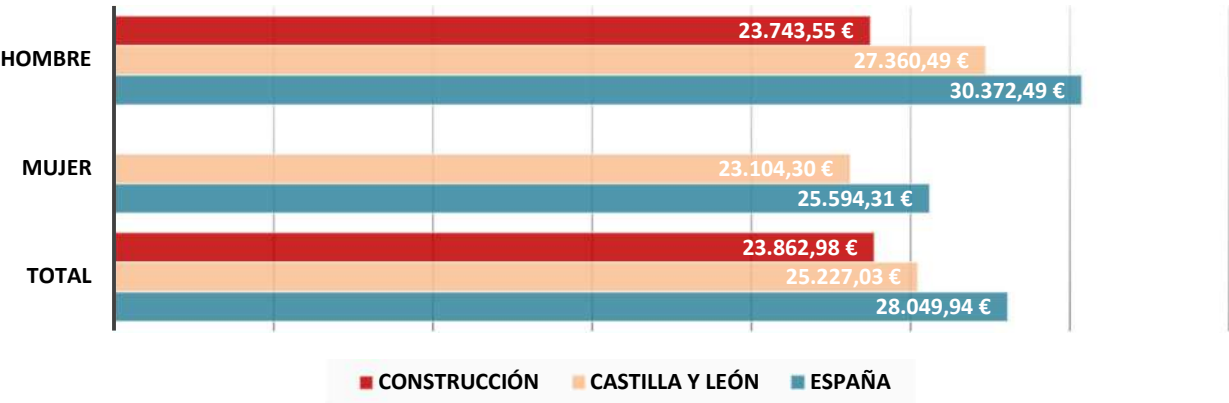


Gráfico 22
GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR/A por SEXO.
COMPARATIVA SECTOR CONSTRUCCIÓN, Castilla y León y España. Año 2023



Fuente: Elaboración propia con extracción de Encuesta y Estadística de Estructura Salarial Castilla y León. Año 2023

Por el contrario, el sector de la *Industria* fue la actividad con el salario más alto en Castilla y León (tanto para los hombres como para las mujeres), con un total de 30.092,12 €. El otro gran sector de actividad, el de *Servicios*, tuvo una ganancia media anual también superior al sector de la Construcción, de 24.063,40 €.

El sector de la construcción es, por tanto, de los tres grandes sectores de actividad económica, el que ocupa el último puesto con respecto a la ganancia media anual por trabajador/a en el año 2023 en Castilla y León.

Tabla 30

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR/A SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA. Castilla y León. Año 2023 y 2022

	INDUSTRIA	SERVICIOS	CONSTRUCCIÓN	MEDIA ANUAL TOTAL
AÑO 2023				
CASTILLA Y LEÓN	30.092,12	24.063,40	23.862,98	25.227,03
ESPAÑA	31.545,36	27.635,50	25.469,87	28.049,94
AÑO 2022				
CASTILLA Y LEÓN	29.784,21	22.806,39	23.312,50	24.186,89
ESPAÑA	30.519,48	26.451,75	25.149,41	26.948,47

Fuente: Elaboración propia con extracción de Encuesta y Estadística de Estructura Salarial Castilla y León. Año 2023 y 2022

Los testimonios dentro del sector son bastante esclarecedores: en plena crisis de acceso a la vivienda, los/as trabajadores/as de la construcción nos relatan cómo “es irónico lo mucho que sube el precio de la vivienda y lo poco que crecen nuestros salarios”.

El último dato disponible oficial publicado respecto al Índice de Precios de Vivienda (IPV) de Castilla y León, correspondiente al segundo trimestre de 2025, muestra un incremento anual del 13,6% respecto al mismo periodo de 2024; mientras que los precios de la vivienda nueva subieron un 12,1% interanual y los de segunda mano un 12,8%.

No obstante, y para realizar una comparativa en los mismos parámetros y acotamiento temporal, **si nos fijamos en el último trimestre del año 2023, la variación anual del precio de la vivienda es de +3,4 % en Castilla y León; mientras que la variación anual de la ganancia media por trabajador/a del sector de la construcción es de 0,00023 %.**

Este dato agranda aún más la problemática: el precio de la vivienda crece considerablemente en una proporción mayor y más rápido que los salarios en el sector de la construcción, y a nivel general.

Según el estudio realizado por el portal inmobiliario Idealistas ⁹, fijándonos en la **tasa de esfuerzo de acceso a la vivienda (entendida como la variable que mide el peso de la vivienda sobre el poder adquisitivo del hogar) para un inmueble tipo de dos dormitorios, Segovia es una de las provincias de Castilla y León con una mayor tasa de esfuerzo de alquiler de un 34%) y una tasa de compra del 20 %. Le siguen Salamanca y Valladolid, con tasas de esfuerzo de alquiler del 26 % y 23 % respectivamente y una tasa de compra de vivienda en ambas provincias del 20 %. El resto de provincias castellano-leonesas, se sitúan entre el 20-23 % de tasa de esfuerzo de alquiler.**

Los/as expertos/as y el INE recomiendan que esta tasa de esfuerzo no supere el 30% de los ingresos del hogar tomando de referencia datos del INE.

Es de destacar que, en el sector de la Construcción, en Castilla y León, existe un severo desfase con un desequilibrio sustancial entre salarios y coste de vida.

Recogiendo los datos del estudio de HelloSafe ¹⁰, donde muestra el coste estimado de vida, teniendo en cuenta los gastos básicos mensuales de una persona (que incluyen alimentación,

⁹ “Esfuerzo para comprar o alquilar vivienda”. Idealistas.

<https://www.idealista.com/news/inmobiliario/vivienda/2025/07/30/854688-el-esfuerzo-para-comprar-o-alquilar-vivienda-crecio-en-el-segundo-trimestre>

¹⁰ “Los gastos para vivir en España representan el 69% del salario medio”. Estudio realizado por HelloSafe, tomando datos del año 2023, a partir de datos de fuentes oficiales de Seguridad social, Numbeo e Idealista 2023.

<https://hellosafe.es/blog/costo.vida>

vivienda, transporte y servicios), y estimando el porcentaje que estos gastos representan sobre las percepciones económicas de los/as castellano-leoneses/as empleados/as en el sector de la construcción, constatamos cómo en Burgos, el porcentaje del coste de vida supone un 65,72 %, respecto a la ganancia media por trabajadores/as castellano-leoneses/as del sector de la construcción. Seguidamente superan el 50 % tanto Salamanca, como Valladolid y León.

Tabla 31
COSTE DE VIDA SOBRE GANANCIA MEDIA POR PERSONA TRABAJADORA SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Año 2023

	GANANCIA MEDIA POR TRABAJADOR/A CONSTRUCCIÓN	COSTE DE VIDA	PORCENTAJE DEL COSTE DE VIDA SOBRE LA GANANCIA MEDIA
Ávila	23.862,98	688,51	34,62%
Burgos	(Castilla y León. Importe anual) 1.988,58 (Castilla y León. Importe mensual)	1.306,92	65,72%
León		1.061,8	53,39%
Palencia		(*)	
Salamanca		1.191,35	59,91%
Segovia		828,99	41,69%
Soria		(*)	
Valladolid		1.180,5	59,36%
Zamora		(*)	

(*). Sin datos disponibles del importe de coste de vida, para el año 2023 en las provincias de Palencia, Soria y Zamora.

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de Estudio HelloSafe. Año 2023

3.4. Inversión, innovación tecnológica y actividades I+D

El INE realiza anualmente la Estadística sobre las Actividades de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico (I+D) con el objetivo de conocer los recursos económicos y humanos destinados a investigación por todos los sectores económicos del país.

Según esta fuente y según la última publicación de fecha de 27/11/2024, con datos del año 2023, el total del gasto en I+D interna en España ascendió a más de 22.379 millones de euros en 2023. Este dato supone un aumento del 15,8 % con respecto al año anterior.

Sin embargo, el gasto en I+D interna en las empresas de la construcción ascendió a 111.504 miles de euros, un 3,9 % más que lo gastado en el año 2022. Sin embargo, corresponde a un porcentaje de crecimiento muy inferior al total de las actividades económicas.

Muy reveladoras son las cifras por tamaño de empresa: se puede observar que el aumento de gasto se produce únicamente en las empresas entre 50 y 249 personas trabajadoras, donde se incrementa un 23,6 %. En el resto de tamaños de empresas se

producen decrementos, destacando sobre todo en aquellas de menos de 10 personas trabajadoras, dónde el gasto cae un 42,1 %.

A pesar de que el gasto en I+D interna que realizan las empresas en la Construcción desde el año 2022 cada vez es mayor, no se traduce en un aumento del número de empresas del sector que invierten en I+D, sino a la inversa: el número de organizaciones, independientemente de su tamaño, disminuye un 16,5%. Atendiendo al tamaño de empresas que realizan I+D interna dentro de la actividad constructiva, el 10,9 % tiene menos de 10 personas trabajadoras, el 33,6 % cuenta entre 10 y 49 personas trabajadoras y el 25,2 % con 250 y más.

La estadística del INE no proporciona datos desglosados por Comunidades Autónomas, y a nivel de estadísticas públicas de Castilla y León, tampoco obtenemos datos por sectores de actividad económica. Estas últimas hacen referencia a actividades de ciencia y tecnología, innovación en las empresas, indicadores de alta tecnología, y equipamiento y uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, a nivel de general, sin disgregación de datos en sectores económicos, de actividad u ocupaciones.

En Castilla y León, como hemos constatado y analizado en apartados anteriores su tejido productivo en el sector de la construcción, destaca por su alta concentración de autónomos/as y empresas menores a 10 personas trabajadoras; con lo que, siguiendo la tendencia general nacional, las pequeñas y medianas empresas realizan una escasa inversión en gasto en I+D, principalmente por falta de liquidez para su inversión. Ante esta situación **los fondos públicos regionales deberían cubrir y potenciar este vacío de inversión.**

En cuanto a la Encuesta sobre la innovación en las empresas, los datos más recientes del INE corresponden al año 2022. A través del informe sobre la *Construcción y las Tecnologías de la Información y la Comunicación* en su edición del año 2023, constata como el sector de la **Construcción es uno de los sectores menos digitalizados de la economía y que existen importantes diferencias por tamaño de empresa dentro del sector: las más grandes cuentan con un nivel tecnológico más desarrollado**¹¹.

Además, según la última encuesta publicada por el INE a fecha de 21 de octubre de 2025 sobre el *uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas*, en el año 2024 el sector tecnológico lidera con rotundidad **el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación**, más de la mitad -el 58,7% de sus empresas- declaran usar estas tecnologías. A continuación, se sitúan los servicios, con un 25,7%; mientras que la industria apenas alcanza el 17,5%; **y la construcción se mantiene en niveles todavía más bajos, en torno al 11,4%.**

Entre 2022 y 2024 la evolución en la adopción sectorial de la IA -Inteligencia Artificial- también ha sido desigual. El sector TIC registra el mayor crecimiento, incrementando en 27,5 puntos porcentuales su tasa de adopción. También destacan los servicios con un avance de 14,6 puntos, mientras que la industria progresa de forma mucho más moderada (+8,6 puntos). **El agregado en el que la adopción menos avanza es la Construcción (+6,8 puntos).**

Los fondos FEDER, la Estrategia de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente (RIS 3) 2021-2027 y los Fondos Internacionales en Castilla y León, suponen un desafío y una oportunidad hacia la innovación, desarrollo y digitalización del sector de la construcción en Castilla y León en los próximos años.

¹¹ Informe **“El sector de la construcción y las Tecnologías de la Información y Comunicación”**. Observatorio Fundación Laboral de la Construcción.
<https://www.observatoriodelaconstruccion.com/informes/detalle/el-sector-de-la-construccion-y-las-tic>

Ejemplo de utilización de fondos internacionales en innovación, a través del programa LIFE de la UE, lo constituye el proyecto Construye 2030+ -quinta fase del programa europeo “Build Up Skills”, donde CCOO del Hábitat trabaja activamente buscando transformar el sector de la construcción hacia la sostenibilidad y la eficiencia energética. Se trata no solo de modernizar las competencias del sector, sino también de preparar a los trabajadores y las trabajadoras hacia empleos verdes del futuro en este sector.

Tabla 32
GASTO EN I+D INTERNA EN EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN POR TAMAÑO. ESPAÑA. Años 2023 y 2022 (Miles de euros)

	2023	2022	VAR. INTERANUAL 2023-2022
> 10 TRABAJ.	1.670	2.886	-42,10%
DE 10 A 49 TRABAJ.	14.217	14.473	-1,88%
DE 50 A 249 TRABAJ.	31.792	25.719	23,65%
250 y MÁS TRABAJ.	63.825	64.216	-0,60%
TOTAL	111.504	107.294	3,90%

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del INE -Estadística sobre actividades en investigación científica y desarrollo tecnológico (I+D), e Informe anual sobre el sector de la Construcción elaborado por el Observatorio de la Construcción

Tabla 33
NÚMERO DE EMPRESAS según TAMAÑO QUE REALIZAN I+D INTERNA en CONSTRUCCIÓN. ESPAÑA. Años 2023 y 2022 (Miles de euros)

	2023	2022	VAR. INTERANUAL 2023-2022
> 10 TRABAJ.	26	27	-3,70%
DE 10 A 49 TRABAJ.	80	99	-19,20%
DE 50 A 249 TRABAJ.	72	85	-15,30%
250 y MÁS TRABAJ.	60	67	-10,40%
TOTAL	238	285	-16,50%

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del INE -Estadística sobre actividades en investigación científica y desarrollo tecnológico (I+D), e Informe anual sobre el sector de la Construcción elaborado por el Observatorio de la Construcción

Tabla 34
% EMPRESAS QUE EMPLEAN ESPECIALISTAS TIC POR TAMAÑO DE EMPRESA en CONSTRUCCIÓN. ESPAÑA. Años 2024 y 2023

	2024	2023	VAR. INTERANUAL 2024-2023
DE 10 A 49 TRABAJ.	2,9	6,1	-3,3
DE 50 A 249 TRABAJ.	13,6	18,4	-4,8
250 y MÁS TRABAJ.	61,1	66,0	-4,9
TOTAL	4,5	7,7	-3,3

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del INE -Estadística sobre actividades en investigación científica y desarrollo tecnológico (I+D), e Informe anual sobre el sector de la Construcción elaborado por el Observatorio de la Construcción

Gráfico 23
USO DE LAS TIC POR SECTORES
Año 2024

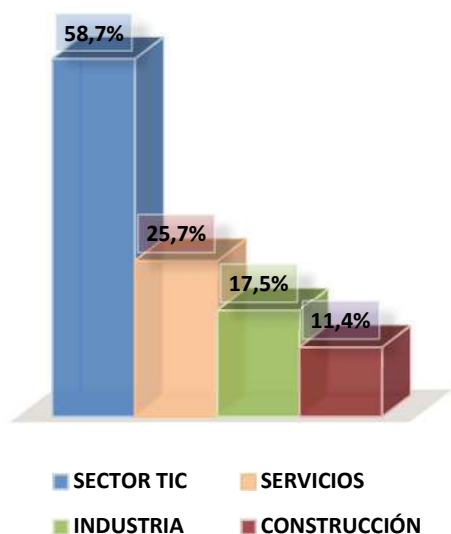
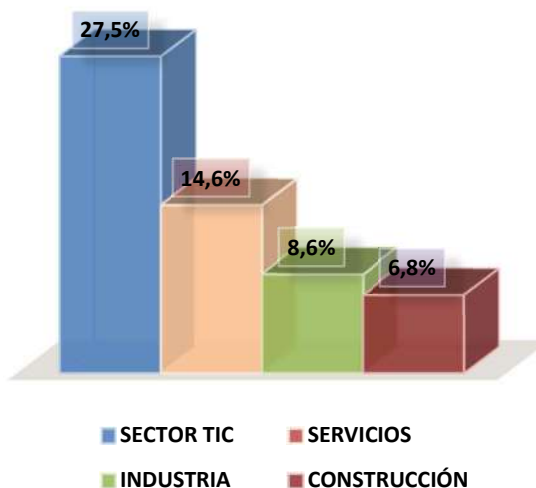


Gráfico 24
ADOPCIÓN SECTORIAL IA POR SECTORES. Año 2024



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del INE -Estadística sobre actividades en investigación científica y desarrollo tecnológico (I+D), e Informe anual sobre el sector de la Construcción elaborado por el Observatorio de la Construcción

El sector de la Construcción comprobamos, por lo tanto, que es el sector menos digitalizado, menos innovador, con menor utilización de herramientas tecnológicas entre los tres grandes sectores y con un largo camino por recorrer en materia de innovación, investigación y desarrollo tecnológico.

Las Jornadas GRETA¹² - Greening Responses to Excellence through Thematic Actions-, a las que hemos asistido virtualmente en el mes de mayo y noviembre de 2025, difundidas y organizadas por la Fundación Europea de Formación y Red de Excelencia -ENE-, nos muestran el ejemplo de otros países tanto europeos, como países africanos y asiáticos en formación y desarrollo de I+D y sus casos prácticos en materia de ecologización, innovación y desarrollo en construcción. Además, lo hacen desde la base firme en el sistema de formación reglada de Educación y Formación Profesional, con una visión industrializada y digitalizada, y su aplicación posterior en el tejido productivo del sector de la Construcción; todo ello con el objetivo de lograr un fortalecimiento de la competitividad industrial y resiliencia del sector frente a otros sectores.

Todo ello implica una cadena que, desde principio a fin, desde la formación y educación hasta el tejido productivo, se basa y aplica sistemas innovadores, digitalizados e industrializados; dirigidos hacia una construcción verde y el logro de la excelencia en el sector de la construcción.

Uno de los ejemplos de buenas prácticas en el desarrollo de investigación, innovación y aplicación de nuevas tecnologías se está llevando a cabo en Georgia. Este caso, denominado “WBL” en proyectos públicos, consiste en la incorporación del aprendizaje basado en la

¹² GRETA son las siglas en inglés de Greening Responses to Excellence through Thematic Actions. Se trata de respuestas ecológicas a la excelencia a través de Acciones temáticas. En este caso la temática de las jornadas desarrolladas en el mes de mayo y noviembre ha versado sobre la ecologización del sector de la construcción.

digitalización y aplicación de nuevas tecnologías en la construcción, (a través de asociaciones y los llamados “bancos de desarrollo”) y los sistemas de Formación Profesional Reglada.

No obstante, una característica principal de este proyecto es que se extiende más allá del ámbito educacional, entrelazando el sector de la formación con el sector empresarial: con el compromiso de la empresa empleadora del alumnado, involucrando a los contratistas en el aprendizaje también de las nuevas tecnologías y la innovación del sector, con lo que se consigue formación del alumnado, pero también del contratista.

Estos casos de éxito, podrían ser extrapolables a nuestro país y a nuestra Comunidad Autónoma, con el fin de conseguir avanzar en el arduo camino hacia la innovación y digitalización del sector.

Para ello resulta fundamental el papel que pueden ejercer los Centros Tecnológicos y de investigación como nexo y unión del tejido formativo y del tejido industrial y productivo. En Castilla y León, contamos con los siguientes:

Tabla 35

INSTITUCIONES DE INVESTIGACIÓN VINCULADAS AL SECTOR CONSTRUCCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN

UBICACIÓN	CENTRO	PÁGINA WEB
BURGOS	Universidad de Burgos - Laboratorio de Materiales de Construcción- En la Universidad de Burgos, ubicado en su Departamento de Construcciones Arquitectónicas e Ingeniería de la Construcción y del Terreno, se sitúa el laboratorio de Materiales de Construcción, en el que se investigan nuevos materiales de construcción sostenibles.	https://www.ubu.es/departamento-de-construcciones-arquitectonicas-e-ingenieria-de-la-construccion-y-del-terreno/investigacion/laboratorios-y-equipos/laboratorio-de-materiales-de-construccion
	Instituto de la Construcción en Castilla y León. Es una Fundación privada de carácter científico-cultural, sin ánimo de lucro, que tiene actividad en proyectos de investigación, innovación y tecnología aplicada para apoyar a los profesionales y empresas del sector de la construcción.	http://www.iccl.es/
VALLADOLID	Fundación Centro de Automatización, Robótica, Tecnologías de la Información y de la Fabricación -CARTIF- Es un Centro multidisciplinar que desarrolla su actividad en múltiples áreas de conocimiento enfocadas a casi todos los sectores económicos, entre ellos el sector de la construcción, con laboratorios para el ensayo de Fabricación de nuevos materiales en construcción o Digitalización 3D.	https://www.sonaearauco.com/es/news/sonae-arauco-investiga-en-valladolid-nuevas-soluciones-de-madera-para-la-construccion/

	• Fundación Laboral de la Construcción. Es una entidad tripartita sin ánimo de lucro de apoyo, formación y agencia de colocación en el sector de la construcción.	• https://castillaleon.fundacionlaboral.org/
--	--	---

Indirectamente, aunque no están especializados en la el sector de la Construcción, pueden contribuir al desarrollo y a la investigación del sector:

- Centro Internacional de Materiales Avanzados y Materias Primas de Castilla y León -ICAMCYL-.
- Centro Tecnológico de Miranda de Ebro -CTME-.
- Fundación Centro de Automatización, Robótica, Tecnologías de la Información y de la Fabricación -CARTIF-.
- Fundación Instituto Internacional de Investigación en Inteligencia Artificial y Ciencias de la Computación -AIR INSTITUTE-.
- Instituto Tecnológico de Castilla y León -ITCL-.

Además, el sector de la Construcción en Castilla y León cuenta con **organizaciones de empresarios/as y empresas constituidas provincialmente**, que ofrecen representación, asesoramiento y formación a sus miembros. Son:

- Federación de Empresarios de la Construcción y Obras Públicas en Ávila -FECOPA-.
- Federación de Empresarios de la Construcción y Obras Públicas en Burgos- AECOB-
- Asociación de Edificación y Obra Pública en León -ALEOP-.
- Asociación de Empresarios de la Construcción e Industrias Afines de Palencia -AECOPA-.
- Asociación de Empresarios salmantinos de la Construcción en Salamanca -AESCON-
- Patronal de Industrias de la Construcción en Segovia -APIC-.
- Asociación de Empresas de Construcción de la provincia de Soria -AECOP-.
- Asociación Vallisoletana de Empresarios de la Construcción, Promoción Inmobiliaria y Afines, en Valladolid -AVECO-.
- Cámara de Contratistas de Castilla y León -Valladolid-.
- Asociación Empresarial de la Construcción de Zamora -AZECOP-.

4. SECTOR MADERA. CONTEXTUALIZACIÓN ECONÓMICA Y PRODUCTIVA

Una vez analizado en términos económicos y productivos el sector de la Construcción y, muy ligado a este sector por lo que supone, el uso del material de la madera en la construcción, la pregunta principal que nos hacemos es: ¿las magnitudes del sector de la Construcción y el sector de la madera son similares? y ¿se ve afectado el sector de la Madera por las cifras del sector de la Construcción?

La primera salvedad es señalar que no podemos realizar un análisis tan detallado como el desarrollado en el sector de la Construcción, ya que éste es uno de los tres grandes agregados sectoriales y de actividad, mientras que el sector de la Madera se incluye en el conjunto del sector Industria.

Nos apoyaremos en los datos oficiales publicados por el INE, la TGSS, el Directorio Central de Empresas -DIRCE-, el SEPE y DATACOMEX -Web de la Secretaría de Estado de Comercio de estadísticas de comercio exterior de mercancías de España-.

También recogeremos los datos publicados por asociaciones y agentes clave del sector de la madera: a nivel nacional AEIM -Asociación Española del Comercio e Industria de la Madera-, a nivel regional CEMCAL -Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla y León- y a nivel provincial AVEMA -Asociación Vallisoletana de Empresarios de la Madera-.

La delimitación en el estudio del Sector Madera vendrá determinada por la cualificación otorgada en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas -CNAE 2009: con el **código 16 -Industria de la Madera y del Corcho, excepto muebles; cestería y espartería** y sus dos subdivisiones; **161 -Aserrado y cepillado de la madera-**; y **162 -Fabricación de productos de madera, corcho, cestería y espartería**.

Entenderemos, por lo tanto, esta delimitación del Sector de la Madera como una primera transformación en el procesamiento de la madera en aserraderos y fábricas para obtener productos como tablas, vigas, madera contrachapada, etc., y la fabricación de productos de madera entendida como la transformación de esta materia en productos finales, como muebles, puertas, ventanas, papel y otros artículos.

16. INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO, EXCEPTO MUEBLES; CESTERÍA Y ESPARTERÍA
161. Aserrado y cepillado de la madera
1610. Aserrado y cepillado de la madera
162. Fabricación de productos de madera, corcho, cestería y espartería
1621. Fabricación de chapas y tableros de madera
1622. Fabricación de suelos de madera ensamblados
1623. Fabricación de otras estructuras de madera y piezas de carpintería, y ebanistería para la construcción.
1624. Fabricación de envases y embalajes de madera
1629. Fabricación de otros productos de madera; artículos de corcho, cestería y espartería

Quedan excluidos del estudio en este apartado los siguientes códigos de actividad económica:

- **El código del grupo 02**, silvicultura y aprovechamiento forestal, que será objeto de análisis en las siguientes páginas.
- **El código del grupo 31**, referente a la fabricación de muebles, por considerarlo, un subsector del gran sector de la industria, con unas características diferentes a la industria de la madera y su primera transformación, considerándolo como una segunda transformación de la madera al mueble.

La nueva CNAE-2025, con implementación gradual y escalonada desde principios del año 2025, redistribuye y divide el sector de la madera y carpintería en cuatro códigos diferentes: **16.23 - Fabricación de otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción, excepto las destinadas a construcción industrializada; 1625 - Fabricación de puertas y ventanas de madera-; 1627 -Acabado de productos de madera-; y 1629 - Fabricación de otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas a la construcción industrializada.**

La modificación permite una clasificación más específica según el tipo de producto fabricado y su destino final: recogiendo la transición del sector hacia la innovación y la construcción industrializada, dando cabida a la clasificación de la fabricación de estructuras de madera destinadas a construcción industrializada, a la fabricación de edificios prefabricados o la fabricación de viviendas móviles.

4.1. Cifras económicas y estructura productiva

4.1.1. Principales magnitudes económicas

A nivel nacional, España se caracteriza por tener una amplia variedad de ecosistemas, puesto que las condiciones climáticas no son iguales para todos los territorios y, por ello, afecta directamente a la extracción de la materia prima de la madera.

Según la última publicación del Anuario Estadístico Forestal -Avance año 2023- publicado por el Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico, España tiene alrededor de una superficie forestal de 28.544.121 hectáreas, con una superficie total arbolada de 19.497.229 hectáreas¹³.

Siguiendo las cifras publicadas por la misma fuente citada, la superficie forestal se traduce a nivel nacional en una **producción de madera de 21.262 toneladas y una extracción de 50.276 m³**. En el avance del anuario estadístico no se hace referencia a su desglose por destino industrial.; tendremos que esperar a la publicación de su versión completa para conocer qué porcentaje y cantidad tiene un destino energético y no energético.

¹³ Ministerio Transición Ecológica y Reto Demográfico, "Avance Anuario Estadístico Forestal 2023"
<https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/biodiversidad/estadisticas/forestal-anuario-2023.pdf>

En Castilla y León, en el año 2023 la producción de madera fue de 1.541.753 m³ c.c con destino no energético¹⁴ y 675.186 m³ cc. con destino energético¹⁵.

Respecto al año 2022, sufre un decremento porcentual de -45,67 % en cuanto a producción de madera con destino no energético se refiere, y una disminución también del -36,47 % en la producción de madera con destino energético. El año 2022 respecto al 2021, por el contrario, supone un porcentaje de crecimiento del 17,91 % y el 60,08 % respectivamente.

Provincialmente, León es la provincia con una producción de madera mayor en el año 2023, con un 21 %, por delante de Salamanca con un 16 %, Soria con un 13 % y Zamora con un 12 %. En las últimas posiciones se sitúa Palencia con un 5% y Valladolid con un 3%. En el año 2022, sin embargo, es Salamanca la provincia con una mayor producción de madera, seguida de León y Soria. A la cola se posicionan Valladolid y Zamora.

Tabla 1

PRODUCCIÓN MADERA PROVINCIAL. Castilla y León. Periodo 2021-2023

Provincia	2023		2022		2021	
	MADERA DESTINO NO ENERGÉTICO	MADERA DESTINO ENERGÉTICO	MADERA DESTINO NO ENERGÉTICO	MADERA DESTINO ENERGÉTICO	MADERA DESTINO NO ENERGÉTICO	MADERA DESTINO ENERGÉTICO
	Producción total equivalente	Producción total equivalente	Producción total equivalente	Producción total equivalente	Producción total equivalente	Producción total equivalente
Ávila	126.992	44.509	244.368	151.186	115.161	58.730
Burgos	173.623	52.854	251.863	85.700	187.911	90.886
León	351.352	110.000	531.690	220.060	513.724	150.689
Palencia	41.388	70.737	86.964	82.115	68.483	12.242
Salamanca	110.321	243.933	397.085	278.539	219.887	148.325
Segovia	241.756	37.345	216.861	58.368	231.293	58.789
Soria	254.278	31.486	391.147	101.547	319.955	69.397
Valladolid	51.230	11.434	52.403	6.264	63.015	16.379
Zamora	190.815	72.889	103.986	78.931	211.144	58.424
CASTILLA Y LEÓN	1.541.753	675.186	2.276.367	1.062.712	1.930.572	663.861

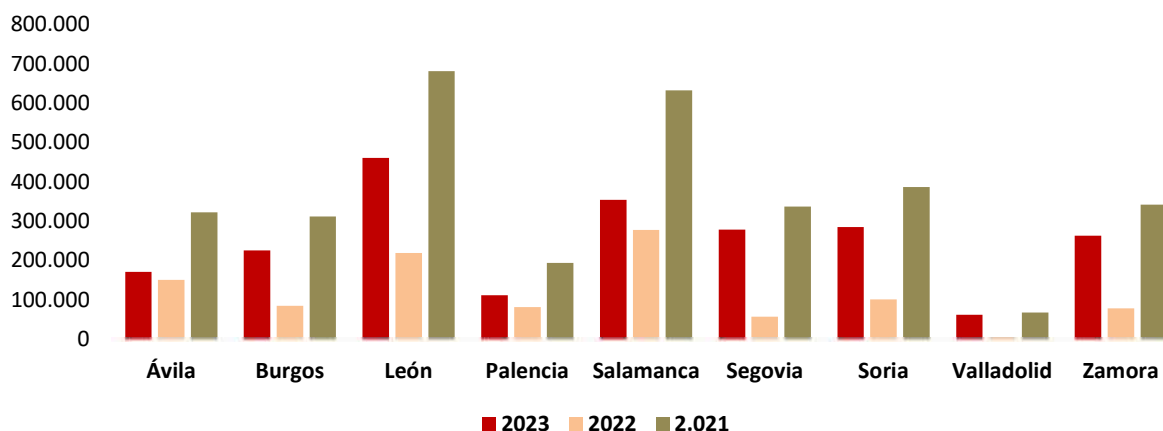
Nota: m³ c.c.: Volumen en metros cúbicos con corteza.

Fuente: Elaboración propia, con extracción de datos publicados por la Junta de Castilla y León, Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, D. G. de Patrimonio Natural y Política Forestal: "Estadísticas de Medio Ambiente"

¹⁴ El término **madera con destino no energético** hace referencia a su uso como material para la construcción, la fabricación de muebles, productos de carpintería, papel y otros artículos. Es un material renovable, sostenible y versátil, utilizado en estructuras, revestimientos, elementos de diseño, etc., debido a sus propiedades de aislamiento térmico, acústico y resistencia. Engloba la producción de madera destinada a sierra, chapa, postes, pilotes y estacas, trituración de tableros y pastas y otros usos industriales.

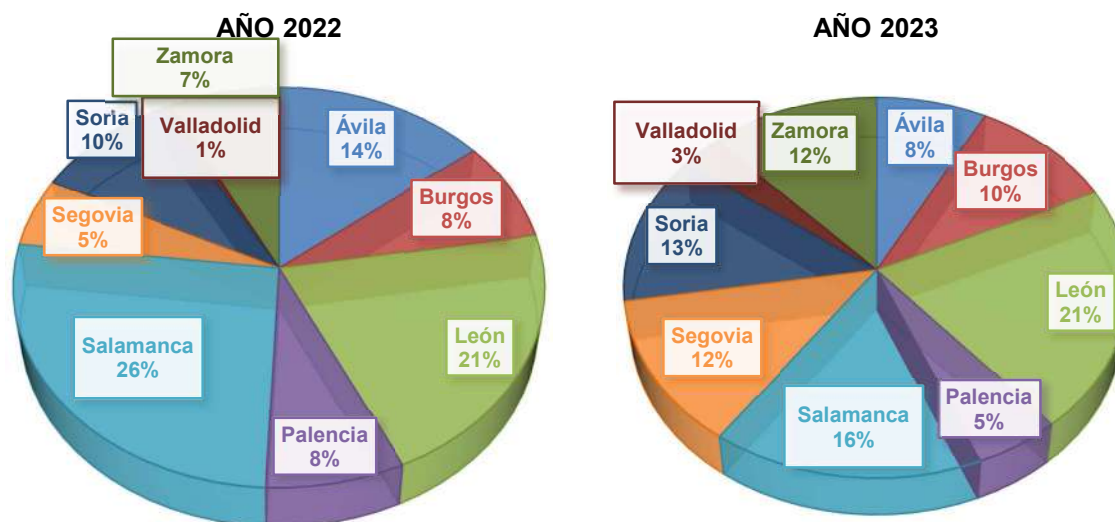
¹⁵ El término **madera con destino energético** hace referencia a la utilización de la madera principalmente como biomasa para producir calor, electricidad o biocarburantes a través de procesos como la combustión, la gasificación o los pirólisis. Se emplea desde estufas domésticas y calderas para calefacción hasta centrales eléctricas industriales, y se considera una fuente de energía renovable y neutra en carbono si se gestiona de forma sostenible.

Gráfico 1

EVOLUCIÓN PRODUCCIÓN MADERA PROVINCIAL. Castilla y León. Período 2021-2023

Fuente: Elaboración propia, con extracción de datos "Estadísticas de Medio Ambiente". JCYL

Gráfico 2

EVOLUCIÓN PRODUCCIÓN MADERA PROVINCIAL. Castilla y León. Período 2022 y 2023

Fuente: Elaboración propia, con extracción de datos "Estadísticas de Medio Ambiente". JCYL

La producción y la extracción de metros cúbicos de madera extraídos, ¿cómo podemos traducirla en magnitud económica? **A nivel nacional, la producción de madera en el año 2023 alcanzó los 9.700 millones de euros, con un descenso anual en términos absolutos de -743.485 euros. Descenso en el año 2023 que contrasta con la subida proporcional y escalonada de la producción de madera desde el año 2010 hasta el 2023, con un incremento de 4.148.912, creciendo en un 65,79 %**

Para hacernos una idea, en el año 2010 la producción fue de 6.306 millones de euros, mientras que en 2022 se logró una cifra de 1.045 millones de euros y en 2023 de 9.712 millones de euros.

En cuanto a la **cifra de negocios de la Industria de la Madera y del Corcho en España**, el comportamiento es similar a la variable de la producción, con un ligero descenso en el año 2023 de 662.945 €, contrastando con la subida proporcional de la cifra de negocios de 6.306 millones de euros en el año 2010 hasta los casi 10.500 millones de euros en el año 2022, lo que supone un incremento del 51,4 %.

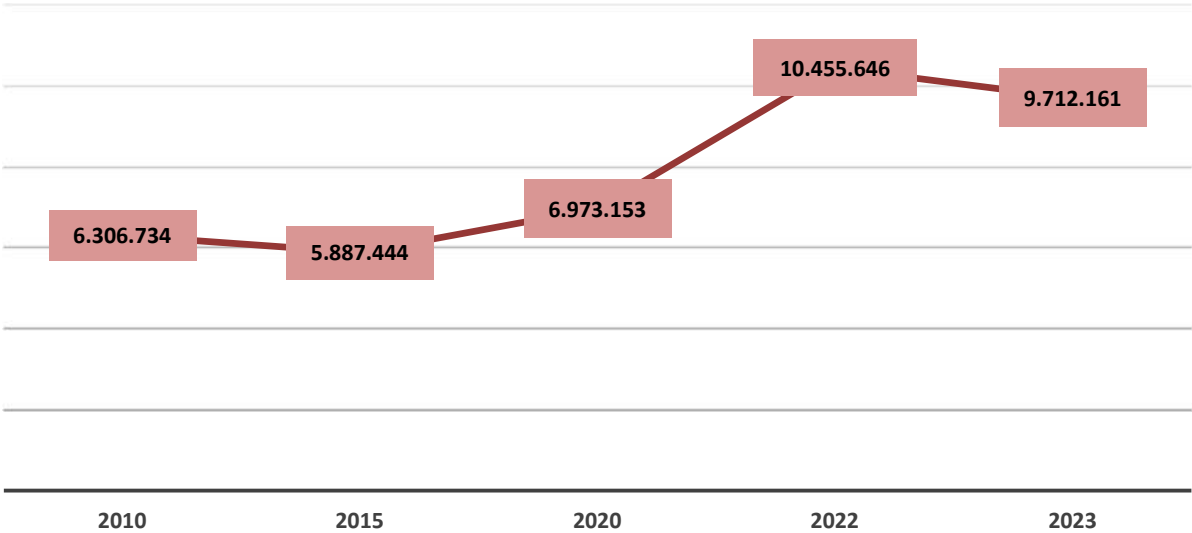
Con respecto al porcentaje de la cifra de negocios que representa la Industria de la Madera y del Corcho sobre el total de la industria, indicar que solamente se obtiene un porcentaje del 1,14 % y un porcentaje de producción del 1,32 %.

Tabla 2
VARIABLES ESTRUCTURALES SECTOR MADERA. España. Periodo 2010-2023

VARIABLES (miles de euros)	2010	2015	2020	2022	2023	2024	% SOBRE TOTAL INDUSTRIA
Producción	6.306.734	5.887.444	6.973.153	10.455.646	9.712.161	-	1,32
Cifra de negocios	6.578.128	6.050.785	7.196.312	10.622.057	9.959.112	-	1,14
Valor Añadido (VA)	1.971.322	1.607.157	1.971.403	2.868.161	2.899.047	-	1,50

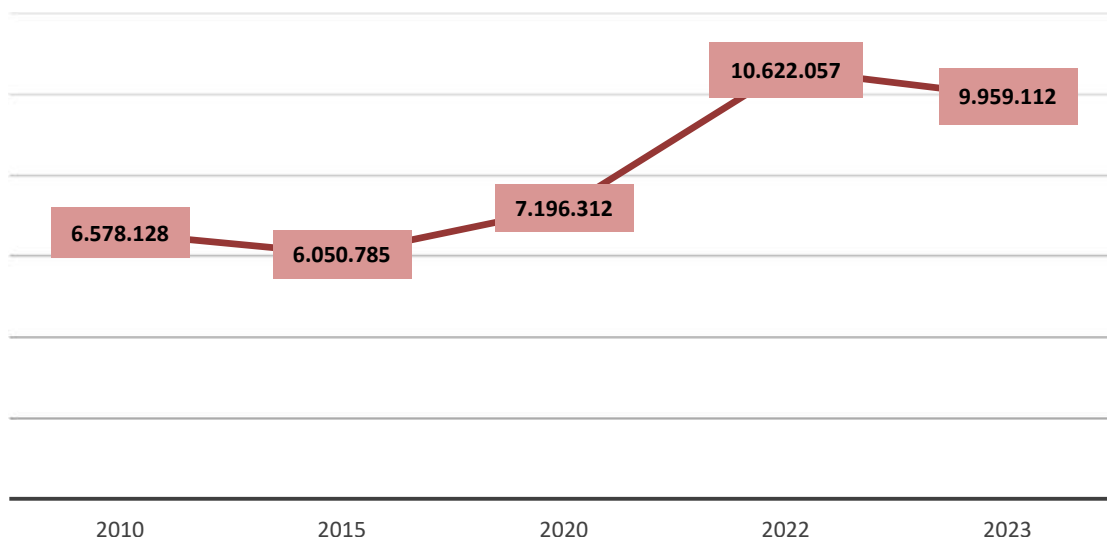
Fuente: Elaboración propia en base a las "Fichas sectoriales. Sector Madera y Corcho". Ministerio de Industria, Comercio y Turismo

Gráfico 3
EVOLUCIÓN PRODUCCIÓN de madera. SECTOR MADERA. España. Periodo 2010-2023



Fuente: Elaboración propia en base a las "Fichas sectoriales. Sector Madera y Corcho". Ministerio de Industria, Comercio y Turismo

Gráfico 4

EVOLUCIÓN CIFRA DE NEGOCIOS SECTOR MADERA. España. Periodo 2010-2023

Fuente: Elaboración propia en base a las "Fichas sectoriales. Sector Madera y Corcho". Ministerio de Industria, Comercio y Turismo

Acotando a nuestra Comunidad, en **Castilla y León**, la cifra de negocios en la industria de la madera en el 2023 se sitúa por debajo del millón de euros, exactamente en 948.591; una cifra menor que en el 2022, que fue de 1.163 millones de euros, con una caída porcentual del -22,7 %.

Con respecto a la cifra de negocios total del sector industria en Castilla y León, un 1,78 % representa el sector madera y corcho.

Comprobamos, por lo tanto, cómo el año 2023 tanto a nivel nacional como a nivel regional, se produce una ligera caída respecto a la tendencia creciente desde el año 2020.

Los factores que desencadenan esta caída vienen motivados por una desaceleración económica en el consumo privado de madera y sus derivados y una caída del comercio global. No tenemos conocimiento ni datos oficiales publicados respecto a la cifra de negocios y extracción de madera en el año 2024 para comprobar si durante este año la tendencia es al alza, y el año 2023 solamente supone un punto de inflexión, o si por el contrario la desaceleración en el sector de la madera continúa.

Por Comunidades Autónomas, **Castilla y León ocupa el puesto número 5 en el ranking de cifra de negocios de la industria de la madera y el corcho en el año 2023**. En primer lugar, se sitúa Galicia, seguida de Cataluña, Comunidad Valenciana y Andalucía.

Tabla 3

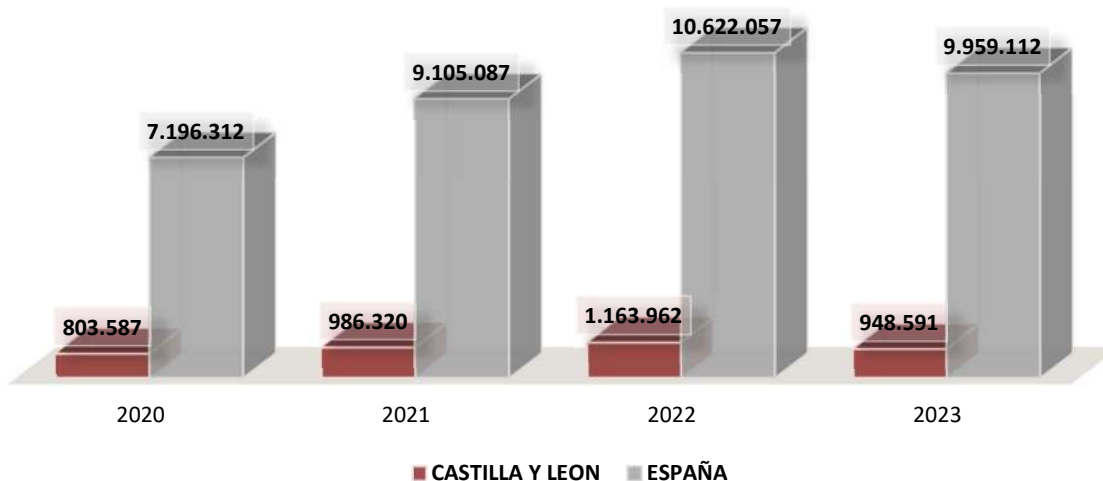
CIFRA DE NEGOCIOS INDUSTRIA DE LA MADERA Y EL CORCHO. Castilla y León/España. Periodo 2020-2023

Actividad (CNAE-2009)	CASTILLA Y LEÓN			
	2020	2021	2022	2023
16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería-	803.587	986.320	1.163.962	948.591
TOTAL SECTOR INDUSTRIA	35.919.234	42.099.424	51.061.174	53.265.317
	ESPAÑA			
	2020	2021	2022	2023
16 -Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería-	7.196.312	9.105.087	10.622.057	9.959.112
TOTAL SECTOR INDUSTRIA	604.087.971	734.025.917	928.150.501	864.727.825

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de INE Estadística Estructural de empresas. Industria

Gráfico 5

EVOLUCIÓN CIFRA DE NEGOCIOS INDUSTRIA DE LA MADERA Y EL CORCHO. Castilla y León/ España. Periodo 2020-2023

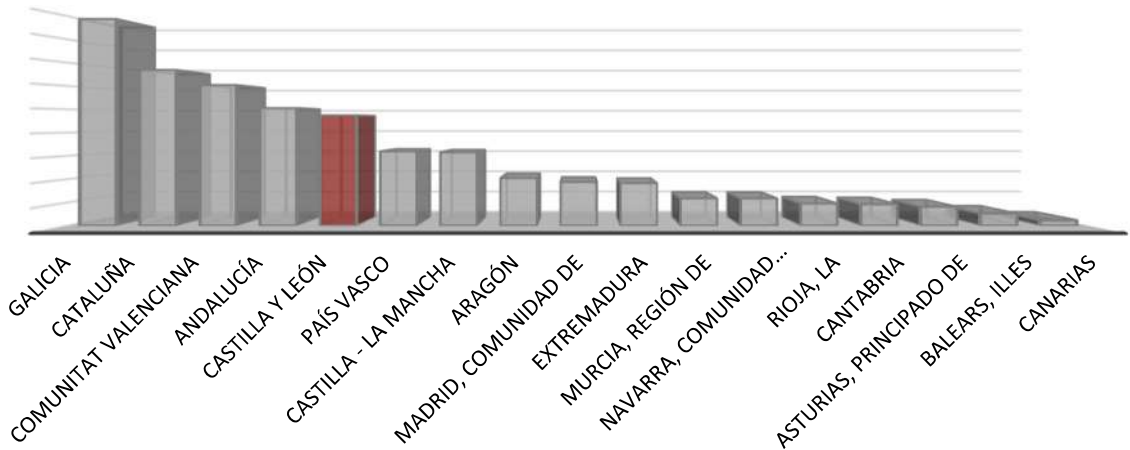


Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de INE Estadística Estructural de empresas. Industria

Tabla 4
CIFRA DE NEGOCIOS INSINDUSTRIA DE LA MADERA Y EL CORCHO por COMUNIDADES AUTÓNOMAS. Año 2023
 (Orden de mayor a menor)

COMUNIDADES UTÓNOMAS	CIFRA DE NEGOCIOS INDUSTRIA MADERA Y CORCHO. AÑO 2023
GALICIA	1.775.610
CATALUÑA	1.337.925
COMUNIDAD VALENCIANA	1.208.841
ANDALUCÍA	1.010.874
CASTILLA Y LEÓN	948.591
PAÍS VASCO	638.705
CASTILLA - LA MANCHA	630.526
ARAGÓN	408.795
MADRID	374.559
EXTREMADURA	364.963
MURCIA	234.890
NAVARRA	233.943
RIOJA, LA	190.556
CANTABRIA	183.606
ASTURIAS	162.980
BALEARS, ILLES	104.404
CANARIAS	47.602

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de INE Estadística Estructural de empresas. Industria



4.1.2. Empresas y tejido productivo

Desde la perspectiva y con los datos ofrecidos por el Directorio Central de Empresas -DIRCE- conoceremos la estructura y la evolución del tejido empresarial de las empresas

englobadas bajo el código de actividad 16 - Industria de la Madera y del Corcho, excepto muebles; cestería y espartería-.

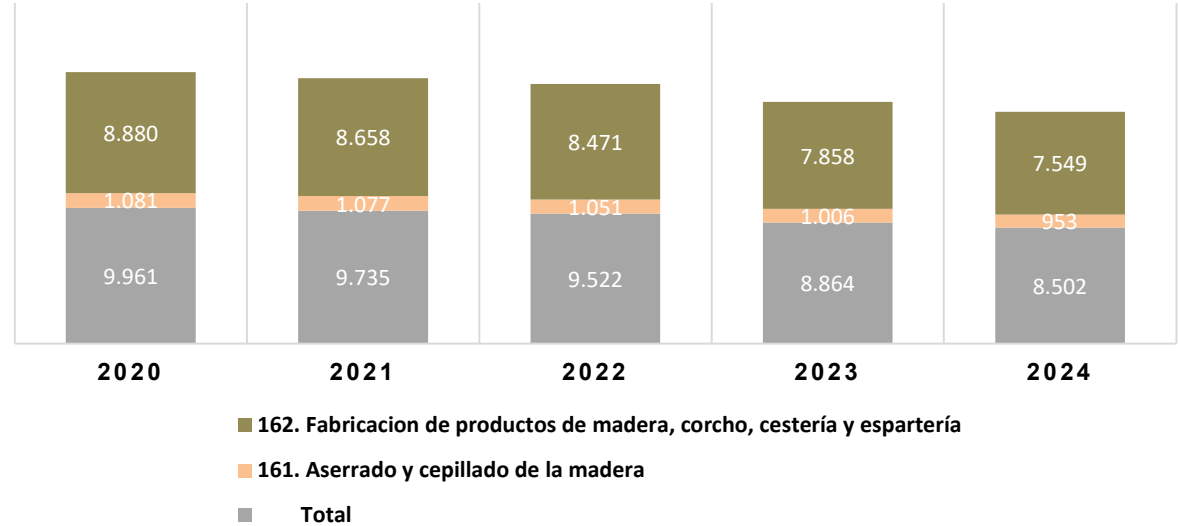
El número de empresas económicamente activas en España a fecha de 1 de enero de 2024 ascendió a 3.255.276, un 1,5 % más que en la misma fecha del año anterior.

Las empresas del sector de la madera, a fecha de 1 de enero de 2024, fue de 8.502, lo que supone un porcentaje del 0,27 % respecto al total del tejido productivo nacional.

La evolución del número de empresas del sector madera registrado en España desde el año 2020 al 2024 constata una disminución interanual en la cantidad: En 2020 el número de empresas es de 8.880 y en 2024 de 7.549. Esto supone una diferencia a la baja de 1.331, con un porcentaje de decrecimiento de -14,35 %.

La disminución afecta por igual, tanto a las empresas con actividad y dedicación a la fabricación de productos de madera, corcho, cestería y espartería, como a las empresas con actividad de aserrado y cepillado de madera. En ambas actividades el descenso en el número de empresas activas ha sido constante y paulatino desde el año 2020.

Tabla 5
EVOLUCIÓN EMPRESAS SECTOR MADERA. España. Periodo 2020-2024



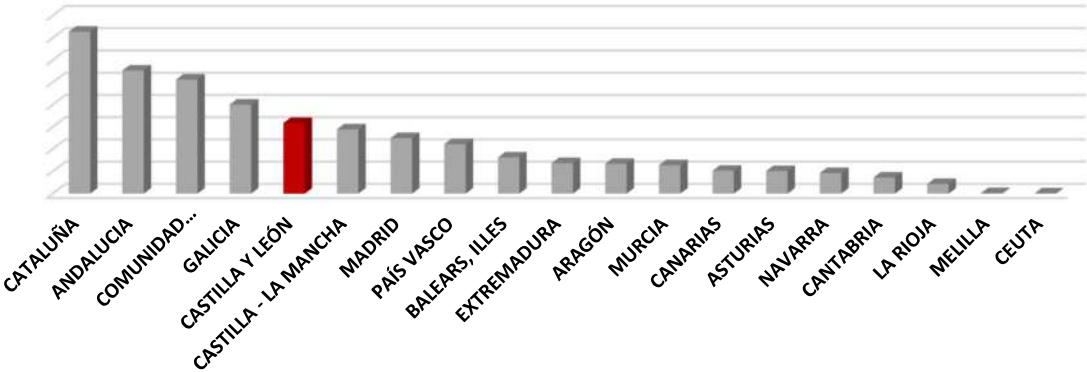
Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de DIRCE -Año 2024-

La actividad empresarial de la madera es una industria presente en todas las Comunidades Autónomas españolas. En Castilla y León las empresas económicamente activas a fecha de 1 de enero de 2024 son de 634 en el sector de la madera y corcho.

Castilla y León ocupa la quinta posición en el ranking de empresas activas del sector de la madera en España, posición idéntica a la cifra de negocios por Comunidades Autónomas. La superan Cataluña con 1.456 empresas, Andalucía 1.107, Valencia con 1.026 y Galicia con 801.

Tabla 6
EMPRESAS ACTIVAS ECONÓMICAMENTE. INDUSTRIA MADERA Y EL CORCHO por
COMUNIDADES AUTÓNOMAS. Año 2024
 (Orden de mayor a menor)

COMUNIDAD AUTÓNOMA	NÚMERO DE EMPRESAS CNAE 16 -Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería-
CATALUÑA	1456
ANDALUCIA	1107
COMUNIDAD VALENCIANA	1026
GALICIA	801
CASTILLA Y LEÓN	634
CASTILLA - LA MANCHA	578
MADRID	500
PAÍS VASCO	445
BALEARS, ILLES	325
EXTREMADURA	274
ARAGÓN	268
MURCIA	256
CANARIAS	206
ASTURIAS	203
NAVARRA	185
CANTABRIA	145
LA RIOJA	87
MELILLA	4
CEUTA	2
TOTAL	8502

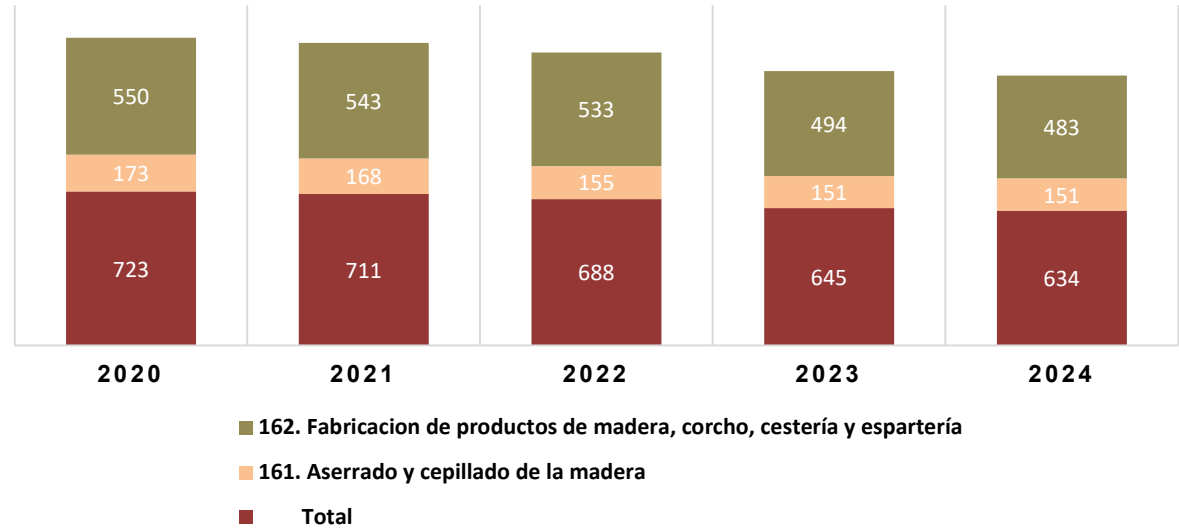


Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de DIRCE -Año 2024-

La evolución del número de empresas activas económicamente en el sector de la Madera y el Corcho en Castilla y León sigue los mismos parámetros que en el ámbito nacional, con un descenso de 89 empresas. Esto se traduce en un descenso del -12,31 %.

Las empresas con actividad de aserrado y cepillado de la madera se mantienen en el mismo número en los años 2023 y 2024, con 151 empresas, y con una ligera disminución de 11 en el número de empresas con actividad de fabricación de productos de madera, corcho, cestería y espartería en el mismo periodo anual.

Tabla 7
EVOLUCIÓN EMPRESAS SECTOR MADERA. Castilla y León. Periodo 2020-2024



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de DIRCE -Año 2024-

Respecto a las principales características de las empresas que conforman el tejido empresarial de la madera en Castilla y León, es importante conocer los aspectos estructurales propios de estas empresas. Es decir, aquellos que son difícilmente modificables a corto plazo y, por lo tanto, determinantes en la producción, los resultados y la productividad, entre otros.

Según los datos oficiales publicados por el DIRCE, podemos conocer una de esas variables estructurales que es el tamaño de la empresa del sector de la madera en Castilla y León. El tamaño nos otorga una visión de la capacidad productiva de la empresa y la necesidad del factor empleo y trabajo.

En Castilla y León el estrato con un número mayor de empresas del sector madera, corresponde a *sin asalariados/as*, con un número total en el año 2024 de 214, a continuación, 187 empresas con 1 a 2 personas trabajadoras y, seguidamente, 105 empresas con un número de personas trabajadoras de 3 a 5.

A mayor estrato de tamaño y número de personas trabajadoras, menor es el número de empresas del sector madera en Castilla y León.

En el periodo de 2020 a 2024 el único estrato que ha tenido un crecimiento en el número de empresas, fueron las de 3 a 5 trabajadores/as, incrementándose en 13 desde el año 2020 al año 2024. El resto de estratos sigue la tendencia general a la baja.

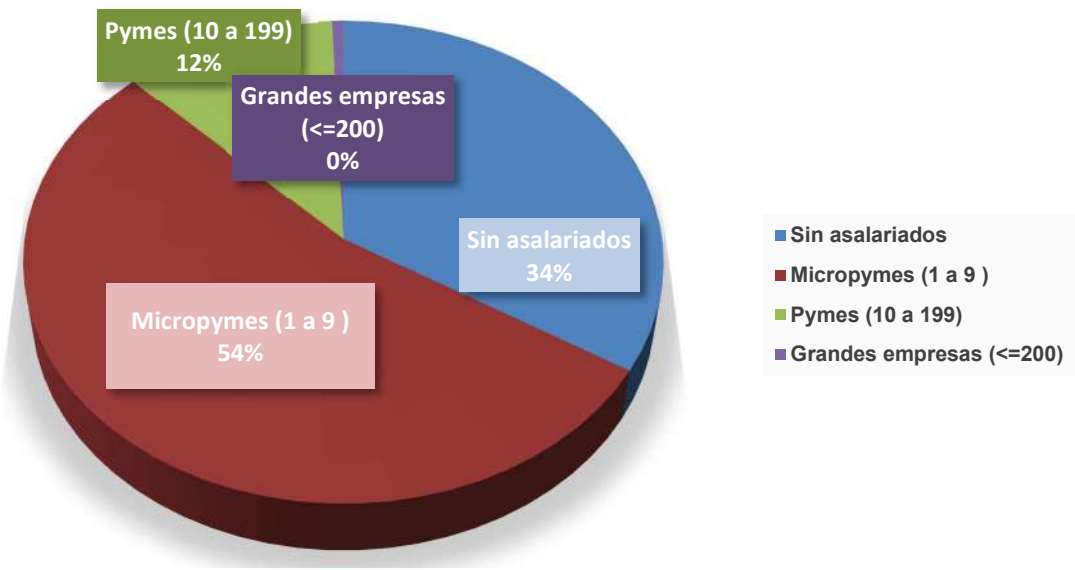
Tabla 8
EVOLUCIÓN EMPRESAS SECTOR MADERA POR TAMAÑO DE EMPRESA. Castilla y León. Periodo 2020-2024

	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
SIN ASALARIADOS/AS	276	266	255	223	214
DE 1 A 2	219	220	206	189	187
DE 3 A 5	92	92	91	98	105
DE 6 A 9	51	50	53	50	49
DE 10 A 19	52	53	49	55	50
DE 20 A 49	22	18	23	19	20
DE 50 A 99	4	6	4	4	3
DE 100 A 199	4	3	4	3	2
DE 200 A 249	0	1	0	1	0
DE 250 A 999	3	2	3	3	4
DE 1000 A 4999	0	0	0	0	0
DE 5000 O MÁS ASALARIADOS/AS	0	0	0	0	0
TOTAL	723	711	688	645	634

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de DIRCE -Año 2024-

Escalonando el tamaño de las empresas, en micro pymes, pymes y grandes empresas, el sector de la madera en el año 2024 en **Castilla y León está constituido por un porcentaje de más del 50 % por micro pymes y un 34 % sin asalariados/as. Entre ambas suman un 84 % del tejido empresarial, en decremento de las pymes con un 12 %, y una nula representación de grandes empresas.**

Gráfico 6
TAMAÑO DE LAS EMPRESAS SECTOR MADERA. Castilla y León. Año 2024



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de DIRCE -Año 2024-

Los datos agrupados por subcódigo de actividad dentro del sector de la madera de aserrado y cepillado de la madera y fabricación de productos de madera, corcho, cestería y espartería arrojan una posición similar al conjunto del tejido empresarial del sector de la madera.

En la actividad de aserrado y cepillado de madera el porcentaje de empresas sin personas trabajadoras es del 15 % y en micro pymes del 67 %.

En la actividad de fabricación de productos de madera, corcho, cestería y espartería, el porcentaje de empresas sin personas trabajadoras es el del 40 %, y del 49 % en micro pymes.

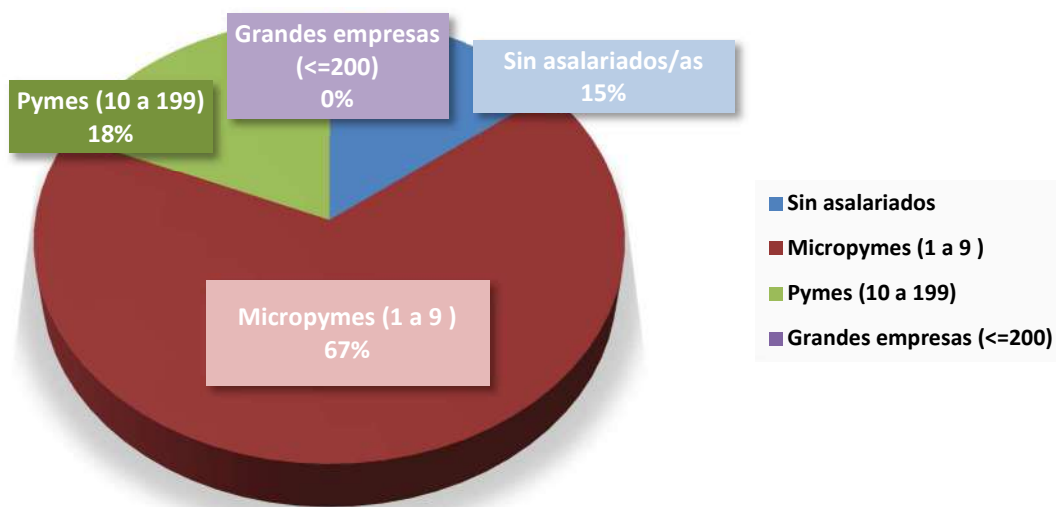
Tabla 9
EVOLUCIÓN EMPRESAS SECTOR MADERA -CNAE 161 y 162- POR TAMAÑO DE EMPRESA. Castilla y León. Periodo 2020-2024

-161- ASERRADO Y CEPILLADO DE MADERA	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
SIN ASALARIADOS/AS	37	33	26	23	22
DE 1 A 2	52	52	44	39	45
DE 3 A 5	32	31	33	38	36
DE 6 A 9	16	17	18	21	20
DE 10 A 19	27	28	25	23	22
DE 20 A 49	6	4	7	5	5
DE 50 A 99	3	3	1	1	0
DE 100 A 199	0	0	1	1	1
DE 200 A 249	0	0	0	0	0
DE 250 A 999	0	0	0	0	0
DE 1000 A 4999	0	0	0	0	0
DE 5000 O MÁS ASALARIADOS/AS	0	0	0	0	0
TOTAL	173	168	155	151	151
-162- FABRICACIÓN DE PRODUCTOS MADERA, CORCHO, CESTERÍA Y ESPARTERÍA	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
SIN ASALARIADOS/AS	239	233	229	200	192
DE 1 A 2	167	168	162	150	142
DE 3 A 5	60	61	58	60	69
DE 6 A 9	35	33	35	29	29
DE 10 A 19	25	25	24	32	28
DE 20 A 49	16	14	16	14	15
DE 50 A 99	1	3	3	3	3
DE 100 A 199	4	3	3	2	1
DE 200 A 249	0	1	0	1	0
DE 250 A 999	3	2	3	3	4
DE 1000 A 4999	0	0	0	0	0
DE 5000 O MÁS ASALARIADOS/AS	0	0	0	0	0
TOTAL	550	543	533	494	483

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de DIRCE -Año 2024-

Gráfico 7

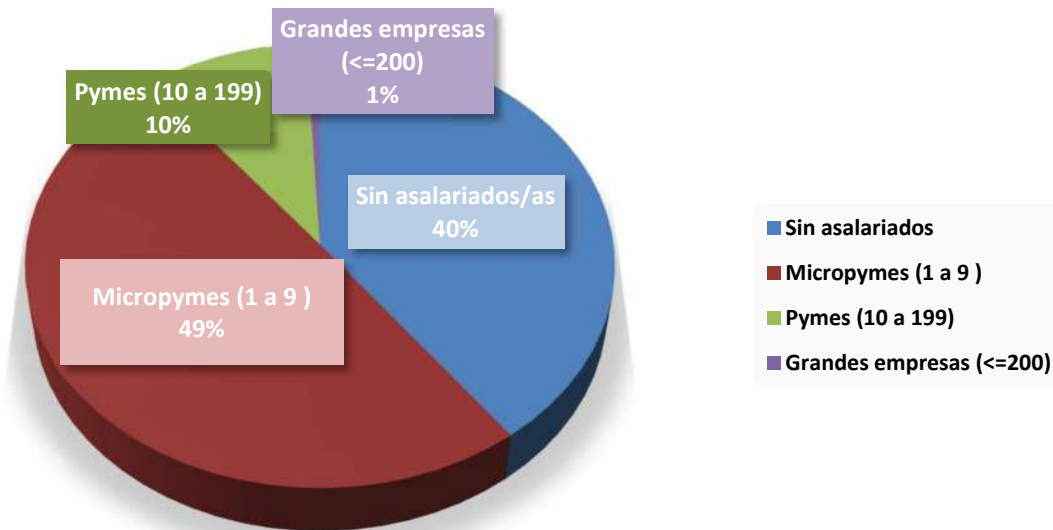
TAMAÑO DE LAS EMPRESAS CNAE -161- ASERRADO Y CEPILLADO DE LA MADERA. Castilla y León. Año 2024



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de DIRCE -Año 2024-

Gráfico 8

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS CNAE -162- FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE MADERA, CORCHO, CESTERÍA Y ESPARTERÍA. Castilla y León. Año 2024



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de DIRCE -Año 2024-

El hecho de tener un tejido empresarial en el sector de la Madera y el Corcho en Castilla y León, mayoritariamente formado por empresas sin personas asalariadas y micro pymes, enfrenta a estas empresas a un menor acceso a la financiación y al crédito, lo que limita su capacidad de inversión y crecimiento y sufren también mayor vulnerabilidad ante ciclos de desaceleración económica. Estas desventajas deben ser

suplidas por las ayudas del sector público, con el fin de poder alcanzar una estabilidad económica.

Desde otra perspectiva, con los datos el Portal de datos Forestales de Castilla y León, podemos conocer la distribución geográfica provincial de las empresas del sector de la madera en Castilla y León, correspondiente al año 2023 -dato más reciente publicado-. **Observando el número de empresas, son Burgos con 72 empresas seguida de Valladolid con 65, las dos provincias que mayor número de empresas del sector de la madera aglutinan. Sucesivamente se encuentran Soria -49 empresas-, Segovia -34 empresas- y Salamanca -28 empresas-. El último lugar lo ocupa Zamora con 9 empresas y Ávila con 16 empresas.**

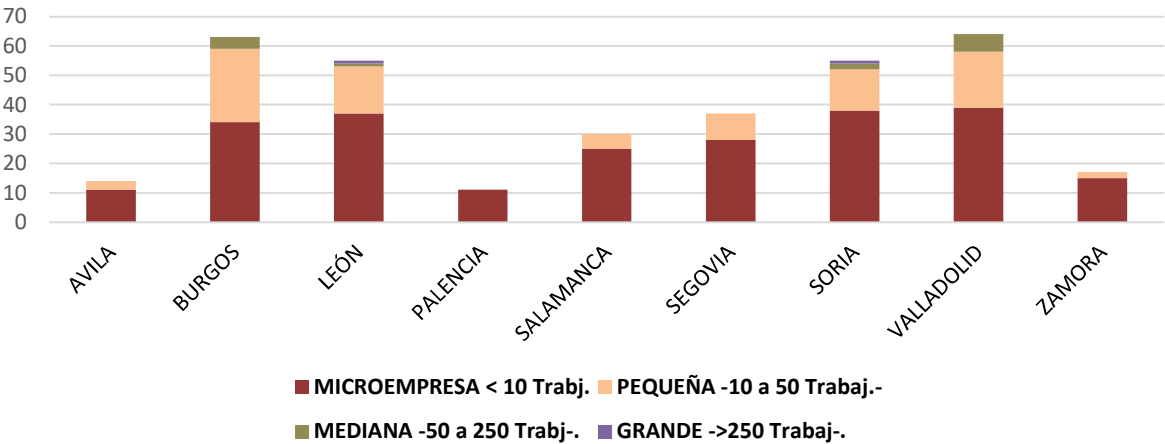
Resulta llamativo la casuística de Zamora: tiene un volumen de extracción de madera en el año 2023 de **190.815 m3 (significativamente mayor que provincias como Valladolid)**; sin embargo, el número de empresas ubicadas en su provincia solamente es de 24, en comparación con las 84 ubicadas en la provincia de Valladolid.



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de DIRCE -Año 2024-

Tabla 10
DISTRUBUCIÓN PROVINCIAL EMPRESAS SECTOR MADERA POR TAMAÑO. Castilla y León. Año 2023

	TOTAL	MICROEMPRESA < 10 Trabj.	PEQUEÑA - 10 a 50 Trabaj.-	MEDIANA - 50 a 250 Trabj.-	GRANDE - >250 Trabaj.-
AVILA	22	11	3	0	0
BURGOS	83	34	25	4	0
LEÓN	86	37	16	1	1
PALENCIA	14	11	0	0	0
SALAMANCA	44	25	5	0	0
SEGOVIA	44	28	9	0	0
SORIA	73	38	14	2	1
VALLADOLID	84	39	19	6	0
ZAMORA	24	15	2	0	0



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Portal de datos Forestales de Castilla y León. Año 2023-

4.1.3. Exportaciones e importaciones

Además de estudiar el tejido empresarial y productivo del sector de la madera en Castilla y León, es importante analizar sus exportaciones para conocer el alcance y la dimensión de las empresas en un contexto internacional.

La información pública que disponemos en Castilla y León es la basada en la publicación de las Estadísticas de Comercio Exterior, disponibles en el portal de la JCYL, en su sección estadística.

En todos los sectores, en diciembre del año 2024, las exportaciones descienden un 3,6% respecto a diciembre de 2023 en Castilla y León, pero en España aumentan un 2,7%.

Por sección arancelaria, relacionada con el Sector de la Madera, son las pastas de madera y otras materias de celulosa las que alcanzan una exportación de 206.556 €, con un peso del 1,0 % sobre el total de exportaciones a fecha de diciembre del año 2024. La variación interanual con respecto al mes de diciembre del año 2023 es de -7,1 %, mientras que las importaciones para este mismo periodo crecen en un 9,2 %.

El saldo final es un incremento mayor de importación que exportación, lo que supone un déficit comercial en esta sección arancelaria.

Tabla 11

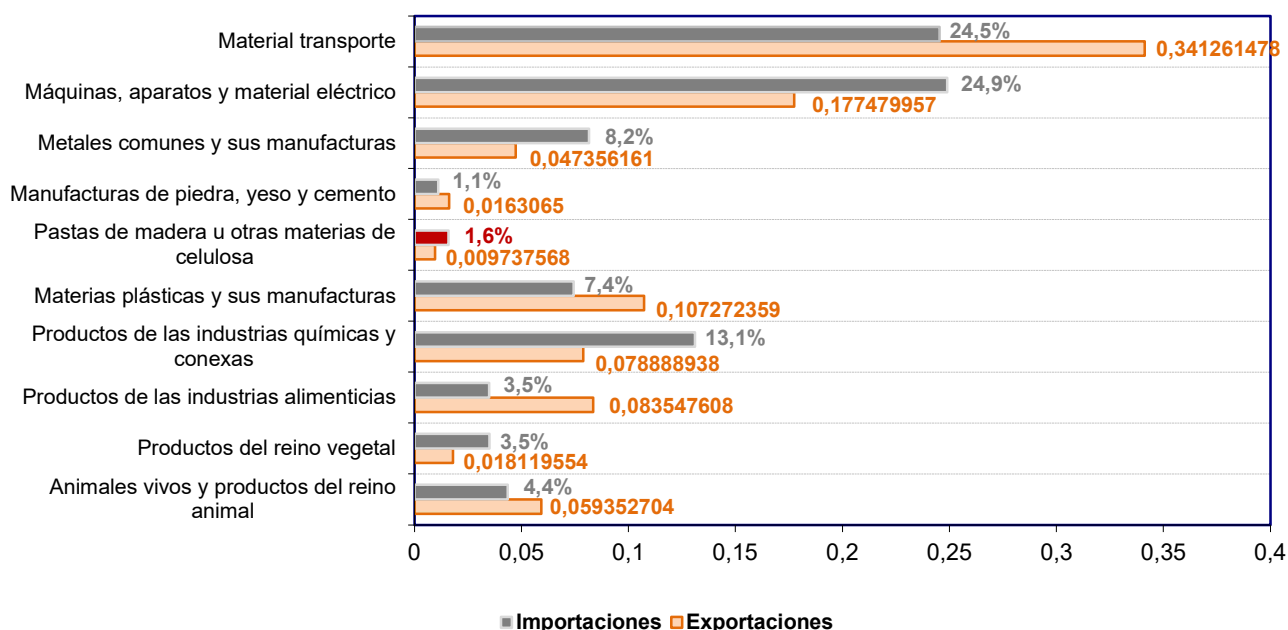
COMERCIO EXTERIOR. PRINCIPALES SECCIONES ARANCELARIAS. Castilla y León.
Periodo Enero – Diciembre 2024

		EXPORTAC.	(%) PESO S/ TOTAL	VAR. (%) INTERAN.	IMPORTAC.	(%) PESO S/ TOTAL	VAR. (%) INTERAN.
I	Animales vivos y productos del reino animal	1.259.006	5,9%	-0,2%	706.023	4,4%	14,7%
II	Productos del reino vegetal	384.357	1,8%	0,3%	567.864	3,5%	-11,8%
IV	Productos de las industrias alimenticias	1.772.235	8,4%	7,3%	567.128	3,5%	3,1%
VI	Productos de las industrias químicas y conexas	1.673.414	7,9%	8,3%	2.122.056	13,1%	17,4%
VII	Materias plásticas y sus manufacturas	2.275.491	10,7%	15,1%	1.206.210	7,4%	6,9%
X	Pastas de madera u otras materias de celulosa	206.556	1,0%	-7,1%	258.068	1,6%	9,2%
XIII	Manufacturas de piedra, yeso y cemento	345.898	1,6%	3,9%	182.029	1,1%	34,1%
XV	Metales comunes y sus manufacturas	1.004.532	4,7%	1,2%	1.321.264	8,2%	9,3%
XVI	Máquinas, aparatos y material eléctrico	3.764.754	17,7%	21,5%	4.031.848	24,9%	13,1%
XVII	Material transporte	7.238.933	34,1%	28,9%	3.971.939	24,5%	-1,0%
	TOTAL	21.212.276	100,0%	14,7%	16.191.123	100,0%	7,6%

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de la información estadística -Exportaciones de Castilla y León-, publicada por la Consejería de Economía y Hacienda. Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadísticas

Gráfico 9

PESO DEL COMERCIO EXTERIOR EN CASTILLA Y LEÓN. SECCIÓN ARANCELARIA. Periodo Enero- Diciembre 2024



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de la información estadística -Exportaciones de Castilla y León-, publicada por la Consejería de Economía y Hacienda. Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadísticas

4.2. Mercado de trabajo y empleo

4.2.1. Datos de empleo y paro

En España, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), publicada por el INE, el número de personas ocupadas en el código de actividad 16, correspondiente a la Industria de la Madera y del Corcho, excepto muebles, cestería y espartería, es de **73.800 personas en el segundo trimestre del año 2025. Además, el número de personas ocupadas en total es de 22.268 millones. Todo ello supone un porcentaje del 0,33 % de personas ocupadas en el sector de la madera respecto al total.**

En Castilla y León los datos más actualizados publicados en el Anuario Estadístico Castilla y León 2024 hacen referencia al año 2023 como dato más actual: **el número de personas ocupadas en el sector de la madera, con código de actividad 16, fue de 4.539 personas, lo que supone una disminución interanual en valor absoluto de 269 personas. En comparación con España, se observa una disminución en 37.000 personas ocupadas sector madera en el año 2023, respecto al año 2022.**

En el año 2024, a nivel nacional se da un repunte y un aumento de ocupados/as en el sector madera, ascendiendo a 67.600, con un incremento del 16,35 % respecto al año 2023.

Tabla 12
POBLACIÓN OCUPADA CNAE -16- Castilla y León/ España. Años 2020-2024

	2020	% VARIAC.	2021	% VARIAC.	2022	% VARIAC.	2023	% VARIAC.	2024
Actividad (CNAE-2009)	CASTILLA Y LEÓN								
16- Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	4.614	7,07 %	4.940	-2,67%	4.808	-5,59%	4.539	(*)	(*)
Actividad (CNAE-2009)	ESPAÑA								
16- Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	67.700	-3,84 %	65.100	0,46 %	65.400	-1,07%	58.400	16,35 %	67.600

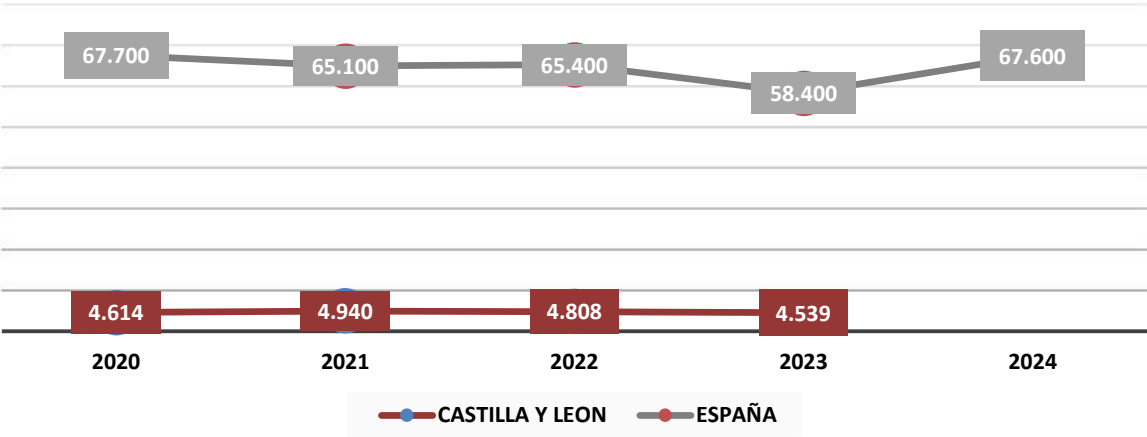
(*). No se han podido obtener datos oficiales con respecto al año 2024 de personas ocupadas en la actividad con CNAE 16 en Castilla y León. No posibilidad de cálculo de % variación con respecto al año 2023.

Fuente: Elaboración propia con toma de datos de EPA -INE- y Anuario Estadístico de Castilla y León 2024

En el gráfico número 10, podemos comprobar la evolución y comparación de las personas ocupadas en el sector de la madera en Castilla y León y España, durante los años 2020-2023.

Castilla y León, experimenta una marcada caída con un -5,59 % de variación interanual de ocupados/as en la actividad con CNAE 16 en el 2023. Esto supone un descenso más acusado que el año anterior, con un porcentaje de -2,67 %. Sin embargo, en el año 2021 se da una tendencia al alza con una variación positiva de 7,07 %, respecto al año 2020.

Gráfico 10
**EVOLUCIÓN POBLACIÓN OCUPADA CNAE -16- Castilla y León /España.
Años 2020-2024**



Fuente: Elaboración propia con toma de datos de EPA -INE- y Anuario Estadístico de Castilla y León 2024

El paro¹⁶ registrado en España, durante el segundo trimestre del año 2025y siguiendo los datos publicados por el SEPE en la Industria de la Madera y del Corcho, excepto muebles, cestería y espartería, es de 5.314 personas¹⁷, con una variación interanual del -9,90 %.

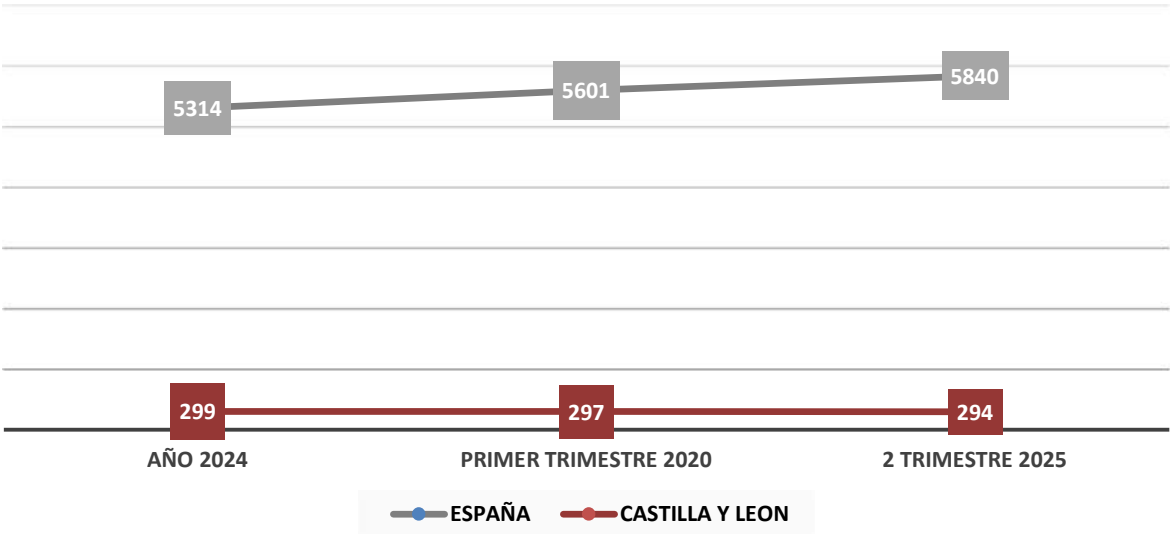
En el primer trimestre del 2025, el paro registrado en la industria de la madera y del corcho es de 5.601 personas, con una variación interanual del 10,40 %.

Y en el año 2024, en concreto en el último mes, el número de personas paradas en la industria de la madera y del corcho fue de 5.840, con una variación interanual -8,39 %.

En Castilla y León, en el segundo trimestre del año 2025, según datos del SEPE y del Observatorio de las Ocupaciones, el número de personas paradas en la Industria de la Madera y del Corcho, fue de 294 y en el primer trimestre del año 2025 de 297 personas.

En el último mes del año 2024, el número de personas paradas fue de 299, con una variación interanual de -40,91 %.

Gráfico 11
EVOLUCIÓN PARO INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO, ESCEPTO MUEBLES, CESTERÍA Y ESPARTERÍA. CASTILLA Y LEÓN /ESPAÑA. Periodo 2024-2º trimestre 2025



Fuente: Elaboración propia con toma de datos de SEPE “Informe del mercado de trabajo estatal”, y Observatorio de las Ocupaciones

4.2.2. Datos de contratación y afiliación

El número de contratos registrados en el segundo trimestre del año 2025 en España, en la Industria de la Madera y del Corcho, excepto muebles, cestería y espartería fue de 6.920, con una variación interanual de -1,86 %. En el primer trimestre del 2025, el número de contratos fue superior alcanzando la cifra de 7.177, con una variación interanual positiva del 13,84 %.

¹⁶ El término “**paro**” lo utilizamos según nomenclatura del INE, a las personas paradas que buscan su primer empleo o han dejado su último empleo hace más de un año.

¹⁷ El número de personas paradas trimestralmente, se refiere al último mes del trimestre referenciado.

En el año 2024 hubo 25.999 contratos, con una variación interanual del 1,63 %.

En Castilla y León, para el mismo periodo, el número de contratos registrados en la Industria de la Madera ha sido de 320 en el segundo trimestre del año 2025, de 364 en el primer trimestre, y de 1.487 en el año 2024.

La afiliación en el Sector de la Industria de la Madera y el Corcho a nivel nacional, durante el segundo trimestre del año 2025 fue de 62.175. Cifra ligeramente superior al primer trimestre con 62.059 personas afiliadas, y al último mes del año de 2024 con 61.193 afiliadas.

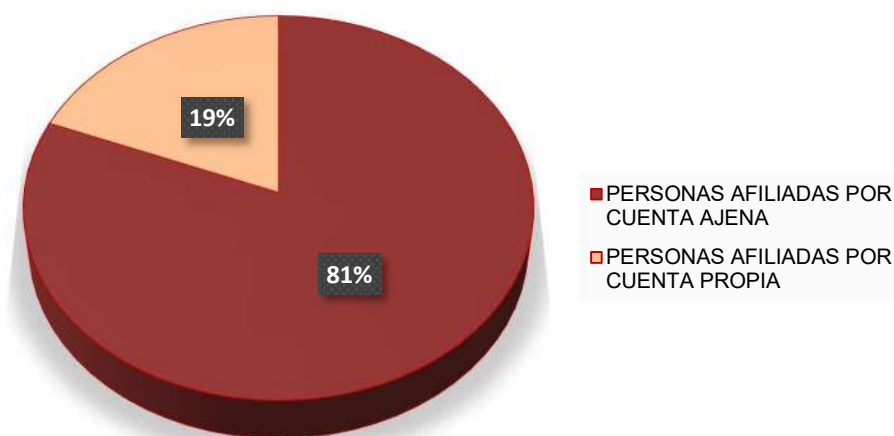
En Castilla y León, el número de personas afiliadas en el año 2024 -dato más reciente disponible-, en la Industria de la Madera y del Corcho fue de 5.094 personas. Supone una variación interanual positiva de 0,34 %.

Un total de 4.131 fueron afiliados y afiliadas por cuenta ajena, y 963 por cuenta propia. Las que fueron por cuenta ajena representan el 81 %.

Estos datos vienen a corroborar y confirmar cómo el tejido empresarial de la Comunidad, con un porcentaje del 54 % de micro pymes, es el predominante frente a empresas sin asalariados/as.

Gráfico 12

AFILIACIÓN INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. Castilla y León. Año 2024



Fuente: Elaboración propia con toma de datos de SEPE "Informe del mercado de trabajo estatal", y Observatorio de las Ocupaciones

• Distribución provincial

Valladolid es la provincia con un número mayor de contratos y personas afiliadas en la Industria de la Madera y del Corcho, excepto muebles; cestería y espartería durante el año 2024, con un número de contratos de 411 y 1.148 personas afiliadas. Los contratos suponen un porcentaje del 28 % sobre el porcentaje total de contratos en la Comunidad, y un 22 % de personas afiliadas.

Por el contrario, el paro registrado en el último mes del año 2024 en Valladolid se sitúa en 35 personas, por detrás de León con 66 personas, Burgos con 62 y Soria con 52 personas.

Burgos es la segunda provincia con un porcentaje mayor de contratos (el 23 %) un 22 % de personas afiliadas y un porcentaje de paro del 21 %: el porcentaje de paro más elevado en la Comunidad.

En tercer lugar, se sitúa la provincia de Soria, con un porcentaje del 12 %, 179 contratos y 811 personas afiliadas: lo que representa un porcentaje del 16 %. Por otro lado, el porcentaje de paro es del 18 % respecto al total de la Comunidad, con 52 personas en situación de desempleo.

Valladolid, León y Burgos son las provincias que presentan una variación interanual positiva respecto al número de contratos y de personas afiliadas, y una variación interanual negativa de la magnitud del paro registrado. El resto de provincias sufre una variación interanual negativa respecto al número de contratos en el año 2024.

Tabla 13
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL CONTRATOS, PARO REGISTRADO Y PERSONAS AFILIADAS. INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. Castilla y León. Año 2024

	CONTRATOS			PARO REGISTRADO			PERSONAS AFILIADAS	
	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total
AVILA	67	0,17	-16,25	25	0,29	-13,79	202	0,36%
BURGOS	344	0,33	15,44	62	0,44	-1,59	1.120	0,73
LEÓN	242	0,23	44,91	66	0,30	-8,33	698	0,42
PALENCIA	21	0,03	-12,50	7	0,11	-12,50	98	0,15
SALAMANCA	75	0,09	-2,60	18	0,10	-18,00	299	0,23
SEGOVIA	98	0,18	-10,91	21	0,42	-8,70	514	0,79%
SORIA	179	0,68	-20,09	52	1,91	-18,75	811	1,96%
VALLADOLID	411	0,27	51,10	35	0,16	-14,63	1.148	0,50%
ZAMORA	50	0,10	-47,37	13	0,15	-40,91	204	0,34%
TOTAL	1.487			299			5.094	

Fuente: Elaboración propia con toma de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes Anuales nacionales y provinciales del mercado de trabajo

Gráfico 13
CONTRATOS INDUSTRIA MADERA Y CORCHO. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. Castilla y León. Año 2024

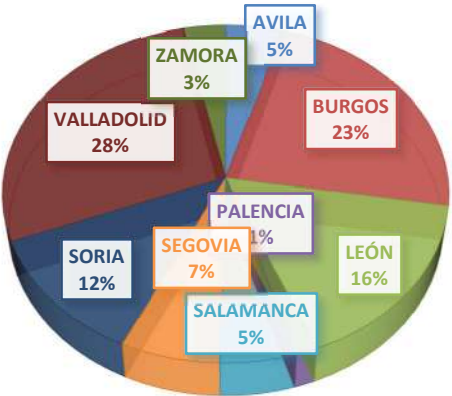


Gráfico 14
NÚMERO DE PERSONAS AFILIADAS INDUSTRIA MADERA Y CORCHO. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. Castilla y León. Año 2024

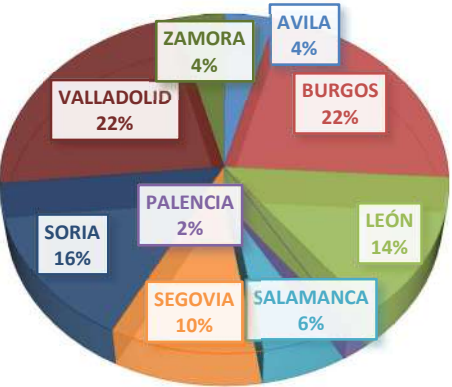
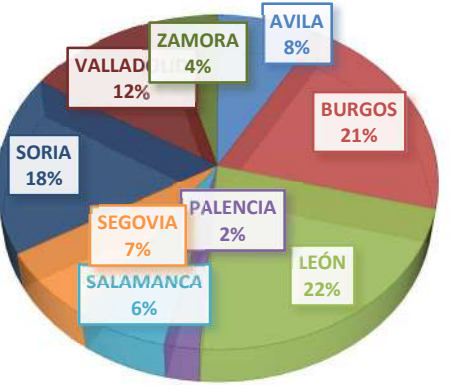


Gráfico 15
PARO INDUSTRIA MADERA Y CORCHO. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. Castilla y León. Año 2024



Fuente: Elaboración propia con toma de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes Anuales nacionales y provinciales del mercado de trabajo

• **Análisis por colectivos**

Los datos publicados por el Observatorio de las Ocupaciones, y sus informes provinciales, a nivel geográfico de Castilla y León, nos van a permitir conocer solamente dos magnitudes: las personas contratadas segregándolo por género y por colectivo de personas extranjeras en Castilla y León en el año 2024 en la Industria de la Madera. No obtenemos datos oficiales en cuanto a contratación en el colectivo de jóvenes, mayores de 45 años y personas con discapacidad.

Ante esta disyuntiva, y ante la falta de datos en el ámbito autonómico, el análisis de los jóvenes, personas mayores de 45 años, y personas con discapacidad lo llevaremos a cabo en el ámbito nacional, con el fin de poder proporcionar una aproximación a todos los colectivos y poder elaborar una imagen general de la contratación en la Industria de la Madera y del Corcho, así como sus colectivos.

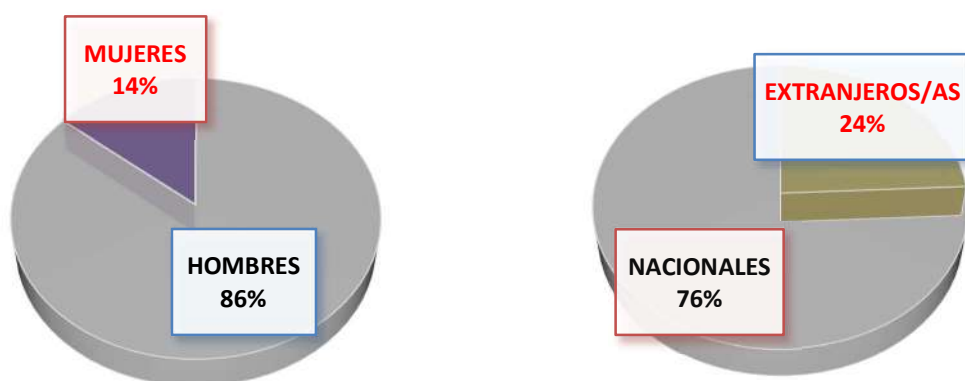
La Industria de la Madera y del Corcho en Castilla y León en el ámbito de la contratación se caracteriza por:

- **Sector dominado por el empleo masculino.** En el año 2024, en todas las provincias castellano leonesas, la tasa de contratos en el género masculino es superior al 70 %, con un intervalo oscilante entre el 70-91,84 %.
Las contrataciones de mujeres suponen una tasa oscilante entre el 30 % en Zamora, hasta el 8,16 % en Segovia, cifra que se encuentra muy por debajo del promedio en Castilla y León con un 46,4 %.
- **Porcentaje significativo de personas extranjeras con contratos en la Industria de la Madera y el Corcho.** La tasa de contratos registrados en el año 2024 de personas extranjeras varía desde un 16,30 % en Valladolid, hasta un 42,86 % en Palencia.

Tabla 14

CONTRATACIÓN INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO POR COLECTIVO de GÉNERO y PERSONAS EXTRANJERAS. Castilla y León. Año 2024

	TOTAL CONTRATOS	TASA %		
		GÉNERO		EXTRANJEROS/AS
		MUJERES	HOMBRES	
AVILA	67	11,94	88,06	29,85
BURGOS	344	13,37	86,63	36,92
LEON	242	21,07	78,93	22,31
PALENCIA	21	14,29	85,71	42,86
SALAMANCA	75,00	9,33	90,67	24,00
SEGOVIA	98	8,16	91,84	39,80
SORIA	179	14,53	85,47	27,93
VALLADOLID	411	15,82	84,18	16,30
ZAMORA	50	30,00	70,00	18,00
TOTAL	1.487	13,63	84,61	24,24



Fuente: Elaboración propia con toma de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes provinciales del mercado de trabajo

En el **ámbito geográfico nacional**, encontramos similitudes en las dos variables analizadas anteriormente en Castilla y León:

- **Sector dominado por el empleo masculino.** Las mujeres representan solamente el 0,09 % del total de personas afiliadas en la industria de la madera y el 0,06 % de contratos registrados.
En el primer semestre del año 2025, la brecha de género de personas contratadas en el sector de la Industria de la Madera se sitúa en el 68,51 %. Esta brecha se sitúa en el 7,51% en los contratos registrados en todos los sectores.
- **El empleo en la Industria de Madera y Corcho, enfrenta un importante reemplazo generacional, asumible en parte por la contratación de menores de 30 años.**
El grupo de los 45 a los 54 años mantiene un porcentaje de afiliación de la contratación del 58,47 % y mientras que el grupo de edad de los menores de 30 años representa un 35,75 %, del total de contratos registrados en la industria de la madera, y un porcentaje del 10,27 % de personas afiliadas en el año 2024.
- **Incremento sustancial del número de contratos registrados de personas extranjeras.** Variación interanual del año 2024 en un porcentaje al alza del 24,19 en contratos registrados en el sector de la madera y del corcho, y un incremento del 6,78 % de personas extranjeras afiliadas.
- **El colectivo de personas con discapacidad representa un ínfimo porcentaje** del 0,16 % del total de contratos registrados en la Industria de la Madera y del Corcho, y un 0,27 % de personas afiliadas, con una variación interanual negativa del -2,57 % en las personas afiliadas.

DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN POR GÉNERO: BRECHA DE GÉNERO

Tabla 15
AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. MUJERES. INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. España. Año 2024

SECTOR ACTIVIDAD ECONÓMICA	PERSONAS AFILIADAS			CONTRATOS			PARO REGISTRADO		
	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23
INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO	9.477	0,09	2,02	4.269	0,06	-1,61	1.634	0,11	-8,00
TOTAL	10.054.083	100,00	2,38	7.232.451	100,00	0,39	1.531.562	100,00	-5,28

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes anuales nacionales

Tabla 16
BRECHA DE GÉNERO. INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. España. Primer Semestre 2025

DATOS: PRIMER SEMESTRE 2025	CONTRATOS TOTALES SEMESTRE			ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		BRECHA *	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN		
Actividad económica (Divisiones CNAE 2009)	Contratos Mujeres	Contratos Hombres	TOTAL Contratos	% Mujeres	% Hombres	Brecha de género (puntos porcentuales)	% del total de contratos Mujeres	% del total de contratos Hombres	% del total de contratos
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	2.210	11.827	14.037	15,74	84,26	68,51	0,06	0,30	0,19
Total	3.443.094	4.002.292	7.445.386	46,24	53,76	7,51	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes anuales nacionales

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR GRUPOS DE EDAD

Tabla 17
AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS. INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. España. Año 2024

ACTIVIDAD ECONÓMICA	PERSONAS AFILIADAS			CONTRATOS			PARO REGISTRADO		
	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23
INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO	6.283	10,27	3,73	9.295	35,75	4,59	514	8,80	-16,56
TOTAL	3.246.991	15,32	3,74	6.084.242	39,46	3,01	271.443	11,68	-5,93

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes anuales nacionales

Tabla 18
AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS. INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. España. Año 2024

ACTIVIDAD ECONÓMICA	PERSONAS AFILIADAS			CONTRATOS			PARO REGISTRADO		
	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23
INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO	35.782	58,47	1,73	7.164	27,55	1,42	3.947	-6,71	67,59
TOTAL	10.778.445	50,84	3,62	4.229.317	27,43	-0,46	1.484.101	-4,46	57,96

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes anuales nacionales

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR NACIONALIDAD

Tabla 19
AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO PERSONAS
EXTRANJERAS. INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. España. Año 2024

ACTIVIDAD ECONÓMICA	PERSONAS AFILIADAS			CONTRATOS			PARO REGISTRADO		
	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23
INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO	6.566	10,73	6,78	6.275	7,12	24,14	650	11,13	-3,42
TOTAL	2.855.563	13,47	7,93	3.730.126	-0,16	24,19	352.360	13,76	-1,00

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes anuales nacionales

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tabla 20
AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO PERSONAS CON
DISCAPACIDAD. INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. España. Año 2024

ACTIVIDAD ECONÓMICA	PERSONAS AFILIADAS			CONTRATOS			PARO REGISTRADO		
	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23
INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO,	911	0,27	-2,57	443	0,16	4,73	290	0,21	-3,33
TOTAL	336.073	100,00	2,68	271.765	100,00	-0,83	135.417	100,00	-2,80

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes anuales nacionales

4.2.3. Ocupaciones más contratadas

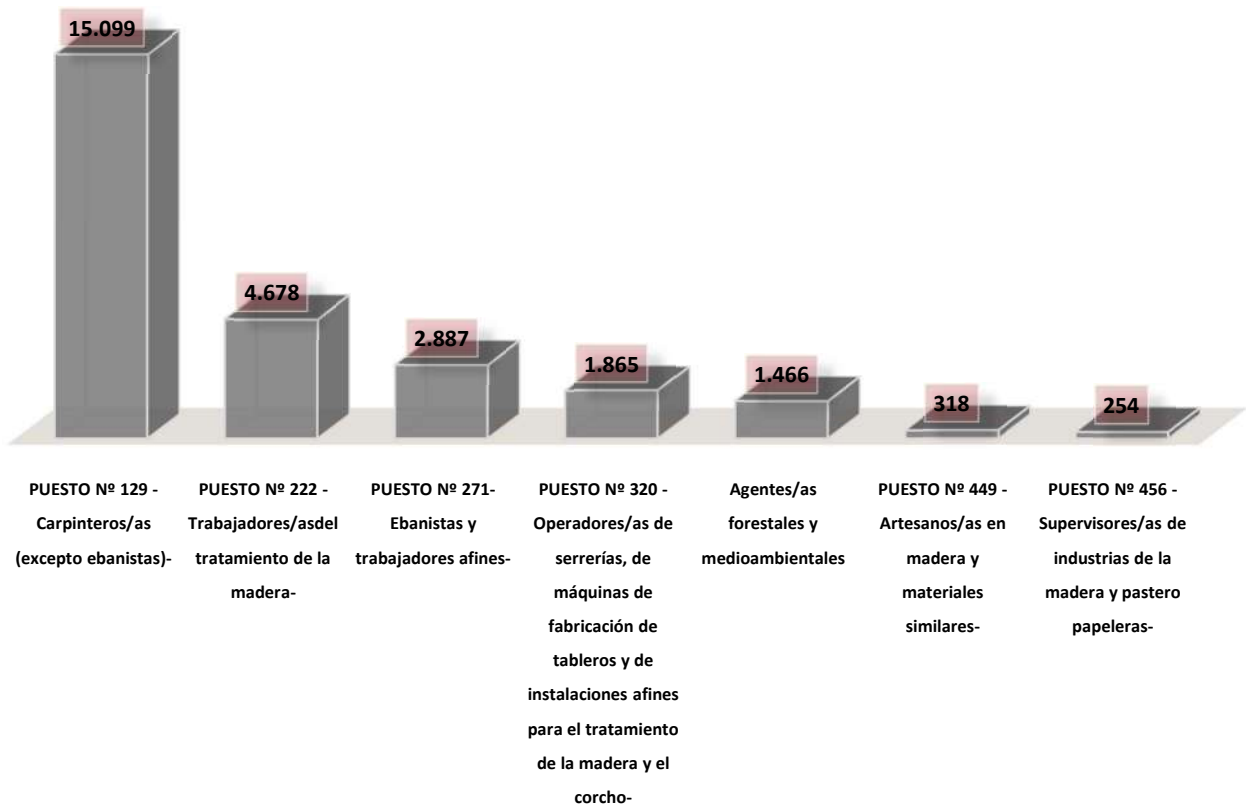
En el año 2024, atendiendo al informe del Observatorio de las Ocupaciones, publicado por el SEPE, correspondiente a las 50 Ocupaciones con mayor contratación, nos topamos, que no aparece ninguna ocupación específica en relación a la Industria de la Madera.

Nos tenemos que remontar al puesto 129, de las ocupaciones más contratadas en España, en el año 2024, para encontrarnos con una ocupación en la Industria de la Madera y del Corcho. Se refiere a la ocupación de Carpintero/a, con un número de contratos registrados de 15.099. En el puesto número 222, se sitúa la ocupación de Trabajadores/as del Tratamiento de la Madera, con 4.678 contratos.

Descendiendo en la escala numérica, en el puesto número 271, se sitúa la ocupación de Ebanistas y Trabajadores/as afines, con un número de contratos registrados de 2.887.

Le siguen en el puesto número 320, los Operadores de Serrerías, Máquinas de Fabricación de tableros, con un número de contratos registrados de 1.865, en el puesto 321 la ocupación de Ajustadores y operadores/as de máquinas para trabajar la madera, con 1.852 contratos registrados, en el puesto 449, la ocupación de Artesanos/as de la Madera y materiales similares, con 318 contratos registrados y en el puesto número 456, la ocupación de Supervisores/as de Industrias de la madera, con 254 contratos registrados.

Gráfico 16
OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS. INDUSTRIA MADERA Y CORCHO. España.
Año 2024



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informe del Trabajo del Mercado Estatal. Año 2024

En el ámbito y en la industria de la Madera y del Corcho, en Castilla y León, en el año 2024, en el número uno del ranking de ocupaciones más contratadas se posiciona la ocupación de Carpintero. En orden descendente le siguen en segundo puesto Operadores de Serrerías, de máquinas de fabricación de tableros, en el tercer puesto Ajustadores y operadores de máquinas para trabajar la madera, en cuarto puesto Trabajadores del tratamiento de la madera, en quinto lugar, Ebanistas y trabadores afines, en sexto Supervisores de industrias de la madera y en séptimo y en última posición Artesanos en madera y materiales similares.

Tabla 21
OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS INDUSTRIA MADERA Y CORCHO. Castilla y León. Año 2024

	1	2	3	4	5	6	7
	Carpinteros/as	Operadores/as de serrerías, de máquinas de fabricación de tableros y de instalaciones afines para el tratamiento de la madera y el corcho	Ajustadores/as y operadores de máquinas para trabajar la madera	Trabajadores/as del tratamiento de la madera	Ebanistas y trabajadores afines	Supervisores/as de industrias de la madera y pastero papeleras	Artesanos/as en madera y materiales similares
Nº contratos	287	236	191	175	129	11	4

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes provinciales. Año 2024

4.2.4. Accidentabilidad y siniestralidad

En el año 2024 se produjeron en España, un total de 647.495 accidentes de trabajo con baja laboral, con una reducción de 295 en valor absoluto.

En el anuario de Accidentes de Trabajo publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, correspondiente al año 2024, no obtenemos la cifra de accidentabilidad y siniestralidad en la industria de la Madera y del Corcho, ya que está caracterizada conjuntamente dentro del sector de Industria Manufacturera. El número de accidentes con baja laboral en la Industria Manufacturera es de 3.552.

Siguiendo esta misma fuente, y a través del desglose por Comunidad Autónoma, obtenemos cifras sobre los **accidentes registrados en Castilla y León, en la actividad económica de la Industria de la Madera y el Corcho. En el año 2024, se produjeron un total de 348 accidentes de trabajo, en jornada laboral 334 y 9 in itinere. Ninguno de ellos fue mortal.**

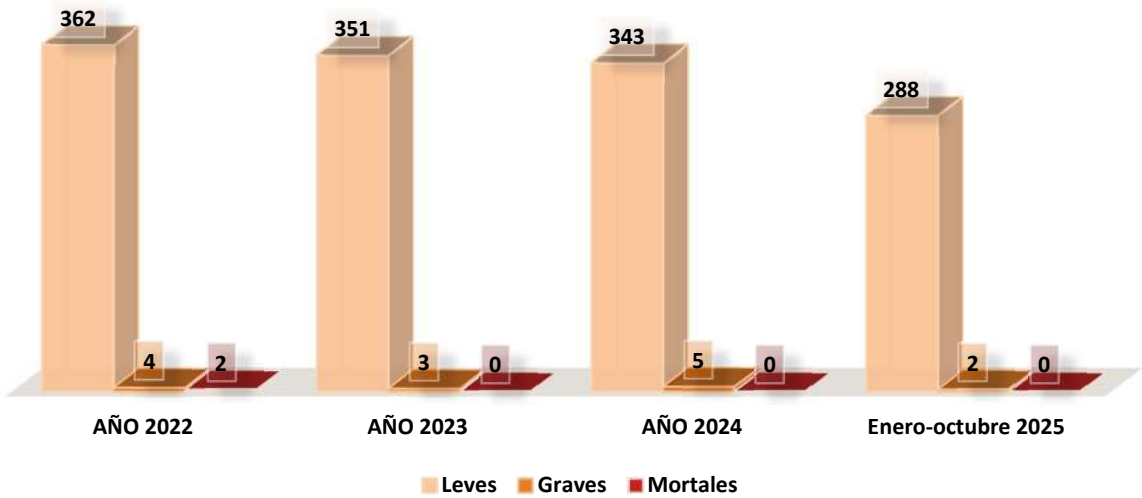
Las cifras del año 2024 en comparación con el número de accidentes en la Industria de la Madera y del Corcho en el año 2023 y 2022 en Castilla y León, arrojan un descenso negativo porcentual de -5,43 puntos.

Tabla 22
ACCIDENTES DE TRABAJO INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. Castilla y León. Periodo 2022-2024

	EN JORNADA				IN ITINERE			
	TOTAL	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL	LEVES	GRAVES	MORTALES
TOTAL AÑO 2024: 348 ACCIDENTES								
AÑO 2024	339	334	5	-	9	9	-	-
TOTAL AÑO 2023: 355 ACCIDENTES								
AÑO 2023	348	344	3	1	7	7	-	-
TOTAL AÑO 2022: 368 ACCIDENTES								
AÑO 2022	360	354	4	2	8	8	-	-

Fuente: Elaboración propia con toma de datos e los anuarios nacionales de Accidentes de Trabajo publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social

Gráfico 16
ACCIDENTES DE TRABAJO INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. CASTILLA y LEÓN. Periodo 2022-2024



Fuente: Elaboración propia con toma de datos e los anuarios nacionales de Accidentes de Trabajo publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social

Recientemente, la Junta de Castilla y León, ha hecho público el Informe Mensual de Siniestrabilidad laboral en Castilla y León, con un avance de las cifras acumuladas hasta octubre de 2025. **En la rama de la industria de la madera y corcho de enero a octubre el número de accidentes totales ha sido de 290, de los que 288 han sido leves, 2 graves y 0 mortales. El número de Enfermedades Profesionales ha sido de 2.**

En la actividad de la madera y del corcho, además de la accidentabilidad, debemos indicar que una de las preocupaciones en torno a salud laboral de cualquier trabajador

y trabajadora, son las enfermedades profesionales y el uso de químicos y disolventes a los que están expuestos/as las personas trabajadoras del sector. El polvo del amianto, es uno de los agentes más conocidos, como fuente de cáncer, pero también lo es del polvo de la madera.

El polvo de la madera además no es el único contaminante dañino a la salud de los trabajadores/as, ya que la propia madera contiene una serie de sustancias nocivas tales como resinas, alcaloides, colorantes naturales, etc. que se suman a los efectos producidos por el polvo; además, habría que añadir los productos químicos que se le aplican como barnices, adhesivos, colorantes artificiales.

Resulta en esta actividad de suma importancia la vigilancia de la salud como pilar fundamental en la prevención de riesgos laborales. La empresa debe garantizar a sus trabajadores y trabajadoras una vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, como es el caso de la exposición a polvo de madera.

Respecto a la “*formación e información a los trabajadores*” que recoge el artículo 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el personal trabajador deberá estar informado sobre los riesgos del polvo de madera y de las medidas preventivas adoptadas, del uso y mantenimiento de dichas medidas, siendo este aspecto fundamental en la integración de la prevención en la empresa.

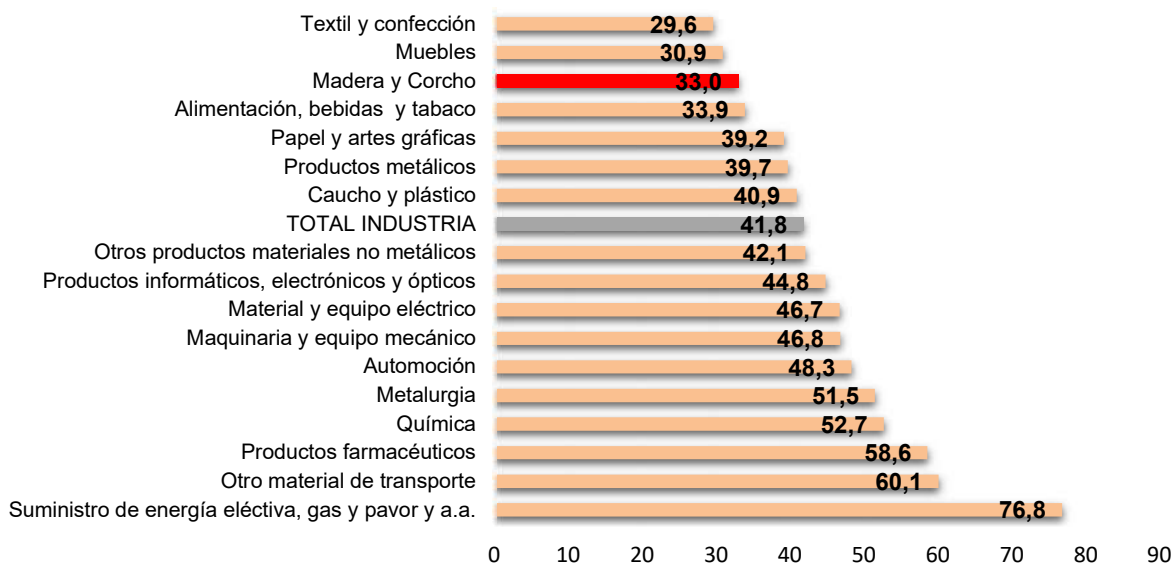
4.3. Los salarios y el nivel de vida

Como señalábamos en el apartado del Sector de la Construcción y sus salarios, el salario medio anual por persona trabajadora a nivel nacional en el año 2023 fue de 28.049,94 €.

El dato es publicado por el INE en la Encuesta Anual de Estructura Salarial. A partir de esta fuente no obtenemos datos de la Industria de la Madera y el Corcho, ya que el desglose es por grandes sectores económicos, y no, la subdivisión de los mismos.

La única cifra oficial que obtenemos con especificación del sector de la madera, procede del Informe de Presentaciones Sectoriales del sector de la Madera y Corcho, con publicación y datos referentes al año 2024, publicado por el Ministerio de Industria y Turismo. **La remuneración por persona asalariada en España en la Industria de la Madera y del Corcho es de 33.000 €, frente a la remuneración en la Industria de 41.800 €.**

Gráfico 17

REMUNERACIÓN POR ASALARIADO/A. ESPAÑA. Año 2024

Fuente: Presentaciones Sectoriales. Sector Madera y Corcho. Diciembre 2024. Ministerio de Industria y Turismo

Consultando el portal web Talent.com, y según su información abierta publicada, la media de una persona trabajadora en el sector de la Madera en España en el año 2025, con base muestral de 1.397 salarios es de 20.500 € al año, lo que equivale a 10,51 €/hora. Los puestos de nivel inicial comienzan con un salario anual alrededor de los 17.000 €, mientras que los/as trabajadores/as más experimentados/as ascienden a 32.520 € anuales ¹⁸.

Cabe señalar que, a nivel de Comunidad Autónoma, provincialmente se negocia el convenio del Sector de la Madera, y sus tablas salariales. El último Convenio Negociado a nivel provincial es el de Segovia en el mes de junio del presente año, con una subida salarial del 3 %.

4.4. Inversión, innovación tecnológica y actividades I+D

La Industria maderera en España se ha caracterizado típicamente por un grado de desarrollo tecnológico menos evolucionado que en el centro y en el norte de Europa. Históricamente se abandonó la construcción de la madera a favor de otros elementos constructivos como el hormigón, y el acero.

Esta situación revirtió hacia un cambio muy significativo hace una década provocado en parte por la necesidad de descarbonizar la economía y el incremento de costes de los materiales convencionales y la energía. El uso de nuevos materiales de construcción como el CLT permite la eco-sostenibilidad de las edificaciones en las ciudades, ya que su producción se ha

¹⁸ Portal de empleo y talento: <https://es.talent.com/salary?job=madera>

desarrollado utilizando maderas de bosques certificados y controlados. Se utiliza en casas prefabricadas...)¹⁹.

Atendiendo a la información oficial proporcionada por la Encuesta sobre la Innovación en las empresas publicada por el INE, y con el dato más actual correspondiente año 2022 en España, **solamente se contabilizan un total de 145 empresas en la Industria de la Madera y del Corcho**, las que tuvieron un gasto en innovación, **43 empresas con gasto en I+D interna**, **24 con gasto en adquisición I+D**, y **109 con gasto en adquisición I+D externa**. A mayor tamaño de las empresas, mayor porcentaje gasto de innovación y de I+D.

Por eso, subrayar nuevamente la importancia de la financiación pública en el tejido empresarial autonómico, con un predominio de pequeñas pymes, con el fin de propiciar un desarrollo en innovación y competitividad frente a las grandes empresas del sector.

Tabla 23

EMPRESAS CON GASTO EN INNOVACIÓN por TIPO DE GASTO Y TAMAÑO. España. Año 2022

	DE 10 A 49 EMPLEADOS/AS	DE 50 A 249 EMPLEADOS/AS	250 Y MÁS EMPLEADOS/AS	TOTAL
MADERA Y CORCHO (CNAE 16)				
Empresas con gasto en innovación en 2022	108	30	8	145
Empresas con gasto en I+D interna	29	14	-	43
Empresas con gasto en adquisición de I+D (I+D externa)	24	-	-	24
Empresas con otros gastos de innovación (excluyendo I+D interna y externa)	83	21	5	109
% de empresas, sobre el total de empresas, con gasto en innovación en 2022	10,77	29,80	80,00	13,11
TOTAL EMPRESAS				
Empresas con gasto en innovación en 2022	16.369	5.522	2.174	24.065
Empresas con gasto en I+D interna	4.645	2.821	1.328	8.794
Empresas con gasto en adquisición de I+D (I+D externa)	1.259	647	440	2.346
Empresas con otros gastos de innovación (excluyendo I+D interna y externa)	13.182	3.914	1.551	18.646
% de empresas, sobre el total de empresas, con gasto en innovación en 2022	12,79	25,55	47,97	15,61

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del INE de Encuesta de Innovación en las empresas. Año 2022

A nivel autonómico, en Castilla y León han ido apareciendo paulatinamente empresas capaces de fabricar productos estructurales con madera de procedencia local y edificios prefabricados. Casos de éxito, lo constituyen empresas como Medgon situada

¹⁹ CLT es una abreviación en inglés de: «Cross laminated timber (CLT)», o traducida: Madera laminada Cruzada. Así podemos decir que el CLT es un laminado de tablas de madera que se cruzan usando como referencia las vetas naturales. Este tipo de laminado ofrece gran resistencia y además es más liviano

en Carrión de los Condes -Palencia- y **Kronospan** con dos plantas, una sita en el Barrio de Castañares, Burgos, y otra en Salas de los Infantes (Burgos).

Las entrevistas mantenidas con los gerentes de ambas empresas, nos relatan su esfuerzo por competir y ofrecer un producto de innovación y calidad, tanto a nivel nacional como internacional, y constatan un auge en el sector.

Ambas empresas afirman y coinciden que es necesario el tránsito desde una economía lineal a una economía circular en el contexto actual del cambio climático y la desertización, y orientado hacia el abandono del petróleo, y combustibles fósiles.

En sus centros apuestan por la **digitalización y automatización en el diseño y fabricación**, con la utilización de software CAD/CAM y máquinas CNC para la creación de piezas precisas a medida, y nuevas técnicas de Impresión 3D, y escáneres láser, y herramientas inteligentes, con integración de sensores y conectividad en herramientas eléctricas.

El avance del sector en la innovación resulta imprescindible para su crecimiento en nuestra Comunidad, y evitar la pérdida de empleos. Es imprescindible que todo ello se apoye en incentivos mayores de inversión para las empresas y el mayor aprovechamiento de la masa forestal.

El diálogo y la intervención de todos los actores resulta fundamental. Foros como el establecido en la Mesa intersectorial de la Madera en Castilla y León, para impulsar acciones y desarrollo del sector, necesitan de apoyo institucional.

La última reunión institucional con la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, se convocó a fecha de 22 de septiembre de 2025, para trasladar las necesidades e inquietudes del sector derivadas de los grandes incendios forestales acontecidos el pasado mes de agosto.

Entre las propuestas y peticiones de las empresas realizadas, se encuentran:

- ⇒ **Incremento de la movilización de madera para garantizar la viabilidad de la industria forestal.**
- ⇒ **Disponer de personal cualificado -escaso en todos los ámbitos- .**
- ⇒ **Refuerzo y compromiso público para mejorar la prevención y extinción de incendios, así como incrementar la gestión forestal sostenible, que es también prevención para la materia prima de la madera.**
- ⇒ **Cambio de enfoque que priorice la intervención en el territorio, y genere empleo y aproveche el recurso de la madera y apoye al propietario/a privado.**

Las reivindicaciones están realizadas. El reto de cumplimiento a afrontar es mayúsculo.

También es fundamental en este engranaje, y al hablar de innovación, el **papel primordial que ejercen y pueden llegar a ejercer los Centros Tecnológicos de la Madera, si se incentivan, y la apuesta es firme.**

En Castilla y León, contamos con un total de nueve centros tecnológicos. En relación directa con el sector y la materia prima de la madera, son:

Tabla 24

CENTROS TECNOLÓGICOS VINCULADOS AL SECTOR de la MADERA en Castilla y León

UBICACIÓN	CENTRO	PÁGINA WEB
SORIA	• CESEFOR Centro de Servicios y Promoción Forestal-. Se trata de una fundación referente en temas forestales y de madera. Su actividad se centra en áreas de investigación, formación y sobre todo promoción. • MADERA PINO SORIA/ MADERAS MIBA. Constituyen un grupo de empresas - originarias de la comarca soriana de Pinares-, con larga trayectoria en la fabricación de madera estructural.	• https://www.cesefor.com/es
VALLADOLID	• La empresa SOANE ARAUCO, actualmente está llevando a cabo una iniciativa de I+D, que reúne a centros tecnológicos y empresas en la búsqueda de nuevos compuestos y soluciones eficaces de madera para la construcción, a partir de recursos endógenos y materiales reciclados. En el proyecto participa un consorcio multidisciplinar liderado por la fundación CESEFOR, en colaboración con la Fundación Centro Tecnológico de Miranda de Ebro (CTME), Medgon y Sonae Arauco. • Universidad de Valladolid, cuenta con un Grupo de Investigación en Estructuras y Tecnologías de la Madera. Su estudio y trabajo se centra en el diagnóstico, conservación y restauración de estructuras de madera existentes.	• https://www.sonaearauco.com/es/news/sonae-arauco-investiga-en-valladolid-nuevas-soluciones-de-madera-para-la-construccion/ • https://maderas.uva.es/

Indirectamente, aunque no están especializados en la madera, pueden contribuir al desarrollo y a investigación del sector,

- Centro internacional de materiales avanzados y materias primas de Castilla y León - ICAMCYL-
- Centro Tecnológico de Miranda de Ebro -CTME-
- Fundación Centro de Automatización, Robótica, Tecnologías de la Información y de la Fabricación -CARTIF-
- Fundación Instituto Internacional de Investigación en Inteligencia Artificial y Ciencias de la Computación -AIR INSTITUTE-
- Instituto Tecnológico de Castilla y León -ITCL-

5. SECTOR FORESTAL. CONTEXTUALIZACIÓN ECONÓMICA Y PRODUCTIVA

Es innegable que si hablamos de sector forestal y bosques, Castilla y León, es una de las primeras comunidades autónomas que relacionamos a nivel nacional con los bosques, por ser una de las que cuenta con una mayor superficie forestal de España, abarcando más de 3 millones de hectáreas arboladas, pero también es innegable que como consecuencia de la oleada de incendios acaecida en el verano, es relacionada y conocida como foco de las noticias en incendios forestales durante el periodo estival, junto a Galicia.

La primera dificultad que nos encontramos al tratar de cuantificar la aportación del sector forestal en términos económicos y de empleo es la falta de datos o información estadística precisa. Esta dificultad comienza por la delimitación del sector, ya que se incluyen las actividades de silvicultura y explotación forestal dentro del sector agrario.

En nuestro análisis, **emplearemos la Clasificación Nacional de Actividades Económicas -CNAE 2009-, con la selección de un único código, el 02 -SIVICULTURA Y RECURSO FORESTAL-**, entendido como el cultivo de árboles en el bosque para la obtención de la madera, perteneciente al sector primario, así como la extracción y recolección de productos forestales silvestres no madereros. Además de la producción de madera, la silvicultura da lugar a productos que sufren escasa elaboración, como la leña, el carbón y la madera en rollo utilizada sin tratar. En este CNAE se excluye la elaboración posterior de la madera, a partir del aserrado y cepillado de la madera, que engloba el código 16.

02. SIVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL
21. Silvicultura y otras actividades forestales
22. Explotación de la madera
23. Recolección de productos silvestres, excepto madera
24. Servicios de apoyo a la silvicultura

Hay que tener en cuenta, para este análisis que, existen importantes subsectores no considerados en esta estimación, como por ejemplo las cadenas de valor de productos forestales no maderables -resina, piña, setas, corcho y otros-, y además múltiples servicios ecosistémicos de los espacios forestales, como la conservación de la biodiversidad, la fijación del CO₂ y regeneración del aire que respiramos y del agua que utilizamos, su aportación a la biodiversidad, provisión de agua, que carecen de valor de mercado y no se contabilizan económicamente.

Además, está ligado al sector forestal intrínsecamente la actividad empresarial de la madera, cuyo análisis ha sido objeto en el apartado anterior, y el sector turismo en la naturaleza, con una demanda social por los espacios forestales.

5.1. El terreno forestal en Castilla y León

España es el segundo país de la UE en superficie forestal, con alrededor de 28,4 millones de hectáreas contabilizadas, solo por detrás de Suecia.

Los ecosistemas forestales españoles ocupan algo más de la mitad (56 %) del territorio nacional, según datos del Informe Anual 2023 sobre el estado del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad en España.

Por Comunidades Autónomas, **Castilla y León, es la comunidad autónoma con una mayor superficie arbolada y forestal del país, con 5.132.152 hectáreas forestales** -contabilizadas en el avance el Anuario Estadístico Forestal 2023 según el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico-, de las que 3.286.275 son arboladas, y 1.758.980 hectáreas están protegidas. **La superficie protegida con respecto al total de la superficie forestal en Castilla y León, representa el 34 %.**

Le siguen en importancia Andalucía, con 4,4 millones de hectáreas y Castilla La Mancha, con 2,9 millones de hectáreas.

Comunidades como Canarias, Valencia o Andalucía, con una superficie forestal menor, su porcentaje de masa forestal protegida es muy superior, con un 61 %, 57 % y 51 % respectivamente.

Nos interesa también conocer cuál es la superficie forestal y su **distribución provincial**, para comprobar posteriormente si una mayor superficie forestal, incide en una mayor concentración de puestos de trabajo a nivel provincial. **León es la provincia con mayor superficie forestal, con un total de 1091 millones de hectáreas, seguida de Salamanca con 838 millones de hectáreas, Burgos con 702 hectáreas, Soria con 620 millones, Ávila con 549, Zamora con 543, Segovia con 360, Palencia con 263 y en última posición Valladolid con 164.**

No obstante, la mayor superficie forestal arbolada se concentra en Burgos, seguida de Soria y Salamanca, León y Segovia, y las dos últimas posiciones Palencia y Valladolid.

Por último, es importante también determinar la propiedad de los bosques, pues de acuerdo con la Ley de Montes, los propietarios/as de la masa forestal son los responsables de su gestión técnica y material, por lo que de forma directa se responsabilizan de su gestión sostenible.²⁰

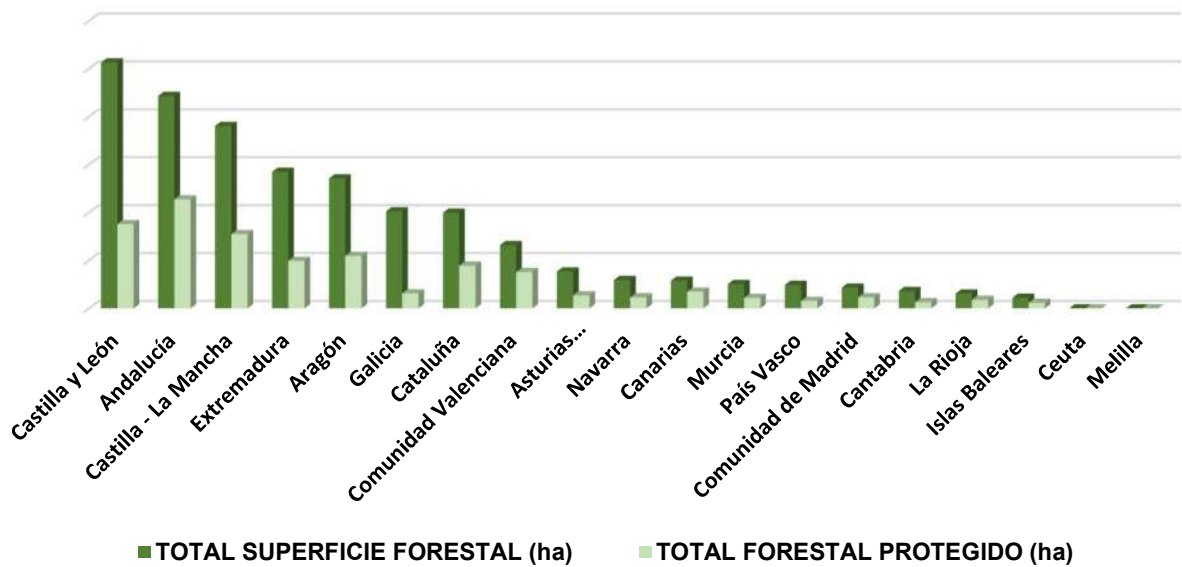
En España, el terreno forestal es mayoritariamente de propiedad privada, un 72 % frente al 28 % público, principalmente -22 %-, de las Entidades Locales²¹, pero en Castilla y León, la estructura de la propiedad es significativamente diferente a la nacional.

El 53,58 % corresponde a terreno forestal público y 46,52 % a propiedad privada. Más de la mitad de terreno forestal es de responsabilidad y gestión pública. En cinco de las nueve provincias castellano-leonesas -Soria, Segovia, Palencia, León y Burgos-, más del 50 % es propiedad pública.

²⁰ Ley 43/2003 de 21 de noviembre, de Montes.

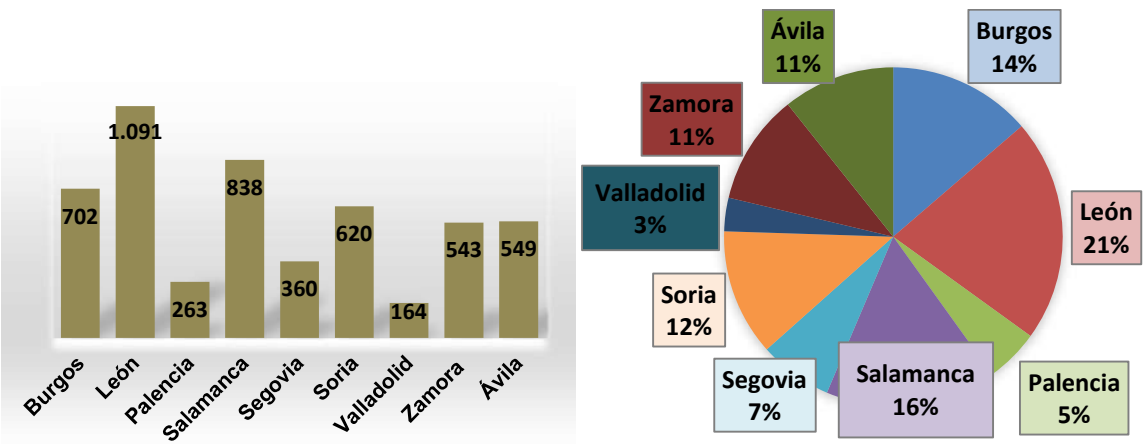
²¹ Informe Anual 2023 sobre el estado de Patrimonio Natural y de la Biodiversidad en España. Elaboración y publicación por el Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico.

Gráfico 1
SUPERFICIE FORESTAL Y SUPERFICIE FORESTAL PROTEGIDA. COMUNIDADES AUTÓNOMAS



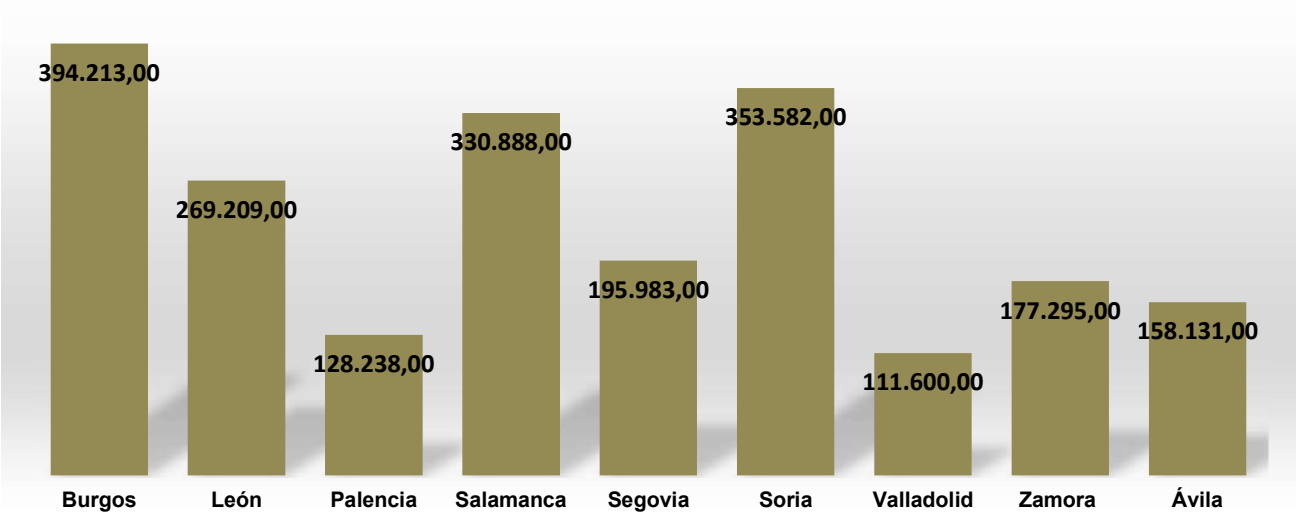
Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del informe Avance Anuario Estadístico Forestal 2023. Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico

Gráfico 2
SUPERFICIE FORESTAL PROVINCIAL en Castilla y León



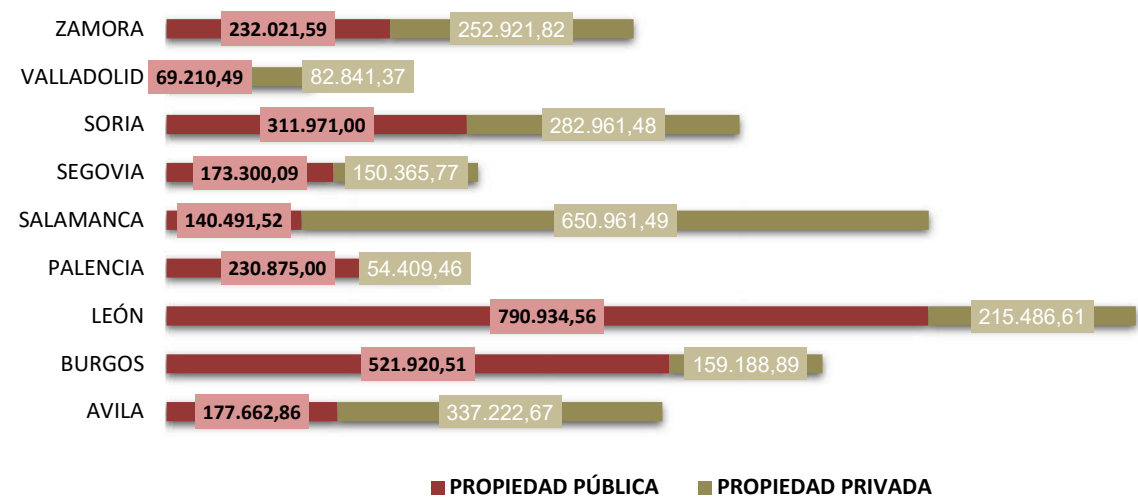
Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del informe Indicadores Ambientales. Superficie Arbolada. Año 2023. Dirección General de Medio Natural. Junta de Castilla y León

Gráfico 3
SUPERFICIE FORESTAL ARBOLADA PROVINCIAL en Castilla y León



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del informe Indicadores Ambientales. Superficie Arbolada. Año 2023. Dirección General de Medio Natural. Junta de Castilla y León

Gráfico 4
ESTRUCTURA DE LA PROPIEDAD FORESTAL en España y Castilla y León. Año 2024



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos Indicadores Ambientales. Superficie Arbolada. Año 2024. Dirección General de Medio Natural. Junta de Castilla y León

5.2. Cifras económicas y estructura productiva

5.2.1. Principales magnitudes económicas

Las principales magnitudes económicas tanto a nivel nacional, como a nivel de Comunidad Autónoma, que podemos obtener según fuentes oficiales, en el Sector Forestal y Silvicultura, están incluidas dentro de la sección A, que abarca conjuntamente el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. Obviamos, por tanto, su inclusión, ya que nos proporcionarían una imagen desvirtuada del sector exclusivamente forestal y silvicultura.

Las únicas dos magnitudes económicas que analizaremos serán las referentes al CNAE 02 - Silvicultura y explotación forestal-, y son, **la producción y VAB -Valor Añadido Bruto-, a nivel nacional.**

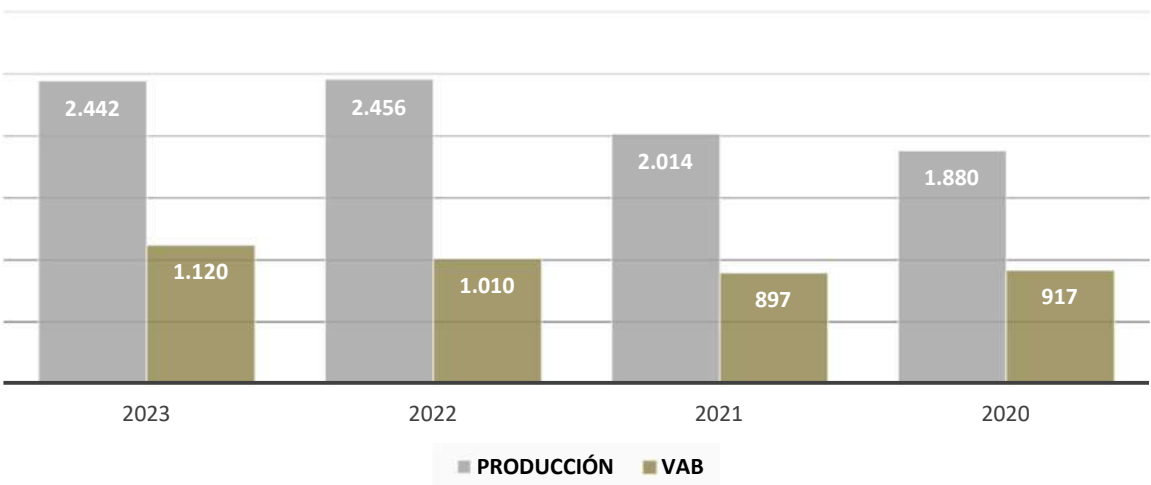
La producción aumenta desde el año 2020 al año 2024, con una subida del 29,9 %, situándose en el año 2023 en 2.442 millones de euros.

La magnitud económica del VAB, similar a la magnitud del PIB -Productor Interior Bruto-, nos va a permitir conocer la contribución del Sector Silvicultura y Explotación Forestal a la producción de total nacional. **Evolución positiva y ascendente desde el año 2020 al año 2024, con un incremento de 203 millones de euros en términos absolutos, que se traduce en un porcentaje positivo de 22,14 %.**

Tabla 1
MAGNITUDES ECONÓMICAS. SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Periodo 2020-2024

	AÑO 2024	AÑO 2023	AÑO 2022	AÑO 2021	AÑO 2020
PRODUCCIÓN SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL	(1)	2.442	2.456	2.014	1.880
Total CNAE	2.946.682	2.787.473	2.664.587	2.280.636	2.030.323
VALOR AÑADIDO BRUTO SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL	(1)	1.120	1.010	897	917
Total CNAE	1.452.583	1.366.751	1.254.715	1.118.595	1.030.964

(1). Cifra correspondiente al año 2024 sin publicación oficial



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del INE -Contabilidad Nacional de España: agregados por ramas de actividad-

5.2.2. Empresas y tejido productivo

Una de las características fundamentales del tejido empresarial en Castilla y León, es la coexistencia de empresas públicas, que constituyen medios propios de la Administración, con empresas privadas y empresas semipúblicas. Opera en este ámbito la empresa pública TRAGSA.

Sin lugar a dudas, como nos señalaba en entrevista mantenida con el Delegado Sindical de CCOO del Sector Forestal, “las empresas públicas originan en el mercado una gran distorsión de la competencia”, por cuanto, a la adjudicación de obras mediante la formalización de convenios y otro tipo de acuerdos de adjudicación, con respecto al sector privado “. El sector privado “se caracteriza por una escasa especialización, siendo habitual que las empresas del sector realicen y presten todo tipo de obras y servicios forestales de un modo integral”.

Entre la diversidad de actividades forestales del CNAE 02, se encuentran:

- Repoblaciones forestales
- Tratamientos silvícolas: podas, desbroces, clareo y limpieza de bosques
- Obras de defensa contra incendios: cortafuegos, apertura de caminos, pistas forestales.
- Vigilancia y prevención de incendios: extinción de incendios
- Obras de acondicionamiento de zonas forestales de recreo, cotos, caza...

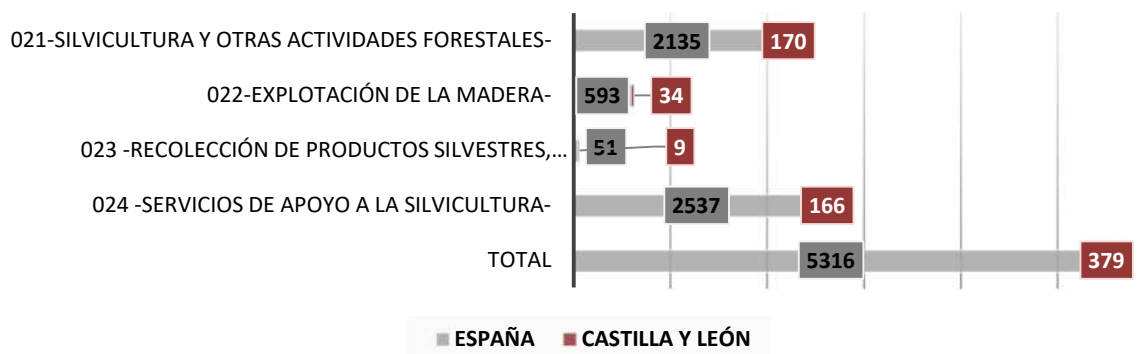
Al igual que encontrábamos dificultades para delimitar las dimensiones económicas del Sector Forestal, obtener una caracterización del tejido empresarial en base a datos estadísticos oficiales, también es complejo. Atendiendo a la CNAE -2009, las actividades de Silvicultura, Explotación Forestal, quedan recogidas bajo el epígrafe de Agricultura, Ganadería y Forestal.

El Directorio Central de Empresas -DIRCE-, no recoge ningún tipo de información para el código CNAE 02 -Silvicultura y Explotación Forestal-, del número de empresas existentes, su tamaño o distribución geográfica, por lo que tomaremos como referencia fuentes como “Informa”, o el Portal de Datos Forestales de Castilla y León.

Según el portal del directorio de empresas “Informa”, a fecha actual, en el año 2025, se contabilizan un total de **5.316 empresas en España, y 379 empresas en Castilla y León**. La mayor concentración de empresas en Castilla y León, corresponde a la actividad de Silvicultura y otras Actividades Forestales con 170 empresas, y a continuación Servicios de apoyo a la Silvicultura con 166 empresas.

Gráfico 5

NÚMERO DE EMPRESAS. SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León / España. Año 2025

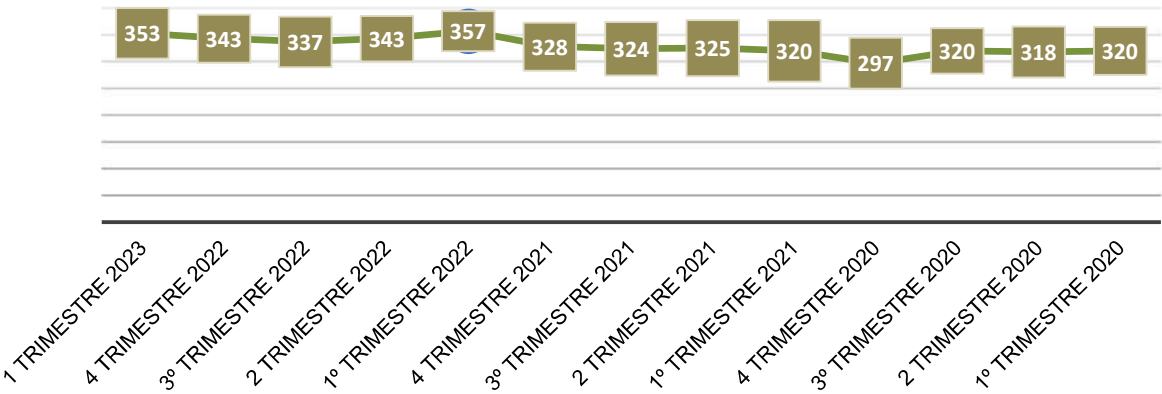


Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de INFORMA

A través de las cifras publicadas por el Portal de Datos de Estudios Forestales en Castilla y León, podemos comprobar la evolución de las empresas con actividad de Silvicultura y Explotación Forestal y su distribución geográfica. **Desde el primer trimestre del año 2020 al primer trimestre del año 2023 -dato más actualizado-, el número de empresas aumentó en número absoluto en 33.**

El número más alto de empresas, con 357, se sitúa en el 1º trimestre del año 2022, con un descenso muy leve hasta el primer trimestre del año 2023, con 353 empresas.

Gráfico 6
NÚMERO DE EMPRESAS. SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Periodo 1º trimestre 2020-1º trimestre 2023



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Portal de Datos Forestales de Castilla y León

Provincialmente, **León es la provincia que cuenta con un número mayor de empresas en el año 2022, con un total del 60. A continuación le siguen Valladolid con 47 empresas, Salamanca con 45 y Soria con 38 empresas. Señalar que Valladolid, concentra un 14 % total de las empresas, y es la provincia con el menor número de hectáreas arboladas.**

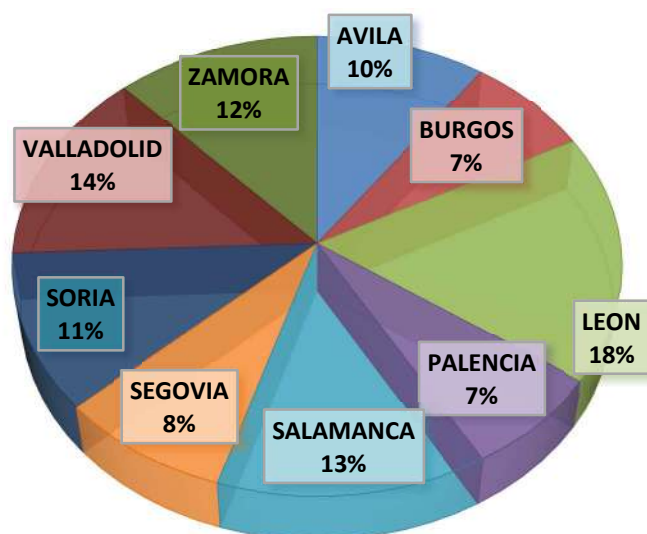
Tabla 2
NÚMERO DE EMPRESAS y SU DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Castilla y León. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Año 2022

	SILVICULTURA Y EXPLORACIÓN FORESTAL	INDUSTRIA MADERA Y CORCHO	TOTAL INDUSTRIA FORESTAL
AVILA	34	35	81
BURGOS	25	88	159
LEON	60	53	154
PALENCIA	24	8	53
SALAMANCA	45	38	118
SEGOVIA	29	39	106
SORIA	38	61	123
VALLADOLID	47	63	170
ZAMORA	41	12	65
TOTAL CASTILLA Y LÓEN	343	397	1029

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Portal de Datos Forestales de Castilla y León

Gráfico 7

PORCENTAJE NÚMERO DE EMPRESAS POR DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL y ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Año 2022



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Portal de Datos Forestales de Castilla y León

Los datos aportados en cuanto a número de empresas, tenemos que tomarlos con precaución, ya que las empresas, pueden tener sede social en Castilla y León, y por eso figurar en nuestra Comunidad, pero con actividad en otra región.

Consultadas las fuentes estadísticas DIRCE, Portal de Datos Forestales de Castilla y León, y los saldos a fin de mes de las Cuentas de Cotización, publicados por el Ministerio de Inclusión, no obtenemos datos del tamaño de las empresas y número de empleados/as en las actividades de Silvicultura y Explotación Forestal.

Por último, destacar, - aunque no tengamos datos de fuentes oficiales de la distribución por núcleo urbano/rural de las empresas ubicadas del sector silvicultura y forestal en Castilla y León- **el apego al mundo rural de esta actividad empresarial.**

Según el Informe del Consejo Económico y Social del año 2020, casi la mitad de las empresas están ubicadas en municipios con menos de 2000 habitantes, lo que ilustra de manera significativa la importancia del sector forestal en el desarrollo socioeconómico del ámbito rural de Castilla y León, y no solo en la generación de empleo, sino también en la fijación de población ²².

²² Informe a Iniciativa propia aprobado por el Pleno del Consejo Económico y Social de Castilla y León, el 2 de diciembre de 2020. <https://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-iniciativa-propia/sector-forestal-castilla> y León-

5.3. Mercado de trabajo y empleo

La situación del empleo forestal, y las herramientas con las que contamos para su análisis, son escasas, con la indeterminación de este sector y su inclusión en la actividad agraria.

También la indeterminación viene dada por la dispersión de los trabajos realizados en el mundo agrario, en el que las personas trabajadoras por cuenta ajena y los autónomos/as, realizan muchas veces el trabajo forestal, como complemento de la agricultura y la ganadería, estando adscritos únicamente al sector de la agricultura, por ser generalmente, el de mayor peso, tanto en el empleo, como en recursos -subvenciones-.

Esta situación también ocurre con las personas trabajadoras de otras ramas y sectores, desde la Industria o el Sector Servicios, en los que se realiza actividad forestal fuera de su trabajo habitual, en lo que se conoce como “agricultor/forestal” de fin de semana.

El Sector Forestal, es un sector fácil, para un “empleo secundario y temporal”, en el ámbito rural, ya que la actividad forestal no es continua en el monte, son empleados y empleadas “fijos/as discontinuos”, con excesiva rotación y con lugares de trabajo cambiantes según donde se realice la actividad.

5.3.1. Datos de empleo y paro

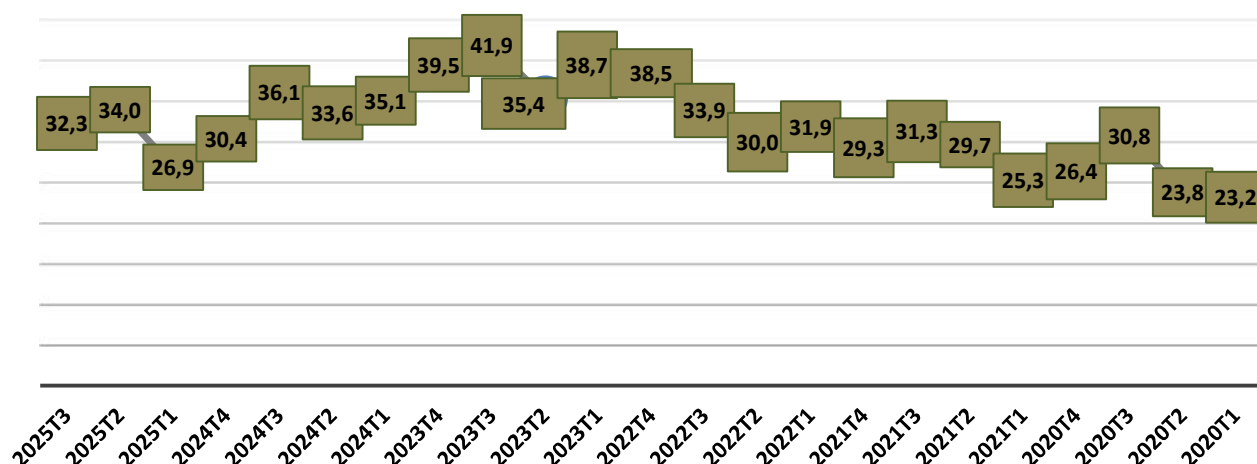
El INE recoge En España, en el tercer trimestre del año 2025, un total de 32.300 personas trabajadoras ocupadas en la rama de Silvicultura, Explotación forestal y Actividades Relacionadas, con el CNAE 02.

En el espacio temporal del año 2020 hasta el tercer trimestre del año 2025, el mayor número de personas ocupadas se alcanza en el tercer trimestre del año 2023, con 41.900 personas, y un descenso paulatino hasta el primer trimestre del año 2025 con 26.900 personas. El segundo y tercer trimestre suponen la recuperación del empleo.

En el gráfico número 8, mostramos los clásicos dientes de sierra, y observamos los picos de personas ocupadas con un crecimiento exponencial en el segundo y tercer trimestre del año. Los datos estadísticos nos confirman una vez más, la temporalidad de esta actividad, en la que el empleo fijo durante el año no es el empleo tipo, y donde la temporalidad es lo habitual.

Gráfico 8

OCUPADOS/AS ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España.
Periodo 1º trimestre 2020- 3 trimestre 2025 (miles de personas)

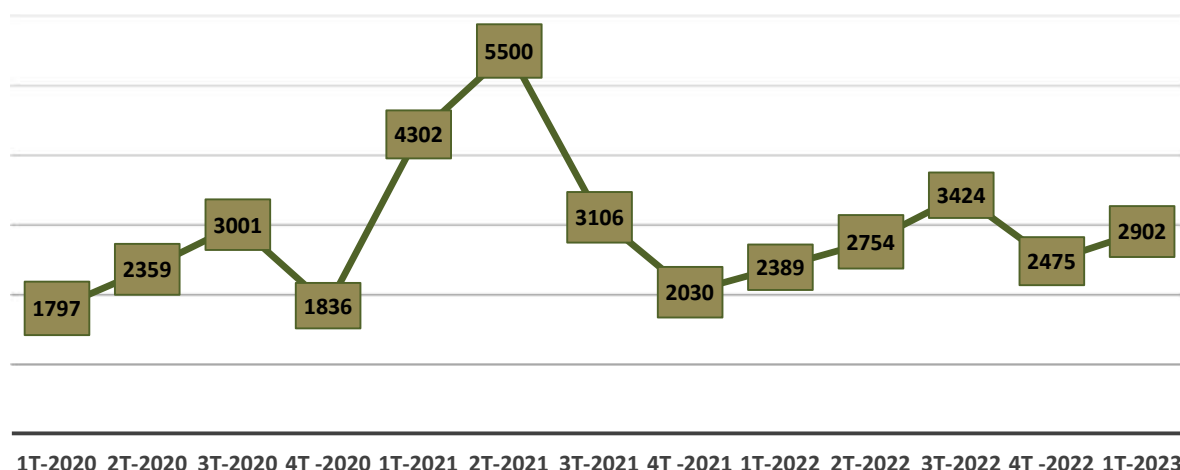


Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del INE, a través de la Encuesta de Población Activa

En Castilla y León, la cifra oficial más actual, corresponde al 1º trimestre del año 2023, con 2.902 personas ocupadas en Silvicultura y Explotación forestal. **Volvemos a comprobar a nivel regional lo indicado a nivel nacional, los dientes de sierra del gráfico nº 9, que nos muestran además de la estacionalidad del trabajo, un fiel reflejo del decaimiento de la inversión pública en la contratación de trabajadores/as del sector forestal.**

Gráfico 9

OCUPADOS/AS ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Periodo 1º trimestre 2020- 1º trimestre 2023



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del INE, a través de la Encuesta de Población Activa

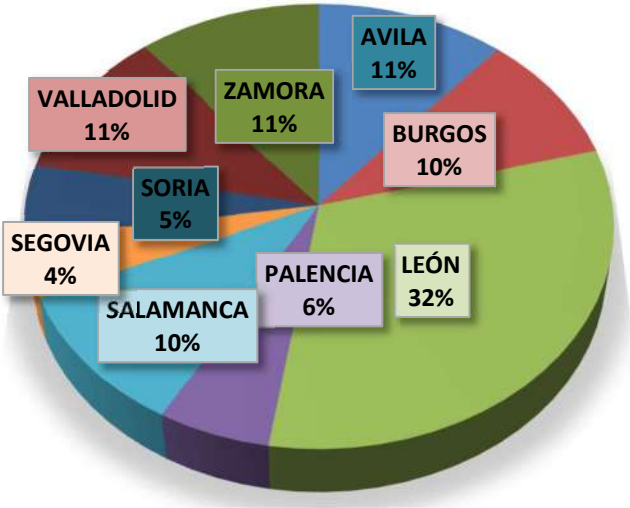
El paro registrado, según El Observatorio de las Ocupaciones, en el segundo trimestre del año 2025 en España en la actividad de Silvicultura y Explotación Forestal es de 4.574

personas, con una variación interanual para ese mismo periodo de -9,27 %. En el primer trimestre de 2025, el paro registrado en términos absolutos fue de 4.975, con una variación interanual del -16,30 %.

En Castilla y León, el número de personas paradas, es de 282, con una distribución provincial de 32 personas en Ávila, 27 en Burgos, 89 en León, 16 en Palencia, 29 en Salamanca, 12 en Segovia, 15 en Soria, 31 en Valladolid, y 30 en Zamora.

León, es la provincia con un porcentaje mayor de personas paradas, con un 32 %. Con un 11 % se sitúan Valladolid, Zamora y Ávila, y en los dos últimos puestos Segovia con un 4% y Soria con un 5%.

Gráfico 10
PARADOS/AS ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Periodo 2º trimestre 2025



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de SEPE y Observatorio de las Ocupaciones

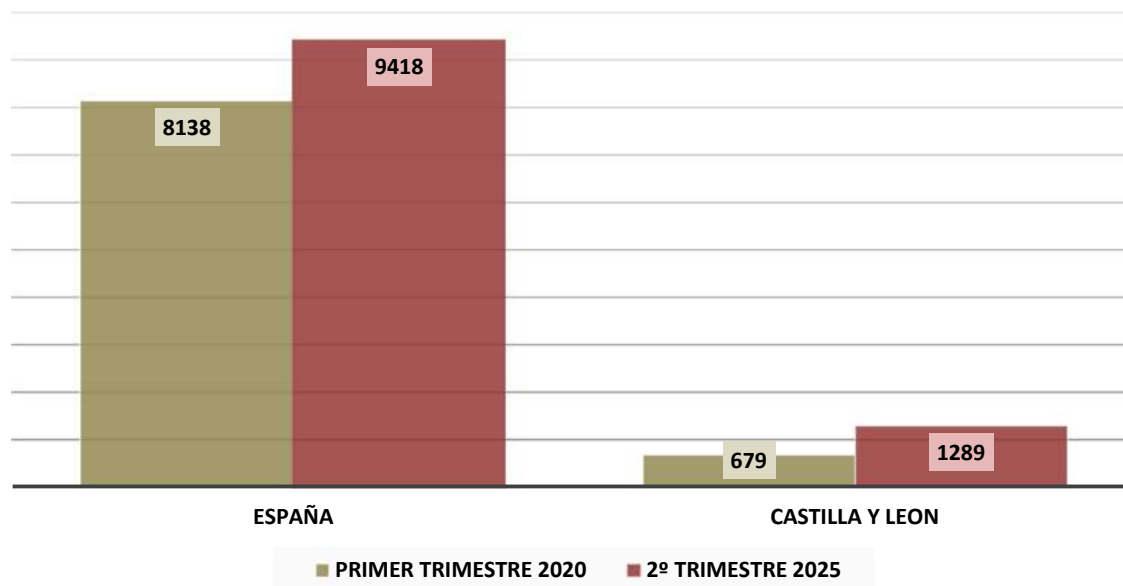
5.3.2 Datos de contratación y afiliación

El número de contratos registrados en el SEPE en la actividad de Silvicultura y Explotación Forestal en el segundo trimestre del año 2025 en España fue de 9.418 y en el primer trimestre el número tal fue de 8.138.

En Castilla y León, durante este año 2025, sigue la misma línea lógica ascendente en el número de contrataciones en el 2º trimestre de 2025, teniendo en cuenta que corresponde a los meses de abril, mayo y junio, meses pre-estivales donde se inician las contrataciones temporales en esta actividad.

Gráfico 11

NÚMERO DE CONTRATOS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL.
España / Castilla y León. Año 2025



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de SEPE y Observatorio de las Ocupaciones

Según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, **cifra en 34.455 personas, como dato de media de afiliación en el presente año 2025 en actividad de silvicultura y explotación forestal en España.**

El INE, como señalábamos en el apartado anterior, reflejaba en el 2º trimestre de 2025, 32.300 personas ocupadas y en el primer trimestre, 34.000 personas y en el primer trimestre 26.900. La media en el 2025 sería de 31.066.

La confrontación de datos de fuentes estadísticas oficiales es obvia.

La diferencia es de más de 3.300 personas, entre las personas ocupadas en la actividad de Silvicultura y Explotación Forestal según el INE, en comparación con el dato de afiliación a la Seguridad Social.

Significa que, estadísticamente el 11,09 % de los que, en la encuesta del INE sobre Población Activa, contestan que trabajan en el sector forestal, no están adscritos/as a ningún régimen de afiliación con el mismo CNAE.

Ello explica lo que venimos incidiendo sobre la actividad de Silvicultura y Explotación Forestal como una actividad secundaria, o enmascarada en otras actividades.

Para tomar el dato con el periodo de un año completo, en el año 2024, la media de ocupados/as es de 33.800 personas en la actividad de silvicultura y explotación forestal, y los/as afiliados/as son de 30.596. La diferencia es de 3.204 personas.

Una de cada 10 personas que manifiesta trabajar en el sector de silvicultura y forestal en las encuestas del INE, no está adscrito/a a ningún régimen de la Seguridad Social, según los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

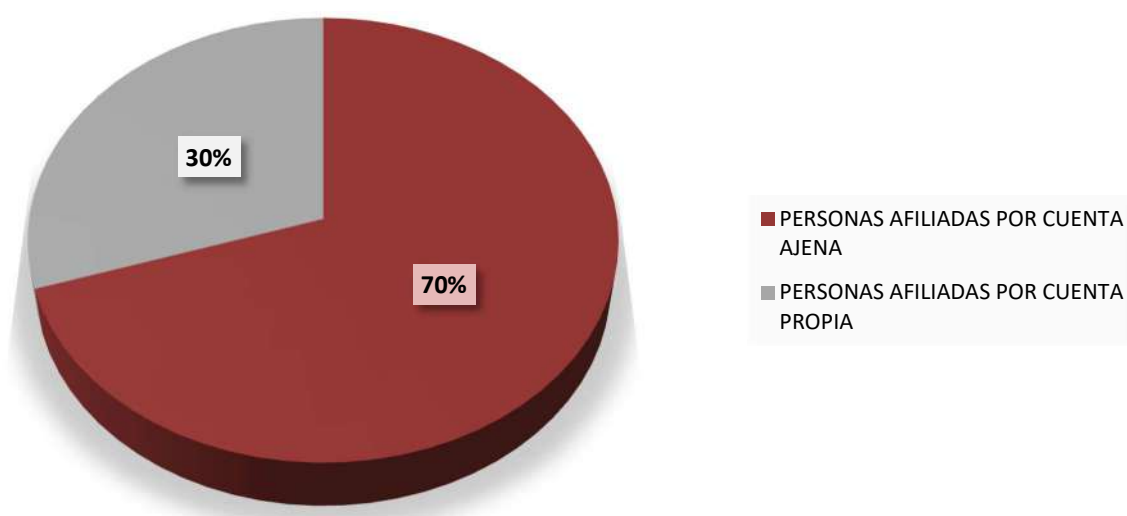
En Castilla y León, el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en actividades de Silvicultura y Explotación Forestal, durante el año 2024 fue de 3.382 personas, con una variación interanual positiva del 5,52 %.

Este sector supone un giro radical, comparado con el Sector de la Construcción y Madera autonómico. Ya no son las personas afiliadas por cuenta propia, las que representan un mayor porcentaje, sino todo lo contrario **el predominio son las contrataciones por cuenta ajena.**

Un porcentaje del 70 % corresponde a personas afiliadas por cuenta ajena y solamente un 30 % a personas afiliadas por cuenta propia.

Gráfico 12

AFILIACIÓN. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Año 2024



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos de TGSS, y Observatorio de las Ocupaciones

• Distribución provincial

León es la provincia con un número mayor de contratos y personas afiliadas en la actividad de Silvicultura y Explotación Forestal en el año 2024, con un total de 754 contratos registrados y 687 personas afiliadas. En segunda posición se sitúa Valladolid con 655 contratos y 680 personas afiliadas. Con 396 contratos se sitúa Zamora y 291 personas afiliadas, y a continuación Segovia con 395 contratos y 317 personas afiliadas. En la última posición se posiciona Palencia con 201 contratos y 156 personas afiliadas.

Comprobamos, excepto en la primera posición que es León, que no existe una correspondencia lineal entre las provincias con una superficie forestal mayor, y el número de contratos y personas afiliadas en la actividad. Recordemos que, León es la provincia con mayor superficie forestal, seguida de Salamanca, Burgos, Soria, Ávila, Zamora, Segovia, Palencia y Valladolid.

Tabla 3
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL CONTRATOS Y PERSONAS AFILIADAS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Año 2024

	CONTRATOS			NÚMERO DE PERSONAS AFILIADAS		
	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23
AVILA	348	0,88	12,99	372	0,66%	-3,38
BURGOS	341	0,33	-2,29	258	0,17	7,05
LEÓN	754	0,73	-4,56	687	0,41	3,00
PALENCIA	201	0,27	-9,46	156	0,24	18,18
SALAMANCA	343	0,40	19,93	339	0,26%	0,00
SEGOVIA	395	0,74	16,52	317	0,49%	-5,37
SORIA	305	1,17	-2,87	282	0,68%	-1,74
VALLADOLID	655	0,42	1,24	680	0,29%	8,28
ZAMORA	396	0,82	5,60	291	0,48%	15,94
TOTAL	3.738			3.382		

Fuente: Elaboración propia con toma de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes provinciales del mercado de trabajo

Gráfico 13
CONTRATOS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Año 2024

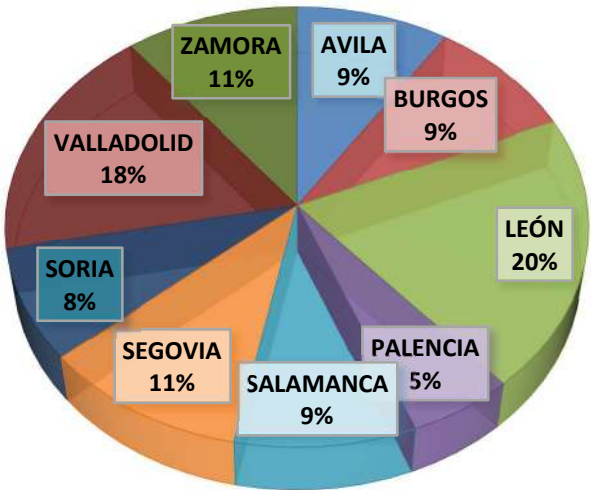
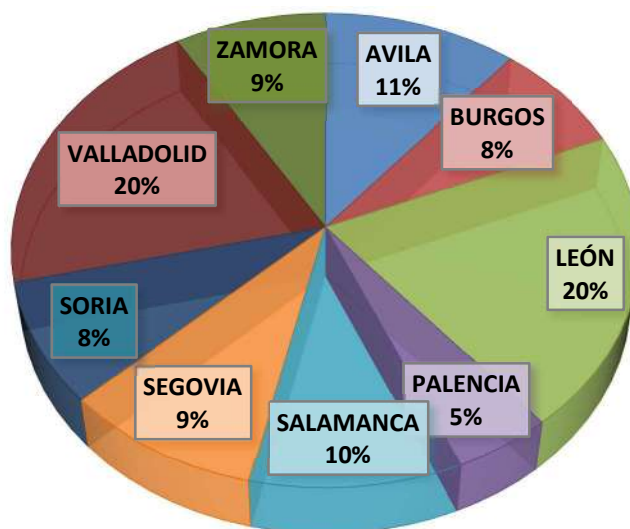


Gráfico 14

NÚMERO DE PERSONAS AFILIADAS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Año 2024



Fuente: Elaboración propia con toma de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes provinciales del mercado de trabajo

• **Análisis por colectivos**

La actividad de la silvicultura y explotación forestal, en Castilla y León en el ámbito de la contratación en el año 2024 se caracteriza por:

- **Ocupación mayoritariamente masculina.** En el año 2024, la tasa de contratación de mujeres, es solamente de un 6,89 %. En todas las provincias castellano leonesas la tasa de contratación de hombres supera el 88 %, teniendo el porcentaje más bajo del 88,38 %, la provincia de Zamora. La tasa más alta se sitúa en Palencia con un 97,51 % de contratación masculina.

A pesar de estas cifras, poner como referencia, un estudio realizado en el año 2018, por Maizen-Dock, en el que se muestra cómo la calidad y la explotación económica de los bosques mejora significativamente, y donde las mujeres están involucradas en la toma de decisiones²³.

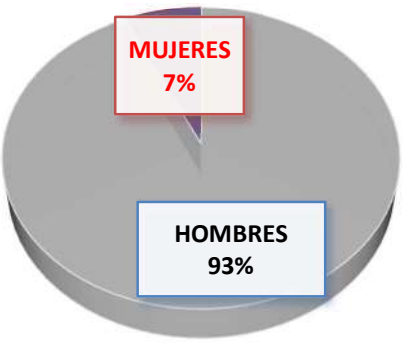
- **1 de cada 25 personas contratadas en la actividad de Silvicultura y Explotación Forestal en el año 2024, tiene nacionalidad extranjera.** La tasa de contratación de población extranjera es del 26,29 %.

En provincias como Soria, la tasa de contratación de personas extranjeras se sitúa en un porcentaje superior al 50 %.

²³ Meinzez-Dick, R. Mwangi E y Sun. Y (2018). *“Is gender and important Facgtor Influencing User Group’s Property Rights and Forestry Gomernande Empirical Analysis fron East Africana and Latin America”*. International Forestry Review, 13, pp. 205-2019.

Tabla 4
**CONTRATACIÓN ACTIVIDAD SIVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORRESTAL POR
 COLECTIVO de GÉNERO y PERSONAS EXTRANJERAS. Castilla y León. Año 2024**

	TOTAL CONTRATOS	TASA		
		GÉNERO		EXTRANJEROS
		MUJERES	HOMBRES	
AVILA	348	6,61	93,39	13,22
BURGOS	341	8,80	91,20	35,19
LEON	754	6,10	93,90	18,97
PALENCIA	201	2,49	97,51	46,27
SALAMANCA	343	4,96	95,04	12,83
SEGOVIA	395	8,35	91,65	31,14
SORIA	305	6,56	93,44	51,48
VALLADOLID	655	6,56	93,44	26,11
ZAMORA	396	11,62	88,38	14,65
TOTAL	3.738	6,89	93,10	26,29



Fuente: Elaboración propia con toma de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes provinciales del mercado de trabajo

En el **ámbito geográfico nacional**, encontramos similitudes en las variables anteriormente analizadas en Castilla y León:

- **Sector dominado por el empleo masculino.** Las mujeres representan únicamente el 0,04 % del total de personas afiliadas en actividad silvicultura y explotación forestal. **En el primer semestre del año 2025, la brecha de género se sitúa en el 68,39 %.**

En el sector general de la Agricultura, Ganadería, Forestal y Caza, la brecha de género es inferior a la brecha de género alcanzada en las actividades de Silvicultura y Explotación forestal, con 46,12 puntos porcentuales.

- **El empleo en la actividad de Silvicultura y Explotación Forestal, con una generación de trabajadores/as que está cerca de la jubilación, no afronta una contratación suficiente de personas jóvenes para su reemplazo.**

El número de contratos en personas mayores de 45 años, duplica el número de contratos en menores de 30 años en el año 2024. El número de contratos en jóvenes menores de 30 años fue de 5.528, frente a los 11.637 contratos celebrados en mayores de 45 años.

El número de personas afiliadas, su porcentaje diferencial es aún mayor, respecto a los/as jóvenes menores de 30 años, con un número de 4.432 afiliados y afiliadas, y mayores de 45 años, que alcanza la cifra de 17.607.

- **Incremento sustancial del número de contratos registrados de personas extranjeras en la actividad de silvicultura y explotación forestal.** Variación interanual del año 2024 en un porcentaje al alza del 19,44.

- **El colectivo de personas con discapacidad es un gran nicho infravalorado en la contratación en las actividades de Silvicultura y Explotación Forestal. Solamente representa un 0,19 de los contratos celebrados en el año 2024, y un porcentaje del 0,10 % del total de personas afiliadas.**

DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN POR GÉNERO: BRECHA DE GÉNERO

Tabla 5
AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO MUJERES. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Año 2024

SECTOR / SECCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	PERSONAS AFILIADAS			CONTRATOS			PARO REGISTRADO		
	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23
SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL	4.432	0,04	5,88	5.528	0,08	-1,43	1.487	0,10	-14,54
TOTAL	10.054,083	100,00	2,38	7.232.451	100	0,39	1.531.562	100	-5,28

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes anuales nacionales

Tabla 6
BRECHA DE GÉNERO. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL.
España. Año 2025

DATOS: PRIMER SEMESTRE 2025	CONTRATOS TOTALES SEMESTRE			ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		BRECHA *	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN		
Actividad económica (Divisiones CNAE 2009)	Contratos Mujeres	Contratos Hombres	TOTAL Contratos	% Mujeres	% Hombres	Brecha de género (puntos porcentuales)	% del total de contratos Mujeres	% del total de contratos Hombres	% del total de contratos
SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL	2.775	14.781	17.556	15,81	84,19	68,39	0,08	0,37	0,24
AGRICULTURA, GANADERÍA, FORESTAL Y CAZA	202.415	548.994	751.409	26,94	73,06	46,12	5,88	13,72	10,09
Total	3.443.094	4.002.292	7.445.386	46,24	53,76	7,51	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes anuales nacionales

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR GRUPOS DE EDAD

Tabla 7
AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Año 2024

ACTIVIDAD ECONÓMICA	PERSONAS AFILIADAS			CONTRATOS			PARO REGISTRADO		
	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23
SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL	4.432	0,04	5,88	5.528	0,08	-1,43	1.487	0,10	-14,54
TOTAL	3.246.991	15,32	3,74	6.084.242	39,46	3,01	271.443	11,68	-5,93

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes anuales nacionales

Tabla 8
AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Año 2024

ACTIVIDAD ECONÓMICA	PERSONAS AFILIADAS			CONTRATOS			PARO REGISTRADO		
	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23
SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL	17.607	49,75	5,84	11.637	33,31	-2,18	3.045	-14,30	57,16
TOTAL	10.778.445	50,84	3,62	4.229.317	27,43	-0,46	1.484.101	-4,46	57,96

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes anuales nacionales

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR NACIONALIDAD

Tabla 9

AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO PERSONAS EXTRANJERAS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Año 2024

ACTIVIDAD ECONÓMICA	PERSONAS AFILIADAS			CONTRATOS			PARO REGISTRADO		
	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23
SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL	4.001	13,45	8,96	6.791	-3,92	19,44	647	12,15	-9,13
TOTAL	2.855.563	13,47	7,93	3.730.126	-0,16	24,19	352.360	13,76	-1,00

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes anuales nacionales

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tabla 10

AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Año 2024

ACTIVIDAD ECONÓMICA	PERSONAS AFILIADAS			CONTRATOS			PARO REGISTRADO		
	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23	Total	% total	% var. 2024/23
SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL	352	0,10	11,04	521	0,19	-3,16	251	0,19	-12,24
TOTAL	336.073	100,00	2,68	271.765	100,00	-0,83	135.417	100,00	-2,80

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes anuales nacionales

5.3.4. Ocupaciones más contratadas

Los contratos registrados en la actividad de Silvicultura y Explotación forestal, ¿qué empleos generan?

El SEPE, en su Informe de las Ocupaciones más contratadas, realizado por el Observatorio de las Ocupaciones en el año 2024 a nivel nacional, **posiciona en el puesto número 121 la primera ocupación relacionada con la actividad de Silvicultura y Explotación forestal, que es la de Peón Forestal y de Caza, con 23.214 contratos registrados en el año 2024.**

El puesto número 128 se posiciona la ocupación de Trabajadores/as Cualificados en Actividades Forestales y del medio natural, con 15.225 contratos.

Le siguen en el puesto número 258 la ocupación de Bombero/a Forestal con 3.231 contratos, en el puesto número 309 con 2.106 contratos la ocupación de Operadores/as de maquinaria forestal móvil, en el puesto número 382 la ocupación de Técnicos/as Forestales del medio natural con 972 contratos, en el puesto número 394 con 844 contratos, la ocupación de Ingenieros/as Técnicos Forestales y del Medio Natural, y en el puesto número 459, la ocupación de Directores/as de Producción y Explotaciones Agropecuarias y Forestales, con 248 contratos.

Comprobamos como en la escala de mayor a menor, los puestos más demandados son los puestos de base, con actividades de repoblaciones manuales y/o mecanizadas, trabajos selvícolas con pozas, podas, eliminación de residuos, labores de prevención y extinción de incendios forestales, y también los relacionados con la protección y conservación de espacios naturales, y trabajos cinegéticos.

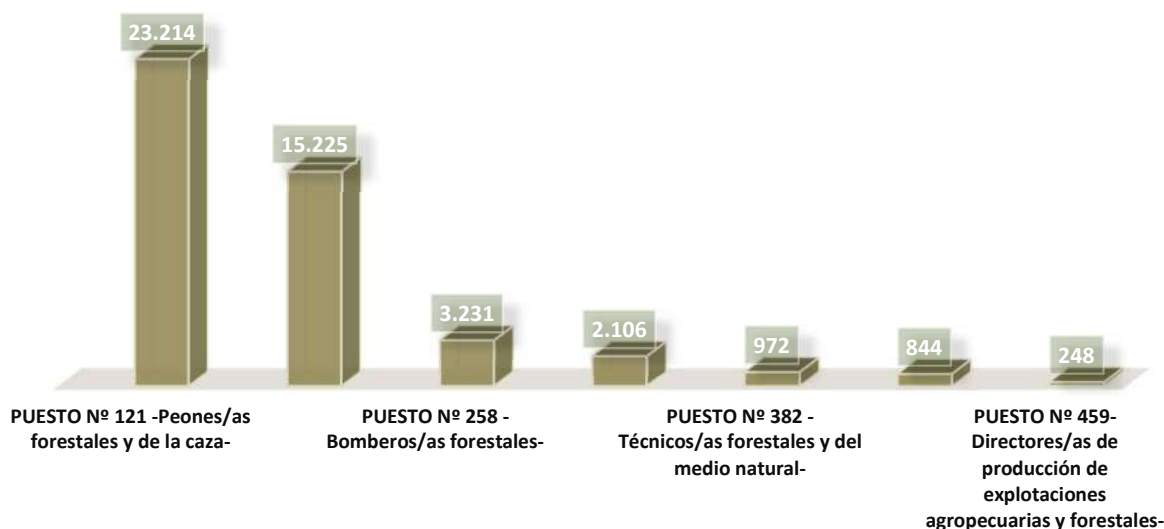
Este tipo de puestos con una mayor contratación, no exigen una formación previa al trabajador. La contratación de Peones Forestales y de Caza, supone un 50,64 % de la totalidad de contratos realizados.

La Formación Profesional o experiencia se exige en la categoría de Trabajadores/as Cualificados en Actividades Forestales y del medio natural, Bomberos/as Forestales y Operadores/as de maquinaria forestal móvil, que suponen un porcentaje del 2,07 del total.

Y la formación de grado Superior, se precisa exclusivamente en un porcentaje del 1,86 %, en la ocupación de Ingenieros/as Técnicos forestales y del medio natural y Directores/as de producción de Explotaciones Agropecuarias y Forestales.

Gráfico 16

OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Año 2024



Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informe del Trabajo del Mercado Estatal. Año 2024

En el ámbito geográfico y en la actividad de Silvicultura y explotación forestal en Castilla y León, en el año 2024, la tendencia en el ranking de ocupaciones más contratadas en este sector, es similar a la nacional.

En el número uno del ranking de ocupaciones más contratadas se posiciona la ocupación de Peones/as forestales y de Caza, con un total de 1.693.

En segundo lugar, se sitúa la ocupación de Trabajadores/as Cualificados en Actividades Forestales y del Medio Natural con 1.178 contratos, y en tercera posición la ocupación de Agente Forestal con 280 contratos. En orden descendente le siguen en cuarto puesto la ocupación de Bomberos/as Forestales, con 170 contratos registrados, en quinto lugar, Operadores/as de Maquinaria Forestal móvil, con 93 contratos, en sexta posición la ocupación de Técnicos/as Forestales y del medio natural, y en séptima posición la ocupación de Directores/as de Producción de Explotaciones Agropecuarias y Forestales con 13 contrataciones.

Tabla 11
OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS SILVICULTURA Y EXPLORACIÓN FORESTAL.
Castilla y León. Año 2024

	1	2	3	4	5	6	7
	Peones/as forestales y de la caza	Trabajadores/as cualificados en actividades forestales y del medio natural	Agentes forestales	Bomberos/as forestales	Operadores/as de maquinaria forestal móvil	Técnicos/as forestales y del medio natural	Directores/as de producción de explotaciones agropecuarias y forestales
N.º contratos	1.693	1.178	280	170	93	63	13

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informes provinciales. Año 2024

Tomando como referencia el Portal de Empleo de la JCYL **entre las cincuenta ocupaciones más contratadas en este año 2025, solamente aparece la referencia de la ocupación de Peones/as Forestales y de la Caza, relacionada con la actividad de Silvicultura y Explotación forestal. En el primer trimestre de 2025, se sitúa la ocupación de Peones/as Forestales y de la Caza, en el puesto número 40 entre las ocupaciones más contratadas.**

En el segundo trimestre, vuelve a aparecer esta misma ocupación entre las 50 ocupaciones más contratadas, en el puesto número 33, y en el tercer trimestre del año 2025, no se hace referencia a ninguna a alguna ocupación relacionada con este sector.

Mención especial y análisis de la ocupación de “Bombero/a Forestal”, por sus características y condiciones, y su impacto periodístico y social en los últimos meses, como consecuencia de los graves incendios forestales en nuestra comunidad, la realizaremos en el apartado número siete del estudio, en el diagnóstico de las ofertas de empleo y perfiles profesionales.

5.3.3. Accidentabilidad y siniestralidad

Según los últimos datos de accidentabilidad y siniestralidad publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía social, correspondientes al periodo de enero a agosto de 2025, en España se han producido un total de 403.717 accidentes con baja laboral, y en la sección de Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca el número de accidentes con baja laboral fue de 17.924. En el año 2024, la cifra final en esta sección se situó en 17.924. Un porcentaje de descenso del -5,9 %, respecto a los accidentes con baja laboral registrados en el año 2023.

En Castilla y León, en el acumulativo hasta el mes de octubre en el año 2025, en la rama agraria se produjeron un total de 1.641 accidentes con baja laboral, de los que 1.613 fueron leves, 24 graves y 4 mortales. **En la actividad de Silvicultura y Explotación forestal, el número de accidentes totales en el mismo periodo es de 36, todos ellos leves.**

Durante el periodo de 2024 a 2022, se experimenta un leve decaimiento en el número de accidentes con baja laboral con un porcentaje del -18,78 %, de accidentabilidad reconocida

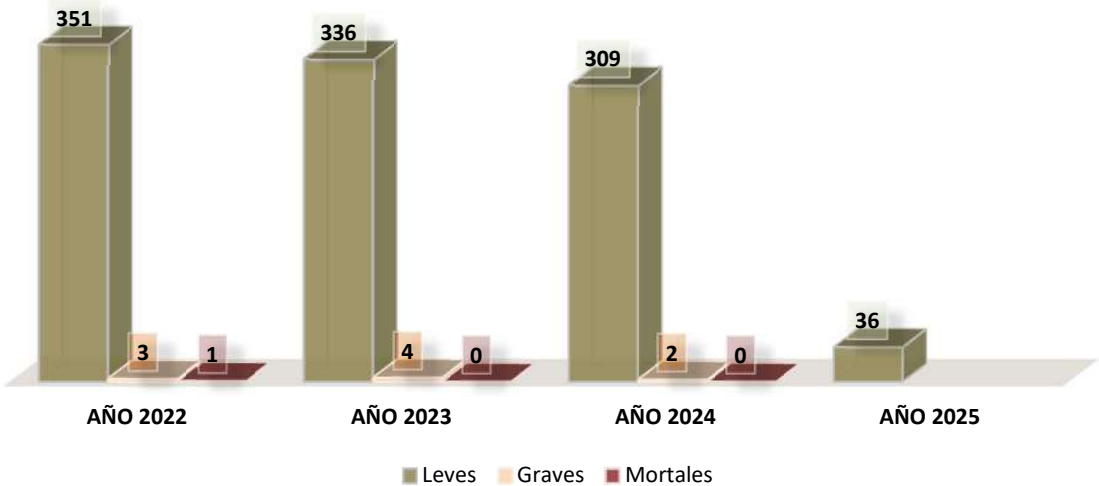
estadísticamente. Pese a este descenso el porcentaje de siniestrabilidad de la actividad de Silvicultura y Explotación forestal representa un 15 % del total en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca durante el año 2025.

Tabla 12
ACCIDENTES DE TRABAJO ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Periodo Octubre 2025 – Año 2022

	EN JORNADA				IN ITINERE			
	TOTAL	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL	LEVES	GRAVES	MORTALES
ACUMULATIVO ENERO -SEPT. 2025	36	LEVES: 36 GRAVES: 0 MORTALES: 0						
TOTAL AÑO 2024: 394 ACCIDENTES								
AÑO 2024	378	374	3	1	16	16	-	-
TOTAL AÑO 2023: 343 ACCIDENTES								
AÑO 2023	333	326	4	3	10	10	-	-
TOTAL AÑO 2022: 312 ACCIDENTES								
AÑO 2022	307	304	2	1	5	5	-	-

Fuente: Elaboración propia con toma de datos e los anuarios nacionales de Accidentes de Trabajo publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social

Gráfico 17
ACCIDENTES DE TRABAJO ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Periodo. Año 2022 – Octubre 2025



Fuente: Elaboración propia con toma de datos e los anuarios nacionales de Accidentes de Trabajo publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La formación del personal trabajador resulta imprescindible para evitar cualquier tipo de accidente, y lo que se comprueba en las actividades de prevención y extinción de incendios, es una formación muy deficiente ante una profesión con una peligrosidad tan alta.

En el informe de ISTAS, titulado “*Situación de la prevención de incendios forestales y personal que trabaja en su extinción*”, afirma en sus conclusiones, que:

“En materia de formación, tanto para la realización de las tareas de lucha contra el fuego como para la prevención de riesgos laborales, el colectivo que más carencias presenta son las brigadas terrestres forestales. Incluso entre los funcionarios de la Administración, como son los Agentes Forestales, Rurales y Medio Ambientales, se detectan en algunas ocasiones severas carencias en materia de formación para la prevención de riesgos”²⁴.

5.4. Los salarios y el nivel de vida

Pocos empleos implican tanto compromiso con el territorio y el cuidado del mismo, como lo constituyen las ocupaciones de las actividades de silvicultura y explotación forestal. Como ya hemos señalado, los/as profesionales del sector, desempeñan funciones claves en vigilancia y mantenimiento ambiental, en la prevención y extinción de incendios y la protección del medio natural. Pero ¿esta actividad está pagada acorde con sus maratónicas jornadas laborales y la peligrosidad a la que se exponen?

El salario mensual, viene determinado en Castilla y León, por el Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León 2020 – 2024.

Según el Convenio, la categoría con un salario superior corresponde a Titulado Superior, con una percepción de salario base de 21.462,49 €, a lo que hay que sumar vacaciones: 1.457,99 €, más paga extra julio: 1.467,99, más paga extra de navidad: 1.467,49 € y plus transporte.

El total, aproximado es de 25.856,46 €. Los pluses establecidos para cualquier categoría son de 2,20 € en plus de nocturnidad y peligrosidad respectivamente, y disponibilidad por jornada efectiva de 5,00 €. Recordemos que el salario medio por persona trabajadora a nivel nacional en el año 2023, en cualquier sector fue de 28.049,94 €.

La categoría de Peón/a Forestal, que es la ocupación más contratada en Castilla y León, se sitúa en un salario base de 16.399 €, a los que se añaden vacaciones -1.110,56 €, paga extra julio -1.110,56 €, paga extra Navidad -1.110,56 €, y plus de transporte. El total aproximado es de 19.730,68 €. Supone una variación de 8.319,26 €, inferior al salario medio por persona trabajadora en España.

Pero la realidad de aplicación del convenio en Castilla y León, no es fija, depende del tipo de contrato, y sobre todo de la empresa que contrate a la persona trabajadora.

Más allá del salario oficial, la forma de contratación es determinante al convivir personal funcionario, personal contratado por la empresa semipública- TRAGSA-, y el personal contratado por empresas externas para cubrir trabajos forestales, sobre todo en campaña contra incendios.

Según información recogida en el Diario León 24 horas, con fecha de publicación de 10 de octubre de 2025, “*una persona trabajadora con categoría de agente medio ambiental con experiencia y plaza puede acercarse a los 2.200 € brutos/mes en situaciones excepcionales con pluses de emergencia y trienios acumulados, mientras que un contrato externo se queda en 1.200 € netos, con jornadas más exigentes y extensas*”.²⁵

²⁴ Informe “*Situación de la prevención de los incendios forestales y personal que trabajaba en su extinción*” (Junio 2017), publicado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

²⁵ Artículo de opinión “*Esto es lo que gana un agente forestal en León cada mes — y cómo varía según su contrato*”, publicado a fecha de 10 de Octubre de 2025, por Diario de León.
<https://www.diariodeleon.es/sociedad/251010/2062408/sueldo-agente-forestal-leon-2025.html>

Y aquí llega el choque: la mayor parte del operativo de incendios en Castilla y León corresponde a trabajadores/as contratados/as por empresas externas, y perciben salarios ajustados al mínimo interprofesional, con un plus de peligrosidad que, según el convenio del sector forestal, ronda los 2,20 € por hora.

5.5. Inversión, innovación tecnológica y actividades I+D

A pesar del protagonismo de la sostenibilidad, innovación, desarrollo I+D, en la agenda pública y empresarial en el sector forestal, **sigue siendo una asignatura pendiente su desarrollo e implementación.**

Según el estudio publicado por el grupo Focal, que es uno de los grupos operativos de la Asociación Europea para la Innovación en materia de Productividad y Sostenibilidad Agrícolas y Forestales, en su documento de prioridades, indica que **“las principales áreas donde se observa una necesidad perentoria y urgente de trabajos de investigación e innovación son el conocimiento del recurso forestal, la genética forestal, la prevención de incendios y la sanidad forestal”**. Además, destaca como una prioridad del sector forestal la necesidad urgente la de información y formación de sus trabajadores/as²⁶.

Los retos de investigación en el Sector Forestal en los próximos años, según la Plataforma Tecnológica Forestal Española, incluyen la gestión sostenible de los recursos forestales, y la descarbonización destacando el papel de los bosques en la mitigación del cambio climático. Además, se busca fomentar la bioeconomía forestal mediante el desarrollo de bioproductos avanzados, mejorar la prevención y gestión de incendios, y otros riesgos forestales, e incorporar tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial y la teledetección para optimizar la gestión de los bosques.

Las cifras y datos de fuentes oficiales en relación al número de empresas y gasto en innovación, engloban la actividad de la Silvicultura y Explotación Forestal, en el amplio sector de Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca.

Los datos más actualizados corresponden al año 2022. A nivel nacional las empresas con un mayor gasto en innovación en el sector de Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca, son las empresas con un número de empleados/as de 10 a 49.

No obstante, **el mayor porcentaje de empresas del sector de Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca, con un mayor gasto en innovación en el año 2022 corresponde a las empresas con un mayor tamaño, con 250 o más personas empleadas.**

²⁶ Grupo Focal sobre Sostenibilidad Económica Forestal (2022). **Documento de prioridades**
<https://redpac.es/grupos-focales>

Tabla 13

EMPRESAS CON GASTO EN INNOVACIÓN por TIPO DE GASTO Y TAMAÑO. España. Año 2022

	DE 10 A 49 EMPLEAD	DE 50 A 249 EMPLEAD	250 Y MÁS EMPLEAD	TOTAL
AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA				
Empresas con gasto en innovación en 2022	612	119	31	762
Empresas con gasto en I+D interna	89	60	25	174
Empresas con gasto en adquisición de I+D (I+D externa)	9	11	6	25
Empresas con otros gastos de innovación (excluyendo I+D interna y externa)	542	68	13	624
% de empresas, sobre el total de empresas, con gasto en innovación en 2022	7,57	13,96	34,49	8,44
TOTAL EMPRESAS				
Empresas con gasto en innovación en 2022	16.369	5.522	2.174	24.065
Empresas con gasto en I+D interna	4.645	2.821	1.328	8.794
Empresas con gasto en adquisición de I+D (I+D externa)	1.259	647	440	2.346
Empresas con otros gastos de innovación (excluyendo I+D interna y externa)	13.182	3.914	1.551	18.646
% de empresas, sobre el total de empresas, con gasto en innovación en 2022	12,79	25,55	47,97	15,61

Fuente: Elaboración propia con extracción de datos del INE de Encuesta de Innovación en las empresas. Año 2022

Es indudable el papel que puede alcanzar la tecnología en el sector forestal, con la transformación digital que puede ayudar a impulsar la productividad, la sostenibilidad y la prevención y extinción de incendios, con uso de drones, sensores, y la digitalización de la gestión de los recursos forestales, **pero en el trabajo de a pie y en el trabajo diario, según las entrevistas realizadas a actores vinculados con el sector forestal, nos trasladan que las actividades y el trabajo sigue realizándose de manera básicamente manual, y tradicional, a excepción de la gestión y extinción de incendios.**

En Castilla y León, contabilizamos 18 instituciones dedicadas a la Investigación, Innovación y Transferencia de conocimientos y tecnología en el sector forestal/maderero. En la siguiente tabla, la número 14, mostramos cuáles son a nivel provincial:

Tabla 14

INSTITUCIONES DE INVESTIGACIÓN VINCULADAS AL SECTOR FORESTAL EN CASTILLA Y LEÓN

UBICACIÓN	CENTRO	PÁGINA WEB
ÁVILA	• Universidad Católica de Ávila Grupo de Investigación Forest, Water and Soil Research Group. Es un grupo de investigación que entre sus prioridades se encuentra el estudio y proyectos de restauración forestal, y proyectos de educación forestal y ambiental.	• https://www.ucavila.es/investigacion/grupos/hidrologia/
BURGOS	• Centro Internacional de Investigación en Desarrollo Rural • Digital Innovation Hub on Livestock, Environment, Agriculture & Forest Es un centro de Innovación Digital o DIH, orientado a los sectores ganadero, ambiental, agrícola y forestal (Livestock, Environment, Agriculture and Forest - DIH-LEAF) El reto es impulsar y poner en marcha la digitalización y la innovación tecnológica de este amplio sector productivo. • Universidad de Burgos La Universidad organiza coloquios, jornadas en torno al área forestal, y promueve la investigación en este ámbito. Uno de los últimos proyectos puestos en marcha es denominado "Copilot2". Iniciativa enfocada en la conservación, restauración y gestión inteligente de masas forestales en entornos rurales de Castilla y León y Aragón, que respondan a los retos climáticos actuales y al abandono progresivo del medio rural.	• https://www.ubu.es/international-research-center-rural-development • https://www.dih-leaf.eu/ • https://www.ubu.es/
LEÓN	• Instituto de Ganadería de Montaña Es un instituto mixto de investigación constituido por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y la Universidad de León, que agrupa investigadores de ambas instituciones. La investigación que desarrolla tiene como objetivo la modernización de la gestión y la tecnología de los sistemas agroganaderos y de pastoreo tradicionales, así como la conservación forestal.	• https://www.csic.es/es/el-csic/organizacion/institutos-centros-y-unidades/instituto-de-ganaderia-de-montana

	• Instituto de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Biodiversidad Instituto de la Universidad de León dedicado fundamentalmente a la investigación, relacionados con la protección del medio ambiente y mejora de recursos naturales. • Universidad de León Centro de referencia en estudios forestales y creación de institutos de investigación.	• https://institutos.unileon.es/imambiente-naturales-biodiversidad/ • https://www.unileon.es/
PALENCIA	• Instituto Universitario de Investigación en Gestión Forestal Sostenible -IUFOR- Es una unidad de investigación y desarrollo de carácter mixto entre el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA) y la Universidad de Valladolid (UVa), con actividades y asesoramiento técnico en gestión forestal.	• https://iufor.uva.es/
SALAMANCA	• Instituto de Investigación en Agrobiotecnología -CIALE- Instituto de Investigación en la Universidad de Salamanca, que realiza actividades investigadoras en las áreas de conocimiento relacionadas con la Agricultura, entre ellas la Agricultura en superficies forestales. • Instituto de Recursos Naturales y Agrobiología de Salamanca -IRNASA- Instituto ubicado en la Universidad de Salamanca, con objeto de investigación y estudio de los recursos naturales, incluido las masas forestales. • Universidad de Salamanca Centro universitario que cuenta con institutos de investigación relacionados con temática forestal.	• https://ciale.usal.es/ • https://www.irnasa.csic.es/ • https://www.usal.es/
SORIA	• Centro de Desarrollo de Energías Renovables -CEDER- El Centro está considerado como un centro pionero en España en el campo del aprovechamiento energético de la biomasa. • CESEFOR	• https://www.ciemat.es/w/centro-de-desarrollo-de-energias-renovables-ceder-

	Centro de Servicios y Promoción Forestal-. Se trata de una fundación referente en temas forestales y de madera. Su actividad se centra en áreas de investigación, formación y sobre todo promoción-	• https://www.cesefor.com/es
VALLADOLID	• Universidad de Valladolid Centro universitario que cuenta con institutos de investigación relacionados con temática forestal.	• https://www.uva.es/export/sites/uva/

Fuente: Elaboración propia

Las provincias de Zamora y Segovia, no cuentan con ningún centro de investigación vinculados al sector forestal/madera, y ocupan en orden de provincias con mayor superficie forestal el puesto número seis y siete, por delante de la provincia de Palencia y Valladolid.

Los retos de innovación y digitalización a los que se enfrenta el sector forestal, precisan una colaboración y diálogo de todos los actores tanto público, como privados y Centros de Investigación.

El pasado 11 de febrero, interviene institucionalmente la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación de Territorio de Castilla y León, en la inauguración de la 6ª Edición del Forest Innovación Workshop and OptFor-EU Mid- Term Conference, presentando en Bruselas las políticas en materia forestal, englobadas en la Estrategia de Investigación e Innovación, para una especialización inteligente -RIS 3-, 2025-2027, y el fomento de la bioeconomía, la digitalización y la economía circular.

Según la información en nota de prensa facilitada por la JCYL²⁷, en estas jornadas, se hace pública la relación de los proyectos europeos en los que ha participado la Comunidad en materia de innovación forestal. Son:

- Proyecto SIMWOOD
- Proyecto ROSEWOOD
- Proyecto INCREDIBLE
- Proyecto ATEMPO
- Proyecto SMALL4GOOD
- Proyecto SMURF
- Proyecto SUPERB
- Proyecto RETECHFOR
- Iniciativa Valles Regionales de Innovación -VRI Innovation Valley-
-

Posteriormente, en junio del presente año, en la reunión anual de la Asociación Forestal Europea -EUSTAFOR-, celebrada en Segovia, desde la Administración Central, se apuesta por una protección a los bosques con una gestión adecuada y, el fomento de paisajes resilientes y que favorezcan la generación de beneficios.

²⁷ Nota de prensa publicada a fecha de 12/02/2025 por el portal de la JCYL: "La Junta de Castilla y León lleva a Bruselas su apuesta por la innovación forestal y la cooperación europea para afrontar los retos del sector".
<https://eucyl.jcyl.es/web/jcyl/Eucyl/es/Plantilla100Detalle/1277999678552/Noticia/1285487350207/Comunicacion>

Es descorazonador, conocer todos los proyectos, planes de innovación y gestión forestal activos y que el resultado final haya terminado en una oleada devastadora de incendios el pasado verano, en una Comunidad como hemos señalado al principio de este apartado del sector forestal, con la mayor superficie arbolada y forestal del país, que supone una oportunidad de desarrollo sin precedentes para Castilla y León, y una oportunidad inigualable de desarrollo económico, social y poblacional en torno al ámbito forestal.

6. ANÁLISIS EXPLORATORIO.

DIAGNÓSTICO EDUCATIVO Y FORMATIVO EN LOS SECTORES DEL HÁBITAT: EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA, EN EL SECTOR DE LA MADERA Y EL SECTOR FORESTAL EN CASTILLA Y LEÓN

La educación y la formación son pilares básicos en el desarrollo personal y profesional, no solo entre las personas más jóvenes, sino también para toda la población, porque la educación y la formación suponen la vía de dar respuesta a lo largo de toda la vida laboral a los cambios continuos que solicita el mercado de trabajo.

La formación es sinónimo de empleabilidad, y el empleo constituye el principal factor de cohesión social y el mejor medio para luchar contra la desigualdad en nuestra sociedad.

Dentro del sistema educativo, la educación y formación profesionales (**EFP**)²⁸, en su doble vía de formación profesional dentro del sistema educativo -ciclos formativos- y formación profesional para el empleo, orientada a personas ocupadas y desempleadas-, preparan a las personas para trabajar y desarrollar las capacidades de la ciudadanía para que puedan seguir siendo empleables y responder a las necesidades de la economía.

Además, la Formación Profesional para el Empleo (**FPE**)²⁹ contribuye a un sistema formativo en búsqueda de mejorar la empleabilidad y la cualificación de las personas trabajadoras, ya sean ocupadas o desempleadas, mediante cursos subvencionados o formación programada por las propias empresas

La Formación Profesional en todo su conjunto, contribuye, por tanto, de manera decisiva a mejorar la empleabilidad, gracias a su capacidad diferencial a la hora de acercar la formación a las necesidades laborales de las empresas, haciéndolo además de una manera flexible y eficiente y a mejorar las capacidades y cualificación de los trabajadores y las trabajadoras.

Disponer de un sistema de Formación Profesional acreditado y atractivo es clave para mejorar la competitividad y economía de cualquier país.

En los siguientes apartados, vamos a analizar, conocer y estudiar la Formación Profesional y la Formación para el Empleo, en los sectores de la Edificación, Obra Civil y Obra Pública, Madera y Forestal. De esta manera podremos examinar en su conjunto el funcionamiento de la Educación y Formación Profesional.

En el primer sector, Edificación, Obra Civil y Obra Pública, tomaremos como referencia las **formaciones referentes a la construcción de edificios**, ya sean obra civil, que incluye la construcción de infraestructuras que benefician a la sociedad -tanto pública como privada- y, la obra pública que son proyectos de infraestructuras financiados y gestionados por entidades gubernamentales. No incluimos en nuestro estudio los sectores afines, y relacionados con el sector de la construcción, como son el sector de electricidad y electrónica, metalurgia, instalaciones térmicas, fontanería, pintura, enyesado...ni otros sectores

²⁸ En el presente trabajo utilizaremos la abreviatura de **EFP** referirnos a la Educación y Formación Profesional, en sus ámbitos de formación profesional dentro del sistema educativo y formación profesional para el empleo, orientada a ocupados y desempleados.

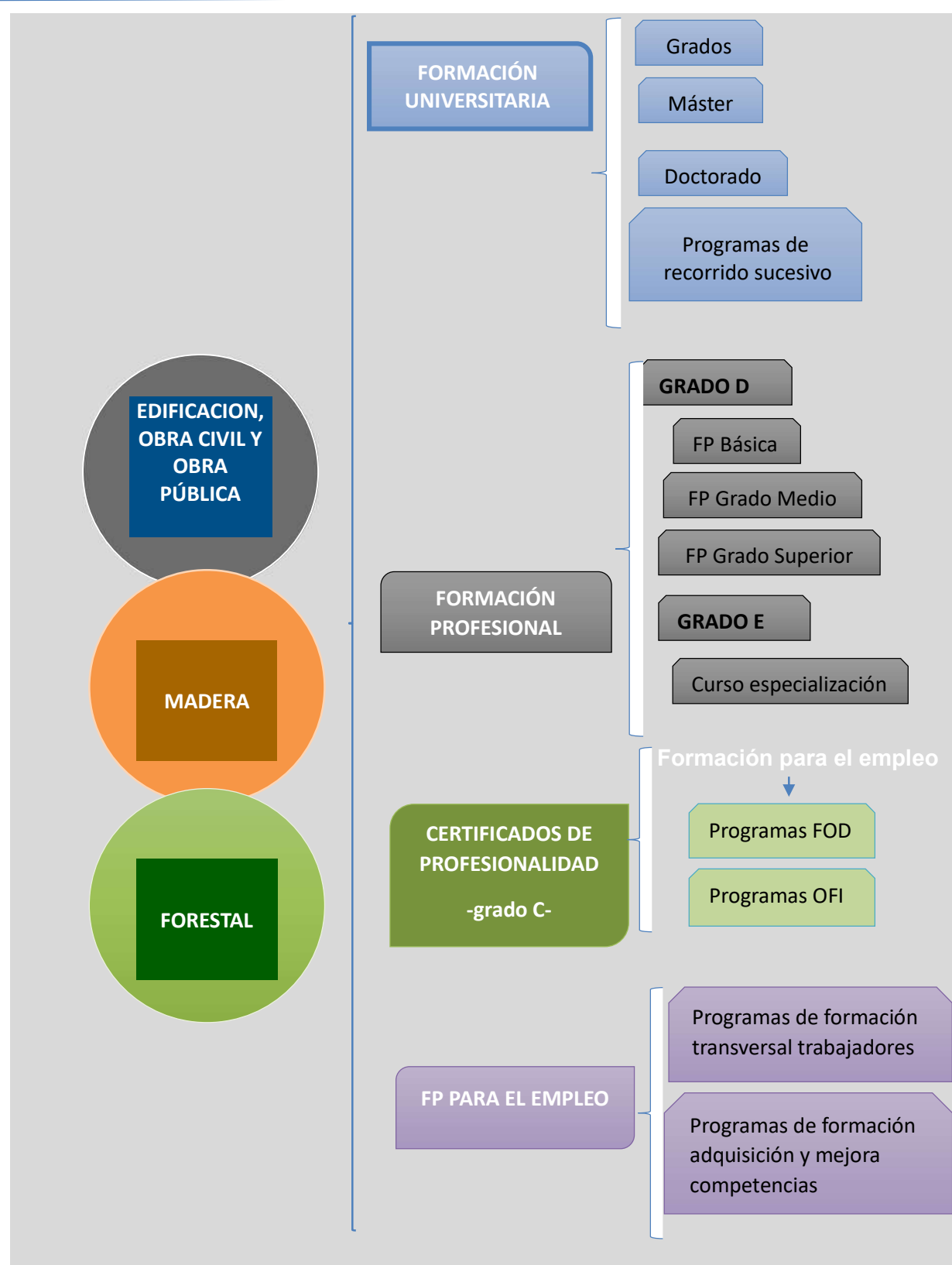
²⁹ La abreviatura **FPE** será utilizada como referencia a la Formación Profesional para el Empleo, en las personas que buscan mejorar su empleabilidad y cualificación.

vinculados directamente con el sector de edificación y que dependen del mismo en gran medida.

El segundo de los sectores, el **sector Madera** su delimitación, vendrá determinada por su calificación en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas -CNAE nº 16-, entendido como el procesamiento de la madera en aserraderos y fábricas para obtener productos como tablas, vigas, madera contrachapada, etc., y la fabricación de productos de madera: la transformación de la madera en productos finales, como muebles, puertas, ventanas, papel y otros artículos.

Por último, el **sector Forestal**, entrelazado con el sector de la madera, lo abordaremos, con las formaciones relacionadas, con la gestión, la conservación y aprovechamiento de los bosques y otros terrenos forestales. Esto incluye desde la producción de madera y otros productos forestales hasta la conservación de los ecosistemas forestales y la prevención de incendios.

En el abanico de opciones educativas que se ajustan a diferentes niveles y necesidades, en el presente estudio, hemos realizado una recopilación de la oferta formativa en Castilla y León, dividida en **oferta Formativa Universitaria**, en sus diferentes niveles, grados, máster, doctorado y programas de recorrido sucesivo, **Formación Profesional Reglada** en sus diferentes niveles, **Certificados de Profesionalidad**, organizados en los programas “FOD y “OFI”, y **Formación Profesional para el empleo**, estructurado principalmente en el Programa de formación Transversal para trabajadores/as ocupados -FC, y Programa de formación para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos -PCD-.



Para una mayor comprensión de la Formación Profesional Reglada, indicamos a modo de resumen, para su comprensión, cómo La Ley Orgánica 3/2022 de 31 de Marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, ordena el modelo de Formación Profesional en **cinco grados ascendentes –A, B, C, D y E–, descriptivos de las ofertas formativas organizadas en unidades diseñadas según el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales,**

El grado A constituye la oferta base del sistema de Formación Profesional, con carácter parcial y acumulable y conduce a la obtención de una acreditación parcial de competencia.	
El grado B, constituye el objeto de la oferta de carácter parcial y acumulable del sistema de FP, referida a un módulo profesional incluido en el Catálogo Modular de Formación Profesional y conduce a la obtención de un Certificado de Competencia. La superación, dará derecho a la expedición de un Certificado de Competencia. También se pueden obtener por la acumulación de todas las acreditaciones parciales de competencia de grado A incluidas en el correspondiente módulo profesional.	
El grado C, constituye la oferta, parcial y acumulable del sistema de FP de varios módulos profesionales y conduce a la obtención de un Certificado Profesional en el que se detallen los módulos profesionales superados. Su obtención podrá obtenerse bien por superación de esta formación o por acumulación de Certificados de Competencia de Grado B, que completen la totalidad de los módulos profesionales incluidos en aquella. La formación profesional de Grado C en Castilla y León se refiere a los Certificados Profesionales, que son acreditaciones de competencias laborales específicas, dirigidas al mercado de trabajo. A diferencia de un título de FP tradicional, estos Grados C ofrecen una formación parcial y acumulable, y su objetivo es cualificar a las personas para desarrollar una actividad laboral concreta. Se trata de la oferta formativa que, bajo la nueva Ley de Formación Profesional 3/2022, se corresponde con la anterior denominación de Certificados de Profesionalidad. Están destinados preferentemente, a las personas trabajadoras o a jóvenes mayores de dieciocho años. A excepción podrán cursarlo jóvenes mayores de 16 años, que hayan abandonado el sistema educativo. Se componen de varios módulos profesionales que, al ser completados, conducen a la obtención de la cualificación. Su contenido está diseñado para responder a las demandas del mercado laboral, certificando habilidades y conocimientos específicos. A nivel territorial, es importante señalar que las Administraciones competentes podrán proponer cursos de Grado C diferentes a los previstos en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional para atender a perfiles profesionales específicos de su territorio –validez exclusiva en el ámbito territorial–.	
El grado D, se corresponde con los ciclos formativos de Formación Profesional, que forman parte del sistema educativo español en los términos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de Mayo. Y la oferta formativa de este ciclo formativo, se divide en función de su complejidad en FP grado básico, FP grado medio	

y FP grado superior, correspondientes a nivel 1, nivel 2 o nivel 3. La duración oscila entre 1.400 y 2.540 horas, y cuando se finaliza se obtiene la titulación de Técnico Básico, Técnico o Técnico Superior, según el nivel cursado, dependiendo de la formación de Técnico o Técnico Superior, te permitirá progresar en el sistema accediendo a una formación de grado E para complementar la formación. Con una titulación de Técnico Superior, se puede acceder a las enseñanzas universitarias, con reconocimiento de créditos. Su impartición se estructura de forma presencial y/o on line. Todos los ciclos formativos se desarrollarán con carácter dual bajo las modalidades General o Intensiva.	 <pre> graph LR A[Grado D: Ciclos Formativos de FP] --> B[Grados básico, medio y superior] </pre>
El grado E, lo constituyen los cursos de especialización, que tienen por objeto complementar y profundizar en las competencias de quienes ya disponen de un título de Formación Profesional. Tienen una duración entre 300 y 720 horas. Esta formación especializada, se crea con el objetivo de facilitar formación en campos emergentes del entorno laboral, orientada a aquellas personas que ya cuentan con una titulación de Formación Profesional, oferta formativa de grado D. En función de su complejidad, podrán ser de nivel 2 (Grado Medio) o nivel 3 (Grado Superior). Tienen carácter modular y podrán formar parte de la educación secundaria postobligatoria o de la educación superior. Quienes superan el curso de especialización de grado medio obtienen el título de Especialista y quienes superen un curso de especialización de FP de grado superior obtendrán el título de Máster de Formación Profesional.	 <pre> graph LR A[Grado E: Cursos de Especialización] --> B[En Grado Medio o en Grado Superior] </pre>

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de la página de Junta de Castilla y León, todo FP

En Castilla y León, la oferta formativa prevista para su impartición en el curso escolar 2025/2026, es de 24 titulaciones, divididas en 11 Familias Profesionales.

Indicar que, en nuestra Comunidad, **el catálogo de la oferta formativa de Grado E -cursos de especialización-, no incluye cursos de los sectores objeto de nuestro estudio, de Edificación y Obra Civil, Madera, Mueble y Corcho, y Forestal.**

Por este motivo, dentro de la Formación Profesional Reglada, el Grado E y los cursos de especialización, no serán objeto de análisis en los siguientes apartados del estudio.

A nivel nacional, tampoco se inserta en el catálogo de formación de Cursos de Especialización, ninguno correspondiente a las familias de Edificación y Obra Civil, Madera y Forestal.

6.1. Oferta formativa y Formación Profesional en el Sector Edificación, Obra Civil y Obra Pública. Castilla y León

6.1.1. Formación Universitaria

En Castilla y León, el sistema universitario lo conforman, cuatro Universidades públicas y cinco Universidades Privadas:

Tabla 1

UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS. Castilla y León



UNIVERSIDAD	RÉGIMEN	AÑO DE CREACIÓN	CAMPUS
Universidad de Burgos -UBU-	Público	1994	Burgos
Universidad de León -ULE-	Público	1979	Ponferrada y León
Universidad de Salamanca -USAL-	Público	1218	Béjar, Ávila, Zamora y Salamanca
Universidad de Valladolid -	Público	S.XIII	Palencia, Segovia, Soria y Valladolid
Universidad Europea Miguel de Cervantes	Privada	2002	Valladolid
Universidad Pontificia de Salamanca	Privada	1947	Salamanca y Madrid
IE Universidad	Privada	1997	Segovia y Madrid
Universidad Católica de Ávila	Privada	1997	Ávila y Valladolid
Universidad Isabel I	Privada	2010	Burgos

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos extraídos de la página web del sistema de calidad universitario de Castilla y León

El sistema se completa con la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), cuya presencia en Castilla y León se articula a través de los centros de Burgos, Ponferrada (León), Segovia, Soria, Zamora y Palencia.

En las nueve Universidades, se imparten las siguientes titulaciones de Grado que exponemos a continuación en el sector de Edificación, Obra Civil y Obra Pública.

En esta presentación, realizaremos un desglosamiento de las titulaciones universitarias impartidas en Universidades Públicas y en Universidades Privadas, para constatar la línea de crecimiento cada vez mayor de la Universidad Privada en la impartición de formación en nuestra CCAA:

UNIVERSIDAD PÚBLICA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA GRADO	UBICACIÓN
UBU	Doble titulación Grado en Ingeniería y Arquitectura Técnica	Burgos
	Grado en Arquitectura Técnica	Burgos
ULE	Grado en Ingeniería en Geomática y Topografía	Ponferrada (León)
USAL	Doble grado en Ingeniería Civil y en Ingeniería de la Energía y Recursos Minerales	Ávila
	Doble titulación grado Ingeniería de Materiales y en Ingeniería Mecánica	Zamora
	Grado en Arquitectura Técnica	Zamora
	Grado en Ingeniería Civil. Mención en Construcciones Civiles	Zamora
	Grado en Ingeniería de Materiales	Zamora
UVA	Grado en Fundamentos de Arquitectura	Valladolid

*Las siglas utilizadas en la tabla corresponden a: UBU -Universidad de Burgos-, ULE -Universidad de León-, USAL -Universidad de Salamanca- y UVA -Universidad de Valladolid-

UNIVERSIDAD PRIVADA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA GRADO	UBICACIÓN
UCAV	☒	
UEMC	☒	
UPSA	☒	
IE	Grado en Estudios de Arquitectura	Segovia
	Grado en Diseño. Itinerario diseño de interiores	Segovia
UIIC	☒	

*Las siglas utilizadas en la tabla corresponden a: UCAV -Universidad Católica de Ávila., UECM -Universidad Europea Miguel de Cervantes-, UPSA -Universidad Pontificia de Salamanca-, IE – IE University y UIICC -Universidad Isabel I de Castilla-

La formación de Máster Universitario, relacionada con en el sector de Edificación, Obra Civil y Obra Pública, se imparte en:

UNIVERSIDAD PÚBLICA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA MÁSTER	UBICACIÓN
UBU	Máster Universitario en Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos	Burgos
	Máster Universitario en Integridad y Durabilidad de Materiales, Componentes y Estructuras I	Burgos - Interuniversitario-
	Máster Universitario en Gestión, Eficiencia Energética y Rehabilitación de la Edificación	Burgos - Semipresencial-
ULE		
USAL	Máster Universitario en Geo tecnologías Cartográficas en Ingeniería y Arquitectura	Ávila -ON LINE-
UVA	Máster Universitario en Arquitectura	Valladolid
	Máster Universitario en Dirección de Proyectos	Valladolid
UNIVERSIDAD PRIVADA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA MÁSTER	UBICACIÓN
UCAV	Máster Universitario en Gestión de Proyectos	Ávila
UEMC	☒	
UPSA	☒	
IE	☒	
	☒	
UIIC	Máster en Dirección y Gestión de Proyectos	Burgos

Y, por último, la formación de Doctorado y Programas de Recorrido Sucesivo (grado + máster), relacionada con el sector de Edificación, Obra Civil y Obra Pública, se imparte en:

UNIVERSIDAD PÚBLICA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA DOCTORADO	UBICACIÓN
UBU	Doctorado de Eficiencia Energética y sostenibilidad en Ingeniería y Arquitectura	Burgos
	Doctorado en Ingeniería y Tecnología Industrial, informática y Civil.	Burgos
ULE	☒	
USAL	Doctorado en Geo tecnologías aplicadas a la Construcción, Energía e Industria	Salamanca
UVA	Doctorado en Arquitectura	Valladolid

UNIVERSIDAD PRIVADA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA DOCTORADO	UBICACIÓN
UCAV	☒	
UEMC	☒	
UPSA	☒	
IE	☒	
UIIC	☒	

En total, diez son los Grados impartidos con enseñanza universitaria en relación al Sector de Edificación, Obra Civil y Obra Pública en Castilla y León, siete másteres, y cuatro programas de Doctorado.

De los diez grados impartidos, ocho corresponden a Universidades Públicas y dos a Universidades Privadas. De los másteres ofertados, seis son impartidos en Universidades Públicas y uno en Universidad Privada. Los cuatro títulos de Doctorado son impartidos en Universidades Públicas.

Destacar el hecho que, una Universidad privada, como es la IE University, con reciente creación en el año 2.006, ofrezca un número superior de impartición de grados que las Universidades Públicas, con mucha mayor antigüedad, como son las Universidades de Burgos, León y Valladolid, es indicio inequívoco del avance de la formación privada universitaria en Castilla y León.

Cuestión positiva a mencionar, lo supone la impartición del **Máster Universitario en Gestión, Eficiencia Energética y Rehabilitación de la Edificación**, en la Universidad de Burgos, que vislumbra la transición energética en el sector de la edificación, cumpliendo con los objetivos de la Agenda 2023 de la UE para la construcción verde, también conocida como **el Pacto Verde Europeo**³⁰, centrada en la transformación ecológica de la economía y la sociedad de la Unión Europea, con objetivos ambiciosos para 2030 y 2050. El Pacto Verde busca descarbonizar la economía, promover la economía circular y proteger la biodiversidad, con la construcción como un sector clave.

A modo de curiosidad, y siguiendo la tendencia del alza de la formación en el ámbito privado, según **el último estudio Forbes publicado en el año 2.025**³¹, con los **mejores centros universitarios de toda España**, en el que aparecen tanto universidades públicas como privadas, entre las 25 mejores del país, **tres son las Universidades Castellano Leonesas que consiguieron destacarse, un centro Público y dos centros privados: la Universidad de Salamanca -USAL- (fundada en 1.218), como centro público y las Universidades Privadas: La Universidad Católica de Ávila -UCAV- (fundada en 1.996), y la Universidad Internacional Isabel I de Castilla -UIIC-, fundada recientemente en 2.008.**

³⁰ La Agenda de la Unión Europea para la Edificación Sostenible o Pacto Verde, puede consultarse su publicación completa, a través del enlace, <https://qbce.es/documentos/Agenda-de-la-UE-para-la-edificacion-sostenible.pdf>

³¹ Noticia digital publicada a fecha de 24.05.2025, por el diario **20minutos**.

<https://www.20minutos.es/noticia/5524156/0/mejores-universidades-espana-castilla-leon/>

Como última reflexión, resulta esperanzador que tres de las cuatro Universidades Públicas que imparten formación universitaria en el sector de la edificación, oferten de manera secuencial los tres niveles paulatinos de estudio, siguiendo una línea de especialización desde la impartición del título de Grado, hasta su especialización en los estudios de Máster, y su desarrollo en investigación y docencia a través de los programas de Doctorado.

La única Universidad que solamente ofrece estudios de Grado es la Universidad de León, sin completar el recorrido superior de Máster, Doctorado y Programas de recorrido sucesivo. Se hace preciso incidir, que, según publicación en el Diario de León, el sector de la construcción sigue siendo uno de sus principales motores con “12.069 trabajadores/as, 1.254 empresas dedicadas al sector, 541 visados para vivienda de obra nueva y un 14% más de obra pública. La construcción resiste como motor económico de León y busca soluciones para superar el relevo generacional”³².

Gráfico 1
FORMACIÓN UNIVERSITARIA. Sector Edificación, Obra Civil y Obra Pública. Castilla y León

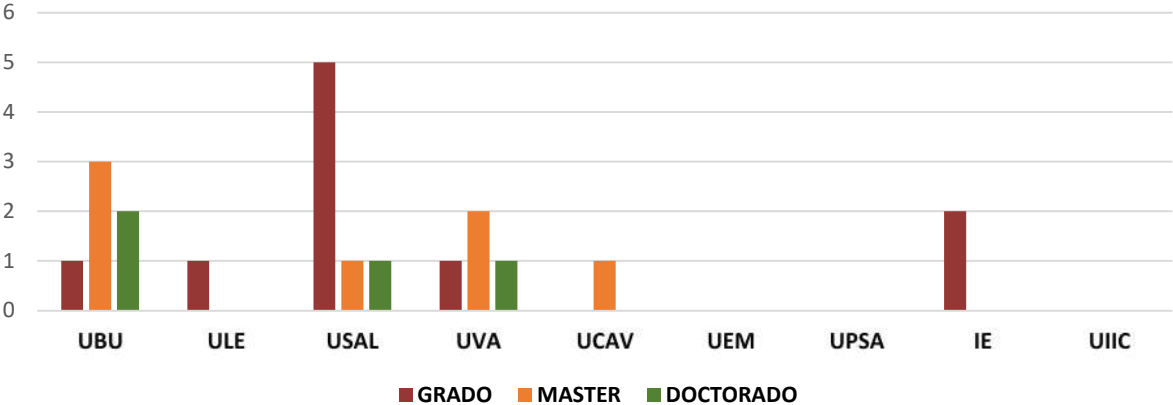
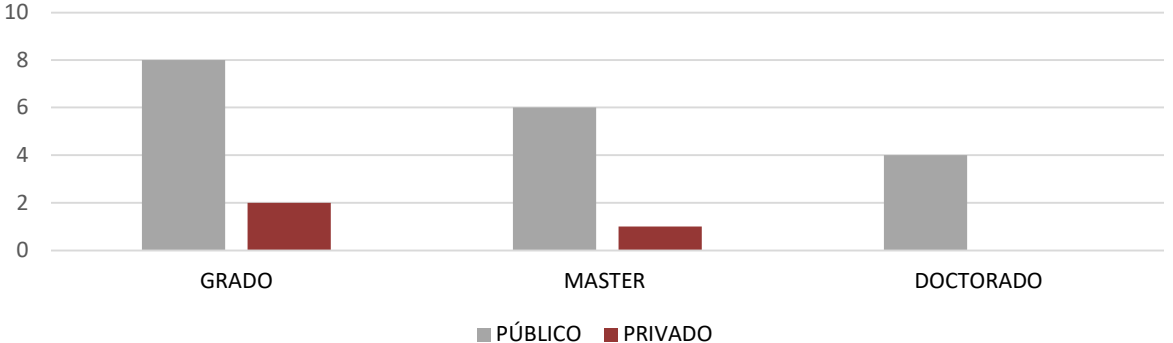


Gráfico 2
FORMACIÓN UNIVERSITARIA. RÉGIMEN PÚBLICO/ PRIVADO. Sector Edificación, Obra Civil y Obra Pública. Castilla y León



Fuente: Elaboración propia, a partir de extracción de los datos de la página web de cada una de las nueve Universidades ubicadas presencialmente en Castilla y León.

³² Publicación del Diario de León, de fecha 30/05/2024
<https://www.diariodeleon.es/leon/240530/1546670/sector-dinamico-pese-desafios.html>

6.1.2. Formación Profesional Reglada

Se corresponde con los ciclos formativos de grado D y E de Formación Profesional. Forman parte, además del Sistema de Formación Profesional, de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, debiendo contribuir a los objetivos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, del Sistema de Formación Profesional.

Como indicábamos anteriormente, en la familia de Edificación y Obra Civil, a nivel nacional y a nivel autonómico no se imparte ningún curso de especialización -grado E-.

A continuación, cuantificamos la oferta formativa de formaciones en grado D, en el sector de la Edificación, Obra Civil y Obra Pública:

- **Consta de cinco titulaciones, una menos que a nivel nacional. En el Catálogo formativo de los Ciclos Formativos de FP Grado Básico a nivel Nacional, se incluye el título de Grado Superior, “Técnico Superior en Organización y Control de Obras de Construcción”, no incluido en la oferta formativa en Castilla y León. -Ver anexo nº 2: oferta formativa formación profesional grados D y E nacional y autonómica-**

- De las cinco titulaciones impartidas, una corresponde a Grado Básico, dos corresponden a Grado Medio y dos a Grado Superior. **Las únicas dos titulaciones que se imparten en modalidad virtual y/o a distancia, son las titulaciones correspondientes al Grado Superior.**

- **Solamente uno de los títulos -Proyectos de obra civil-, correspondiente a Grado Superior se imparte en un Centro incluido dentro de la Red Estatal de Excelencia Profesional Nacional. En concreto en el CIPF Tecnológico Industrial en León.**

- **Las cinco titulaciones ofertadas, se reparten en 18 cursos, 14 se imparten en centros públicos, 2 en centros concertados y 2 en centros privados. Resulta curioso que, las dos titulaciones de grado superior, con modalidad virtual sean impartidas por centros educativos privados y exclusivamente en la población de Valladolid.**

- **Además de los 18 cursos ofertados, ninguno tiene la modalidad dirigida a personas con necesidades educativas especiales.** En otras familias, como es la Familia Profesional de Administración y Gestión, Agraria y Servicios Socioculturales y a la Comunidad, sí se imparte la modalidad dirigida a personas con necesidades educativas especiales.

Tabla 2

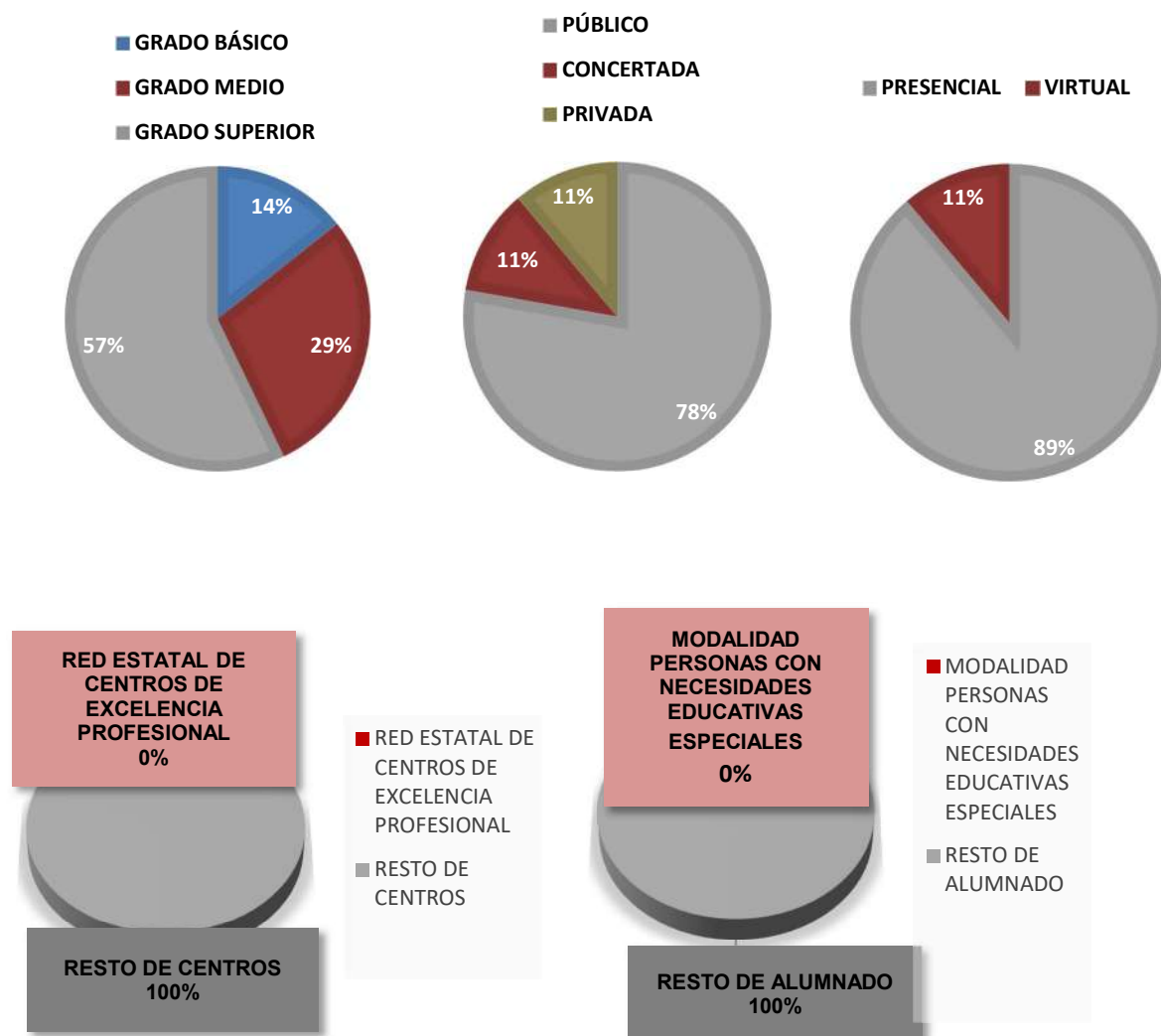
GRADO D. FORMACIÓN PROFESIONAL. EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA.
Castilla y León

	TÍTULOS	TIPO de ENSEÑANZA	PROVINCIA	LOCALIDAD	Red ESTATAL CENTROS DE EXCELENCIA PROFESIONAL	VIRTUAL	ALUMNADO NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES
GRADO BASICO	Reforma y mantenimiento de edificios	Concertada	Burgos	Burgos			
		Concertada	Valladolid	Valladolid			
GRADO MEDIO	Construcción	Pública	Salamanca	Salamanca			
	Obras de interior, decoración y rehabilitación	Pública	Ávila	Ávila			
		Pública	Burgos	Burgos			
GRADO SUPERIOR	Proyectos de edificación	Pública	Ávila	Ávila			
		Pública	Burgos	Burgos			
		Pública	León	León			
		Pública	León	Ponferrada			
		Pública	Salamanca	Salamanca			
		Pública	Segovia	Segovia			
		Pública	Valladolid	Valladolid			
		Pública	Zamora	Zamora			
	Proyectos de edificación (virtual)	Privada	Valladolid	Valladolid		☒	
	Proyectos de obra civil	Pública	Burgos	Burgos			
		Pública	León	León	☒		
		Pública	Valladolid	Valladolid		☒	
	Proyectos de obra civil (virtual)	Privada	Valladolid	Valladolid			

Fuente: Elaboración propia. Catálogo de títulos ofertados en CYL 2025/2026. Junta de Castilla y León

Gráfico 3

GRADO D. FORMACIÓN PROFESIONAL. EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA. Castilla y León. Curso escolar 2023-24



Fuente: Elaboración propia. Catálogo de títulos ofertados en CYL 2025/2026. Junta de Castilla y León

En cuanto al alumnado matriculado en el sector de Edificación, Obra Civil y Obra Pública, en Formación Profesional de grado D:

- En Castilla y León en el curso escolar la totalidad del alumnado matriculado en Formación Profesional asciende a un total de 39.505 en el curso escolar 2023/2024 en modalidad presencial. **El alumnado matriculado en la Familia Profesional de Edificación y obra civil solo alcanza los/as 295 alumnos/as.**
- En modalidad a distancia, el porcentaje **es idéntico, un 1% respecto al total de alumnado matriculado. De 3.765 alumnos/as, únicamente se alcanza un alumnado de 29 en la familia profesional de Edificación y Obra Civil.**

- La distribución de alumnos y alumnas matriculados/as en Formación Profesional de Grado D, en Castilla y León en el curso escolar 2023/2024 en modalidad presencial, por género, refleja como en los tres niveles, básico, medio y superior, el porcentaje de matriculación masculina es superior, denotando una segregación de género muy elevada.

El grado básico, tiene una matriculación casi del 100% de hombres: 24 son hombres y 1 mujer.

Los grados medio y superior, el porcentaje en matriculación femenina aumenta paulatinamente, pero siempre con un número menor que el masculino.

En el Grado Medio el alumnado matriculado fue de 45 alumnos y 10 alumnas. En el Grado Superior fue de 129 alumnos y 86 alumnas.

En todas las provincias castellano-leonesas, el número de alumnos matriculados es muy superior al de alumnas.

Gráfico 4

ALUMNADO MATRICULADO FORMACIÓN PROFESIONAL. GRADO D. EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA. Castilla y León. Curso escolar 2023-24

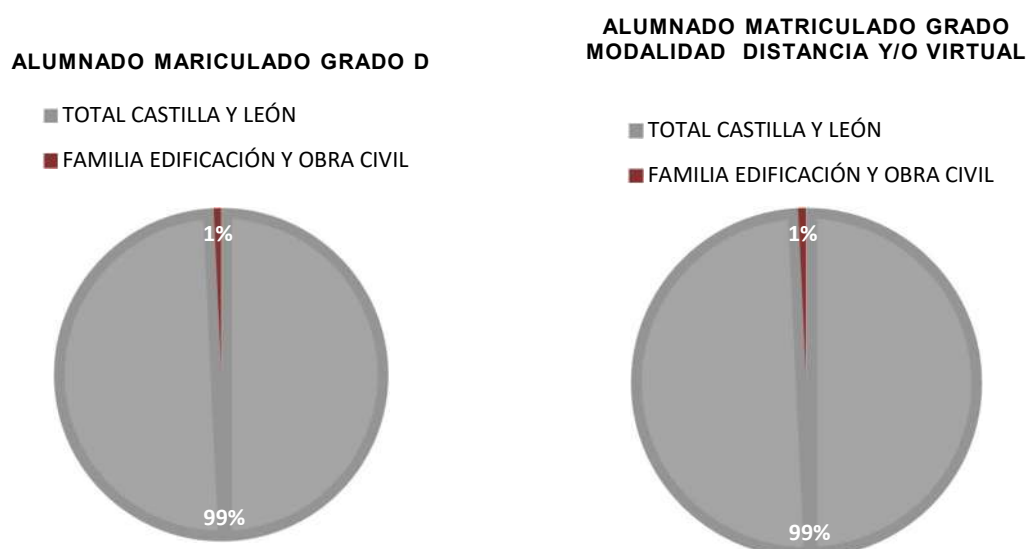


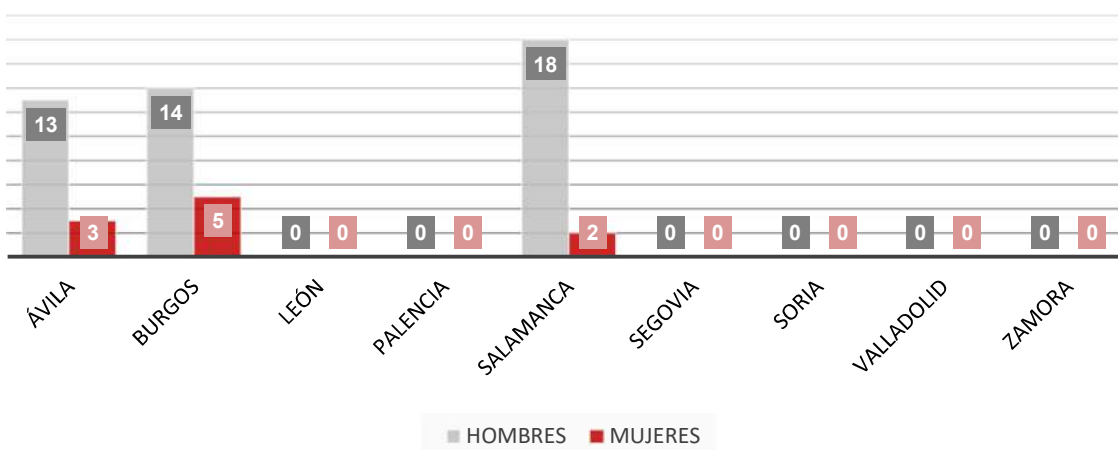
Gráfico 5

ALUMNADO MATRICULADO FORMACIÓN PROFESIONAL. GRADO D. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Y DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO. EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA. Castilla y León. Curso escolar 2023-24

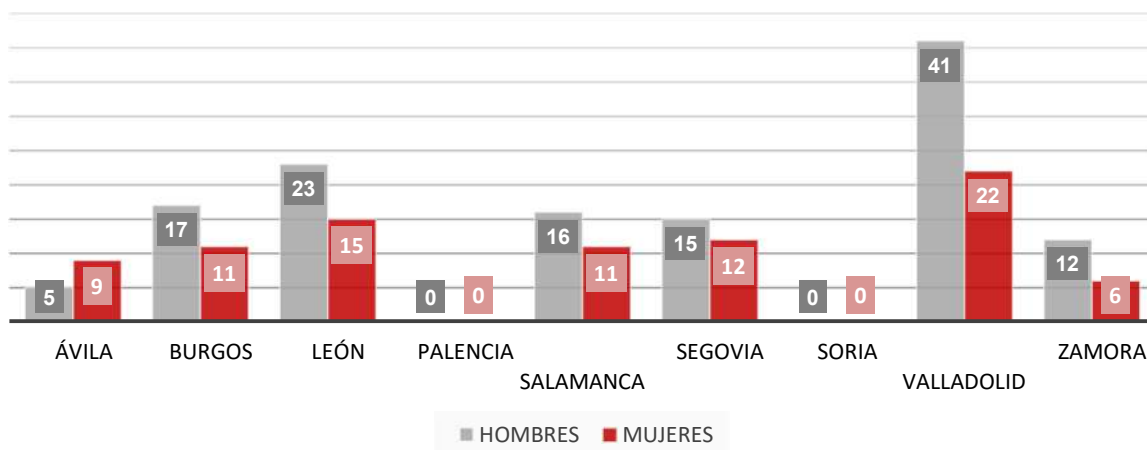
ALUMNADO MATRICULADO. GRADO BÁSICO. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Y POR GÉNERO



ALUMNADO MATRICULADO. GRADO MEDIO. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Y POR GÉNERO



ALUMNADO MATRICULADO. GRADO BÁSICO. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Y POR GÉNERO

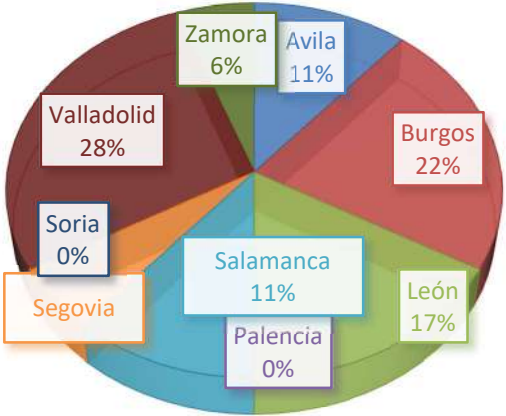


Fuente: Elaboración propia. Estadísticas Gobierno de España: EDUCABASE

La distribución de los distintos títulos de la familia profesional de Edificación y Obra Civil con impartición del curso escolar 2025/2026, por provincias refleja como la provincia con más impartición de cursos ofertados corresponde a Valladolid, seguida de Burgos.

Entre ambas provincias copan el 50 % de los cursos ofertados. Provincias como Soria y Palencia, no imparten ningún grado de la Familia Profesional de Edificación y Obra Civil.

Gráfico 6
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL CURSOS OFERTADOS FAMILIA PROFESIONAL EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA. Castilla y León. Año escolar 2025-26



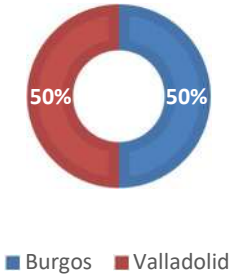
Fuente: Elaboración propia. Oferta formativa ECYL 2025-2026.

Seguidamente detallamos cada Certificado y su distribución provincial:

Formación Profesional reglada -Grado Básico-

➤ **Título: REFORMA Y MENTENIMIENTO DE EDIFICIOS**

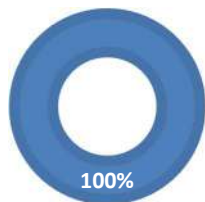
Título: Reforma y mantemiento de edificios
Código E0CO1B. 200 horas
Cursos programados: 2



Formación Profesional reglada -Grado Medio-

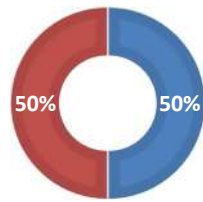
➤ **Título: CONSTRUCCIÓN**

Título: Construcción
Código: E0CO2M. 200 horas
Cursos programados: 2



■ Salamanca

Título: Construcción
Código: E0CO2M. 200 horas
Cursos programados: 2

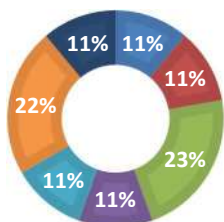


■ Ávila ■ Burgos

Formación Profesional Reglada -Grado Superior

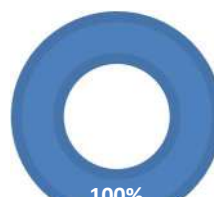
➤ **Título: PROYECTOS DE EDIFICACIÓN**

Título: Proyectos de Edificación
Código: E0CO1S. 200 horas
Cursos programados: 8



■ Avila ■ Burgos ■ León
 ■ Salamanca ■ Segovia ■ Valladolid
 ■ Zamora

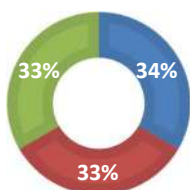
Título: Proyectos de Edificación
Código: E0CO1Sv. 200 horas
Cursos programados: 1
Modalidad virtual



■ Valladolid

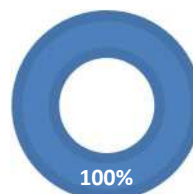
➤ **Título: PROYECTOS DE OBRA CIVIL.**

Título: Proyectos de Obra Civil
Código: E0CO2S. 200 horas
Cursos programados: 3



■ Burgos ■ León ■ Valladolid

Título: Proyectos de Obra Civil
Código: E0CO2Sv. 200 horas
Cursos programados: 1
Modalidad virtual



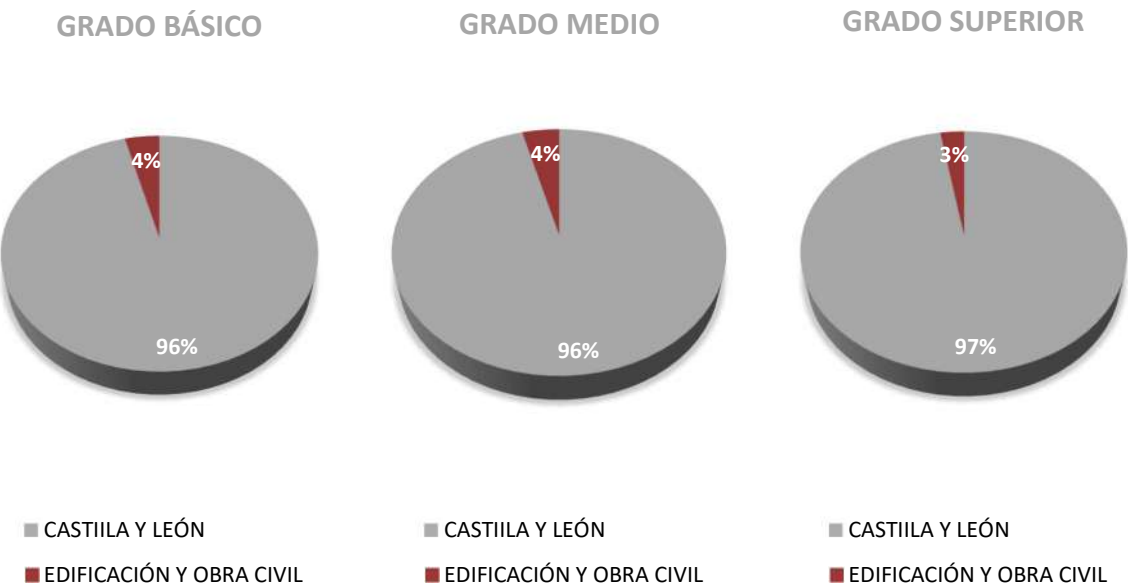
■ Valladolid

Respecto a la continuidad de los estudios de Grado Básico, Medio y Superior, distribuidos provincialmente, se constata como sólo una de las provincias, en este caso Burgos, es la única que ofrece formación en los tres grados, el básico, medio y superior, que permite al alumnado completar el ciclo completo de estudio en esta familia profesional.

FAMILIA PROFESIONAL EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL			
Curso escolar 2025/2026			
	GRADO BÁSICO	GRADO MEDIO	GRADO SUPERIOR
Ávila		☑	☑
Burgos	☑	☑	☑
León			☑
Palencia			
Salamanca		☑	☑
Segovia			☑
Soria			
Valladolid	☑		☑
Zamora			☑

Por último, señalar, que la familia profesional de Edificación y Obra Civil, representa solamente el 4% de la oferta total de titulaciones impartidas en el Grado Básico en la oferta formativa para el curso escolar 2025-2026 en Castilla y León, idéntico porcentaje, del 4 % en el Grado Medio y un 3% en Grado Superior.

Gráfico 7
PORCENTAJE TITULACIONES IMPARTIDAD FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO D. FAMILIA PROFESIONAL EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA. Castilla y León. Curso escolar 2025-26



Fuente: Elaboración propia. Catálogo de títulos ofertados en CYL 2025/2026. Junta de Castilla y León

A este conjunto de titulaciones de formación profesional ofertadas, tenemos que sumar las impartidas por las Escuelas de Artes Aplicadas en Castilla y León, que ofertan Formación Profesional de **ciclo formativo de grado superior en la familia de Edificación y Obra civil. Únicamente son dos Escuelas de Artes Públicas ofertan grado Superior en la familia de Edificación y obra Civil. Se sitúan en Palencia y Valladolid:**

	GRADO SUPERIOR	TITULACIÓN
Escuela de Artes Aplicadas de Ávila		
Escuela de Artes Aplicadas de Burgos		
Escuela de Artes Aplicadas de León		
Escuela de Artes Aplicadas de Palencia	☒	Arquitectura efímera
Escuela de Artes Aplicadas de Salamanca		
Escuela de Artes Aplicadas de Segovia		
Escuela de Artes Aplicadas de Soria		
Escuela de Artes Aplicadas de Valladolid	☒	Diseño de interiores
Escuela de Artes Aplicadas de Zamora		

6.3.3. Certificados de Profesionalidad -Grado C-

El Grado C constituye la oferta formativa del Sistema de Formación Profesional asociada a un perfil profesional en el mercado laboral.

Son una oferta parcial y acumulable del Sistema de Formación Profesional de varios módulos profesionales del Catálogo Modular de Formación Profesional que, por razón de su significación en el mercado laboral, conducen a la obtención de un Certificado Profesional.

Los certificados profesionales tienen un carácter dual e incluirán un período de formación en la empresa.

Se regulan en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional , y el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional , y de forma específica en los Reales Decretos correspondientes a cada certificado de profesionalidad.

Su expedición y registro, se solicita bien electrónicamente o a través de las sedes presenciales habilitadas para ello. Hacer hincapié que tiene un coste económico para el solicitante: Certificados de Profesionalidad: 40,40 euros, y Acreditaciones Parciales Acumulables: 20,20 euros, aunque con bonificaciones y/o exenciones en determinadas casuísticas: desempleo, familia numerosa, o límite de ingresos brutos anuales.

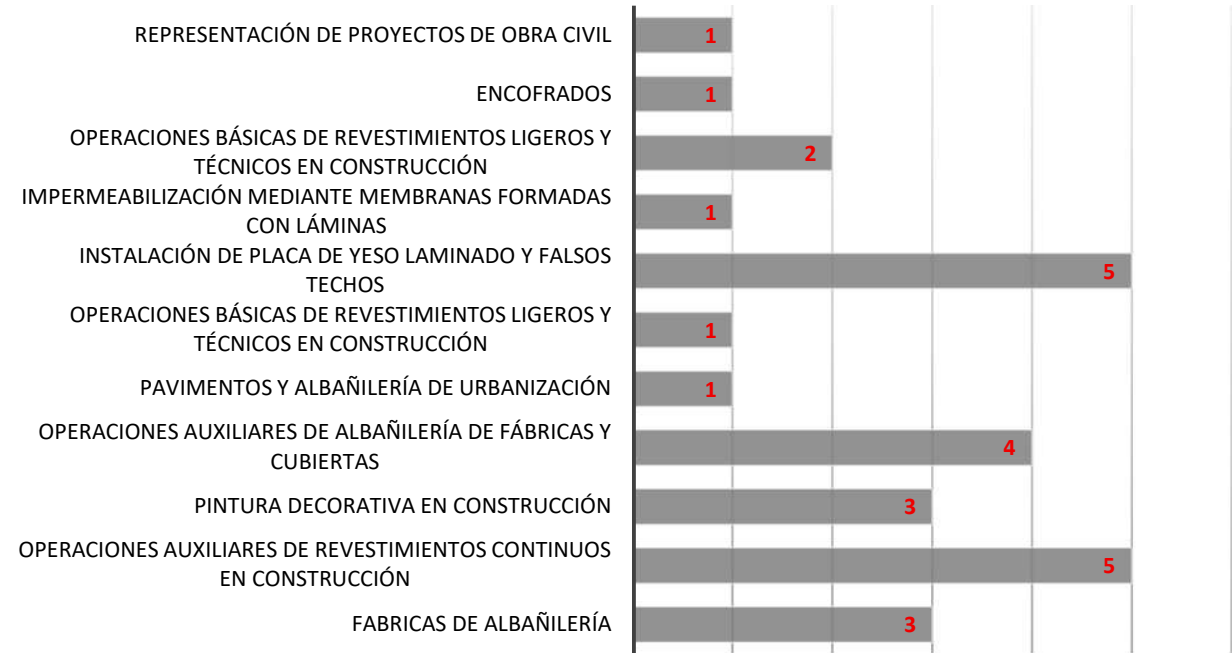
En las siguientes páginas analizaremos la oferta de Certificados Profesionales programados en Castilla y León, por el Servicio Público de Empleo -ECYL-. La oferta se canaliza a través de los programas “FOD”³³, y “OFI”, fundamentalmente dirigidos a personas desempleadas.

En la familia **profesional de Edificación y Obra Civil, 27 son los planes formativos programados FOD, es decir cursos programados para el curso 2025-2026**, con un importe de subvención de 1.648.350.000 €, y un total de horas de 13.910. **Supone un**

³³ FOD son las siglas correspondientes a Programa de Formación para Desempleados y OFI: Programa de Orientación, Formación e Inserción Laboral.

porcentaje del 2,74 % del importe total de subvención para el global de la oferta formativa para trabajadores/as desempleados/as que asciende a 60.143.040 € en el periodo 2025/26.

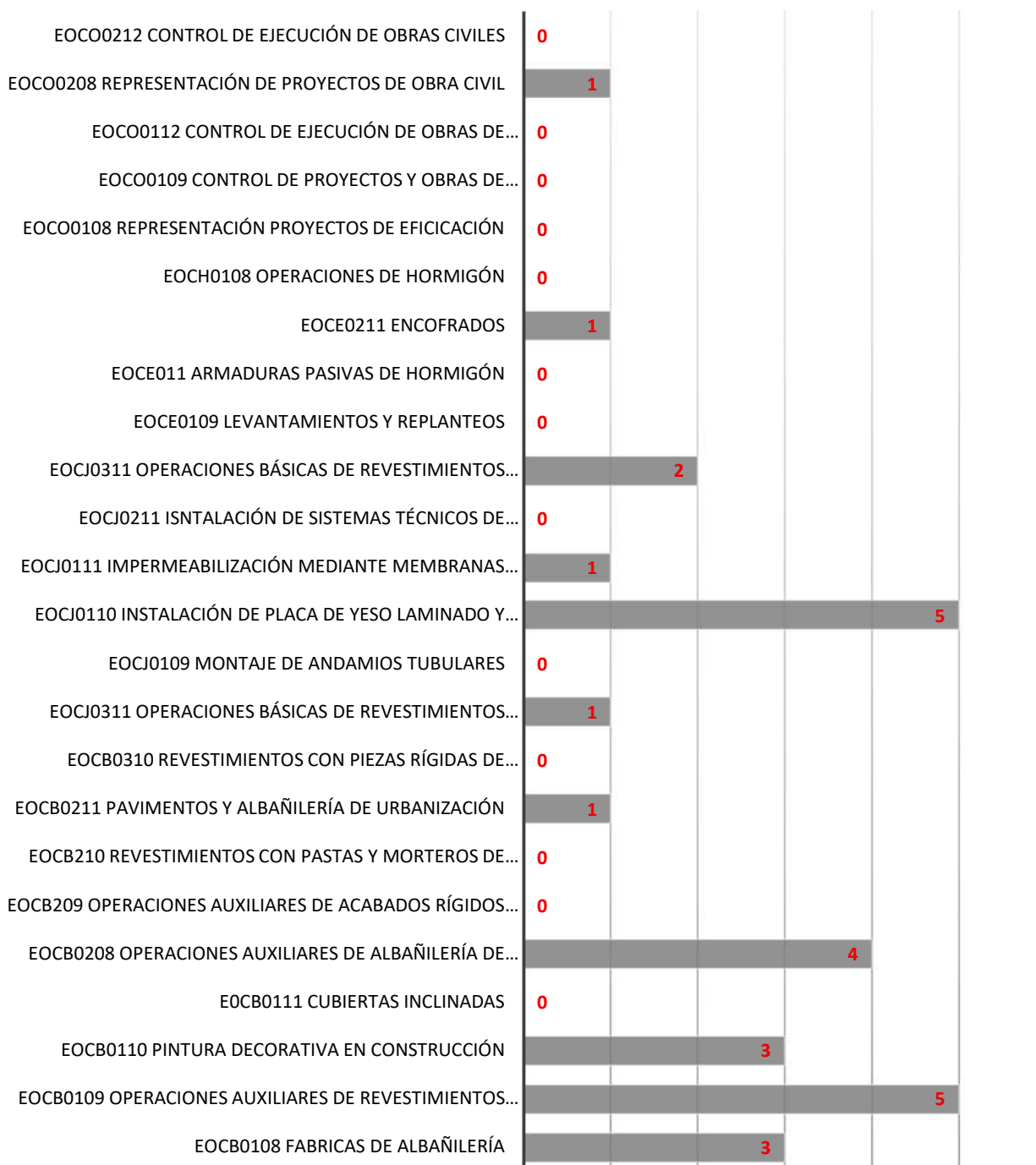
Gráfico 8
PLANES FORMATIVOS FOD. CURSOS PROGRAMADOS. FAMILIA EDIFICACIÓN. Castilla y León. Año 2025-26



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del catálogo de oferta formativa asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para trabajadores desempleados (FOD) (2025 y 2026)

Los 27 planes formativos de impartición, **hacen referencia únicamente a 11 Cualificaciones Profesionales de Referencia Nacional, de las 24 incluidas en su totalidad.** De las formaciones previstas, las que mayor número de imparticiones ostentan son 5, correspondientes a área profesional OECB -EOCB0109 -Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción-, y área profesional EOCJ10110 -Instalación de placa de yeso laminado y falsos techos-, seguido de 4 imparticiones en el área profesional OECB -EOCB0208 -Operaciones auxiliares de albañilería de fábricas y cubiertas-.

Gráfico 9

**COMPARATIVA PLANES FORMATIVOS FOD. FAMILIA EDIFICACIÓN.
Castilla y León/ España. Año 2025-26**


Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del catálogo de oferta formativa asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para trabajadores desempleados (FOD) (2025 y 2026)

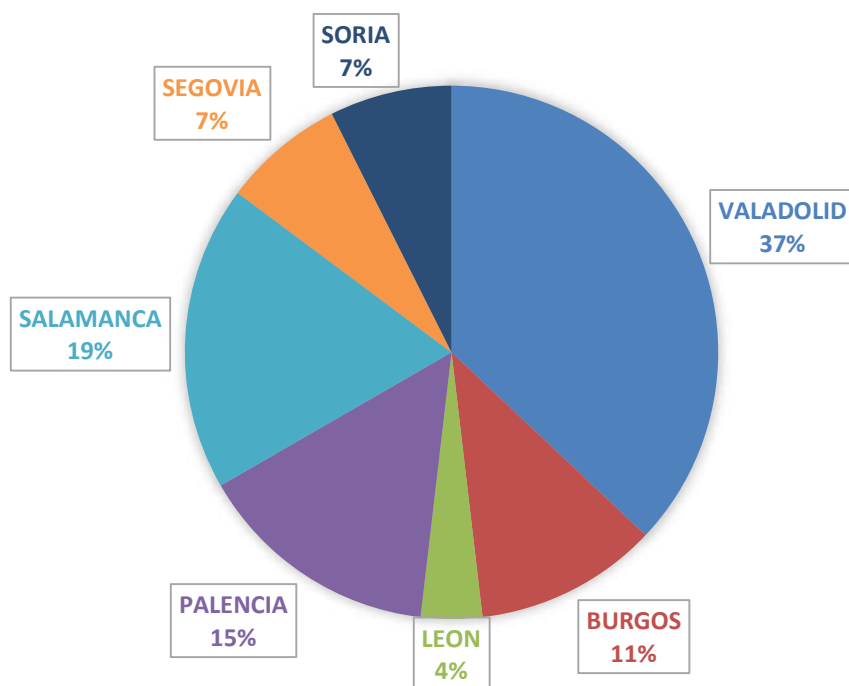
Seguidamente, analizaremos la distribución provincial de los veintisiete planes formativos de impartición, con el fin de comprobar su equidad y distribución en las 9 provincias castellano-leonesas.

La provincia con más porcentaje de impartición de formación de programas FOD, es Valladolid, con un 37 %, seguida de Salamanca, con un 19% y Palencia con un 15 %. Destacar que, en las provincias de Zamora y Ávila, no se oferta ninguna formación de programas FOD, en la familia profesional de Edificación y Obra Civil.

Según informe de la construcción DoubleTrade ³⁴, donde se recogen el número de licitaciones de obras y el importe de ejecución, las provincias de Zamora y Ávila, en el año 2024, registraron un total de 364 obras y 377 millones en la provincia de Zamora y en Ávila, 346 obras y 210 millones, lo que supone un porcentaje de aportación de 587 millones de euros destinados a la ejecución de obras. Es paradójico que, con estos niveles e importes de ejecución de obras, no se imparta ninguna formación en estas provincias.

Gráfico 10

OFERTA FORMATIVA FOD. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. FAMILIA EDIFICACIÓN. Castilla y León. Año 2025-26



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del catálogo de oferta formativa asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para trabajadores desempleados (FOD) (2025 y 2026).

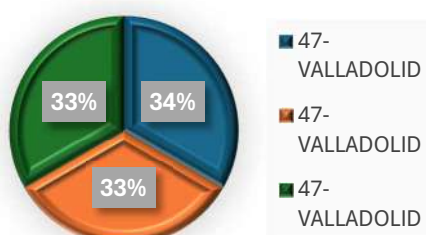
Además, 5 de estas 11 certificaciones profesionales ofertadas, solamente se imparten, en una única provincia. Es el caso de la oferta formativa de:

³⁴ Informe DoubleTrade correspondiente al sector de la construcción año 2024.
<https://market.doubletrade.es/descarga-informe-licitaciones>

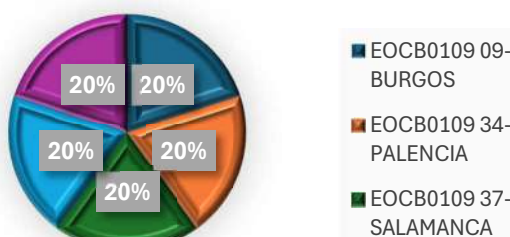
CÓDIGO	DENOMINACIÓN	PROVINCIA
E0CB0211	Pavimentos y albañilería de urbanización	Salamanca
E0CB0311	Pintura industrial de construcción	Salamanca
E0CJ0111	Impermeabilización mediante membranas formadas con láminas	Salamanca
E0CE0211	Encofrados	Palencia
E0CO0208	Representación de proyectos obra civil	León

A continuación, exponemos gráficamente la **distribución de la oferta formativa FOD 2025-26 en la familia profesional de Edificación y Obra Civil en Castilla y León, desglosada por curso formativo y por provincias:**

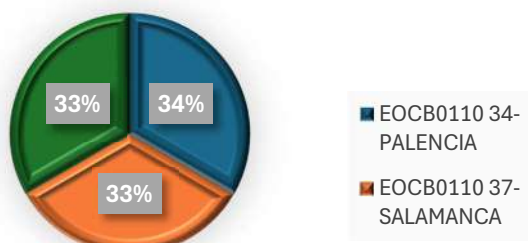
CÓDIGO: E0CB0108
Fábricas de albañilería
Cursos programados: 3
Horas: 490



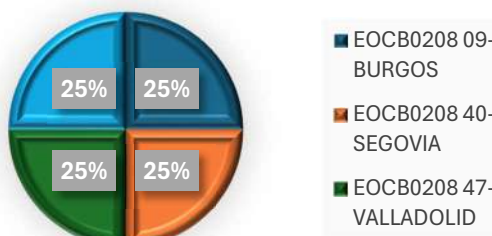
CÓDIGO: E0CB0109
Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción
Cursos programados: 5
Horas: 490



CÓDIGO: E0CB0110
Pintura decorativa en construcción
Cursos programados: 3
Horas: 640



CÓDIGO: E0CB208
Operaciones axiliares de albañilería de fábricas y cubiertas
Cursos programados: 4
Horas: 410



CÓDIGO: EOCB211
Pavimentos y albañilería de urbanización
Cursos programados: 1
Horas: 490



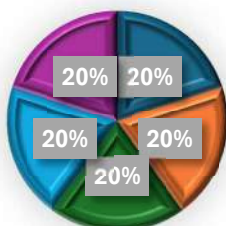
■ 37-SALAMANCA

CÓDIGO: EOCB311
Pintura industrial en construcción
Cursos programados: 1
Horas: 600



■ 37-SALAMANCA

CÓDIGO: EOCJ0110
Instalación de placa de yeso laminado y falsos techos
Cursos programados: 5
Horas: 490



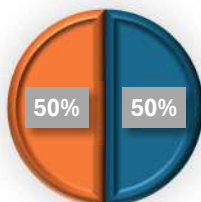
■ EOCJ0110 34-PALENCIA
 ■ EOCJ0110 40-SEGOVIA

CÓDIGO: EOCJ0111
Impermeabilización mediante membranas formadas con láminas
Cursos programados: 1
Horas: 590



■ 37-SALAMANCA

CÓDIGO: EOCJ311
Operaciones básicas de revestimientos ligeros y técnicos en construcción
Cursos programados: 2
Horas: 400



■ EOCJ0311 09-BURGOS

CÓDIGO: EOC0211
Encofrados
Cursos programados: 1
Horas: 610



■ 34-PALENCIA

CÓDIGO: EOC0208
Representación de proyectos de obra civil
Cursos programados: 1
Horas: 590



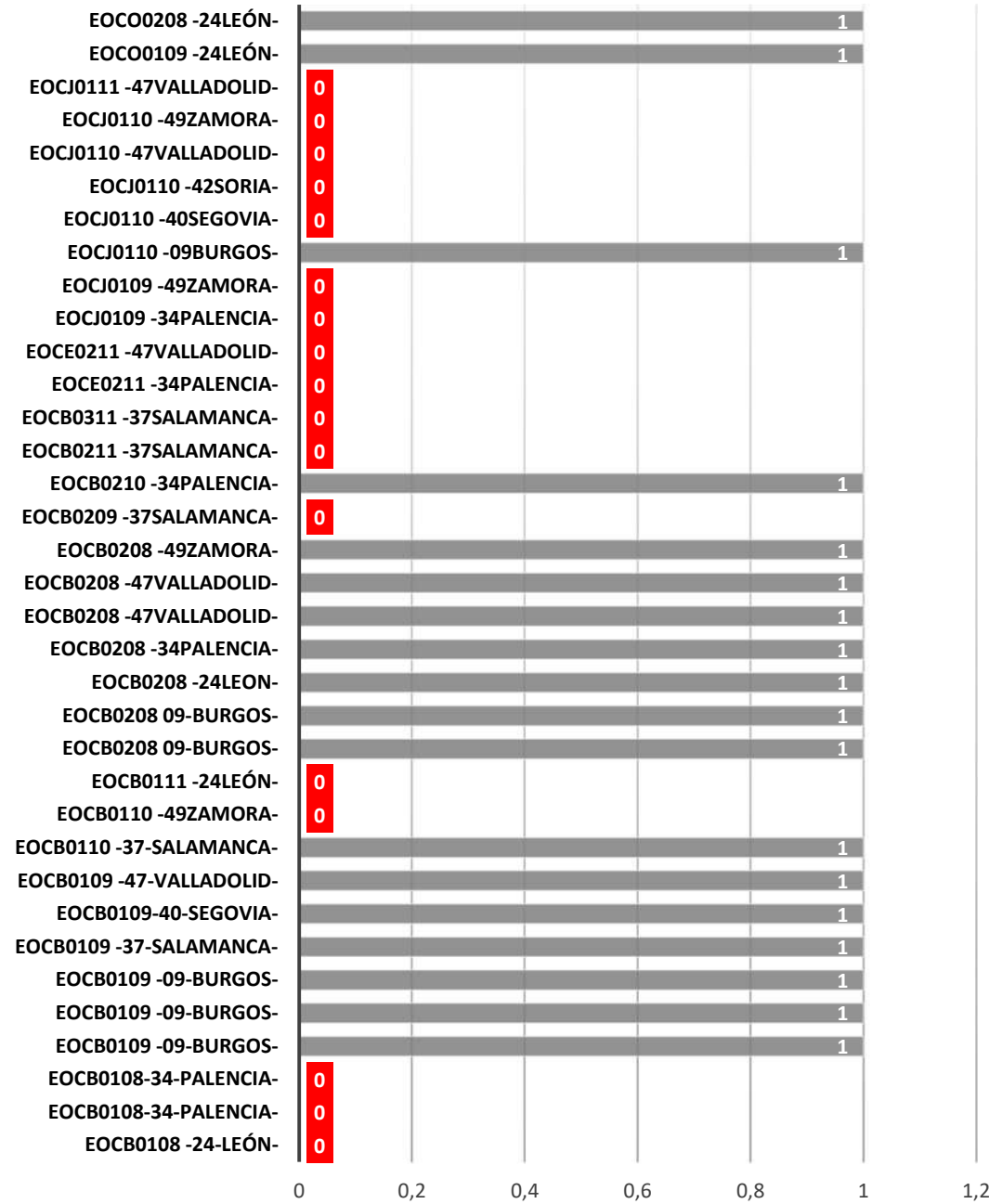
■ 24-LEÓN

La oferta programada corresponde al año 2025-2026. Como su nombre indica es la oferta programa, pero no la oferta que, finalmente será ejecutada e impartida.

Los últimos datos que disponemos para realizar una comparativa entre la programada y la que finalmente impartida en la oferta formativa para trabajadores/as desempleados/as en la Comunidad de Castilla y León, datan del año 2023-2024.

Comprobamos que, de los 35 cursos formativos programados, 17 no tuvieron impartición, es decir más de un 50 % no culminaron en su impartición en el año 2023-2024.

Gráfico 11
OFERTA FORMATIVA FOD. FAMILIA EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL -Trabajadores y trabajadoras desempleados/as en Castilla y León. Modalidad presencial y tele formación.
Castilla y León. Año 2025-26



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del catálogo de oferta formativa asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para trabajadores desempleados (FOD) (2025 y 2026)

6.1.4. Formación para el empleo

La Formación Profesional para el Empleo tiene por finalidad impulsar y realizar una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras ocupadas o desempleadas, mejorando su empleabilidad y su promoción en el trabajo.

En la Estrategia Integrada de Empleo, Formación, Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León 2025, firmado por la Junta de Castilla y León, CEOE, CCOO y UGT, se enmarcan las políticas activas de empleo, y se recogen las medidas concretas para el perfeccionamiento y reciclaje profesionales a lo largo de la vida laboral de los/as trabajadores/as.

Las acciones complementarias para esta Formación Profesional para trabajadores/as vienen definidas por los siguientes programas:

- Programa de acciones de formación profesional para el empleo, oferta formativa para trabajadores/as desempleados -FOD-.
- Programa de orientación, Formación e Inserción -OFI-.
- Programa de formación transversal para trabajadores/as ocupados -FC-.
- Programa para la Adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital de la economía para trabajadores/as ocupados/as -PCD-.

Los programas FOD y OFI han sido objeto de análisis en el apartado anterior, en el estudio de la formación Profesional -grado C. Certificados de Profesionalidad-, con lo que **nos centraremos en el análisis del Programa de Formación Transversal para trabajadores/as ocupados/as -FC- y Programa de Formación para la Adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y transformación digital de la economía para trabajadores ocupados- PCD-.**

Observamos una vez más, esta **dualidad entre el sistema de Formación Educativa y sistema de Formación para el Empleo**, en la impartición de los grados C de responsabilidad el Ministerio de Educación y los programas de formación para el empleo, gestionados por el ECYL -Servicio Público de Empleo-.

• Programa de Formación Transversal para Trabajadores/as Ocupados/as

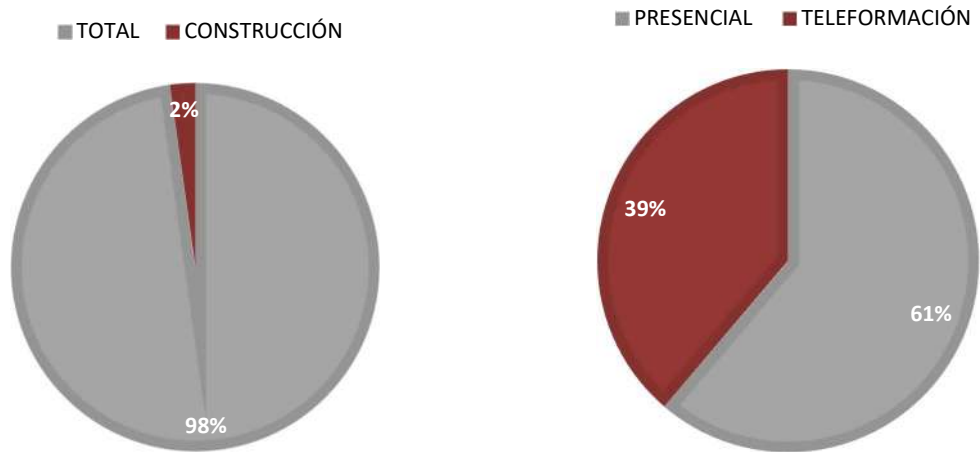
En los Programas de Formación Transversales para trabajadores/as ocupados/as en la Comunidad de Castilla y León para los años 2024 y 2025, pueden participar en las acciones formativas que integran cada uno de los programas de formación el personal trabajador ocupado, así como los trabajadores y trabajadoras desempleadas (hasta un máximo del 30% de los/as participantes).

En la programación dirigida al colectivo trabajador de ocupados/as para el año 2024/2025, en el sector de Edificación y Obra Civil, 49 son los programas de formación ofertados, y 1.221 las acciones formativas, que representan un 2% del total de programas de formación ofertados en el ámbito global de Castilla y León.

Los programas de formación ofertados, se imparten tanto en modalidad presencial, como en modalidad de tele formación. En concreto, 30 son ofertados en modalidad presencial y 19 en modalidad de tele formación. Representando un 61 % la modalidad presencial.

Debemos recordar que, el sector al que están dirigidos estos programas son los trabajadores/as ocupados, que, por horario de trabajo, y desplazamiento, su dificultad de acudir presencialmente es mayor.

Gráfico 12
OFERTA FORMATIVA PROGRAMAS DE FORMACIÓN TRANSVERSALES PARA TRABAJADORES/AS OCUPADOS/AS. Castilla y León. Año 2024-25



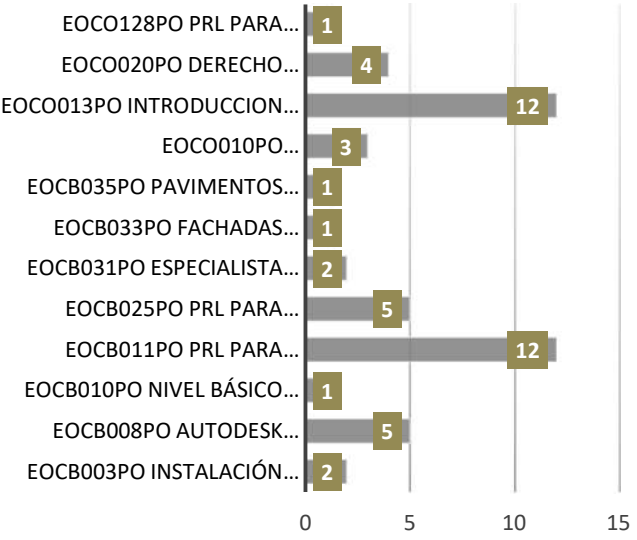
De los 49 programas de formación ofertados, los que cuentan con un mayor número previsto de impartición son: *Introducción al urbanismo y Licencias Urbanísticas*, con 12 acciones formativas, y *PRL para trabajos de albañilería*, seguido de *PRL para trabajos de albañilería - parte específica-*, con 5 acciones formativas.

A su vez, si tenemos en cuenta la variable de número de cursos de cada una de las acciones formativas, destaca con un número de 481, el programa ofertado con titulación “Introducción al urbanismo y licencias urbanísticas”, seguido con 251 cursos programados, la acción formativa “Derecho Urbanístico y de la vivienda”.

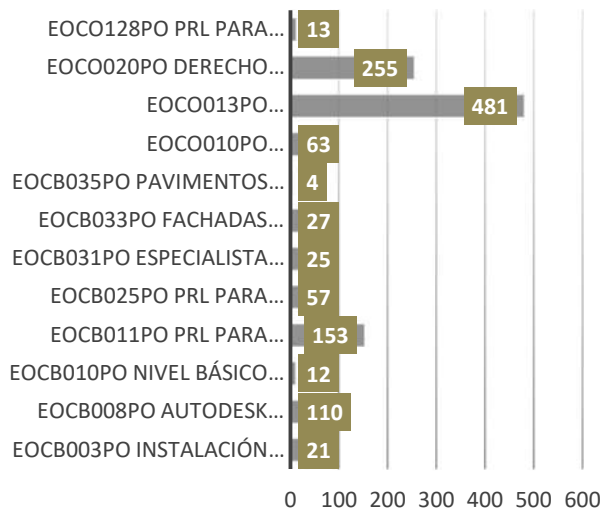
Si recordamos, el segundo programa más ofertado con 12 acciones formativas, era el de “PRL para trabajos de albañilería”, pero solamente cuenta con 153 cursos, por tanto, no existe una correspondencia entre el mayor número de acciones formativas ofertadas por programa de formación, y un mayor número de cursos por oferta formativa.

Gráficos 13 y 14

ACCIONES FORMATIVAS. PROGRAMA FORMACIÓN PARA OCUPADOS/AS. SECTOR CONSTRUCCIÓN Y EDIFICACIÓN. Castilla y León. Año 2024-25



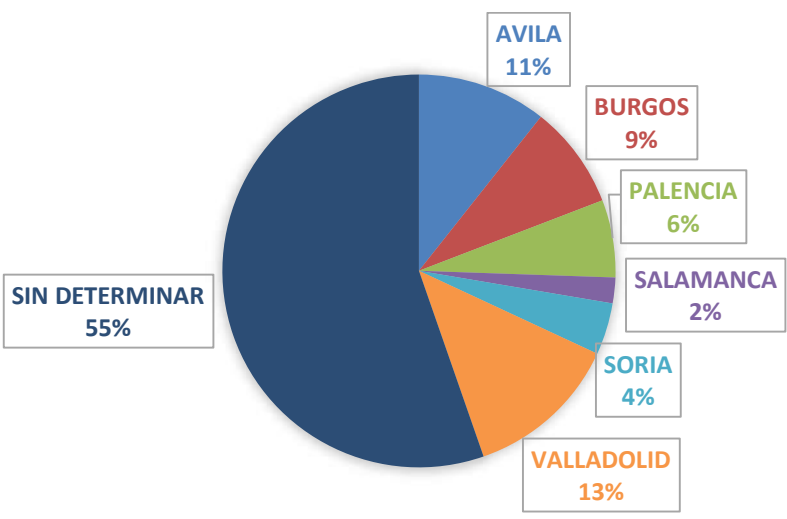
NÚMERO DE CURSOS POR ACCIÓN FORMATIVA. PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA OCUPADOS/AS. SECTOR CONSTRUCCIÓN Y EDIFICACIÓN. Castilla y León. Año 2024-2025



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del catálogo de oferta formativa asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para trabajadores desempleados (Programas de Formación Transversales para Trabajadores) (2024 y 2025)

Por ámbito provincial de impartición es Valladolid, la que ocupa un 13 %, seguida de Ávila y Burgos. No obstante, este dato es muy efímero, ya que, en 26 programas de formación, no se determina su ámbito de impartición. Provincias como Zamora, León, y Segovia, no cuentan en la oferta inicial con ámbito de impartición.

Gráfico 15
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. PROGRAMA FORMACIÓN PARA OCUPADOS/AS. SECTOR CONSTRUCCIÓN Y EDIFICACIÓN. Castilla y León. Año 2024-25



En cuanto a su ejecución, los últimos datos públicos corresponden al año 2023-2024. A continuación, comprobamos que, de 29 programas de formación continua ofertados en el sector de construcción, su ejecución ha sido solamente de 7 programas de formación.

Tabla 3

PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA OFERTADOS Y EJECUTADOS. EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA. Castilla y León. Año 2023-24

PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA OFERTADOS 2023-2024		PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA EJECUTADOS 2023-2024
EOCO013PO	INTRODUCCION AL URBANISMO Y LICENCIAS URBANISTICAS	
EOCO020PO	DERECHO URBANÍSTICO Y DE LA VIVIENDA	
EOCB008PO	AUTODESK ARCHITECTURAL DESKTOP - BIM	
EOCB011PO	PRL PARA TRABAJOS DE ALBAÑILERÍA	☒
EOCO013PO	INTRODUCCION AL URBANISMO Y LICENCIAS URBANISTICAS	
EOCO020PO	DERECHO URBANÍSTICO Y DE LA VIVIENDA	
EOCB008PO	AUTODESK ARCHITECTURAL DESKTOP - BIM	
EOCO013PO	INTRODUCCION AL URBANISMO Y LICENCIAS URBANISTICAS	
EOCO020PO	DERECHO URBANÍSTICO Y DE LA VIVIENDA	
EOCB008PO	AUTODESK ARCHITECTURAL DESKTOP - BIM	
EOCB011PO	PRL PARA TRABAJOS DE ALBAÑILERÍA	☒
EOCO013PO	INTRODUCCION AL URBANISMO Y LICENCIAS URBANISTICAS	
EOCO020PO	DERECHO URBANÍSTICO Y DE LA VIVIENDA	
EOCB008PO	AUTODESK ARCHITECTURAL DESKTOP - BIM	
EOCO010PO	INTERPRETACIÓN DE PLANOS	
EOCB008PO	AUTODESK ARCHITECTURAL DESKTOP - BIM	
EOCO013PO	INTRODUCCION AL URBANISMO Y LICENCIAS URBANISTICAS	
EOCO020PO	DERECHO URBANÍSTICO Y DE LA VIVIENDA	
EOCB003PO	INSTALACIÓN DE SUELOS FLOTANTES CON ALTAS PRESTACIONES ACÚSTICAS	☒
EOCJ001PO	PRL PARA OPERADORES DE APARATOS ELEVADORES	☒
EOCB003PO	INSTALACIÓN DE SUELOS FLOTANTES CON ALTAS PRESTACIONES ACÚSTICAS	
EOCJ001PO	PRL PARA OPERADORES DE APARATOS ELEVADORES	☒
EOCJ001PO	PRL PARA OPERADORES DE APARATOS ELEVADORES	☒
EOCO010PO	INTERPRETACIÓN DE PLANOS	
EOCO010PO	INTERPRETACIÓN DE PLANOS	
EOCO128PO	PRL PARA TRABAJOS DE SOLDADURA	☒
EOCO013PO	INTRODUCCION AL URBANISMO Y LICENCIAS URBANISTICAS	
EOCO013PO	INTRODUCCION AL URBANISMO Y LICENCIAS URBANISTICAS	
EOCB011PO	PRL PARA TRABAJOS DE ALBAÑILERÍA	☒

- **Programa de Formación Competencias Digitales**

El objeto del Programa de Formación Competencias Digitales para trabajadores/as ocupados/as, es la realización de programas de formación compuestos por acciones formativas que respondan a las necesidades de competencias básicas y/o avanzadas relacionadas con la transformación digital y ciberseguridad, establecidas como prioritarias. Podrán participar en las acciones formativas que integran cada uno de los programas de formación el colectivo de trabajadores y trabajadoras ocupados, así como personal trabajador desempleados/as (hasta un máximo del 30% de los/as participantes).

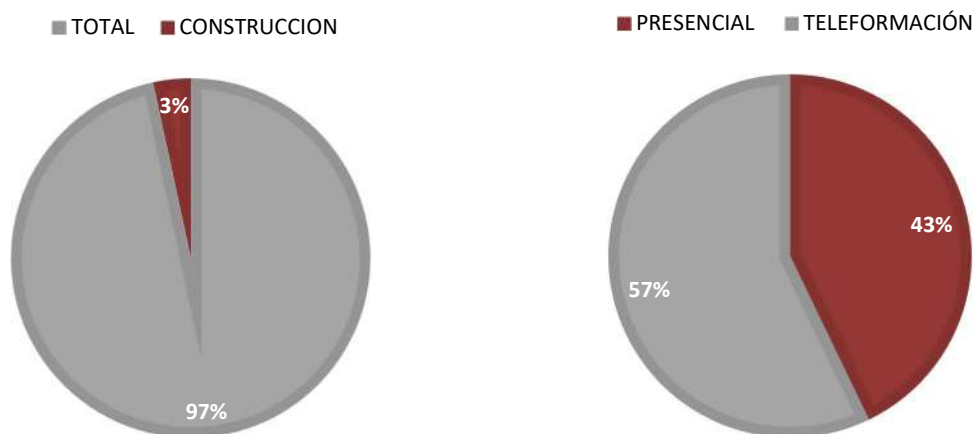
La oferta programada para el año 2024-2025, cuenta con un total de 1.010 Programas de Formación en Competencias Digitales. **En el sector de la construcción, 35 son los Programas de Formación ofertados, correspondientes a 12 especialidades.**

El sector de la construcción representa únicamente un 3% del total de los Programas de Formación de Competencias Digitales ofertados en Castilla y León, correspondientes a 21 áreas profesionales.

Su modalidad de impartición, es de 20 Programas impartidos en modalidad de tele formación y 15 en modalidad presencial. Solamente es mayor porcentualmente un 14 % la modalidad de tele formación, respecto de la presencial.

Gráfico 16

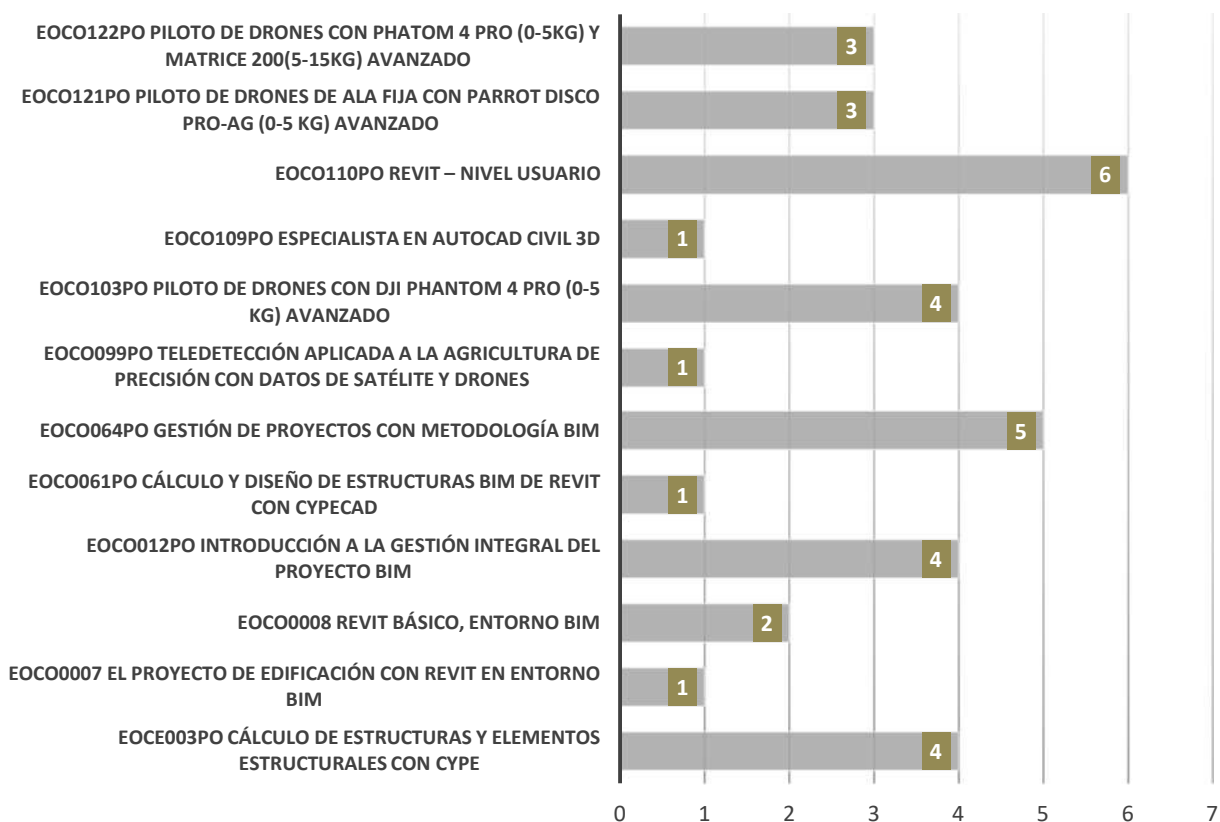
PROGRAMAS DE FORMACIÓN COMPETENCIAS DIGITALES Y MODALIDAD DE IMPARTICIÓN. SECTOR CONSTRUCCIÓN Y EDIFICACIÓN. Castilla y León. Año 2024-25



La oferta programada para su impartición en el sector de la construcción se resume en el gráfico número 36. La especialidad con más acciones formativas programadas, es la de “Revit Nivel Usuario”, seguida con 5 acciones formativas de la especialidad de “Gestión de Proyectos con metodología BIM”, y 4 acciones formativas para las especialidades de “Introducción a la gestión integral del proyecto BIM”, y “Cálculo de estructuras y elementos estructurales con Cype”.

Gráfico 17

PROGRAMAS DE FORMACIÓN COMPETENCIAS DIGITALES PERSONAL TRABAJADOR OCUPADO Y TITULACIÓN. SECTOR CONSTRUCCIÓN Y EDIFICACIÓN. Castilla y León. Año 2024-25

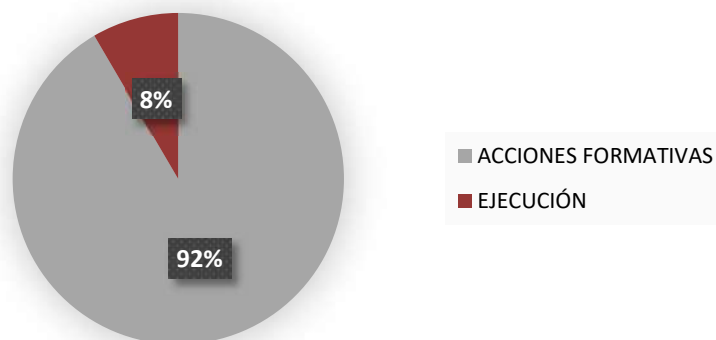


Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del catálogo de oferta formativa asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para trabajadores/as desempleados/as (Programas de Formación de Competencias Digitales para Trabajadores) (2024 y 2025)

Si retrocedemos al año 2023-2024, de las acciones formativas en Competencias Digitales Básicas y avanzadas, del total de 110 convocadas, se ejecutaron 11 de las mismas, lo que supone únicamente un 8% ejecutado.

Gráfico 18

PROGRAMAS DE FORMACIÓN COMPETENCIAS DIGITALES PERSONAL TRABAJADOR OCUPADO Y SU EJECUCIÓN. Castilla y León. Año 2024-25



6.1. Oferta formativa y Formación Profesional. Sector Madera. Castilla y León

6.2.1. Formación Universitaria

En el sector madera, el horizonte de impartición de estudios universitarios es prácticamente nulo en nuestra Comunidad. La madera como material de construcción, fabricación y aprovechamiento, su estudio es solamente incluido en el Grado de Ingeniería de Materiales impartido por la USAL con centro en Zamora,

UNIVERSIDAD PÚBLICA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA GRADO	UBICACIÓN
UBU	☒	
ULE	☒	
USAL	Ingeniería de Materiales	Zamora
UVA	☒	
UNIVERSIDAD PRIVADA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA GRADO	UBICACIÓN
UCAV	☒	
UEMC	☒	
UPSA	☒	
IE	☒	
UIIC	☒	

El sector madera, como titulación de máster, solo cuenta con una impartición en el **Máster Universitario en Integridad y Durabilidad de Materiales, Componentes y Estructuras**, impartido por la **Universidad de Burgos**. Si bien es cierto, que el aprovechamiento de la madera y su gestión, es estudiado en los Grados de Ingeniería Forestal, pero no como un elemento más dentro de la gestión forestal.

UNIVERSIDAD PÚBLICA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA MÁSTER	UBICACIÓN
UBU	Máster Universitario en Integridad, Durabilidad de Materiales, Componentes y Estructuras	Burgos
ULE	☒	
USAL	☒	
UVA	☒	

UNIVERSIDAD PRIVADA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA MÁSTER	UBICACIÓN
UCAV	☒	
UEMC	☒	
UPSA	☒	
IE	☒	
UIIC	☒	

Gráfico 19
FORMACIÓN UNIVERSITARIA. Sector Madera.
Castilla y León

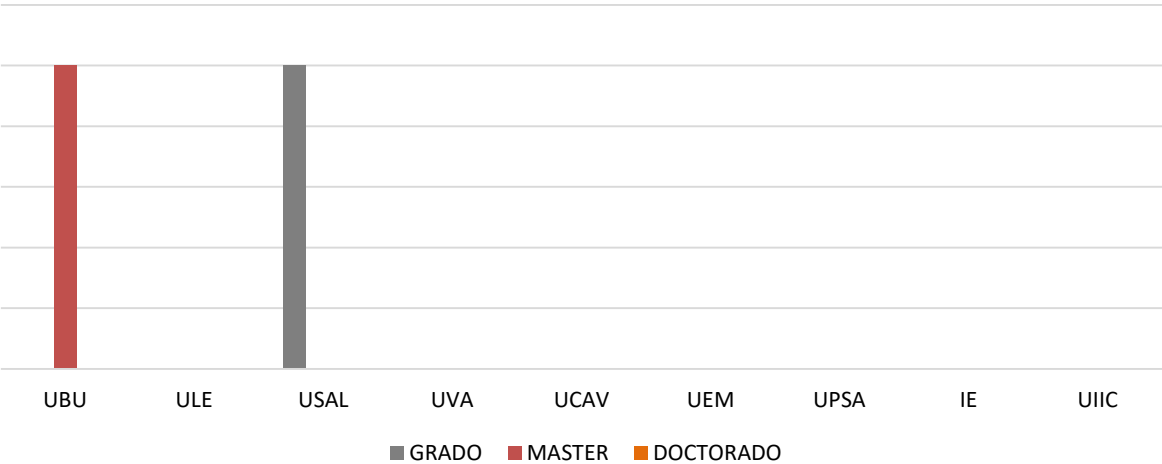
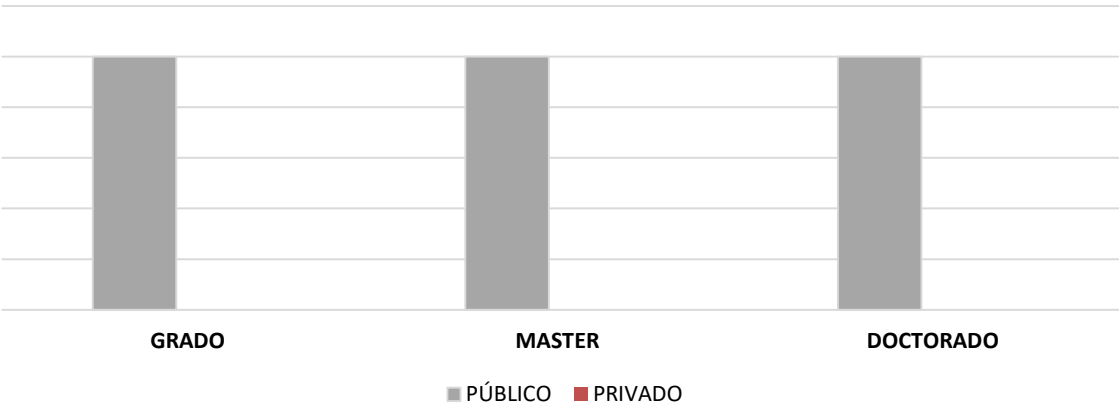


Gráfico 20
FORMACIÓN UNIVERSITARIA. RÉGIMEN PÚBLICO/ PRIVADO. Sector Madera.
Castilla y León



No obstante, la Universidad de Valladolid -UVA-, cuenta con un **Grupo de Investigación en Estructuras y Tecnologías de la Madera**. Se trata de un equipo multidisciplinar en el que participan los Departamentos de Construcciones Arquitectónicas, Ingeniería del Terreno y Estructuras, con sede en la E.T.S. de Arquitectura de Valladolid, y el de Ingeniería Agrícola y Agroforestal, ubicado en la E.T.S. de Ingenierías Agrarias de Palencia.

Su trabajo se centra en el diagnóstico, la conservación y restauración de estructuras de madera existentes, sean de carácter monumental o no, orientándose a facilitar la toma de decisiones con criterios técnicos solventes sobre base científica.

Otras Comunidades Autónomas, sí que reconocen la madera como objeto de impartición de enseñanzas universitarias, como son el Máster en Construcción con Madera, de la Universidad Politécnica de Madrid, o el Máster de Estructuras, construcción y diseño de la madera, impartido por la Universidad del País Vasco.

6.2.2. Formación Profesional Reglada

La oferta formativa profesional reglada, en el -ámbito de las actividades e industria de la madera-formativamente, solo cuenta con oferta formativa en grado D. La oferta formativa grado E -cursos de especialización- es nula a nivel de comunidad y nacional.

A continuación, analizamos las titulaciones impartidas:

- **Son cuatro las titulaciones, a impartir en el curso escolar 2025/26 relacionadas con la familia profesional educativa de Madera, Mueble y Corcho: Carpintería y Mueble -Grado Básico-, Carpintería y Mueble -Grado Medio-, Instalación y Amueblamiento -Grado Medio-, y Diseño y Amueblamiento -Grado Superior-.**

- En el Catálogo formativo de los Ciclos Formativos de FP Grado Básico a nivel Nacional, se incluye el título de **Técnico en Procesamiento y Transformación de la madera, no incluido en la oferta formativa en Castilla y León**. -Ver anexo nº 2: oferta formativa formación profesional grados D y E nacional y autonómica-

Esta titulación, ofrece salidas profesionales tan demandadas en el mercado de trabajo como Manipulador de Madera, Operario de Máquinas de Madera, Operario de Serrerías en general, y Operario de máquinas para fabricar aglomerados.

- De las cuatro titulaciones impartidas, una corresponde a Grado Básico, dos corresponden a Grado Medio y una a Grado Superior. **Ninguna de las titulaciones es impartida en modalidad virtual y/o a distancia.**

- **Es reseñable la ausencia de su impartición, en ningún centro educativo que conforman la Red Estatal de Excelencia Profesional Nacional.**

- **Las cuatro titulaciones, se segmentan en 17 cursos, impartidos en centros públicos.**

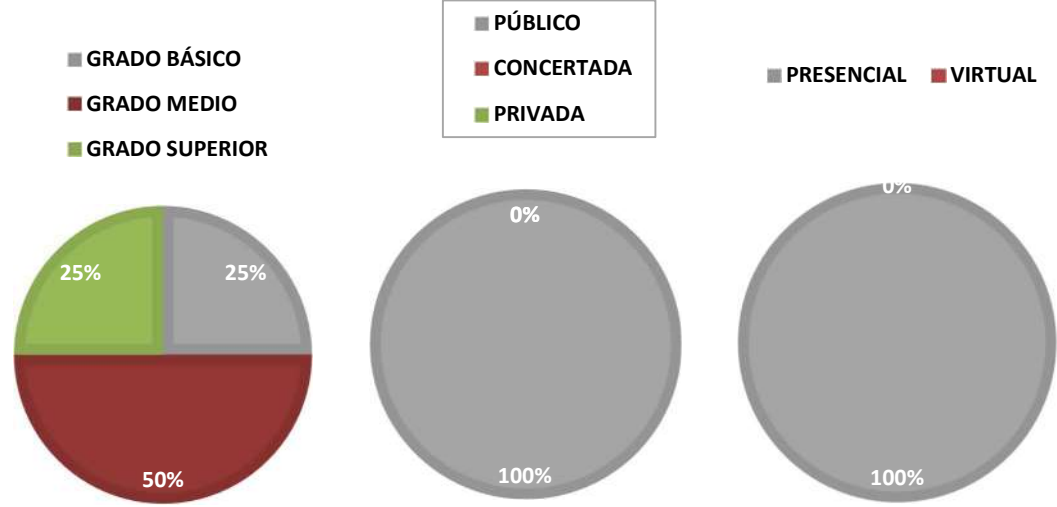
- Además de los **17 cursos, ninguno tiene la modalidad dirigida a personas con necesidades educativas especiales**. Como comentábamos en el apartado anterior, otras familias, aunque con una escasa presencia, sí ofrecen formación dirigida a personas con necesidades educativas especiales, tales como la Familia Profesional de Administración y Gestión, la Familia Profesional Agraria y la Familia Profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

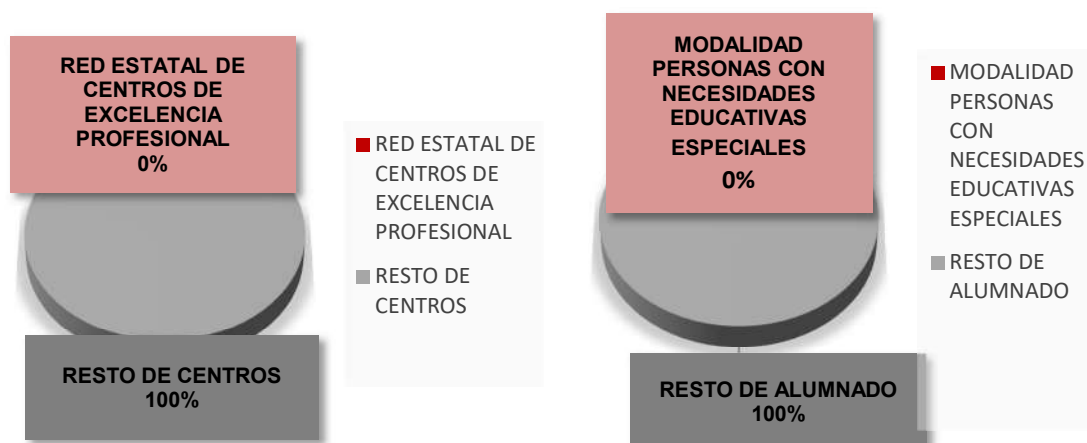
Veamos detalladamente cada uno de los 17 cursos programados para su impartición durante el curso escolar 2025/2026:

Tabla 4
GRADO D. FORMACIÓN PROFESIONAL. MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León

	TITULACIÓN	TIPO de ENSEÑANZA	PROVINCIA	LOCALIDAD	RED ESTATAL CENTROS DE EXCELENCIA PROFESIONAL	VIRTUAL/ DISTANCIA	ALUMNADO NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES
GRADO BÁSICO	Carpintería y Mueble	Pública	Ávila	Ávila			
		Pública	Burgos				
		Pública	Salamanca	Ciudad Rodrigo			
		Pública	Salamanca	Salamanca			
		Pública	Segovia	Segovia			
		Pública	Soria	Soria			
		Pública	Valladolid	Valladolid			
GRADO MEDIO	Carpintería y Mueble	Pública	León	Ponferrada			
		Pública	Salamanca	Salamanca			
		Pública	Segovia	Segovia			
		Pública	Soria	Soria			
	Instalación y Amueblamiento	Pública	Burgos	Burgos			
		Pública	Salamanca	Ciudad Rodrigo			
		Pública	Salamanca	Salamanca			
GRADO SUPERIOR	Diseño y Amueblamiento	Pública	León	Ponferrada			
		Pública	Soria	Soria			
		Pública	Valladolid	Valladolid			

Gráfico 21
GRADO D. FORMACIÓN PROFESIONAL. MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León. Curso escolar 2023-24





Fuente: Elaboración propia. Catálogo de títulos ofertados en CYL 2025/2026. Junta de Castilla y León

El alumnado matriculado en la familia profesional de Madera, mueble y corcho de Formación Profesional reglada de grado D, en Castilla y León en el curso escolar 2023-24,

- Asciende a un total de 39.505 en el curso escolar 2023/2024 en modalidad presencial y a distancia. **El alumnado matriculado en la familia formativa de Madera, Mueble y Corcho es de 338. Lo que supone un ínfimo 1 % con respecto al total.**
- La distribución **de alumnos y alumnas matriculados/as en Formación Profesional de Grado D, en Castilla y León en el curso escolar 2023/2024, por género, refleja como en los tres niveles, básico, medio y superior, el porcentaje de matriculación masculina es sustancialmente mayor.**

En el ciclo de Grado Básico, la matriculación masculina es del 90,22 % de hombres, respecto al porcentaje de mujeres.

En el ciclo formativo de Grado Medio, la matriculación femenina aumenta a 26 alumnas, frente a 130 alumnos.

Y, en el ciclo de Grado Superior, el número de alumnas vuelve a descender a 7 alumnas. El número de alumnos matriculados es de 30.

Gráfico 22

ALUMNADO MATRICULADO FORMACIÓN PROFESIONAL. GRADO D. MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León. Curso escolar 2023-24

■ TOTAL CASTILLA Y LEÓN ■ FAMILIA MADERA, MUEBLE Y CORCHO

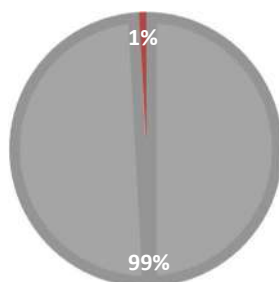
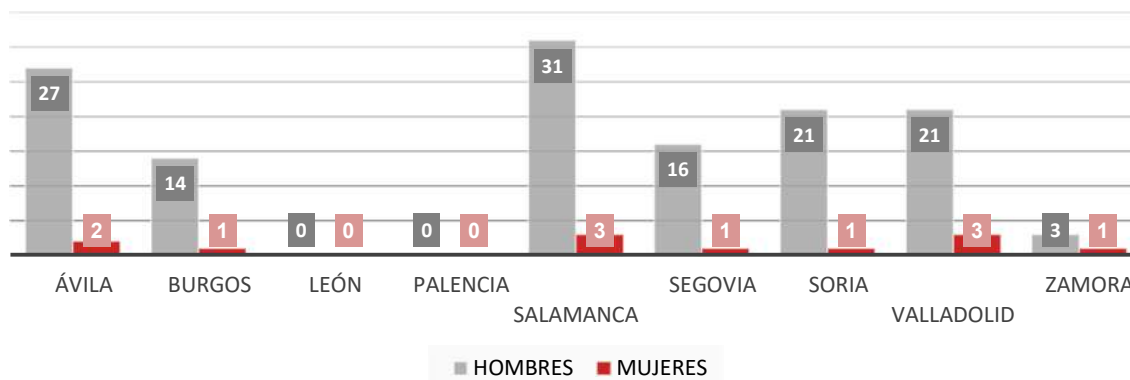


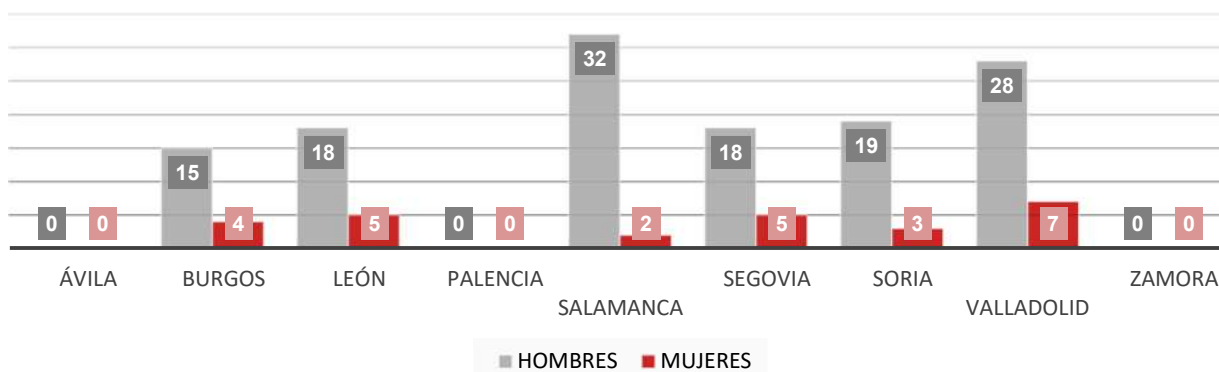
Gráfico 23

ALUMNADO MATRICULADO FORMACIÓN PROFESIONAL. GRADO D. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Y DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO. MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León. Curso escolar 2023-24

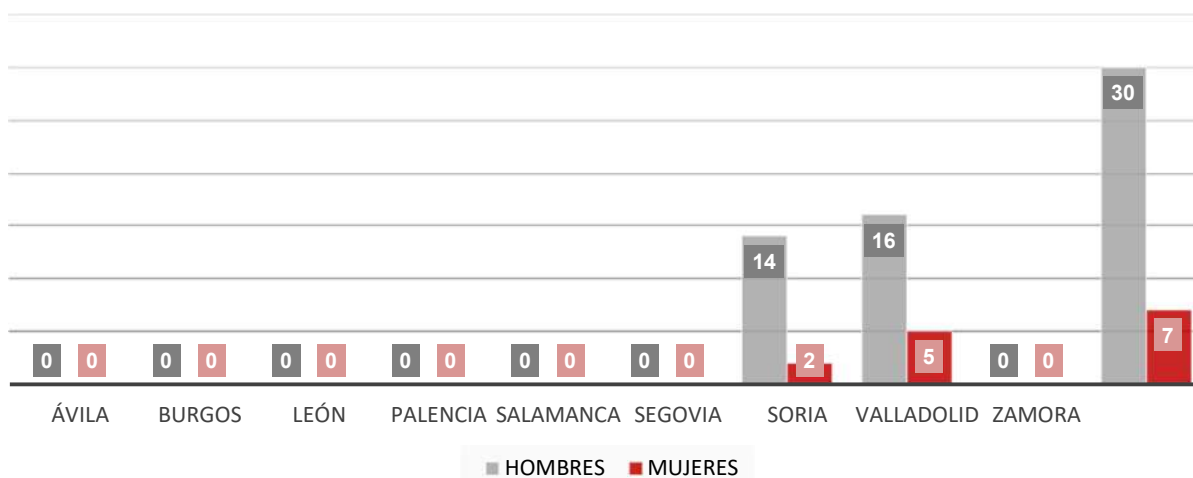
**ALUMNADO MATRICULADO. GRADO BÁSICO.
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Y POR GÉNERO**



**ALUMNADO MATRICULADO. GRADO MEDIO.
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Y POR GÉNERO**



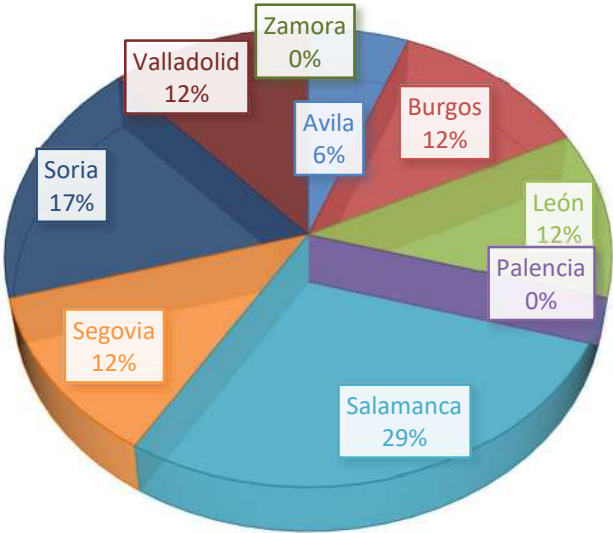
**ALUMNADO MATRICULADO. GRADO SUPERIOR
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Y POR GÉNERO**



Fuente: Elaboración propia. Estadísticas Gobierno de España: EDUCABASE

Además, la **distribución provincial de los distintos títulos de la familia profesional de Madera, Mueble y Corcho**, con impartición del curso escolar 2025/2026, refleja como las **provincias con mayor impartición de cursos ofertados corresponde a Salamanca, y Soria. Entre ambas provincias copan el 50 % de los cursos ofertados**. Provincias como Palencia y Zamora, no imparten ningún grado de la Familia Profesional Madera, Mueble y Corcho.

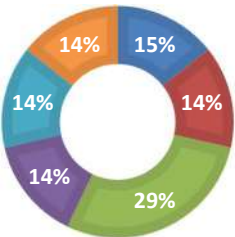
Gráfico 24
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL CURSOS OFERTADOS FAMILIA PROFESIONAL MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León. Año escolar 2025-26



A continuación, indicamos gráficamente, la **distribución de cada una de las titulaciones, y su distribución provincial reflejada en términos de porcentaje**, para la familia profesional de Madera, Mueble y Corcho, con impartición del curso escolar 2025/2026:

Formación Profesional reglada -Grado Básico-

- **Título: CARPINTERÍA Y MUEBLE**
Título: Carpintería y Mueble.
Código MAMAM1b. 2000 horas.
cursos programados: 7

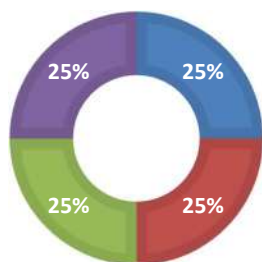


■ Ávila ■ Burgos ■ Salamanca ■ Segovia ■ Soria ■ Valladolid

Formación Profesional reglada -Grado Medio-

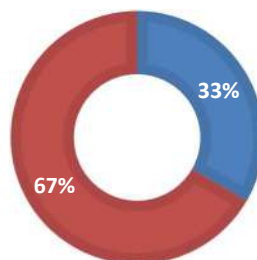
- Título: CARPINTERÍA Y MUEBLE
- Título: INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO

Título: Carpintería y Mueble.
Código MAMAM01M. 2000 horas.
Cursos programados: 4



■ León ■ Segovia ■ Soria ■ Valladolid

Título: Instalación y Mantenimiento.
Código MAMAM02M. 2000 horas.
cursos programados: 3

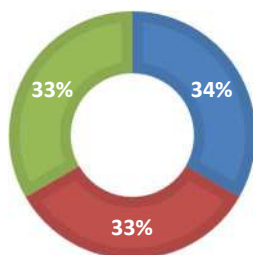


■ Burgos ■ Salamanca

Formación Profesional reglada -Grado Superior-

- Título: DISEÑO Y AMUEBLAMIENTO.

Título: Diseño y Amueblamiento.
Código MAMAM01S 2000 horas.
cursos programados: 3



■ León ■ Soria ■ Valladolid

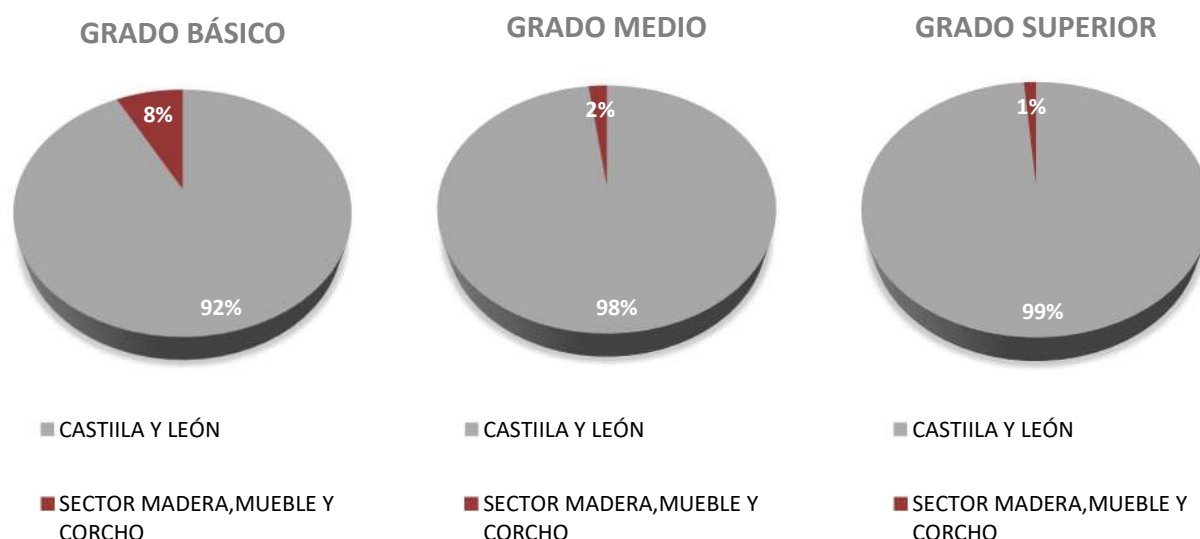
La continuidad de los estudios de Grado Básico, Medio y Superior, distribuidos provincialmente, se comprueba como en ninguna de las nueve provincias en nuestra Comunidad, se oferta una continuidad formativa en la misma provincia de impartición de los tres grados profesionales, lo que obliga al alumnado que quiera completar los 3 ciclos a su desplazamiento, con el hándicap de no ofrecer ningún curso en modalidad virtual y/o a distancia.

FAMILIA PROFESIONAL MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Curso escolar 2025/2026			
	GRADO BÁSICO	GRADO MEDIO	GRADO SUPERIOR
Ávila	☑		
Burgos	☑	☑	
León		☑	☑
Palencia			
Salamanca	☑	☑	
Segovia	☑	☑	
Soria	☑	☑	☑
Valladolid	☑	☑	☑
Zamora			

Por último, señalar, que la **familia profesional de Madera, Mueble y Corcho, representa solamente el 4% de la oferta total de titulaciones impartidas en el Grado Básico en la oferta formativa para el curso escolar 2025-2026 en Castilla y León**, idéntico porcentaje, del 4 % en el Grado Medio y un 1% en Grado Superior.

Gráfico 25

PORCENTAJE DE TITULACIONES IMPARTIDAS FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO D. FAMILIA PROFESIONAL MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León. Curso escolar 2025-26



Fuente: Elaboración propia. Catálogo de títulos ofertados en CYL 2025/2026. Junta de Castilla y León

Además, sumar a este conjunto de titulaciones de formación profesional ofertadas, las impartidas por las Escuelas de Artes Aplicadas en Castilla y León, que ofertan **ciclo formativo de grado superior en la familia de Madera, Mueble y Corcho. Son cuatro las Escuelas de Artes Públicas que ofertan Formación Profesional de grado Superior, ubicadas geográficamente en Palencia, Salamanca, Segovia y Zamora:**

	GRADO SUPERIOR	TITULACIÓN
Escuela de Artes Aplicadas de Ávila		
Escuela de Artes Aplicadas de Burgos		
Escuela de Artes Aplicadas de León		
Escuela de Artes Aplicadas de Palencia	☒	Ebanistería artística
Escuela de Artes Aplicadas de Salamanca	☒	Ebanistería artística
Escuela de Artes Aplicadas de Segovia	☒	Diseño de producto -incluye diseño de productos con material de madera-
Escuela de Artes Aplicadas de Soria		
Escuela de Artes Aplicadas de Valladolid		
Escuela de Artes Aplicadas de Zamora	☒	Madera

6.2.3. Certificados de Profesionalidad -Grado C-

En la familia profesional de Madera, Mueble y Corcho, 13 son los planes formativos FOD, programados de impartición en Castilla y León, con un importe de subvención de 632.025 €, y un total de horas de 5.540, correspondientes al año 2025-2026. **Supone un porcentaje del 1,050 % del importe total de subvención para el global de la oferta formativa para trabajadores/as desempleados/as que asciende a 60.143.040 € en el periodo 2025/26.**

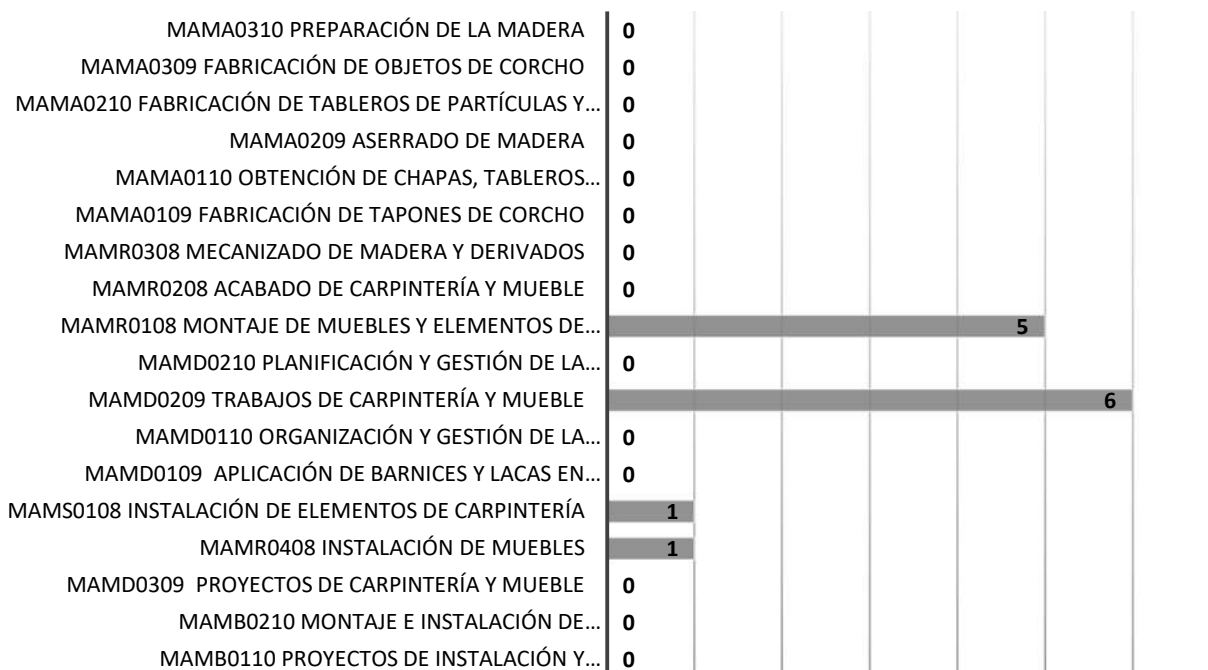
Al igual que en el análisis anterior de la familia de Edificación, y su comparativa entre los Certificados Profesionales de referencia establecidos a nivel nacional y la formación programada en Castilla y León, es significativamente mayor el número de Certificados Profesionales referenciados, que el número de impartición de formación programadas.

En el caso de la familia de Madera, Mueble y Corcho, la diferencia es aún mayor comparada con la familia de Edificación y Obra Civil.

De los 18 Certificados Profesionales establecidos a nivel estatal, solamente son 4 los programados para su impartición en Castilla y León, quedando desiertas de impartición un número total de 14.

Gráfico 26

PLANES FORMATIVOS FOD. CURSOS PROGRAMADOS. FAMILIA MADERA MUEBLE Y CORCHO. España/Castilla y León. Año 2025-26

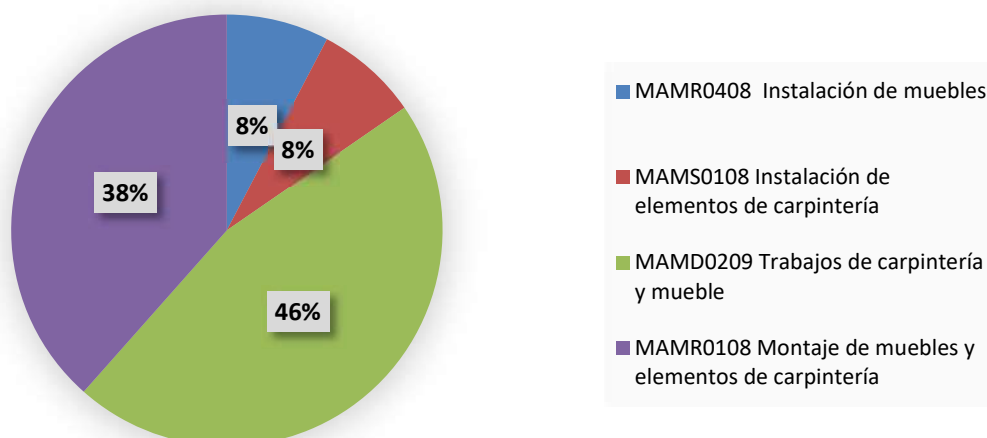


Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del catálogo de oferta formativa asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para trabajadores desempleados (FOD) (2025 y 2026)

Además de los cuatro Certificados Profesionales, distribuidos en 13 planes formativos, los que mayor número de cursos de impartición previstos son 11, correspondientes al área profesional MAMD. Se dividen en 6 ofertas formativas con denominación MAMD0209 -Trabajos de carpintería y mueble- y 5 ofertas formativas con código MAMR0108 -Montaje de Muebles y elementos de carpintería-.

Gráfico 27

PLANES FORMATIVOS FOD. PORCENTAJE CURSOS PROGRAMADOS. FAMILIA MADERA MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León. Año 2025-26



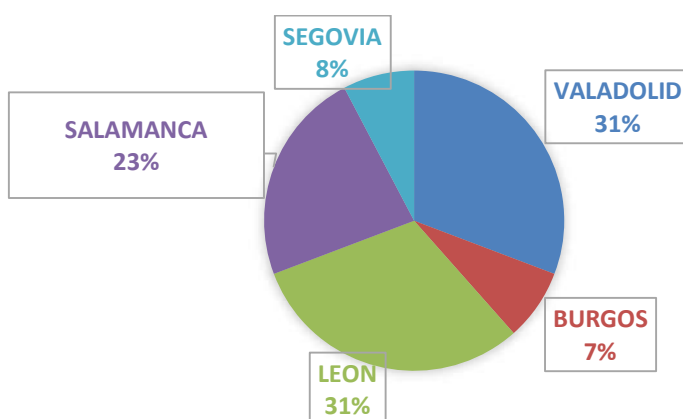
Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del catálogo de oferta formativa asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para trabajadores desempleados (FOD) (2025 y 2026)

Si repasamos la oferta formativa FOD para el período 2025-2026, y su distribución provincial, constatamos que las provincias con mayor porcentaje de oferta formativa son León y Valladolid, con un porcentaje del 31 % cada una de ellas, seguidas de Salamanca con un 23%, Segovia con una representación del 8 % Segovia y por último Burgos, con un 7%.

De las nueve provincias castellano-leonesas, cuatro de las mismas, no ofertan ninguna formación FOD para desempleados/as en la familia profesional de Madera, Mueble y Corcho. Son: Zamora, Ávila, Palencia y Soria.

Gráfico 28

OFERTA FORMATIVA FOD. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. FAMILIA MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León. Año 2025-26



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del catálogo de oferta formativa asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para trabajadores desempleados (FOD) (2025 y 2026).

Es importante recordar que Castilla y León en el año 2.024 cuenta con alrededor de 1.800 empresas con más de 12.000 empleos directos en el sector de la madera y del orden de 30.000 indirectos, movilizando más de 2.000 millones de euros anuales³⁵.

Es de vital importancia para Castilla y León el Sector de la Madera, por tratarse de un sector estratégico en el conjunto económico y empresarial de la comunidad y también por las posibilidades de desarrollo y crecimiento que se presentan en torno a él y su enlace con el sector de la Construcción y Forestal.

Con estas cifras se nos antoja que la apuesta por la formación en este sector debería estar presente en todas las provincias, y más en provincias como Zamora, Ávila, y Soria, con una importante masa forestal, y aprovechamiento de la madera.

Por último, veamos de manera descriptiva, la distribución de la oferta formativa FOD 2025-26 en Castilla y León, desglosada por curso formativo y por provincias en la familia de Madera, Mueble y Corcho:

³⁵ Datos extraídos del portal de la JCYL, en su sección de notas de prensa, con motivo de la celebración de la **Mesa Intersectorial de la Madera a fecha de 10/01/2024.**

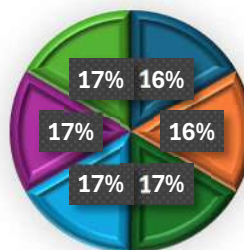
<https://sorianoticias.com/noticia/2024-01-10-el-sector-forestal-y-de-la-madera-de-castilla-y-leon-contara-con-16-m-para-su-digitalizacion-107107>

CÓDIGO: MAMS0108
Instalación de elementos de carpintería
Cursos programados: 1
Horas: 530



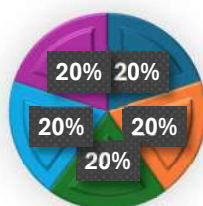
■ 37-SALAMANCA

CÓDIGO: MAMD0209
Trabajos de carpintería y mueble
Cursos programados: 6
Horas: 330



■ 24-LEÓN
 ■ 24-LEÓN
 ■ 37-SALAMANCA
 ■ 40-SEGOVIA

CÓDIGO: MAMR0108
Montaje de muebles y elementos de carpintería
Cursos programados: 5
Horas: 490



■ 09-BURGOS
 ■ 24-LEÓN
 ■ 37-SALAMANCA
 ■ 47-VALLADOLID
 ■ 47-VALLADOLID

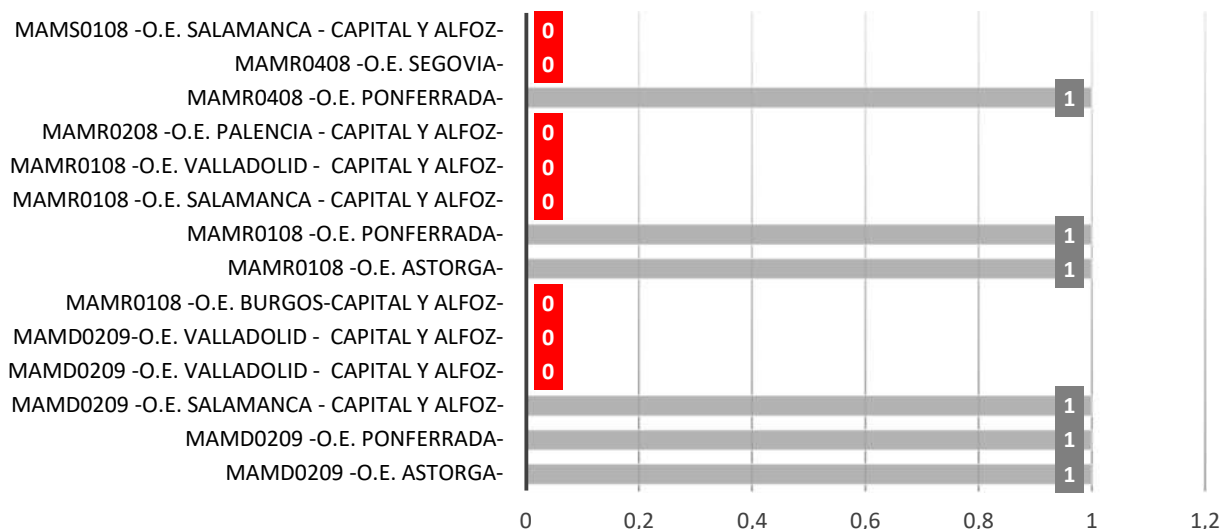
La oferta programada analizada corresponde al año 2025-2026. ¿En los años anteriores la oferta programada y la oferta impartida y ejecutada son coincidentes?.

Los últimos datos que disponemos para realizar una comparativa entre la oferta programada y la oferta finalmente impartida en la oferta formativa para trabajadores desempleados en la Comunidad de Castilla y León, datan del año 2023-2024.

Comprobamos que, de los 14 cursos formativos programados, 8 no tuvieron impartición alguna, es decir más de un 50 % no culminaron en su impartición en el año 2023-2024.

Gráfico 29

OFERTA FORMATIVA FOD. FAMILIA MADERA, MUEBLE Y CORCHO -Trabajadores y trabajadoras desempleados/as en Castilla y León. Modalidad presencial y tele formación. Castilla y León. Año 2025-26



6.2.4. Formación para el empleo

En la oferta formativa de los Programas de Formación Transversales para trabajadores/as ocupados/as en la Comunidad de Castilla y León para los años 2024 y 2025, comprobamos con cierta resignación, como no está incluida ninguna formación en el sector específico y familia profesional de Madera, Mueble y Corcho, respecto a los 49 programas de formación ofertados, y 1.221 acciones formativas.

Igual representación y nula presencia de la familia de Madera, Mueble y Corcho, en la oferta planificada en el Programa de Formación Competencias Digitales, durante el año 2024-2025.

Institucionalmente se aboga por el reciclaje de los/as trabajadores/as, las nuevas tecnologías y la transformación digital con especial incidencia en los sectores primarios, y en los trabajos tradicionales, pero en determinadas familias, como es la de Madera, Mueble y Corcho, paradójicamente no se oferta ningún curso formativo para trabajadores/as ocupados/as en el Programa de Formación Transversal, ni en el Programa de Formación en Competencias Digitales.

6.3. Oferta formativa y Formación Profesional. Sector Forestal. Castilla y León

6.3.1. Formación Universitaria

En el sector forestal, acotamos los estudios universitarios, a los que en exclusiva su titulación es forestal. No se incluyen los estudios del ámbito agrario y rural, que abarcan una mínima porción del ámbito forestal, y sí una amplia formación en el sector agrario. Con esta delimitación, la formación universitaria impartida se resume en:

UNIVERSIDAD PÚBLICA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA GRADO	UBICACIÓN
UBU	☒	
ULE	Grado en Ingeniería en Forestal y medio natural	Ponferrada (León)
	Doble grado en Ciencias Ambientales y grado en Ingeniería Forestal	Ponferrada (León)
USAL	☒	
UVA	Doble grado en Ingeniería agrícola y del medio rural + ingeniería forestal y del medio ambiente	Palencia
	Ingeniería forestal y del medio natural	Palencia
	Ingeniería forestal: industrias forestales	Soria
UNIVERSIDAD PRIVADA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA GRADO	UBICACIÓN
UCAV	Ingeniería forestal y del medio rural	
UEMC	☒	
UPSA	☒	
IE	☒	
UIIC	☒	

Con **formación específica de Máster**, se imparten:

UNIVERSIDAD PÚBLICA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA MÁSTER	UBICACIÓN
UBU	☒	
ULE	Máster universitario de incendios forestales, ciencia y gestión integral	Ponferrada (León)
USAL	☒	
UVA	<u>Máster Universitario Erasmus Mundus en Gestión Forestal y de Recursos Naturales en el Mediterráneo (MEDFOR)</u>	Palencia
	<u>Máster Universitario en Gestión Forestal basada en Ciencia de Datos</u>	Palencia
	<u>Programa de estudios conjunto de Máster Universitario en Gestión Forestal Basada en Ciencias de Datos y Máster Universitario en Ingeniería de Montes</u>	Palencia
	<u>Máster Universitario en Ingeniería de Montes</u>	Palencia

UNIVERSIDAD PRIVADA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA MÁSTER	UBICACIÓN
UCAV	Máster universitario en Ingeniería de Montes	
UEMC	☒	
UPSA	☒	
IE	☒	
UIIC	☒	

Y con impartición de Título de Doctorado y Programas de Recorrido Sucesivo,

UNIVERSIDAD PÚBLICA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA DOCTORADO	UBICACIÓN
UBU	☒	
ULE	☒	
USAL	☒	
UVA	Doctorado en Conservación y uso sostenible de sistemas forestales	Valladolid
	Programa de recorrido sucesivo de Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural y Máster en Ingeniería de Montes.	

UNIVERSIDAD PRIVADA	TITULACIÓN UNIVERSITARIA DOCTORADO	UBICACIÓN
UCAV	☒	
UEMC	☒	
UPSA	☒	
IE	☒	
UIIC	☒	

Además, la Universidad de Valladolid, aporta el **Instituto Universitario de Gestión Forestal Sostenible -IUFOR-**, formado por alrededor de cincuenta investigadores/as de los campus de Palencia, Soria y Valladolid. Centra su actividad en la investigación en la Ciencia Forestal, la Gestión Sostenible de Ecosistemas y los Recursos Naturales.

Con estas referencias, **la formación Universitaria en el sector forestal, cuenta con un total de impartición de trece titulaciones, de las que seis corresponden a Grado, cinco a titulación de Máster y dos a estudios de Doctorado o Programa de recorrido sucesivo.**

La **Universidad Privada** que imparte estudios en el ámbito forestal es la **Universidad Católica de Ávila**, con impartición de grado y máster de Ingeniería Forestal.

Resulta significativo que la **Universidad de León**, solamente imparta el nivel de estudios de grado, en concreto dos titulaciones de Grado, sin continuidad en los estudios de especialización de Máster y/o estudios de investigación y docencia de Doctorado, siendo León, la provincia que cuenta con una mayor superficie forestal de Castilla y León, superando el millón de hectáreas. En concreto, posee 1.091.214,68 hectáreas de superficie forestal, de las cuales 594.337,66 corresponden a superficie forestal arbolada ³⁶.

Por orden de mayor a menor masa forestal en Castilla y León, las provincias que cuentan con mayor masa forestal son, por este orden, León, Salamanca, Burgos, Soria, Ávila, Zamora, Segovia, Palencia y Valladolid.

En cambio, la impartición de estudios forestales, alcanzando los tres niveles de especialización, se concentra en la Universidad de Valladolid, en concreto en su campus de Palencia.

Gráfico 30

FORMACIÓN UNIVERSITARIA. FORESTAL. Castilla y León

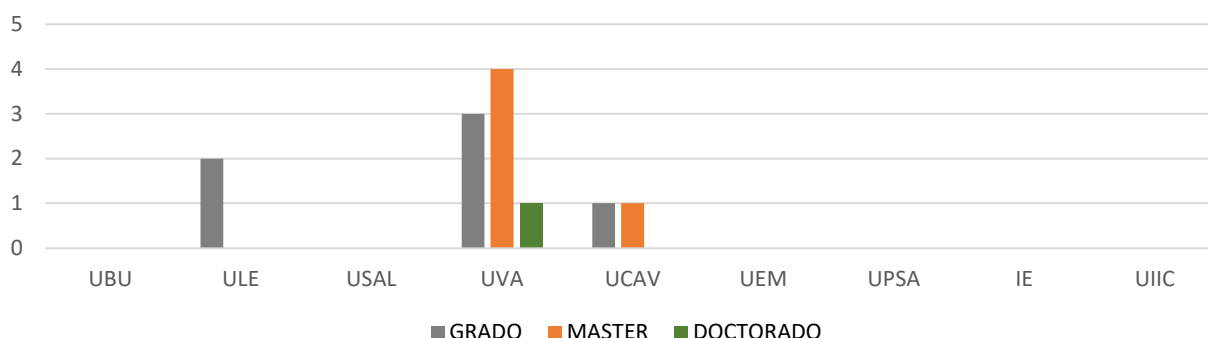
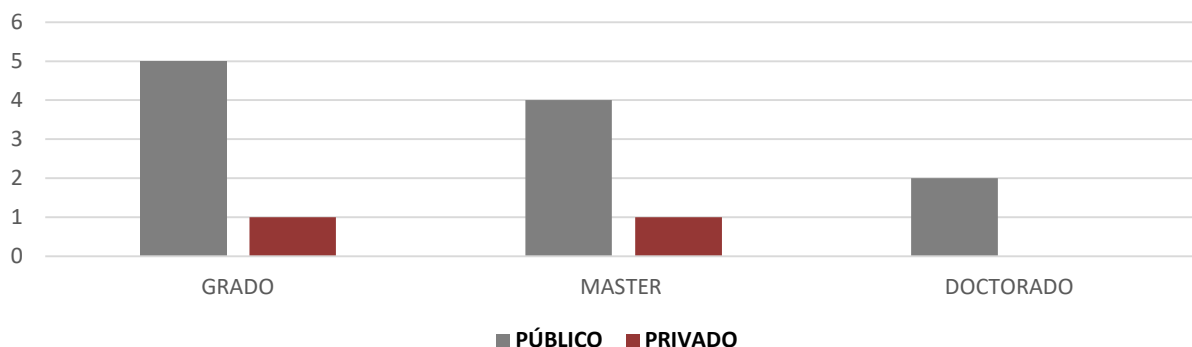


Gráfico 31

FORMACIÓN UNIVERSITARIA. RÉGIMEN PÚBLICO/ PRIVADO. Sector Forestal. Castilla y León



Fuente: Elaboración propia, a partir de extracción de los datos de la página web de cada una de las nueve Universidades ubicadas presencialmente en Castilla y León.

³⁶ Cifras extraídas del **Portal de Datos Forestales de Castilla y León**, <https://datos.pfcyl.es/indices/bosques/Superficie%20y%20propiedad/23#>

6.3.2. Formación Profesional Reglada

La oferta formativa de formaciones en grado D, del sector Forestal, se incluye dentro de la Familia Profesional Agraria, tanto a nivel de Comunidad Autónoma como a nivel nacional. No es considerada como una Familia Profesional independiente.

La Familia Agraria en Formación Profesional reglada es un fondo sin límite que agrupa estudios relacionados con la agricultura, la ganadería, la jardinería y la producción forestal. Además, prepara a profesionales para trabajar en explotaciones agropecuarias, viveros, o empresas de servicios al sector.

Se ofertan diferentes ciclos formativos, desde Grado Básico hasta Grado Superior, que capacitan en áreas como la producción de cultivos, la cría de animales, el mantenimiento de zonas verdes y la gestión de recursos naturales. En esta familia profesional se incluye la actividad forestal.

De las diez titulaciones impartidas en la familia agraria, solamente dos hacen referencia en exclusiva al medio forestal en Castilla y León. A nivel estatal, el catálogo de títulos de formación profesional en la familia agraria, no es más extenso.

Solamente se ofertan dos títulos a nivel nacional y a nivel autonómico: *“Aprovechamientos Forestales”*, incluido en el catálogo de títulos de formación de Grado Básico, y *“Gestión Forestal y del Medio Natural”*, correspondiente a titulación de Grado Superior.

En el grado de formación Medio, se oferta la titulación de “Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural”, relacionada con el Sector Forestal, pero no habilitante para ejercer la profesión de Agente Medio Ambiental. Las salidas profesionales abarcan desde maquinista de procesadora forestal, hasta viverista, aplicador/a de productos fitosanitarios, trabajador/a especialista trabajos de repoblación y tratamientos selvícolas. - Véase anexo nº 2: Oferta formativa grado D España/Castilla y León. Curso escolar 25-26-.

No será objeto de análisis, con el objeto de no distorsionar los datos del Sector Forestal, por su amplia variedad de profesiones incluidas en la titulación, y no ser habilitante, la ocupación de Agente Medio Ambiental.

Por tanto, la tipificación de las dos titulaciones de la familia Forestal con impartición en el curso escolar 2025/2026 en Castilla y León, podemos resumirla en:

- La modalidad de impartición de la titulación de Grado Básico *“Aprovechamientos Forestales”*, es en modalidad presencial, y la titulación de Grado Superior, *“Gestión Forestal y del Medio Natural”*, se imparte en modalidad presencial y en modalidad virtual.

- Los centros educativos que imparten titulaciones referentes al sector forestal, ninguno está catalogado en la Red Estatal de Excelencia Profesional Nacional.

- Las dos titulaciones, se reparten en nueve cursos, ocho con impartición en centros públicos, uno en centro concertado y uno en centro privado.

Idéntica paradoja que en la impartición de la formación profesional de grado D en la familia de Edificación y Obra Civil, nos topamos en el perímetro forestal, con la impartición de la formación en modalidad virtual en un centro privado.

- Ningún curso ofertado en la familia Forestal, tiene modalidad dirigida a personas con necesidades educativas especiales.

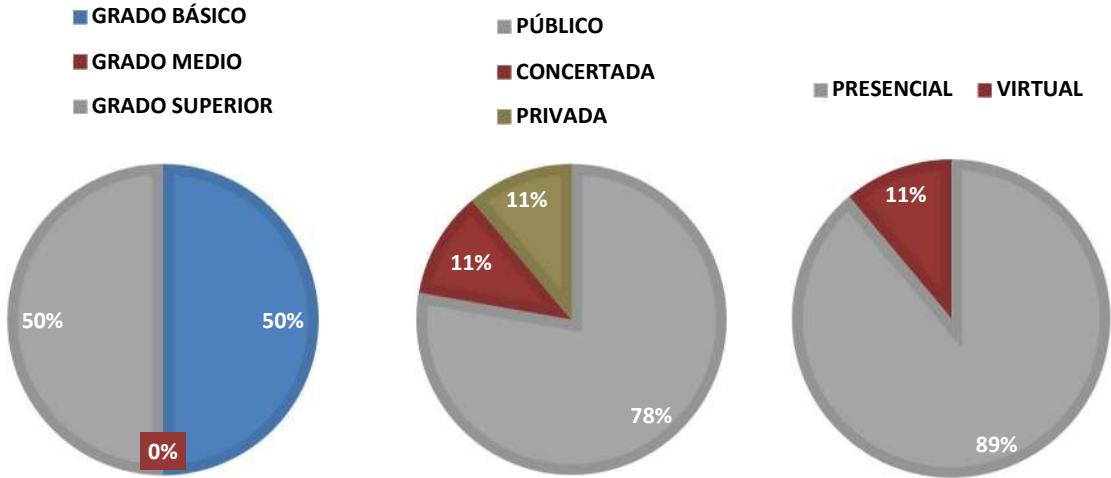
En el ámbito global de la familia Agraria, sí que se imparte un único curso con modalidad dirigida a personas con necesidades educativas o formativas especiales, con denominación “Agro-jardinería y composiciones florales”.

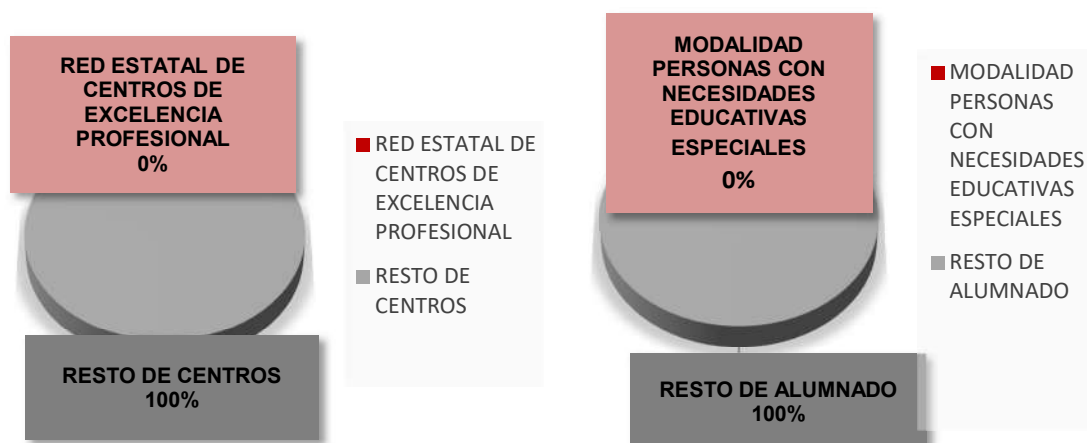
En la tabla número 5, podemos ver el resumen de las tipificaciones de la formación de Grado D impartida en el curso escolar 2025-26 en el ámbito forestal en Castilla y León:

Tabla 5
GRADO D. FORMACIÓN PROFESIONAL. FORESTAL. Castilla y León

	TÍTULOS	TIPO de ENSEÑANAZA	PROVINCIA	LOCALIDAD	RED ESTATAL CENTROS DE EXCELENCIA PROFESIONAL	VIRTUAL	ALUMNADO NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES
GRADO BÁSICO	Aprovechamientos forestales	Pública	Ávila	Las Navas del Marqués			
		Pública	Segovia	El Espinar			
		Pública	Zamora	Zamora			
GRADO SUPERIOR	Gestión forestal y del medio natural (presencial)	Pública	Almázcara	León			
		Concertada	Cabrerizos	Salamanca			
		Pública	Coca	Segovia			
		Pública	Almazán	Soria			
		Pública	Zamora	Zamora			
	Gestión forestal y del medio natural (virtual)	Privada	Cabrerizos	Salamanca		☒	

Gráfico 32
GRADO D. FORMACIÓN PROFESIONAL. FORESTAL. Castilla y León. Curso escolar 2023-24





Fuente: Elaboración propia. Catálogo de títulos ofertados en CYL 2025/2026. Junta de Castilla y León

El número total de alumnos y alumnas matriculados/as en Formación Profesional de grado D, en Castilla y León en el curso escolar 2023-24,

⇒ Es una cifra total 39.505 en modalidad presencial. **El alumnado matriculado en la Familia Profesional Agraria, es de 737, y con una cuota menor de 369, en el sector de formación forestal.**

Resulta significativo que, de los 369 alumnos y alumnas matriculados/as en el ámbito de enseñanzas forestales, 331 correspondan al grado superior, y solamente 38 son alumnado de grado Básico.

⇒ En modalidad a distancia, el porcentaje de alumnado que ha cursado estudios de Formación Profesional Reglada de grado D, correspondientes al ámbito forestal, con impartición virtual es del 29 %, con un total de 148 alumnos y alumnas, con respecto al total de alumnos y alumnas matriculados/as de manera presencial, que asciende a 369.

⇒ La distribución por género, manifiesta una matriculación masculina superior a la femenina en sus dos grados de impartición, Básico y Superior.

El grado básico, tiene una matriculación rozando al 100% de hombres: 35 son hombres y 3 mujeres.

El grado superior, el porcentaje en matriculación femenina aumenta paulatinamente, pero siempre con un número menor que el masculino. Los alumnos matriculados fueron de 270 y el número de alumnas de 61. Representa un aumento significativo el porcentaje de alumnas matriculadas de grado básico al superior, con un aumento del 22 %.

Gráfico 33

ALUMNADO MATRICULADO FORMACIÓN PROFESIONAL. GRADO D. FORESTAL.
Castilla y León. Curso escolar 2023-24

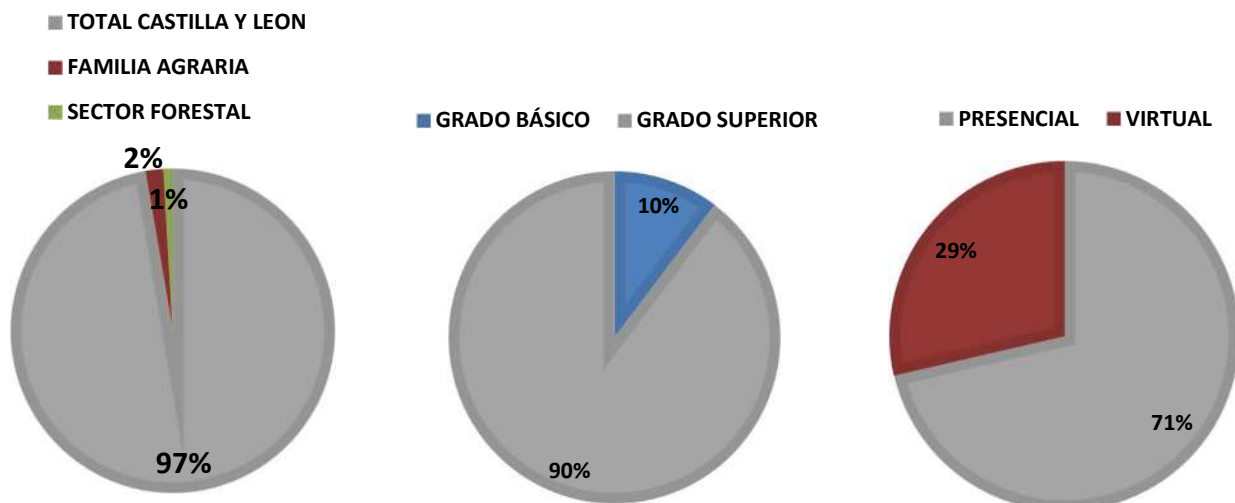
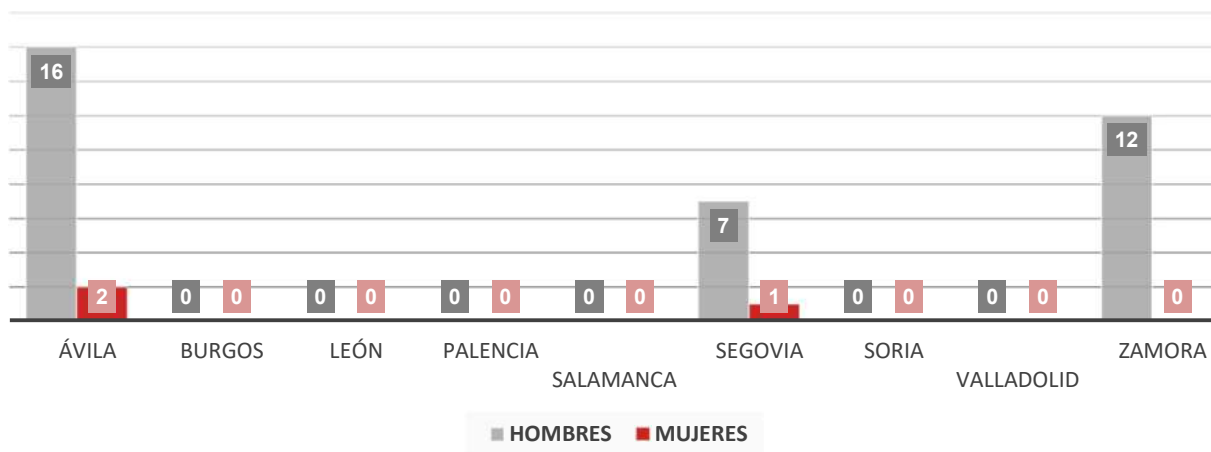


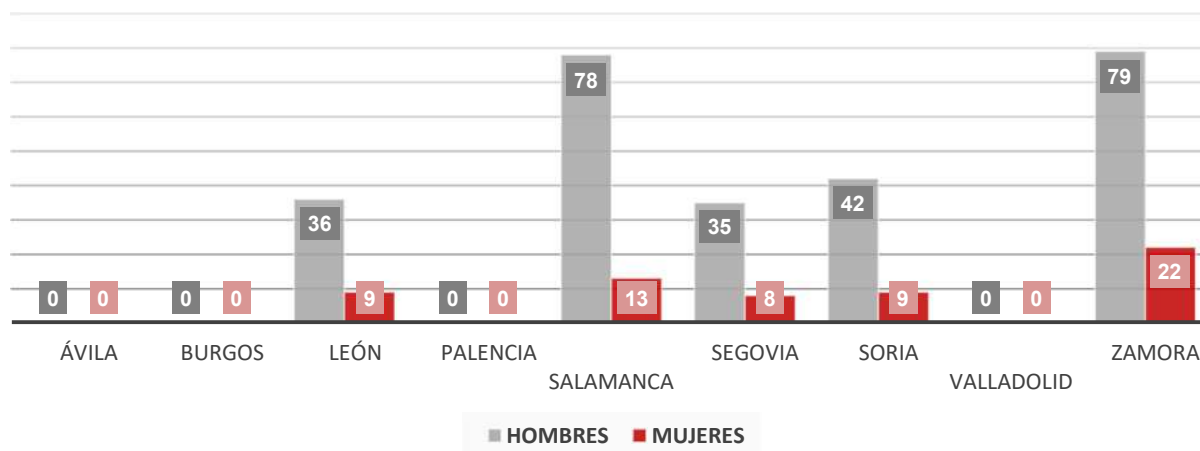
Gráfico 34

ALUMNADO MATRICULADO FORMACIÓN PROFESIONAL. GRADO D. FORESTAL.
Castilla y León. Curso escolar 2023-24

ALUMNADO MATRICULADO. GRADO MEDIO. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Y POR GÉNERO



ALUMNADO MATRICULADO. GRADO SUPERIOR. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Y POR GÉNERO

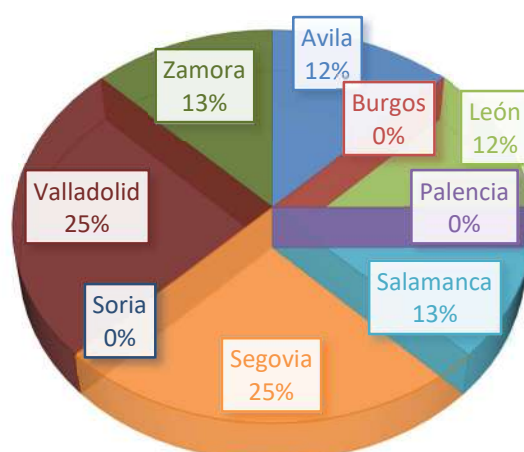


Fuente: Elaboración propia. Estadísticas Gobierno de España: EDUCABASE

La distribución de los distintos títulos con formación forestal, en el marco de la Familia Profesional Agraria, con impartición prevista en el curso escolar 2025/2026, por provincias refleja como la provincia con más impartición de cursos ofertados corresponde a Segovia y Valladolid, con dos cursos de impartición cada una de ellas. Provincias como Burgos, Palencia y Soria, no imparten ningún grado de formación profesional reglada en el ámbito forestal.

Gráfico 35

ALUMNADO MATRICULADO FORMACIÓN PROFESIONAL. GRADO D. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Y DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO. FORESTAL. Castilla y León. Curso escolar 2023-24



Fuente: Elaboración propia. Oferta formativa ECYL 2025-2026

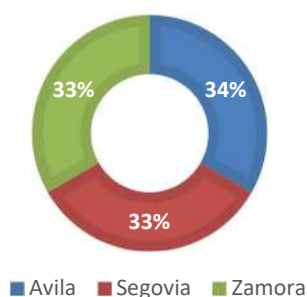
A continuación, veamos gráficamente cada Certificado ofertado y su distribución provincial:

Formación Profesional reglada -Grado Básico-

➤ Título: APROVECHAMIENTOS FORESTALES

Título: Aprovechamientos forestales. Código: AGA03B. 2000 horas.

Cursos programados: 3



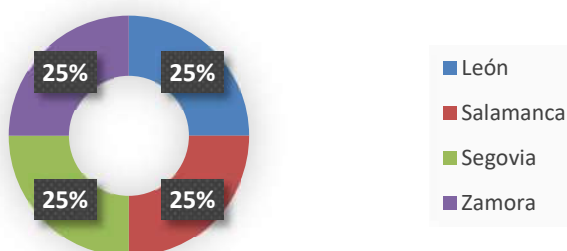
Formación Profesional reglada -Grado Medio-

➤ Título: APROVECHAMIENTO Y CONSERVACIÓN DEL MEDIO NATURAL

Título: Aprovechamientos y conservación del medio natural.

Código: AGA04M. 2000 horas.

Cursos programados: 4



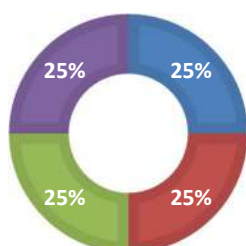
Formación Profesional reglada -Grado

➤ Título: GESTIÓN FORESTAL Y DEL MEDIO NATURAL

Título: Gestión forestal y del medio natural.

Código: AGA01S. 2000 horas.

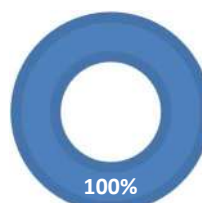
Cursos programados: 5



Título: Gestión forestal y del medio natural.

Código: AGA01Sv. 2000 horas.

Cursos programados: 1



■ León ■ Salamanca ■ Segovia ■ Zamora ■ ■

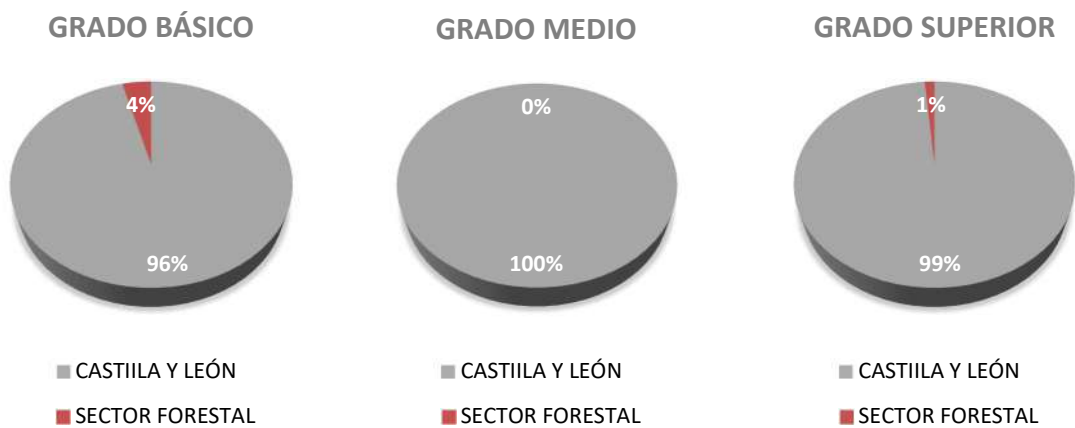
■ Valladolid

La continuidad de los estudios de Grado Básico, Medio y Superior, distribuidos provincialmente, es llamativa en la provincia de Segovia que mantiene una secuencia lineal en la impartición de grado básico, medio y superior, siendo una de las provincias con menor masa forestal de Castilla y León. También en la provincia de Zamora, se imparte una secuencia lineal de todos los grados.

	FAMILIA PROFESIONAL FORESTAL. Curso escolar 2025/2026		
	GRADO BÁSICO	GRADO MEDIO	GRADO SUPERIOR
Ávila	☒		
Burgos			
León		☒	☒
Palencia			
Salamanca		☒	☒
Segovia	☒	☒	☒
Soria			
Valladolid			
Zamora	☒	☒	☒

Por último, señalar, que el catálogo de oferta formativa referente al sector forestal, representa **solamente el 4% de la oferta total de titulaciones impartidas en el Grado Básico en la oferta formativa para el curso escolar 2025-2026 en Castilla y León**, un 0% con respecto al Grado Medio, al no ofertar ninguna formación en este Grado, y un 1 % en el Grado Superior.

Gráfico 36
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL CURSOS OFERTADOS FAMILIA PROFESIONAL FORESTAL. Castilla y León. Año escolar 2025-26



Fuente: Elaboración propia. Catálogo de títulos ofertados en CYL 2025/2026. Junta de Castilla y León

6.3.3. Certificados de Profesionalidad -Grado C-

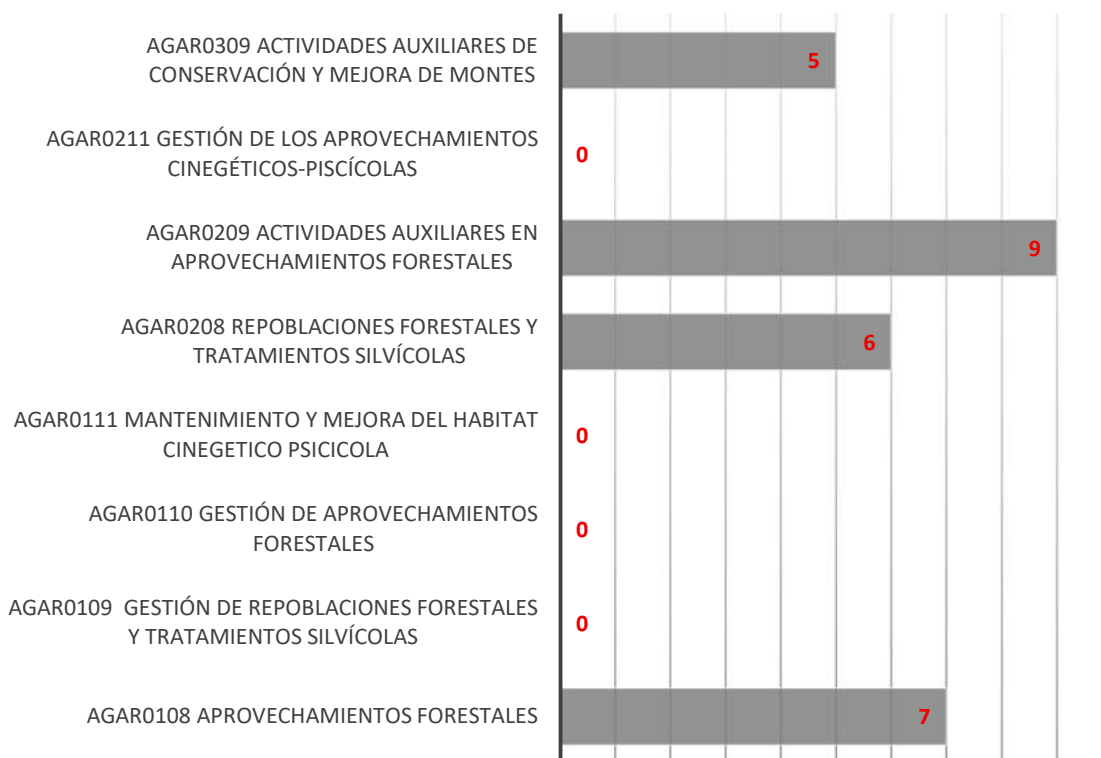
Misma característica y patrón de seguimiento que las familias profesionales de Edificación y Obra Civil, y Madera, Mueble y Corcho, nos encontramos en la familia Agraria en relación al sector forestal.

El número de planes formativos ofertados para su impartición durante el año 2025-2026 es de 27, correspondiente a 4 Certificados Profesionales.

El número de Certificados Profesionales catalogados en el marco estatal en el área profesional AGAR -forestal-, es de 8, y la oferta formativa programa FOD en Castilla y León es únicamente de 4. Son 5 formaciones, las no incluidas en el catálogo formativo en Castilla y León: AGAR0109, AGAR0110, AGAR011, y AGAR0211.

Gráfico 37

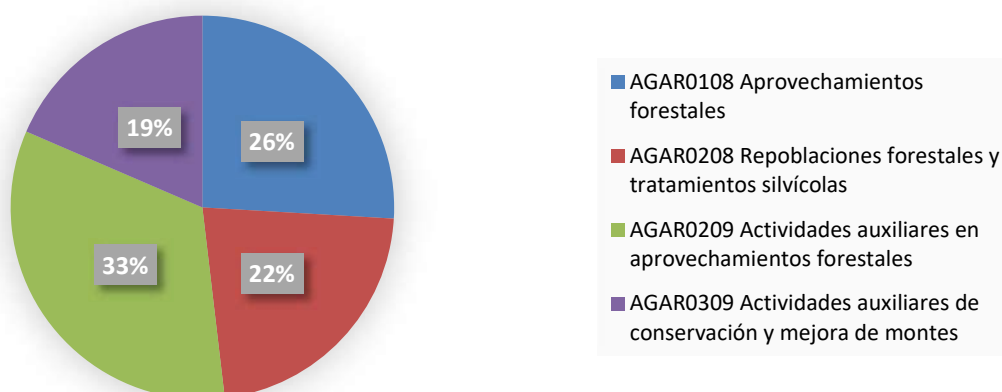
PLANES FORMATIVOS FOD. CURSOS PROGRAMADOS. FORESTAL. España/ Castilla y León. Año 2025-26



La formación correspondiente al código AGAR0209- Actividades auxiliares en aprovechamientos forestales-, es la que mayor número de oferta formativa acumula con un número de nueve formaciones, seguida de la formación con código AGAR0108 - Aprovechamientos forestales-, con un número de siete. En orden descendente se sitúa la formación con código AGAR2028-Repoblaciones forestales y tratamientos silvícolas, con un número de seis formaciones, y por último cinco son las formaciones con código AGAR309 - Actividades auxiliares en conservación y mejora de montes-.

Gráfico 38

OFERTA FORMATIVA FOD. FAMILIA AGRARIA. ÁREA PROFESIONAL AGAR - FORESTAL-CASTILLA Y LEÓN. Año 2025-26 años 2025-26



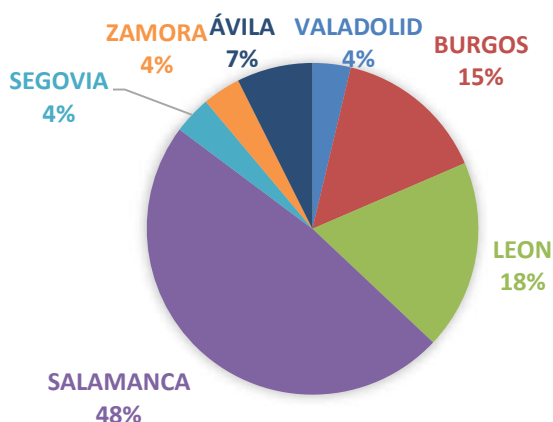
La oferta formativa FOD del área profesional con código AGAR, y en relación directa con el sector forestal para el período 25-26, la aglutina la provincia de Salamanca, con un porcentaje del 48 %. Supone una concentración de casi la mitad de la formación en una única provincia. Dos son las provincias no incluidas en la oferta formativa, Soria y Palencia.

La no inclusión en el catálogo de formación a la provincia de Soria, es muy llamativa, porque Soria y su provincia cuentan con 418.650 hectáreas de superficie forestal. Es decir, más del 60% del total de la Comunidad ³⁷.

En el año 2022, Soria es declarado KM 0, de la gestión forestal sostenible, por el Corredor Biológico Mundial. Este comité ha analizado los recursos endógenos de la provincia de Soria y el uso de los mismos con criterios de economía sostenible y circular. De este estudio se destaca que la capital de Soria es una de las capitales con más zonas verdes por habitante.

Gráfico 39

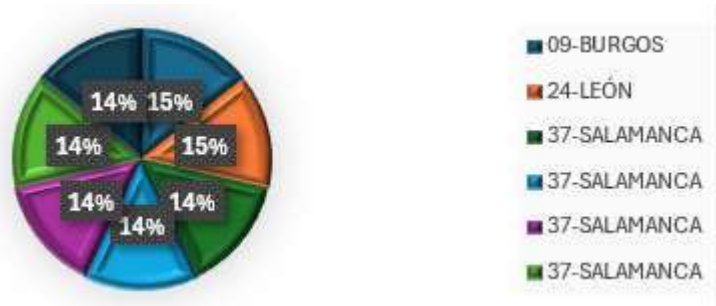
OFERTA FORMATIVA FOD. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. FORESTAL. Castilla y León. Año 2025-26



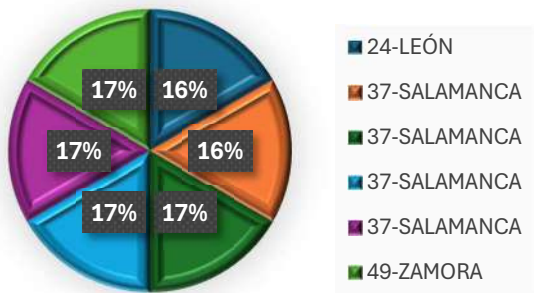
³⁷ Fuente consultada: 4º Inventario Forestal Nacional (IF), de la provincia de Soria, publicado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO)

Como último análisis de la oferta formativa FOD, relacionada con el sector forestal, detallar la distribución de la oferta formativa FOD 2025-26 en Castilla y León, desglosada por curso formativo y por provincias en el área profesional AGAR, correspondiente a la especialidad forestal -incluida en la familia profesional agraria-:

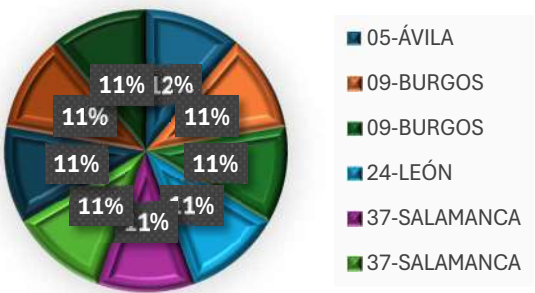
CÓDIGO: AGAR0108
Aprovechamientos forestales.
Cursos programados: 7. Horas: 630



CÓDIGO: AGAR0208
Repoblaciones forestales y
tratamientos silvícolas:
Cursos programados: 6
Horas: 520



CÓDIGO: AGAR0209
Actividades auxiliares en
aprovechamientos forestales
Cursos programados: 9
Horas: 340



CÓDIGO: AGAR0309
Actividades auxiliares en conservación y mejora de montes
Cursos programados: 5
Horas: 340



Ahondando en la comparativa de programación y ejecución de los cursos de oferta formativa FOD, según los últimos datos publicados correspondientes al año 2023/2024, **de 31 planes formativos ofertados, su ejecución se reduce en 19 planes formativos.**

Gráfico 40
OFERTA FORMATIVA FOD Y SU EJCUCIÓN. FORESTAL. Modalidad presencial y tele formación. Castilla y León. Castilla y León. Año 2025-26

AGAR0309 -O.E. VALLADOLID - CAPITAL Y ALFOZ-					1
AGAR0309 -O.E. SALAMANCA - CAPITAL Y ALFOZ-					1
AGAR0309 -O.E. LEON - CAPITAL Y ALFOZ-					1
AGAR0309 -O.E. FABERO-					1
AGAR0309 -O.E. BURGOS-CAPITAL Y ALFOZ-					1
AGAR0309 -O.E. BURGOS-CAPITAL Y ALFOZ-					1
AGAR0309 -O.E. EL TIEMBLO-					1
AGAR0209 -O.E. PUEBLA DE SANABRIA-	0				
AGAR0209 -O.E. VALLADOLID - CAPITAL Y ALFOZ-					1
AGAR0209 -O.E. VITIGUDINO-	0				
AGAR0209 -O.E. CIUDAD RODRIGO-	0				
AGAR0209 -O.E. BEJAR-					1
AGAR0209 -O.E. SALAMANCA - CAPITAL Y ALFOZ-					1
AGAR0209 -O.E. BURGOS-CAPITAL Y ALFOZ-					1
AGAR0209 -O.E. BURGOS-CAPITAL Y ALFOZ-					1
AGAR0209 -O.E. EL TIEMBLO-					1
AGAR0208 -O.E. PUEBLA DE SANABRIA-	0				
AGAR0208 -O.E. VITIGUDINO-	0				
AGAR0208 -O.E. CIUDAD RODRIGO-					1
AGAR0208 -O.E. BEJAR-	0				
AGAR0208 -O.E. SALAMANCA - CAPITAL Y ALFOZ-					1
AGAR0208 -O.E. GUARDO-	0				
AGAR0208 -O.E. LEON - CAPITAL Y ALFOZ-					1
AGAR0110 -O.E. PUEBLA DE SANABRIA-	0				
AGAR0110 -O.E. PALENCIA - CAPITAL Y ALFOZ-	0				
AGAR0108 -O.E. VALLADOLID - CAPITAL Y ALFOZ-					1
AGAR0108 -O.E. CUELLAR-	0				
AGAR0108 -O.E. SALAMANCA - CAPITAL Y ALFOZ-	0				
AGAR0108 -O.E. PALENCIA - CAPITAL Y ALFOZ-	0				
AGAR0108 -O.E. LEON - CAPITAL Y ALFOZ-					1
AGAR0108 -O.E. AVILA-CAPITAL Y ALFOZ-					1

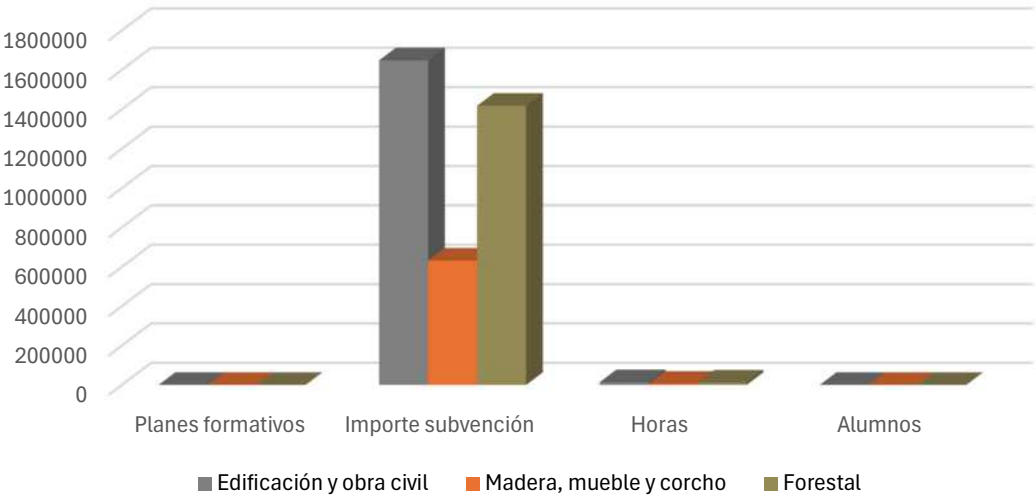
Para finalizar, poner en relación los tres sectores del Hábitat objeto de nuestro estudio, enmarcados en la oferta formativa plan FOD en el año 2025/26 en los sectores del Hábitat Edificación, Madera y Forestal.

El sector de Edificación y Obra Civil y el sector Forestal, presentan un mapa de oferta formativa similar, en cuanto a número de planes, mismo número de alumnado, e importes de subvención y horas semejantes.

El sector de la madera, por el contrario, es en el que menos planes formativos se ofertan, solamente 13, y 195 alumnos/as.

Gráfico 41
COMPARATIVA OFERTA DE FORMACIÓN PLAN FOD en los sectores del Hábitat. Edificación y Obra Civil, Madera y Forestal. Castilla y León. Año 2025-26

OFERTA FORMATIVA PLAN FOD años 2025-26 Sectores del Hábitat: Edificación, Madera y Forestal.				
	Planes formativos	Importe subvención	Horas	Alumnado
Edificación y obra civil	27	1.648.350	13.910	405
Madera, mueble y corcho	13	632.025	5.540	195
Forestal	27	1.418.175	12.290	405



6.3.4. Formación para el empleo

El sector forestal, como hemos venido acotando en el análisis de oferta educativa y formativa, lo reduciremos exclusivamente a la sub-área específica con código asociado AGAR, referente a las actividades forestales, en el conjunto de la familia profesional AGA -Agraria-.

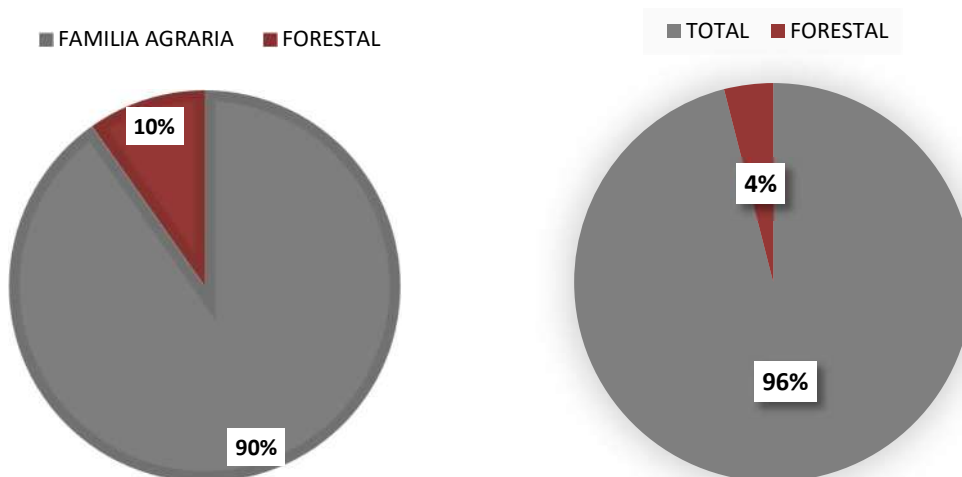
- **Programa de Formación Transversal para Trabajadores/as Ocupados/as**

En la programación dirigida a trabajadores/as ocupados/as para el año 2024/2025, en el sector forestal, 9 son los programas de formación ofertados, y 160 las acciones formativas, que representan un 10% del total de programas de formación ofertados en la familia agraria en el ámbito de Castilla y León. El peso del sector forestal en la familia agraria se reduce a un 10 %, en cuanto a oferta formativa de trabajadores/as ocupados/as en el año 2024/2025.

Si establecemos la comparativa a nivel de la totalidad de programas de formación ofertados en todas las familias profesionales, el panorama y el peso de la familia forestal es todavía menor, con un porcentaje del 4,12 % respecto al total.

Gráfico 42

PROGRAMAS DE FORMACIÓN TRANSVERSAL PARA TRABAJADORES/AS OCUPADOS/AS. FORESTAL. Castilla y León años 2024-2025



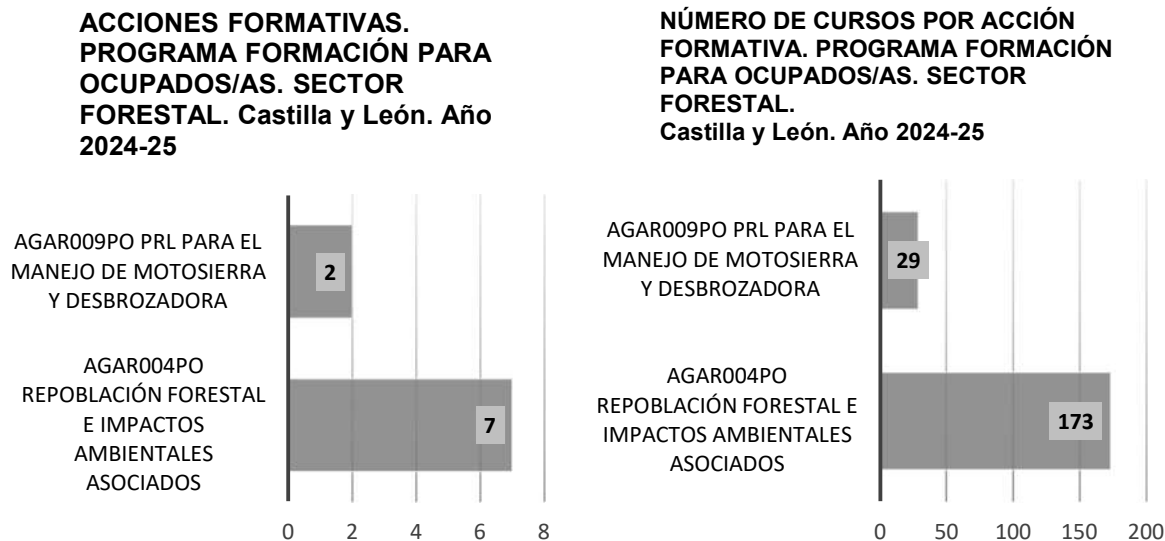
Los 9 programas de formación ofertados, se aglutinan a su vez en dos acciones formativas: “PRL Para el manejo de motosierra y desbrozadora”, y “Repoblación Forestal e Impactos Ambientales Asociados”. **Además, todos se imparten única y exclusivamente de manera presencial.**

El número de acciones formativas programadas para su impartición en el programa ofertado de “PRL para el manejo de motosierra y desbrozadora” es de 2, y las acciones formativas del programa ofertado “Repoblación Forestal e Impactos Ambientales Asociados” son de 7.

Si tenemos en cuenta la variable del número de cursos por acción formativa, 173 son los cursos ofertados para la acción formativa de “Repoblación Forestal e Impactos Ambientales asociados” y 29 son los cursos ofertados para la acción formativa de “PRL para el manejo de motosierra y desbrozadora”.

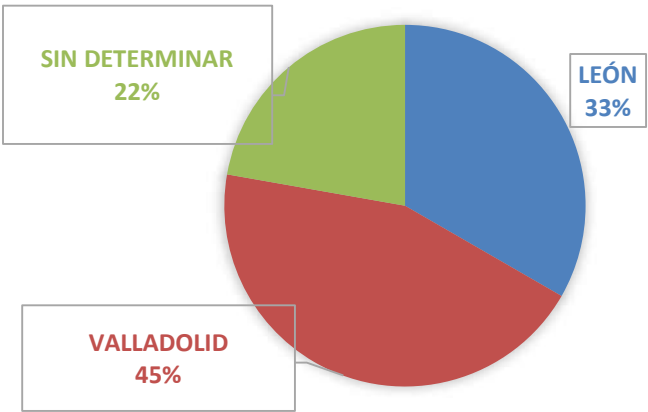
En este caso, si encontramos una correlación lineal y lógica entre número de acciones formativas por programa ofertado y número de cursos a impartir. A mayor número de acciones formativas por programa, mayor oferta del número de cursos.

Gráficos 43 y 44



En el ámbito provincial es Valladolid, la que ocupa un 45 %, y un número de impartición de 4 acciones formativas por delante de León, con un 33 % y 3 acciones formativas. Las siete provincias restantes del ámbito de la Comunidad Autónoma, no cuentan con ninguna acción formativa para ocupados/as en el año 2024-2025 en el ámbito forestal.

Gráfico 45
**DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. PROGRAMA FORMACIÓN PARA OCUPADOS/AS.
FORESTAL. Castilla y León. Año 2024-25**



En cuanto a su ejecución, los últimos datos públicos corresponden al año 2023-2024. Comprobamos que, de 9 programas de formación continua ofertados en el sector forestal, 7 han sido ejecutados, todos con denominación “Repoblación Forestal e Impactos Ambientales Asociados”. No se ha impartido el programa ofertado como “PRL para el manejo de Motosierra y Desbrozadora”.

Tabla 7

**PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA OFERTADOS Y EJECUTADOS. FORESTAL.
Castilla y León. Año 2023-24**

PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA OFERTADOS 2023-2024		PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA EJECUTADOS 2023-2024
AGAR004PO	REPOBLACIÓN FORESTAL E IMPACTOS AMBIENTALES ASOCIADOS	☒
AGAR004PO	REPOBLACIÓN FORESTAL E IMPACTOS AMBIENTALES ASOCIADOS	☒
AGAR004PO	REPOBLACIÓN FORESTAL E IMPACTOS AMBIENTALES ASOCIADOS	☒
AGAR004PO	REPOBLACIÓN FORESTAL E IMPACTOS AMBIENTALES ASOCIADOS	☒
AGAR004PO	REPOBLACIÓN FORESTAL E IMPACTOS AMBIENTALES ASOCIADOS	☒
AGAR004PO	REPOBLACIÓN FORESTAL E IMPACTOS AMBIENTALES ASOCIADOS	☒
AGAR009PO	PRL para el manejo de Motosierra y Desbrozadora	
AGAR009PO	PRL para el manejo de Motosierra y Desbrozadora	
AGAR004PO	REPOBLACIÓN FORESTAL E IMPACTOS AMBIENTALES ASOCIADOS	☒

• **Programa de Formación Competencias Digitales**

Los programas de formación en competencias digitales para trabajadores/as ocupados/as en la Comunidad de Castilla y León para los años 2024 y 2025, no ofertan ninguno en la familia profesional agraria, y por ende en el sector forestal, a pesar de haberse previsto su impartición.

6.4. Acreditación de competencias. ¿Impulso o estancamiento?

La acreditación de competencias es *“un proceso que permite reconocer unidades de competencia profesional adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, esto es, trasladar nuestro saber hacer, nuestra experiencia profesional, y la formación no formal a un documento oficial, con validez en todo el Estado”*³⁸.

La persona candidata, previa solicitud y evaluación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y vías no formales de formación, se le otorga una acreditación oficial, en el que se le reconoce y certifica su desempeño profesional, adquisición de habilidades, conocimientos y experiencias, y formación no formal.

Son un bagaje adquirido muy importante que a veces resulta intangible de acreditar, y suponen un reconocimiento y una acreditación oficial.

En España y en Castilla y León, el procedimiento es abierto de forma permanente, teniendo la posibilidad de presentar solicitudes en cualquier momento y de manera voluntaria. La Legislación aplicable actualmente al procedimiento de acreditación de competencias, se acota a:

- **ORDEN HAC/1605/2011, de 29 de diciembre**, por la que se desarrolla la gestión del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral en Castilla y León, así como la estructura organizativa responsable (BOCyL 30-12-2011) y *Modificaciones: ORDEN EYH/758/2017, de 29 de agosto (BOCyL 08-09-2017) y ORDEN EYH/1050/2021, de 9 de septiembre (BOCyL 22-09-2021)*.
- **Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo**, por el que se modifica el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, y da lugar a la Orden EDU/48/2022, de 21 de enero.
- **Real Decreto 659/2023, de 18 de julio**, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional (BOE 22-07-2023).
- **Orden EDU/48/2022, de 21 de enero**, por la que se declara abierto con carácter permanente el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales contempladas en la oferta de enseñanzas de formación profesional del sistema educativo de la comunidad de castilla y león, adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales de formación, en el marco del plan de recuperación, transformación y resiliencia (BOCyL 02-02-2022).

Las **Competencias sobre este procedimiento en nuestra Comunidad, están compartidas entre las Consejerías de Economía y Empleo, por un lado, y la de Educación, por otro**, como referente de la formación profesional reglada. **El órgano gestor es el Servicio de Cualificación Profesional y Aprendizaje Permanente y el Órgano que resuelve, es la Dirección Provincial de Formación Profesional y Régimen Especial.**

Es fundamental el diálogo, la colaboración y la negociación colectiva entre los dos Ministerios, el de Economía y Empleo y, el de Educación, y todos los actores

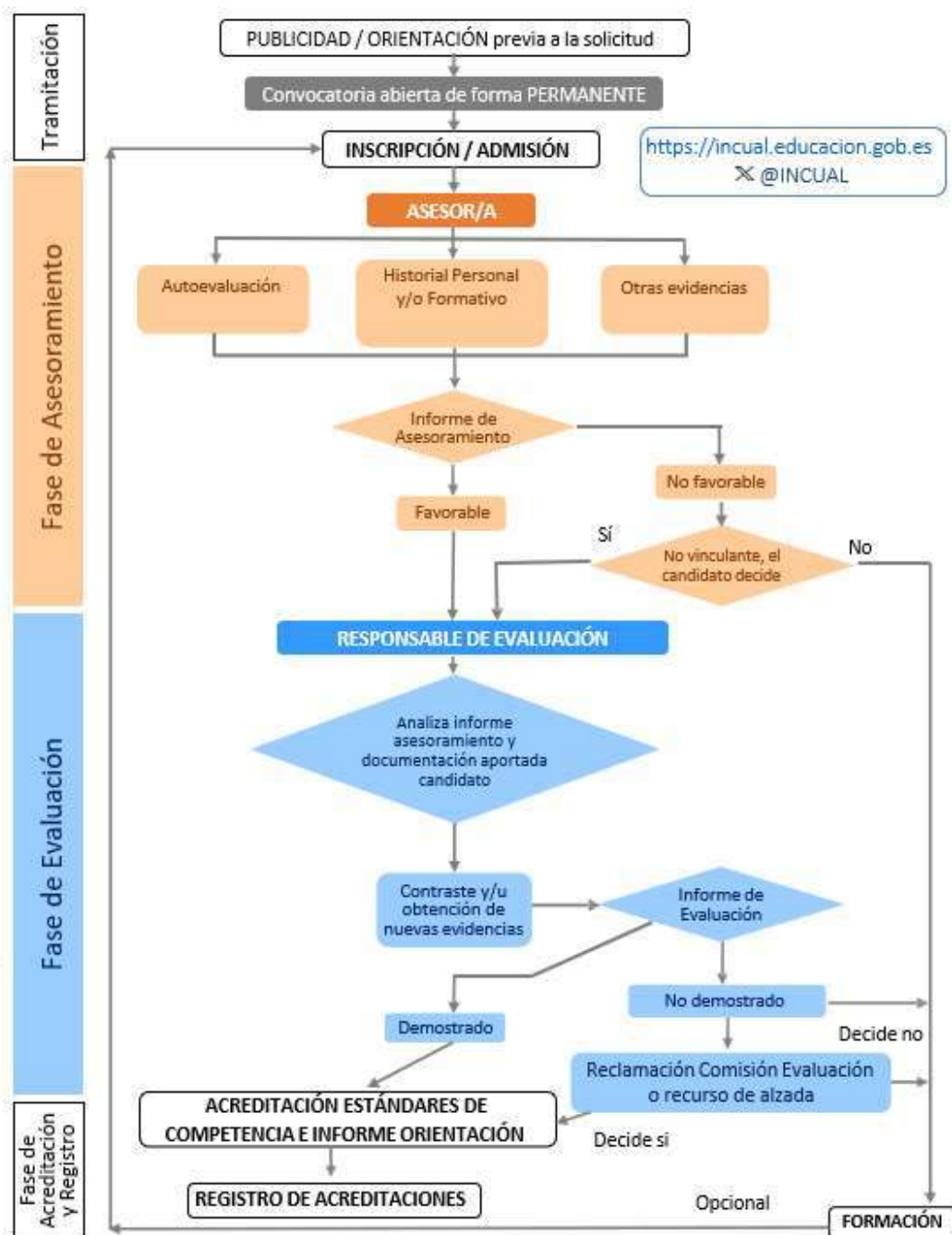
³⁸ Definición de acreditación de competencias publicada en *“Estudio de necesidades de acreditación de competencias profesionales por sectores en Castilla y León”*. Foremcyl CCOO. Año 2022.

involucrados, con el fin de caminar en la misma dirección, y evitar el desdoblamiento de competencias y de caminos y objetivos separados de ambos Ministerios.

A modo gráfico la articulación del procedimiento de Acreditación de Competencias en Castilla y León, es la siguiente,

Gráfico 46

PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES



Fuente: Elaboración propia, a través de la información ofrecida por JCYL en su página web:

<https://www.educa.jcy.es/adultos/es/acreditacion-competencias-profesionales/peac-abierto-permanente>

Una figura fundamental, para que cumpla su funcionalidad, recae sobre el personal asesor y evaluador del procedimiento de acreditación de competencias.

Mediante Orden EDU/1935/2022, de 22 de diciembre, se convocó procedimiento para la habilitación de personal asesor y acreditación de competencias profesionales contempladas en la oferta de enseñanzas de formación profesional del sistema educativo de la Comunidad de Castilla y León.

Este personal asesor y evaluador, corresponde al área de profesorado, con requisito de pertenecer a los Cuerpos de Catedráticos, Profesores/as de enseñanza secundaria o Profesores/as Técnicos de formación profesional y tener atribución docente en la familia o familias profesionales en las que se pretenda habilitar y al menos cuatro años de experiencia docente impartiendo módulos profesionales asociados a cualificaciones profesionales de dichas familias.

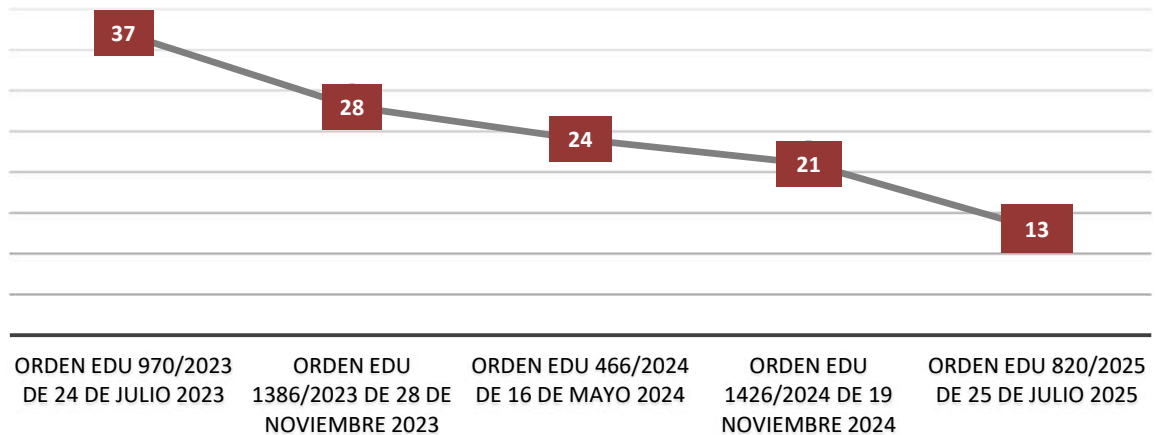
Solamente para la familia de agricultura y ganadería se permite habilitación de personal dependiente de la consejería competente en materia de agricultura y ganadería que tenga experiencia docente de al menos cuatro años impartiendo módulos profesionales o formativos asociados a cualificaciones profesionales de las familias profesionales de Agraria e Industrias Alimentarias.

Volvemos, por tanto, a **vislumbrar la dualidad entre los dos Ministerios, y la falta de diálogo entre ambos, acreditando solo al área de profesorado como personal evaluador, a excepción de la familia de agricultura**. Si se trata de evaluar competencias que se adquieren en la vida laboral, lo lógico sería que su evaluación se realizara también por personal que tenga experiencia en el trabajo y competencia profesional a evaluar, y conjuntamente con el área de profesorado.

Si hacemos un breve repaso, a las resoluciones por las que se habilita con carácter nacional como personal asesor y evaluador para procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación de distintas familias y cualificaciones profesionales, en Castilla y León, **nos encontramos con un descenso paulatino en el número de personas habilitadas por convocatoria**.

En el año 2023 fue de 37 personas habilitadas, hasta llegar al año 2025 con únicamente de 13 asesoras/evaluadoras. El total de personal habilitado como asesor/a y evaluador/a es de 123 en el periodo de tiempo del año 2023 al año 2025.

Gráfico 47
EVOLUCIÓN DEL PERSONAL HABILITADO COMO ASESOR/A Y EVALUADOR/A ACREDITACIÓN COMPETENCIAS. Castilla y León. Año 2023-2025



Fuente: Elaboración propia con recopilación de datos oficiales de Órdenes Ministeriales y página web tramita Castilla y León

Este abanico de personal evaluador, como venimos señalando, **sería interesante poder extenderlo no sólo al área de la Educación, sino también al área laboral, con el fin de conseguir un procedimiento con mayor número de solicitudes, equitativo, y eficaz.**

En la entrevista realizada al departamento de dirección y secretaría del CIFP Tecnológico e Industrial de León, señalan la dificultad para que un/a profesor/a solicite ser personal evaluador, por su carga de trabajo actual, y la falta de publicidad y promoción que se realiza para alentar a su convocatoria al profesorado.

Desde que, en Castilla y León, se declaró abierto con carácter permanente el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales contempladas en la oferta de enseñanzas de formación profesional del sistema educativo de nuestra Comunidad, según Orden EDU 48/2022 de 21 Enero, **nueve son los listados publicados con carácter público de aspirantes admitidos/as y no admitidos/as que iniciarán la fase de asesoramiento, y que han solicitado acreditación de las competencias profesionales.**

Un total de 6.140 son las solicitudes recibidas en el periodo de 3 febrero de 2022 hasta el 3 de junio de 2025.

Las solicitudes correspondientes a acreditación de competencias profesionales de la familia de Edificación y Obra Civil se resumen en 109 y, correspondiente a familia de Madera, Mueble y Corcho 53. Y las correspondientes al sector forestal, no podemos cuantificarlas, ya que el desglose publicado por la JCYL, corresponde a familias profesionales y no a especialidades. Exclusivamente podemos indicar que el número de solicitudes de acreditación profesional de la familia agraria es de 138.

Tabla 8

NÚMERO DE SOLICITUDES PROCEDIMIENTO ABIERTO Y PERMANENTE DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN COMPETENCIAS PROFESIONALES. Castilla y León

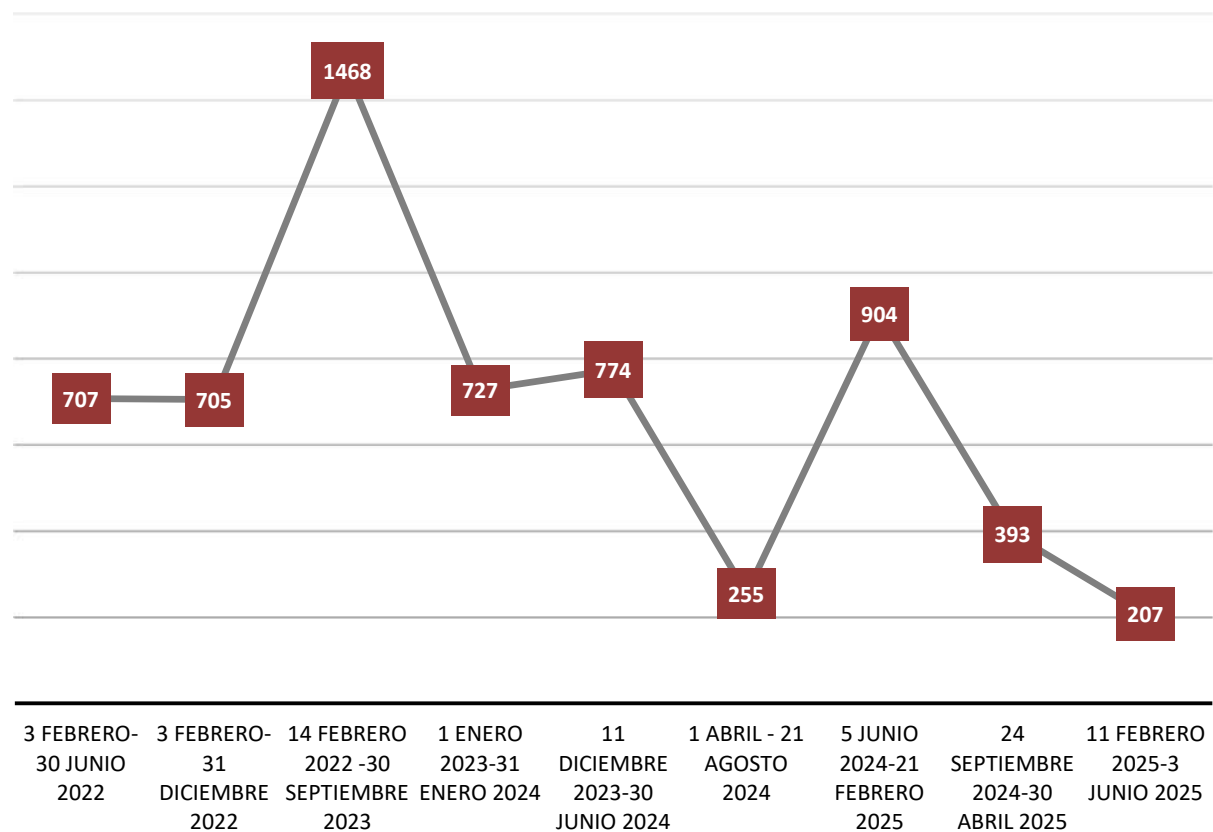
LISTADO PROCED. ABIERTO Y PERMANENTE DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN COMPETENCIAS PROFESIONALES	PERIODO DE PRESENTACIÓN SOLICITUDES	Nº TOTAL	FAMILIA EOC EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	FAMILIA MAM MADERA MUEBLE Y CORDHO	FAMILIA AGA AGRARIA
1º LISTADO	3 FEBRERO-30 JUNIO 2022	707	0	2	0
2º LISTADO	3 FEBRERO-31 DICIEMBRE 2022	705	0	0	0
3º LISTADO	14 FEBRERO 2022 – 30 SEPTIEMBRE 2023	1.468	33	15	34
4º LISTADO	1 ENERO 2023-31 ENERO 2024	727	14	8	23
5º LISTADO	11 DICIEMBRE 2023-30 JUNIO 2024	774	15	10	30
6º LISTADO	1 ABRIL - 21 AGOSTO 2024	255	4	5	3
7º LISTADO	3 JUNIO 2024-4 FEBRERO 2025	904	28	8	34
8º LISTADO	24 SEPTIEMBRE 2024-30 ABRIL 2025	393	14	5	13
9º LISTADO	11 FEBRERO 2025-3 JUNIO 2025	207	1	0	1
		6.140	109	53	138

Fuente: Elaboración Propia, a partir de datos publicados por la JCYL en su página web Tramita Castilla y León

El período con un mayor número de solicitudes corresponde al 14 de febrero de 2022 a 30 septiembre de 2023, con una cantidad de 1.168. Respecto al presente año, desde febrero de 2025 hasta junio de 2025, el número de solicitudes es de 207.

A partir del año 2023, se produce un descenso en el número de personas que solicitan acreditación de sus competencias.

Gráfico 48
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE SOLICITUDES REGISTRADAS PROCEDIMIENTO ABIERTO Y PERMANENTE. ACREDITACIÓN COMPETENCIAS PROFESIONALES. Castilla y León. Año 2022-2025



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos publicados por la JCYL en su página web Tramita Castilla y León

Debemos recordar la necesidad de priorizar y difundir el sistema de acreditación de competencias, ya que muchas personas trabajadoras no disponen de las capacidades necesarias, o sí disponen de ellas, pero no cuentan con una titulación formativa reconocida.

La acreditación no recalifica, sino que tiene que ir acompañada de una formación extra para conseguir la titulación o cualificación completa, por lo que tiene que ser una formación flexible, para que la persona solicitante pueda compaginarlo con sus estudios o su trabajo.

6.4.1. Sector Edificación, Obra Civil y Forestal

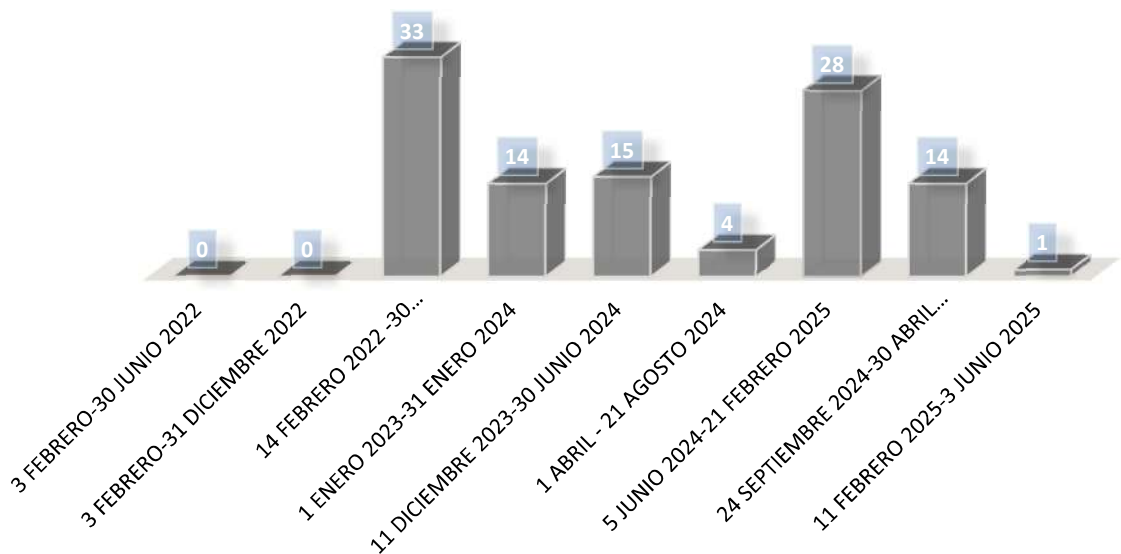
El Instituto Nacional de las Cualificaciones, INCUAL, creado por Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, actúa como instrumento técnico, dotado de capacidad de determinación de los estándares de competencias profesionales. La competencia profesional está vinculada al desempeño profesional y a la productividad, y no es independiente del contexto del personal trabajador, y pone de manifiesto los aspectos humanos valorados en relación personal-trabajo.

El número de solicitudes de acreditación de competencias profesionales solicitadas desde el 3 de febrero del año 2.022, ha sido de 109, correspondientes a la familia profesional de Edificación y Obra Civil. El número mayor de solicitudes recibidas corresponde a 33, en el periodo de 4 de febrero 2.022 a 30 septiembre de 2.023, descendiendo a una única solicitud en el período más reciente del 11 de febrero de 2.025 a 3 de junio del presente año.

En cuanto al personal habilitado como asesor/a y evaluador/a, acotándolo a la familia profesional de Edificación y Obra Civil, 3 son los/as profesores/as habilitados, desde el 24 de julio 2023, hasta el 25 de julio 2.025.

Gráfico 49

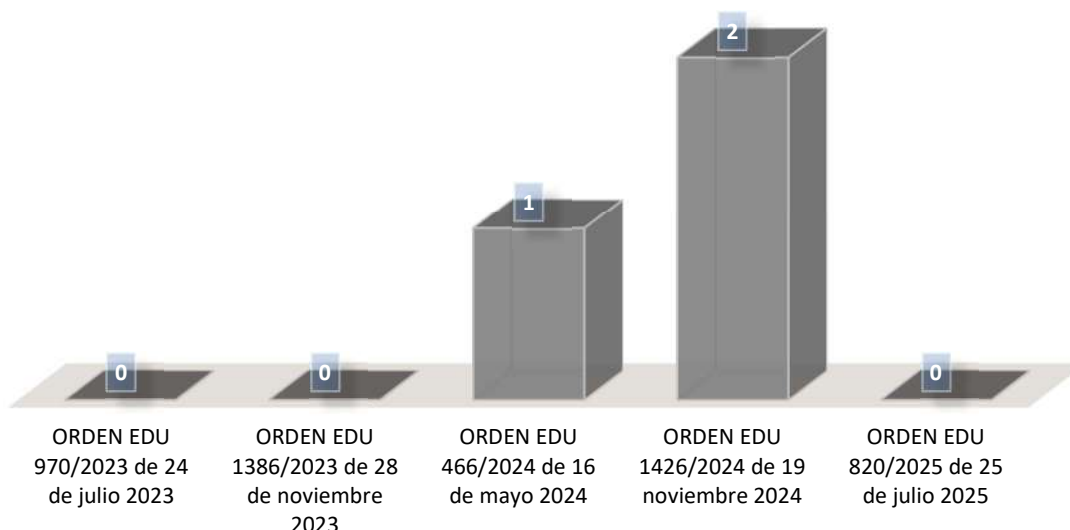
NÚMERO DE SOLICITUDES. ACREDITACIÓN COMPETENCIAS PROFESIONALES. FAMILIA EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL. Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por la JCYL en su página web Tramita Castilla y León

Gráfico 50

**PERSONAL HABILITADO COMO ASESOR/A Y EVALUADOR/A ACREDITACIÓN
COMPETENCIAS. FAMILIA PROFESIONAL EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL.
Castilla y León**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por la JCYL en su página web Tramita Castilla y León

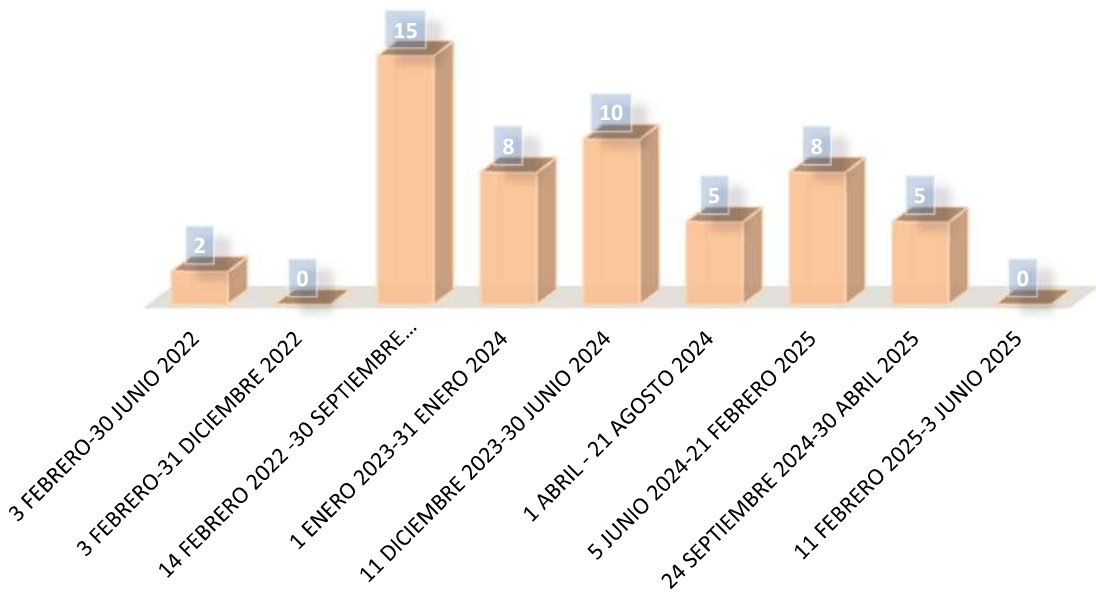
6.4.2. Sector Madera

En la familia profesional de Madera, Mueble y Corcho, 10, son los códigos de cualificación profesional divididos en 3 niveles.

El número de solicitudes de acreditación de competencias profesionales solicitadas desde el 3 de febrero del año 2.022, ha sido de 53. El número mayor de solicitudes recibidas corresponde a 15, en el periodo de 14 de febrero 2.022 a 30 septiembre de 2.023 y, descendiendo a 0, en el período más reciente del 11 de febrero de 2.025 a 3 de junio del presente año.

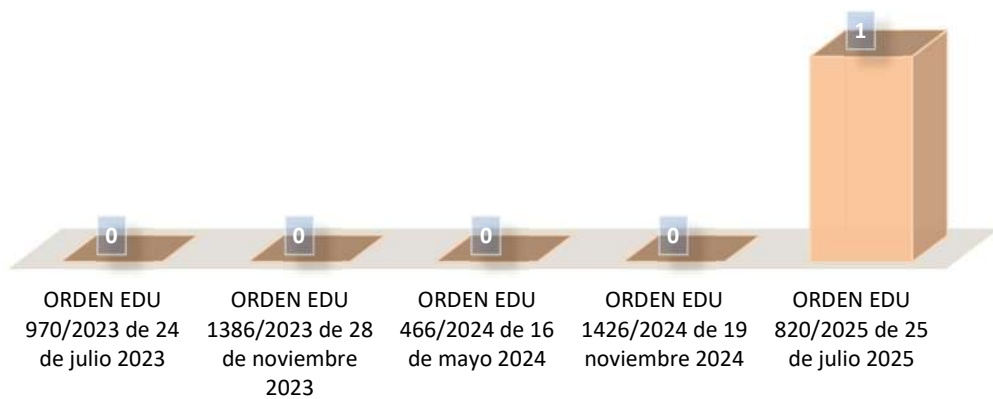
El profesorado habilitado como asesor/a y evaluador/a, es de únicamente 1 profesor habilitado en la familia profesional de Madera, Mueble y Corcho, desde el 24 de julio 2023, hasta el 25 de julio 2.025.

Gráfico 51
NÚMERO DE SOLICITUDES. ACREDITACIÓN COMPETENCIAS PROFESIONALES. FAMILIA MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por la JCYL en su página web Tramita Castilla y León

Gráfico 52
PERSONAL HABILITADO COMO ASESOR/A Y EVALUADOR/A ACREDITACIÓN COMPETENCIAS. FAMILIA PROFESIONAL MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por la JCYL en su página web Tramita Castilla y León

6.4.3. Sector Forestal

Como ya se señaló al comienzo de este apartado correspondiente a Competencias Profesionales, los datos e información publicada por la JCYL, solamente hacen referencia y distinción de familias profesionales, sin distinción de especialidades. No disponemos de datos en cuanto al sector forestal, como único sector productivo. Los datos que podemos ofrecer en nuestro estudio, hacen referencia por tanto al conjunto de la familia agraria, con la totalidad de las cuatro áreas: agricultura, forestal, ganadería y jardinería.

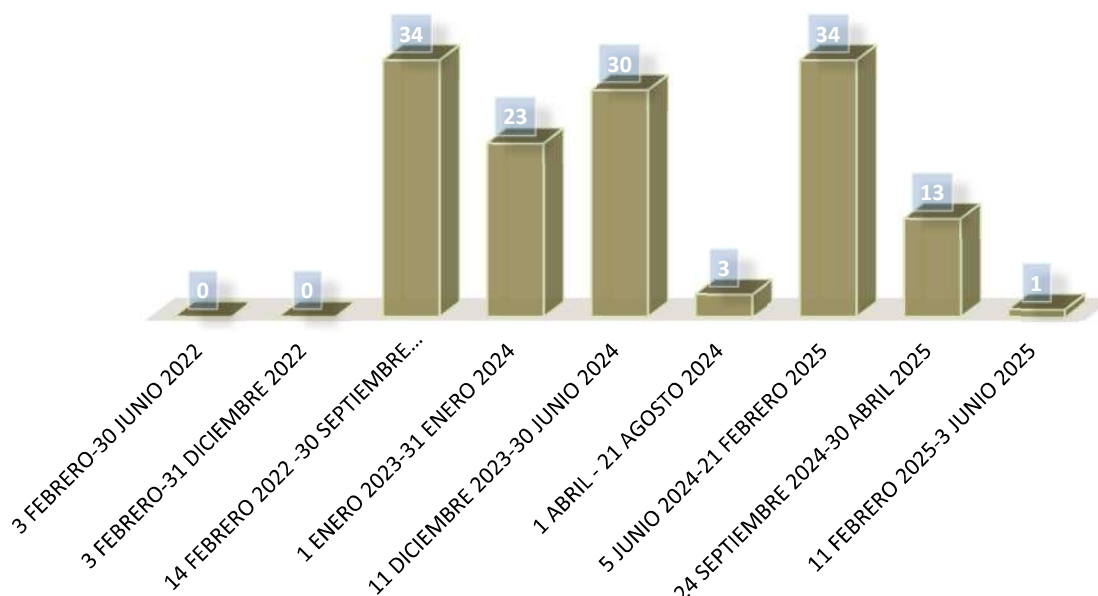
En la familia profesional Agraria, de un total de 34 códigos de cualificación profesional, 6 corresponden en exclusiva a la especialidad forestal.

El número de solicitudes de acreditación de competencias profesionales solicitadas desde el 3 de febrero del año 2.022, ha sido de 53, correspondientes a la familia profesional agraria en su conjunto. El número mayor de solicitudes recibidas corresponde a 138, en el periodo de 14 de febrero 2.022 a 30 septiembre de 2.023, y 5 de junio 2024 a 21 de febrero de 2.025, en cada uno de ellos. En el período más reciente del 11 de febrero de 2.025 a 3 de junio del presente año el número de solicitudes ha sido de 1.

El personal habilitado como asesor/a y evaluador/a, es de 2, desde el 24 de julio 2023, hasta el 25 de julio 2.025. Los dos asesores fueron habilitados en el año 2.023. Durante los dos últimos años, no se ha habilitado personal asesor/a y evaluador/a en la familia profesional agraria.

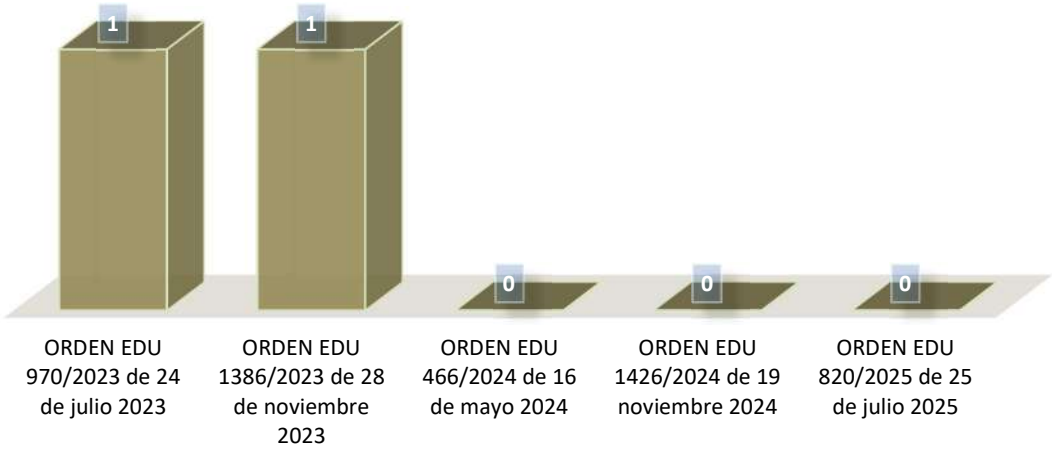
Gráfico 53

NÚMERO DE SOLICITUDES. ACREDITACIÓN COMPETENCIAS PROFESIONALES. FAMILIA PROFESIONAL AGRARIA. Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por la JCYL en su página web Tramita Castilla y León

Gráfico 54
**PERSONAL HABILITADO COMO ASESOR/A Y EVALUADOR/A ACREDITACIÓN
COMPETENCIAS. FAMILIA PROFESIONAL AGRARIA. Castilla y León**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por la JCYL en su página web Tramita Castilla y León

7. ANÁLISIS EXPLORATORIO.

DIAGNÓSTICO DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. PERFILES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL SECTOR DE LA EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA, EN EL SECTOR DE LA MADERA Y EL SECTOR FORESTAL EN CASTILLA Y LEÓN

Las ofertas de empleo podemos definir las como anuncios estratégicos que funcionan como un "escaparate" de un puesto laboral, buscando atraer a profesionales cualificados para que se postulen y cubran una posición vacante en un ámbito de trabajo.

Para analizar los perfiles profesionales en los sectores de Edificación, Obra Civil y Obra Pública, y sector Madera y sector Forestal en Castilla y León, hemos realizado una prospección a nivel autonómico de Castilla y León, en aquellos portales genéricos, y portales específicos de los sectores señalados anteriormente, en los que se ofertan puestos de trabajo específicos para los tres sectores.

Hemos querido dar cabida a una representación tanto de portales de empleo genéricos más demandados y populares, tales como **InfoJobs**, como a portales de empleo más populares en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, como es, **Adecco**.

No debemos olvidar la temporalidad de los trabajos en el sector de la construcción y el sector forestal durante los meses estivales.

Por otro lado, también hemos contado con fuentes secundarias, como los datos de contratación facilitados por Adecco correspondientes al sector de construcción y madera en el año 2024 y 2025 -hasta el mes de mayo 2.025-.

Además, tienen cabida en el presente análisis de las ofertas de trabajo, el sector público, a través del **Boletín de Empleo de Castilla y León y las ofertas de empleo publicadas y gestionadas por el ECYL -Servicio Público de Empleo de Castilla y León-**, y los portales de empleo del sector específico en el ámbito de la construcción: **Fundación Laboral de la Construcción**, y en el ámbito forestal: **TRAGSA**.

En el sector de la madera, no incluimos referencia a ningún portal específico de empleo de la industria de la madera. Consultadas las Asociaciones más relevantes a nivel estatal, tales como AEIM -Asociación Española del Comercio e Industria de la Madera, o a nivel autonómico, o CEMCAL -Confederación de Empresarios de la madera Castilla y León- no encontramos publicación y difusión de ofertas de trabajo en sus canales on line.

Por último, se ha añadido también, la revisión de las ofertas de empleo con delimitación geográfica a Castilla y León, a través del portal de empleo **Tutrabajo.Org**, que es el canal de empleo de la Confederación Vallisoletana de Empresarios (CVE) que conecta a empresas y trabajadores/as de la comunidad autónoma.

En resumen, los portales de empleo consultados, para cada uno de los sectores objeto de nuestro estudio han sido:

PORTALES DE EMPLEO	SECTOR EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA	SECTOR MADERA	SECTOR FORESTAL
PORTAL EMPLEO más popular	 INFOJOBS	 INFOJOBS	 INFOJOBS
PORTAL EMPLEO Trabajo Temporal	 ADECCO	 ADECCO	 ADECCO
EMPLEO PÚBLICO	 BOLETIN EMPLEO PÚBLICO CASTILLA Y LEÓN	 BOLETIN EMPLEO PÚBLICO CASTILLA Y LEÓN	 BOLETIN EMPLEO PÚBLICO CASTILLA Y LEÓN
PORTAL EMPLEO ámbito Castilla y León	 TUTRABAJO.ORG	 TU TRABAJO.ORG	 TU TRABAJO.ORG
PORTAL DE EMPLEO sectores	 FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN		 TRAGSA

La prospección y análisis de ofertas de empleo, comprende el análisis de 288 ofertas laborales en el sector de Edificación, Obra Civil y Obra Pública, 39 ofertas de empleo en el sector Madera, y 23 ofertas de empleo en el sector Forestal, en relación a puestos de trabajo relacionados con los tres sectores. El total del universo de análisis es de 350 ofertas de trabajo.

Esta revisión se ha realizado con acotamiento temporal en los meses de junio y julio del presente año, como muestra representativa de las tendencias y aumento de demanda de ofertas de empleo en los meses estivales, por lo que debemos observar las ofertas de trabajo con una lógica temporalidad y contextual limitada.

A pesar de la limitación temporal, el análisis de las ofertas laborales arrojará características y patrones similares en las ofertas de trabajo publicadas, que nos proporcionarán una valiosa información de los sectores estudiados.

6.1. Sector Edificación, Obra Civil y Obra Pública

7.1.2. Oportunidades de empleo

Las oportunidades de empleo existentes en el sector de la Edificación, Obra Civil y Obra Pública, están centradas en la revisión y análisis de los perfiles profesionales que demanda el propio sector y en las características adheridos a los mismos. De este modo podemos obtener una radiografía adecuada de hacia dónde se dirige la estructura laboral y además qué tipo de trabajo está ofertando el sector y, los principales requisitos para acceder a ellos.

Para analizar los perfiles profesionales que el sector de la construcción demanda, como hemos señalado anteriormente, se ha realizado una prospección a nivel autonómico, en aquellos portales que se ofertan puestos de trabajo para este sector más relevantes, teniendo en cuenta tanto el ámbito de actuación público, como el privado, el ámbito de las empresas de trabajo temporal, y el ámbito de portales de empleo específicos en el sector de la construcción.

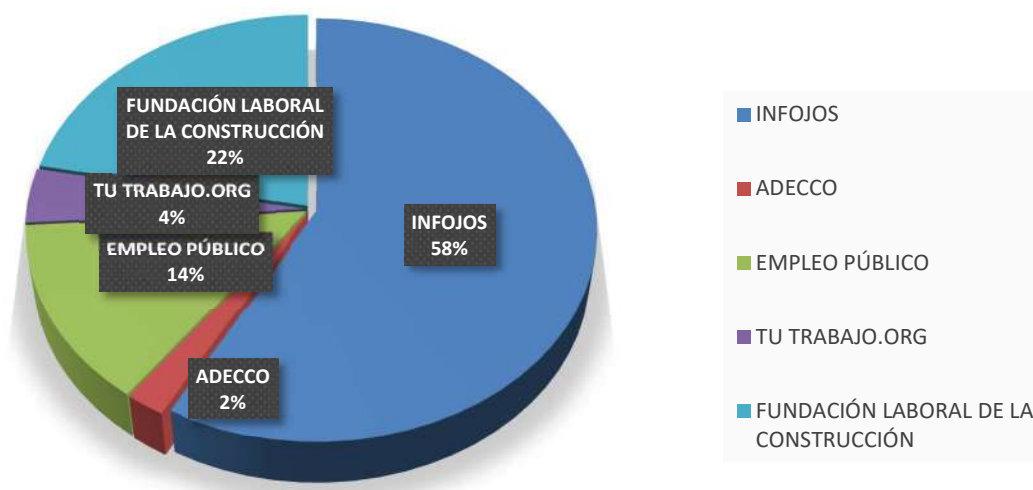
En total se han analizado 288 ofertas de empleo, con publicación en el periodo de tiempo de 1/6/2025 a 31/07/2025, con la siguiente distribución: 167 ofertas de empleo corresponden al **portal de empleo InfoJobs**, **6 ofertas de empleo** publicadas en el portal de empleo **Adecco**, **40 ofertas de empleo** publicadas y gestionadas en portales de **Empleo Público correspondiente a ECYL -Servicio Público de Empleo de Castilla y León-**, y el Boletín de Empleo Público de Castilla y León , **12 ofertas de empleo** en el portal de empleo **Tutrabajo.org** y **63 ofertas de empleo** publicadas en el portal de empleo de la **Fundación Laboral de la Construcción**.

Aunque el portal InfoJobs, acumula el 58 % de publicaciones de ofertas de empleo, tenemos que hacer constatar, que las ofertas publicadas por las empresas en este portal, se pueden renovar si el proceso de selección está en curso y aún no se ha cerrado, lo que las vuelve a hacer visibles para los candidatos/as. La oferta tiene una vigencia máxima de 60 días. **De las 167 ofertas laborales publicadas en el área de construcción, 71 ofertas de trabajo han sido repetidas en dos, tres e incluso 4 publicaciones sucesivas.** Las empresas bien por falta de candidatos, o bien, por falta de perfil adecuado a su perfil profesional demandado, vuelven a renovar la oferta durante los 60 días de vigencia.

Por ende, **96 son las nuevas ofertas de trabajo totales** publicadas en el portal de empleo InfoJobs, durante el período de junio y julio, correspondientes al sector de la construcción.

Gráfico 1

OFERTAS DE EMPLEO SECTOR CONSTRUCCIÓN, EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL



Fuente: elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

Sumar que a la difusión y publicación de ofertas de empleo a través de páginas web y portales de empleo on line en el sector de la construcción, **la fuente de búsqueda de trabajo más utilizada y que desbanc a las anteriores**, es una de las fuentes de empleo más comunes y antiguas que existen. **El famoso “boca a boca”**, como nos señala y nos confirma Pilar Cordero Maestre, Gerente de la Fundación Laboral en Castilla y León, en entrevista realizada para nuestro estudio el pasado 30/05/2025.

¿Quién no ha llevado un currículum a la empresa de un amigo o familiar? ¿Quién no ha presentado alguna vez su candidatura a una empresa en la que se rumorea que hace falta personal? La comunicación es muy valiosa, y más si hablamos de ella en relación con el mercado laboral.

Me han dicho que...”, “me he enterado por ahí...” suelen ser el comienzo de las frases que llevan información que puede ser de nuestro interés.

El tejido productivo en Castilla y León en el sector de la construcción, está compuesto principalmente por micro pymes -estrato de asalariados/as hasta 9 trabajadores/as-, con un 95,8 % en el año 2023 ³⁹. Estas pequeñas empresas, antes de iniciar un proceso de selección publicando la oferta de empleo a todo el público, buscan a sus posibles candidatos/as a través de sus contactos, ya sean familiares, conocidos de sus empleados/as, e incluso, trabajadores/as de otras empresas con las que se mantiene negocios.

Este gran número de ofertas de trabajo difundidas a través del “boca a boca”, no podemos contabilizarlo, pero como también nos relata Sergio López Rivera, -Secretario de Política Sectorial y Extensión Sindical de CCOO del Hábitat-, en entrevista realizada a fecha de 27/06/2025, se estima que, la transmisión de oferta trabajo a través del “boca a boca”, en las pequeñas empresas del sector de la construcción pueden alcanzar casi el 95 %.

• **Origen territorial de las ofertas**

De forma general, antes de conocer cada perfil profesional en profundidad, comprobamos una mayor necesidad de cubrir ciertos puestos de trabajo en algunas provincias concretas de nuestra Comunidad, y que nos permitirá constatar si son coincidentes o no, con aquellas provincias donde se imparte formación reglada y formación para el trabajo, en el sector de la construcción. Es decir, la relación entre provincia de impartición de formación y provincia demandante de empleo.

Por volumen de ofertas de trabajo localizadas, estudiaremos la distribución provincial con el desglose de cada uno de los portales de empleo analizados en el sector de la construcción, y en último lugar el cómputo total.

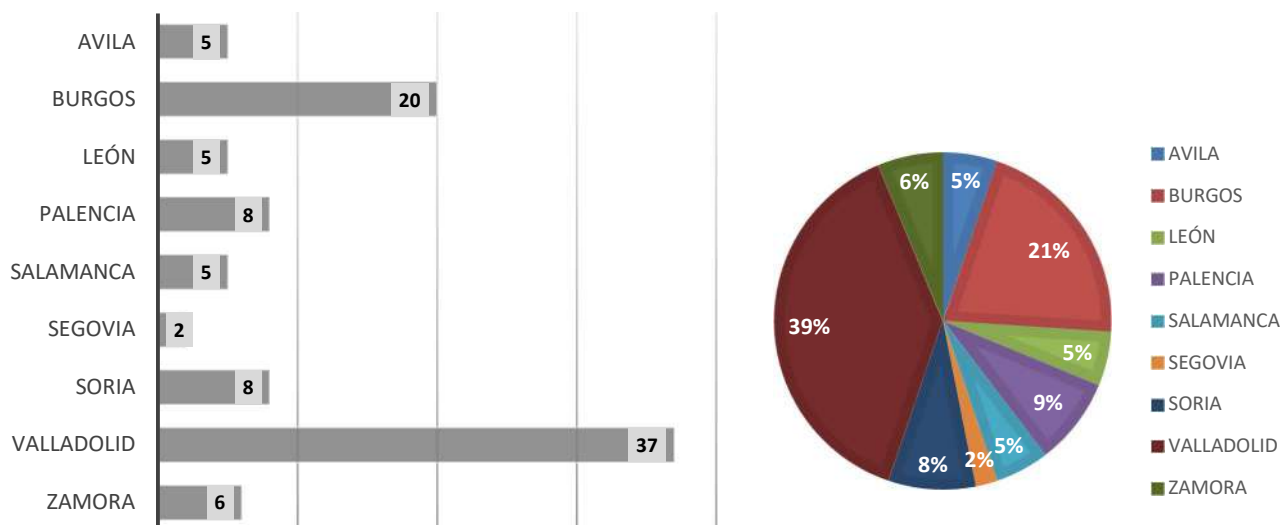
En el portal de empleo de InfoJobs, de las 96 ofertas de trabajo publicadas -no incluidas las repetidas-, 37 ofertas de trabajo se sitúan en el ámbito provincial de trabajo de Valladolid, seguida de Burgos, con 20 ofertas de trabajo, Palencia, Soria, Zamora, Salamanca, León, y por último Segovia.

Valladolid y Burgos, copan el 57 % del ámbito provincial de las ofertas de trabajo publicadas.

³⁹ Cifras oficiales, extraídas de la página web de estadísticas de la JCYL, correspondiente al DIRCE -Directorio Central de empresas- del año 2.024.

Gráfico 2

ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. PORTAL DE EMPLEO INFOJOBS. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil



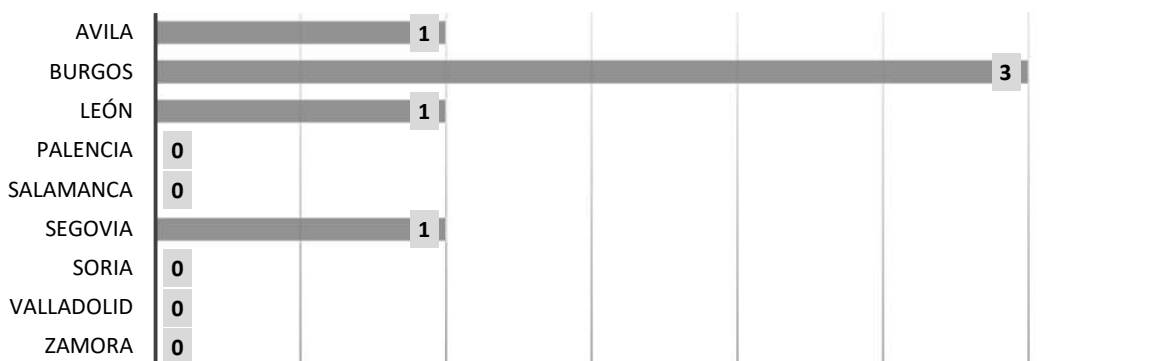
Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

Como reseña de portales de empleo de empresas de trabajo temporal, tomamos como muestra el portal de empleo de **Adecco**, por ser la empresa líder en este contorno. **Las ofertas publicadas en el sector de la construcción son 6.**

La provincia con más publicaciones corresponde a Burgos, y el resto con 1, se reparte entre Ávila, Burgos, León y Segovia.

Gráfico 3

ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. PORTAL DE EMPLEO ADECCO. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil



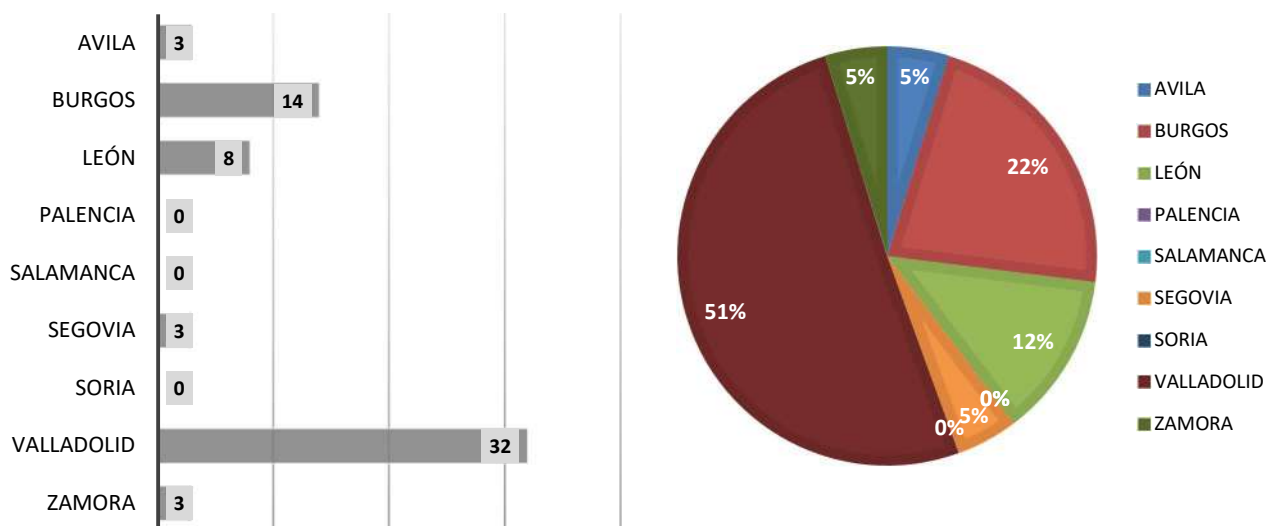
Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo.

La Fundación Laboral de la Construcción, como entidad paritaria sin ánimo de lucro, en su página web, entre los servicios de empleo, ofrece la posibilidad de consulta e inscripción a ofertas laborales tanto a nivel nacional, como a nivel autonómico.

En el ámbito de comunidad de Castilla y León, en los meses de junio y julio del presente año, publica **63 ofertas de trabajo**, de las que **32 son en la provincia de Valladolid**, seguida de **14 en Burgos**, **8 en León**, y **3 en Zamora, Segovia y Ávila**. Las provincias de **Palencia, Salamanca y Soria no ofrecen ninguna publicación de oferta laboral**.

Gráfico 4

ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. PORTAL DE EMPLEO FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil



Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

Por último, las ofertas de trabajo publicadas por portales de empleo de ámbito de actuación en Castilla y León, las desglosaremos en tres fuentes. La primera, el portal de empleo autonómico TuTrabajo.org, y en segundo lugar las ofertas de trabajo gestionadas por el ECYL -Servicio Público de Empleo, correspondientes a la gestión de las oficinas de empleo de cada una de las nueve provincias castellano leonesas y, por último, las ofertas laborales propias de las distintas Administraciones e Instituciones públicas, ofertadas públicamente en el resumen semanal del Boletín de Empleo Público de Castilla y León.

En el portal de empleo TuTrabajo.org, la mayor densidad de ofertas laborales es en el ámbito provincial de Valladolid, con un total de 9, seguida de Ávila y Palencia.

Gráfico 5

ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. PORTAL DE EMPLEO TUTRABAJO. ORG. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil



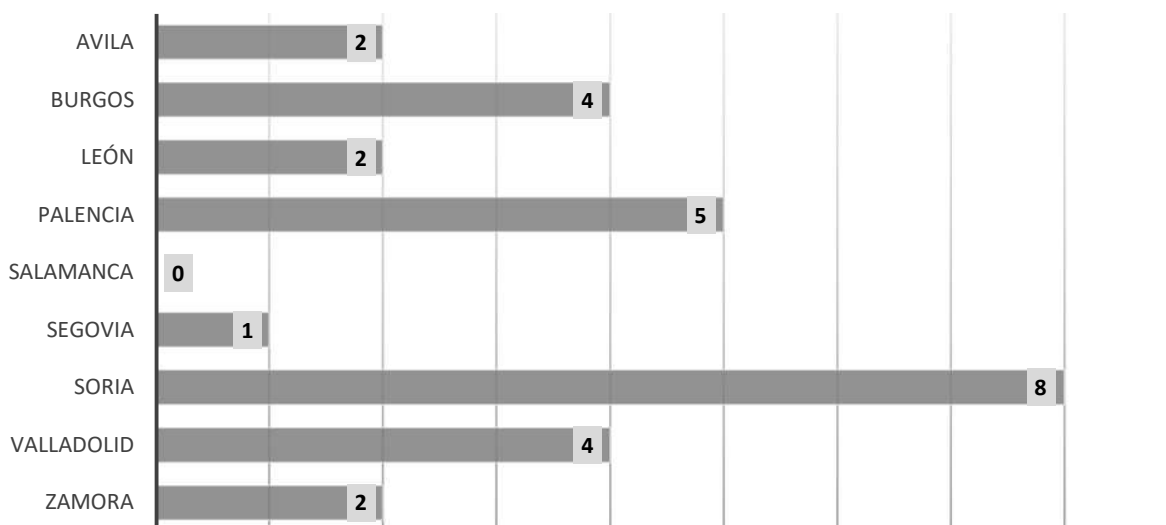
Fuente: elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

La oferta laboral del ECYL correspondiente al sector de la construcción, en el periodo señalado es de 28 ofertas de trabajo, distribuidas en 8 en el ámbito provincial de Soria, 5 en Palencia, 4 en Burgos y en Valladolid, y 2 en Ávila, León, y Zamora, y 1 en el ámbito provincial de Segovia. En la provincia de Salamanca, no se publica ninguna oferta laboral.

La oferta de empleo Público, mediante sistema de acceso de oposición y/o concurso oposición se resume en 12 ofertas laborales, de las que 3 corresponden al ámbito provincial de Zamora, 2 en las provincias de León y Valladolid, y 1 en Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia y Soria. En la provincia de Ávila, no hay ninguna publicación oficial de empleo público en el sector de la construcción.

Gráfico 6

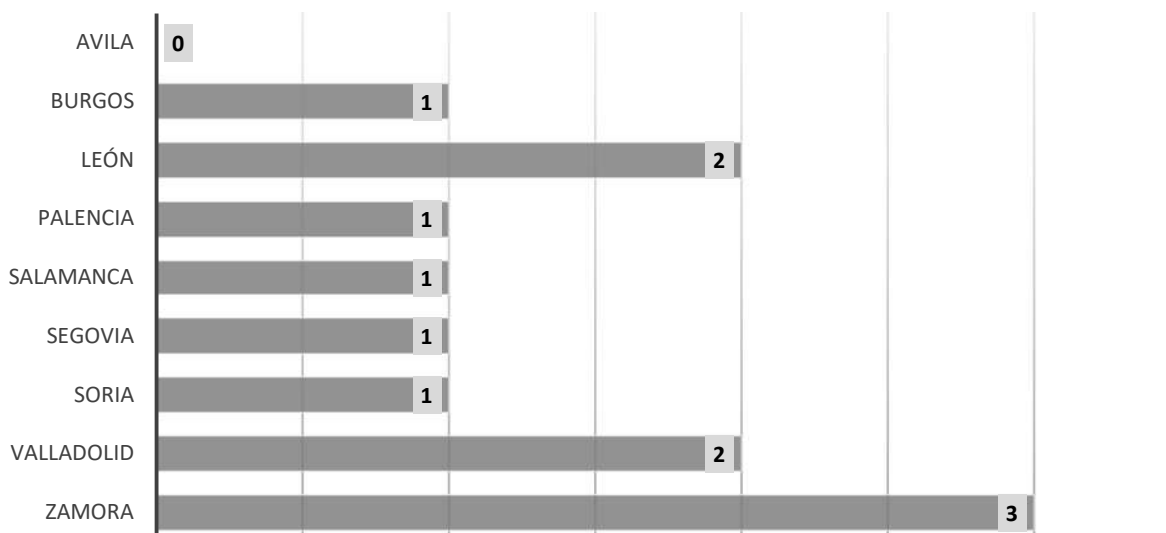
ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. PORTAL DE EMPLEO PÚBLICO ECYL. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil



Fuente: elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

Gráfico 7

ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil



Fuente: elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

No encontramos una relación o algún dato significativo, que permita establecer una conexión, entre el portal de empleo de publicación de la oferta laboral y su distribución provincial. **Valladolid es la provincia con un mayor número de ofertas de empleo publicadas en el**

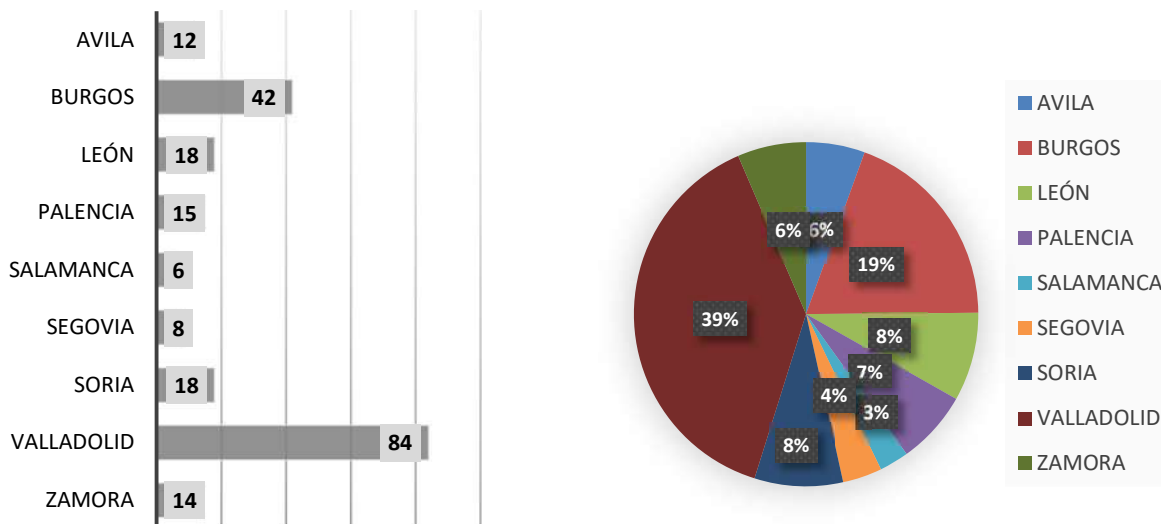
sector de la construcción en todos los portales analizados, excepto el portal de empleo Adecco, y la oferta pública de empleo.

Por lo tanto, si hacemos un resumen global del conjunto de todas las ofertas de empleo estudiadas, con independencia del portal de empleo de publicación, **el resultado es una distribución provincial no homogénea. Valladolid con 84 ofertas de trabajo, es la provincia con un número mayor, seguida de Burgos con 42.**

Valladolid y Burgos, acaparan, por tanto, más del 50 % de las ofertas de trabajo a nivel de Comunidad Autónoma. Le siguen en este orden de mayor a menor, León, Soria, Palencia, Zamora, Ávila, Segovia y Salamanca.

Gráfico 8

ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil



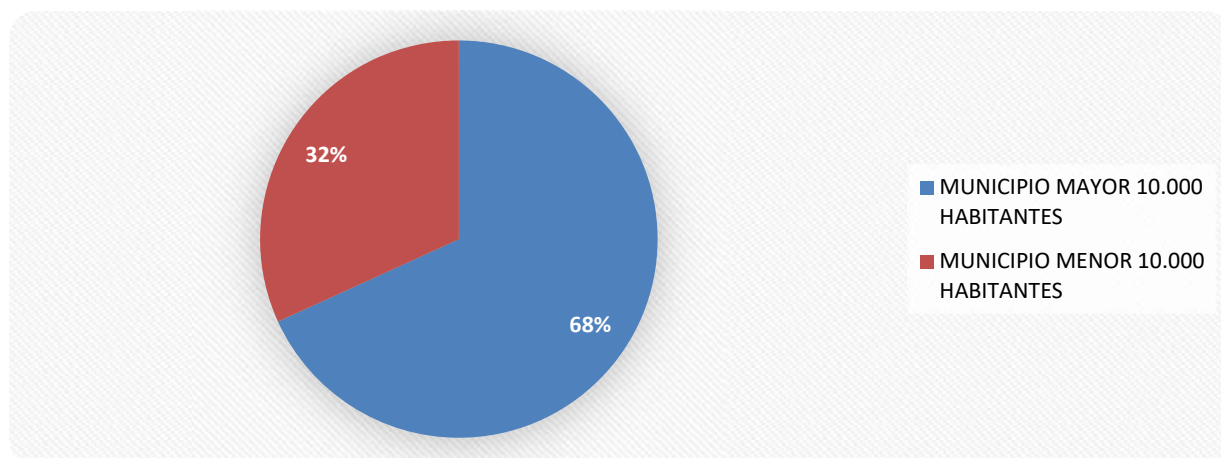
Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

Queremos avanzar un paso más en el análisis, y comprobar además la distribución por tamaño de municipios. **De la oferta global de 217 ofertas laborales, 148 ofertas corresponden a la realización de trabajos con ubicación en municipios mayores a 10.000 habitantes y, 69 a municipios menores a 10.000 habitantes.**

La oferta laboral correspondiente a pequeños núcleos o municipios menores a 10.000 habitantes representa un 32 %. Un porcentaje notable, a tener muy en cuenta, que requiere de una formación tanto reglada, como formación para el empleo y trabajadores/as ocupados/as, más dispersa y no concentrada únicamente en ciudades, apostando por un auge en el ámbito de impartición on line y/o virtual, para su acceso a toda la población trabajadora, estudiante o desempleada, con independencia de su residencia.

Gráfico 9

ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. MUNICIPIOS MAYORES/, MENORES A 10.000 HABITANTES. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil



Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

• **Ofertas de empleo más demandadas**

Atendiendo a las categorías establecidas en el VII Convenio General de la Construcción para el periodo 2022-2026, comprobamos en nuestro análisis que **hay una mayor demanda en Conductores/as, Jefe/a de Obra, Albañil/a, Oficial/a de 1ª, y Peón/a de Obra.**

Señalar la gran ausencia de exactitud entre las funciones a desempeñar descritas en las ofertas de empleo publicadas y la categoría correspondiente del puesto solicitado adscrita por convenio, en los portales de empleo genéricos sin especialidad en el sector de la construcción, tales como InfoJobs, o TuTrabajo.org.

Esta prospección de ofertas de empleo en el sector de Edificación, Obra Civil y Obra Pública, coincide prácticamente con los perfiles que han sido mencionados también por los/las entrevistados/as en la investigación como los más relevantes para el desarrollo del sector de la construcción, y también por el volumen de puestos de trabajo que este sector genera y se demandan, a excepción del puesto de Conductor/a.

Tal y como desglosamos en el apartado anterior con indicación del origen territorial de las ofertas, veremos el análisis de ocupaciones más demandadas divididas por portales de empleo, por motivo del alto volumen de ofertas encontradas en el sector de la Edificación, Obra Civil y pública.

En el portal de empleo InfoJobs siete son los perfiles más demandados. Resaltar que la **construcción industrializada**, hacia la que se quiere tender y se apoya institucionalmente en el sector de la construcción, tal y como pudimos comprobar en la celebración de la I Edición del Hábitat de Vanguardia celebrado en Valladolid el pasado mes de junio, **solamente demanda 3 perfiles profesionales específicos de ese ámbito: peón/a de producción prefabricado de hormigón, operarios/as de prefabricados de la construcción y técnico/a de prefabricados**, con una única oferta demandada de cada uno de los perfiles.

La mayor concentración de ofertas se aglutina en los perfiles de Jefe/a de Obra, Conductores/as, Albañiles/as, Oficial/a de 1ª, Delineante/a, Peón/a de obra, Arquitecto/a, Gruista, y Oficial/a de segunda.

Gráfico 10
PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. PORTAL DE EMPLEO INFOJOBS.
Sector Construcción, Edificación y Obra Civil

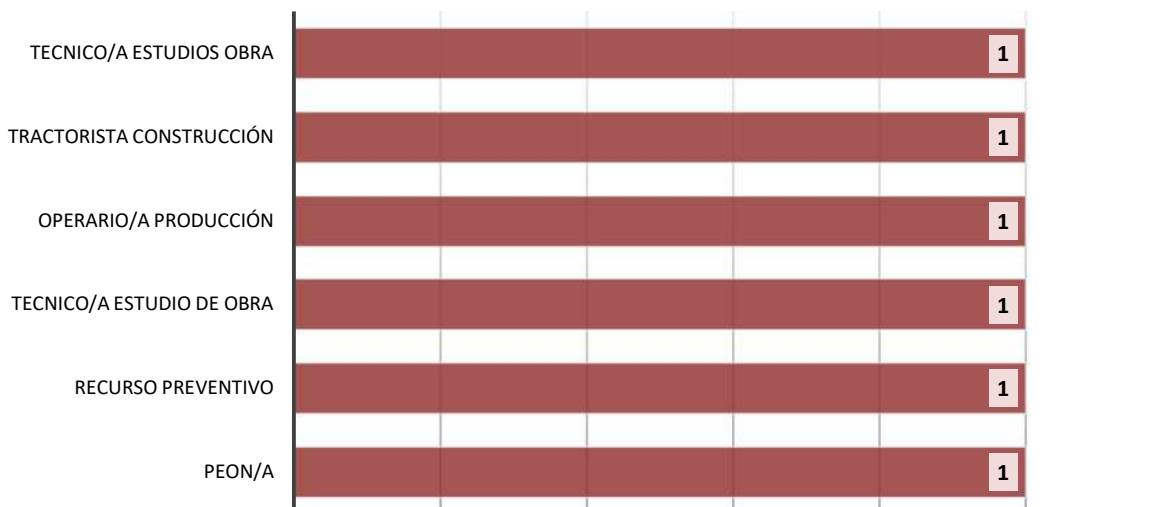


Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

En el portal de empleo **Adecco**, nos topamos con una distribución muy diferente, con 5 ofertas de trabajo, y demanda de 5 perfiles profesionales: Técnico/a estudios de obra, Tractorista de la Construcción, Operario/a de Producción, Recurso Preventivo y Peón/a.

Gráfico 11

**PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. PORTAL DE EMPLEO ADECCO.
Sector Construcción, Edificación y Obra Civil**



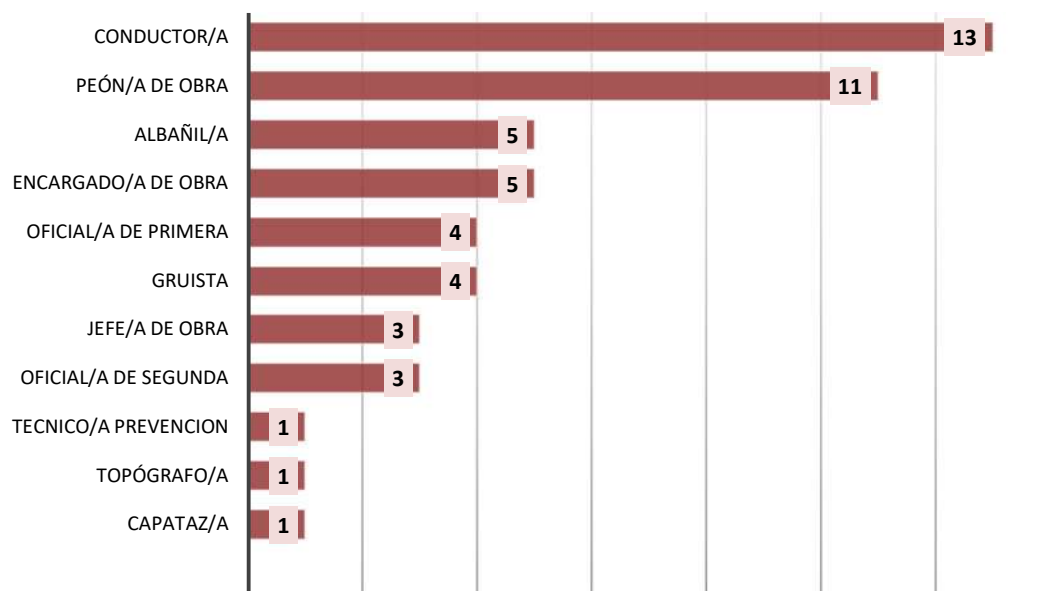
Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

Una referencia fiable y adaptada al sector de la construcción, la encontramos en las ofertas de trabajo publicadas en el portal de empleo de la Fundación Laboral de la Construcción.

El perfil más demandado es el de Conductor/a, seguido de Peón/a de Obra, Albañil/a, Encargado/a de Obra, Oficial de Primera, Gruista y Jefe/a de Obra. No se da ninguna referencia a perfiles profesionales específicos en el ámbito de la construcción industrializada o procesos digitales de innovación.

Gráfico 12

PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. PORTAL DE EMPLEO FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN.
Sector Construcción, Edificación y Obra Civil



Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

En el portal de empleo **TuTrabajo.org**, a menor escala y, consecuencia lógica de un menor número de ofertas de laborales publicadas, **la distribución es similar a los portales de empleo InfoJobs y, Fundación Laboral de la Construcción.**

El perfil más demandado es de Oficial/a de Primera y Encargado/a de Obra, y a continuación, Operarios/as de Construcción, Peones/as y Albañiles/as.

Gráfico 13

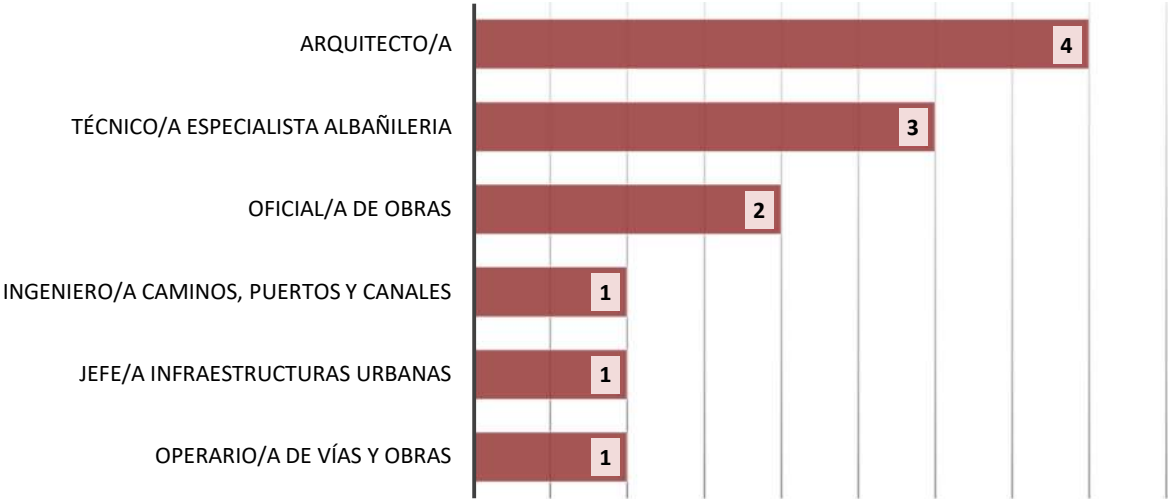
PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. PORTAL DE EMPLEO TUTRABAJO.ORG.
Sector Construcción, Edificación y Obra Civil



Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

Desde la **perspectiva del empleo público**, el perfil profesional más demandado es el de **Arquitecto/a**, y seguidamente el de **Técnico/a Especialista Albañilería y Oficial/a de Obras**.

Gráfico 14
PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. PORTAL DE EMPLEO PÚBLICO
Sector Construcción, Edificación y Obra Civil

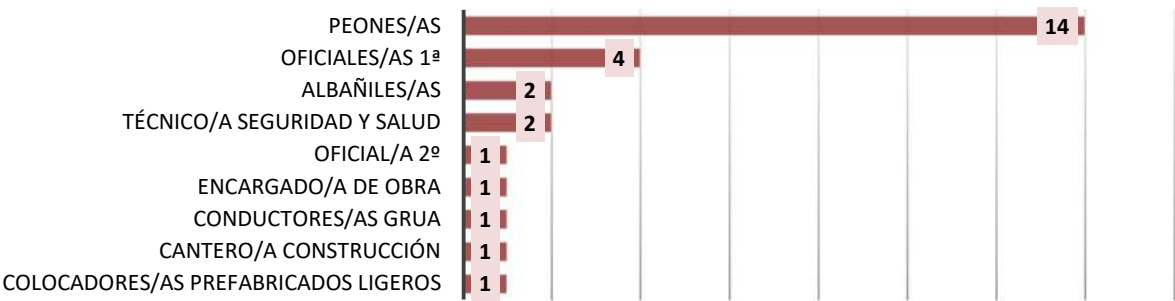


Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

Y, la oferta de trabajo gestionada por el ECYL, publica 14 ofertas de trabajo en categoría de **Peones/as**, cuatro de **Oficiales/as de 1ª**, 2 de **Albañiles/as** y 2 **Técnicos/as de Seguridad y Salud**.

Encontramos una oferta de trabajo que demanda perfil profesional de **Colocadores/as de Prefabricados Ligeros**, haciendo alusión a la construcción industrializada.

Gráfico 15
PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. PORTAL DE ECYL
Sector Construcción, Edificación y Obra Civil

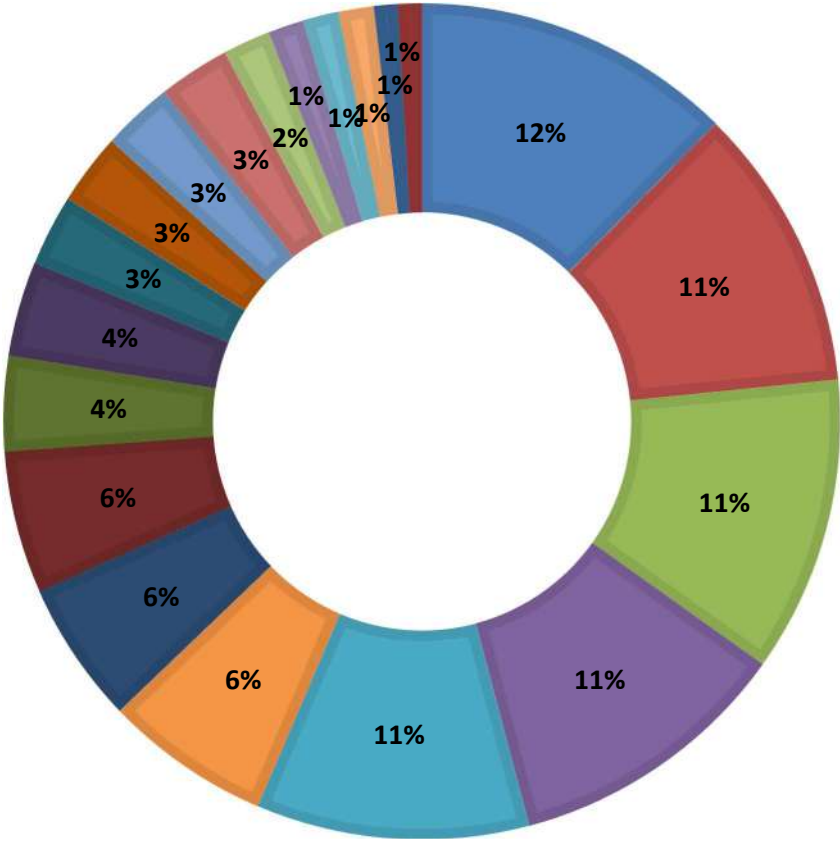
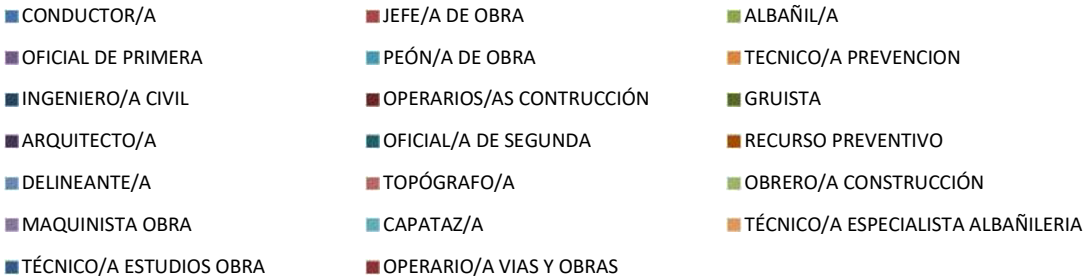


Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

Realizando un cómputo global de todas las ofertas de trabajo recopiladas, a continuación, presentamos los 20 puestos de trabajo más demandados en el sector de la Edificación, Obra Civil y Obra Pública, en la prospección realizada. El ranking lo ocupa en primer lugar, **el perfil de Conductor/a, y en segundo lugar Jefe/a de Obra, y a continuación Albañil/a, Oficial/a de primera y Peón/a de Obra.**

Como señalábamos en líneas anteriores, únicamente son cuatro los puestos de trabajo ofertados en referencia a la construcción industrializada en el sector: **Peón/a de producción prefabricado de hormigón, Operarios/a Prefabricados, Técnico/a de prefabricados y Colocadores/as de Prefabricados.**

Gráfico 16
PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS.
Sector Construcción, Edificación y Obra Civil



Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

Aunque nuestro estudio es una prospección con un acotamiento de tiempo muy limitado, correspondiente a 60 días, encontramos similitud entre los perfiles más demandados, con estudios más amplios realizados y referentes en el ámbito de la construcción, como es la Memoria de Actividades publicada por la Fundación Laboral de la Construcción, correspondiente al año 2.024⁴⁰. **En su portal de empleo específico del sector de la construcción, los perfiles más demandados fueron: Albañil/a, Peón/a, Jefe/a de Obra, Encargado/a de obra y Gruista.**

Además, en esta Memoria, se exponen públicamente las cifras y datos de su portal de empleo, y en el año 2024, es curioso que el número de vacantes ofertadas fue de 8.117 y el número total de candidatos/as de 4.969 €. **La oferta supera a la demanda en un 61,21 %.**

En esta línea el Observatorio de las Ocupaciones, en su publicación *“El ajuste de la oferta y la demanda de empleo 2.025”*⁴¹, y su desglose autonómico, hace referencia a la **Construcción de Edificios en Castilla y León, como la tercera división de actividades económicas con más dificultades de cobertura, con una difícil cobertura del 50,49 %.**

Más recientemente y con cifras más actuales del año 2025, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, en su informe “Las 50 ocupaciones más contratadas en el 2º trimestre del año 2.025”⁴², **exponen como la séptima ocupación más contratada de un total de 50, la de Peones/as de Obras Públicas y, en el número quince, la de Albañil/as en ambos sexos.**

Si el desglose lo realizamos por sexo, la ocupación de Peones/as de obra pública ocupa el cuarto lugar y la de Albañil/a el séptimo lugar en hombres y, en mujeres la ocupación de Peones de Obra Pública ocupa el puesto 14, y la de Albañil/a no aparece en el listado de las 50 ocupaciones más contratadas para ese periodo de tiempo en el género femenino.

Además, en el ranking de las 50 ocupaciones más demandadas, se señala la ocupación de Peones/as de la Construcción de los Edificios en segundo puesto, la de Albañiles/as en el octavo y la de Peones/as de obras Públicas en el noveno.

Como última referencia, y según datos facilitados por Adecco, de contratación en el sector de la construcción 2024 y 2.025 (hasta el mes de junio de 2.025), **los principales puestos demandados en este sector son los de Limpiador/a, Albañil/a, y Encargado/a de obra. Las categorías más deficitarias en este sector y no cubiertas son las de Peones/as y Albañiles/as.**

En el anexo número 3, puede consultarse el informe facilitado por Adecco a CCOO Castilla y León, en referencia a los contratos realizados por su empresa en el sector de la Construcción y Madera en el año 2024 y 2025

⁴⁰ “Memoria 2.024. Eres lo que construyes”, publicada por la Fundación Laboral de la Construcción.
<https://memoria2024.fundacionlaboral.org/>

⁴¹ “El ajuste en la oferta y demanda de empleo 2.025”. Observatorio de las Ocupaciones.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-observatorio/Ajuste-Oferta-y-demanda-de-empleo.html>

⁴² “Las ocupaciones en el mercado de trabajo Castilla y León”. Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
<https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1285483188442/>

7.1.2. Análisis de perfiles profesionales

Enlazando con las oportunidades de empleo, las ofertas laborales analizadas, nos permiten un acercamiento y poder realizar un análisis con mayor grado de detalle de la formación, conocimientos, competencias, experiencia, es decir de los requisitos de los cinco perfiles profesionales más demandados en el sector de la Edificación, Obra Civil y Obra Pública, en base a nuestra prospección, así como un análisis en sí, del propio anuncio de la oferta de empleo y su lenguaje, descripción del puesto de trabajo ofertado y si recoge la inclusividad de colectivos vulnerables.

En sectores como la Construcción, Madera o Forestal, donde la patronal, como la Administración Pública, como los sindicatos saben de la dificultad de cubrir determinados perfiles profesionales, supondría un revulsivo y una oportunidad laboral a personas en situación de vulnerabilidad que, en determinadas ocasiones son víctimas de un trato desigual y a veces discriminatorio.

Cuando hacemos referencia al concepto de colectivos en situación de vulnerabilidad, nos referiremos a cinco colectivos:



- Mayores de 55 años con dificultades de acceso al empleo.
- Personas con discapacidad.
- Mayores 40 años desempleadas de larga duración.
- Mujeres en especial situación de vulnerabilidad.
- Migrantes.

Al sector de la construcción, hay que añadir, además, que es un sector fuertemente masculinizado. Según la publicación **semestral del Catálogo de Ocupaciones para visibilizar la brecha de género⁴³**, el dato más actual correspondiente al 1º semestre del 2.025, sitúa la brecha de género, respecto a la contratación en el sector en la actividad económica de Construcción de Edificios, en un 76,81 %, y en la actividad económica de Actividades de Construcción especializada en un 79,19 %.

PERFIL PROFESIONAL: CONDUCTOR/A

Aunque el salario y las condiciones laborales de un conductor/a de camión en el sector de la construcción se regulan por el Convenio Colectivo General de Transporte de Mercancías por Carretera o por convenios sectoriales y autonómicos más específicos, incluimos su análisis, para comprobar los requisitos y la formación requerida en este perfil profesional demandado en el sector de la Construcción.

En el perfil profesional de Conductor/a, englobaremos las ofertas de trabajo, publicadas como Conductor/a de camión, Conductor/a de camión pluma, Conductor/a camión bañera y Conductor/a maquinaria pesada de construcción.

⁴³ El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE utiliza el concepto de “Brecha de género”, como una medida que muestra la distancia entre la situación de mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Para su cálculo, se utiliza el indicador de la diferencia entre los porcentajes de hombres menos el de mujeres, y su resultado se expresa en puntos porcentuales. Cuanto menor sea la “brecha” más cerca estaremos de la igualdad.

PERFIL PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	• Conductor/a de camión • Conductor/a camión pluma • Conductor/a camión bañera • Conductor/a maquinaria pesada construcción
PRINCIPALES FUNCIONES A REALIZAR	Las funciones que se especifican en las ofertas de empleo para este puesto de trabajo son las siguientes: • Conducción de camión • Conducción vehículos articulados • Transporte de maquinaria
FORMACIÓN	En todas las ofertas de empleo prospectadas de camionero/a, en total 27, la formación mínima requerida es sin estudios, exceptuando 3 ofertas con estudios mínimos de Educación Secundaria Obligatoria. No se requiere una titulación de cualificación reglada de Formación Profesional para el desempeño del puesto de trabajo.
EXPERIENCIA	Para el puesto de conductor/a, hay un alto porcentaje de ofertas de empleo en las que la experiencia requerida es de 1 a 2 años. Solamente en 2 ofertas, no se solicita experiencia laboral.
OTROS REQUISITOS	En otros requisitos exigible a formación requeridas para ocupar este puesto de trabajo, se precisa contar con carnet de conducir C+E. También se requiere en un alto porcentaje de ofertas de trabajo el idioma castellano y residencia en el lugar de trabajo.
COMPETENCIAS TRANSVERSALES ⁴⁴	En lo que se refiere a competencias transversales requeridas para ocupar un puesto de conductor/a, se buscan personas con flexibilidad horaria, responsables, comprometidas, y trabajo en equipo.
COMPETENCIAS DIGITALES	En el 100 % de las ofertas de trabajo de conductor/a, no se indica ninguna competencia digital.
CONSTRUCCIÓN INDUSTRIALIZADA y CONSTRUCCIÓN VERDE ⁴⁵	En el 100 % de las ofertas de trabajo de Conductor/a, no se hace mención a puesto de trabajo orientado a construcción industrializada o construcción verde.
ANUNCIO OFERTA DE TRABAJO	
LENGUAJE INCLUSIVO	Dependiendo del portal de publicación de la oferta, se utiliza el término conductor/a sin utilizar el género gramatical del masculino genérico. Los mega portales, como Infojobs o Adecco, sí utilizan un lenguaje inclusivo, al igual que el portal de empleo especializado en el sector de la construcción.

⁴⁴ Por “**Competencias Transversales**” entendemos las habilidades, aptitudes y actitudes que no son específicas de una profesión concreta, sino que se pueden aplicar en diversos contextos y tareas, enriqueciendo el desempeño tanto profesional como personal. Estas capacidades, a menudo denominadas “soft skills” o habilidades blandas, son esenciales para la adaptabilidad, la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la comunicación, y son muy valoradas en el mercado laboral actual.

⁴⁵ Por “**Construcción Verde o ecologización de la construcción**”, hacemos referencia es este estudio al enfoque integral para diseñar, construir y operar edificios de manera que se reduzcan los impactos ambientales, se ahorren recursos y se mejore la salud de los ocupantes y el entorno. Se caracteriza por la eficiencia energética, el uso de materiales sostenibles y reciclados, la gestión eficiente del agua, la protección de los hábitats naturales y la promoción de la equidad social. Esta es la definición de “Construcción Verde”, expuesta en las jornadas GRETA, organizadas por European Training Foundation a las que CCOO de Castilla y León asistimos de manera virtual durante los días 20 y 21 de Mayo 2.025, en su exposición “**CONSTRUCCIÓN VERDE ECOLOGIZACIÓN HACIA LA EXCELENCIA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**”.

	Por el contrario, portales de empleo con una menor difusión y de ámbito autonómico, no utilizan ningún lenguaje inclusivo.
INCLUSIÓN LABORAL COLECTIVOS VULNERABLES	Ninguna de las ofertas de empleo hace referencia a la inclusión de colectivos en riesgo y/o situación de vulnerabilidad, como requisito preferente para su contratación.

PERFIL PROFESIONAL: JEFE/A DE OBRA

El Código Nacional de Ocupaciones (CNO) de 2011, según el Real Decreto 1591/2010, no incluye directamente un código para "Jefe/a de obra", sino para roles como Encargados/a o Jefes/as de equipo. El código 32021026 se refiere a Encargados/as de Obra de Edificación, en general, y el código 32021044 se aplica a Jefes/as de Equipo de Obra.

PERFIL PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	• Jefe/a de obra • Jefe/a producción edificación
PRINCIPALES FUNCIONES A REALIZAR	Las funciones que se especifican en las ofertas de empleo para este puesto de trabajo son las siguientes: • Planificación y ejecución de obra • Supervisar trabajos en obra • Gestión económica y técnica de las obras • Estudio y elaboración presupuestos de ejecución • Dirección y coordinación de obra
FORMACIÓN	En el 90 % de las ofertas de empleo prospectadas de Jefe/a de Obra, la formación mínima requerida es formación académica superior universitaria de Ingeniería Técnica o Grado afín. El otro 10 %, la formación solicitada es de Grado Superior de FP de la familia de la construcción, sin especificar titulación, y el otro 10%, de educación secundaria obligatoria. En todas las ofertas se indica el nivel de estudios requerido.
EXPERIENCIA	Para el puesto de Jefe/a de Obra, el rango de experiencia oscila entre los 5 a los 5 años de experiencia. Como contrapunto nos encontramos con una oferta, en la que no se solicita ninguna experiencia.
OTROS REQUISITOS	Otros requisitos que se piden para ocupar el puesto de trabajo de Jefe/a de Obra, es la de vehículo propio, carnet de conducir, disponibilidad para viajar y residencia en la zona.
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	En lo que se refiere a competencias transversales requeridas para ocupar un puesto de Jefe/a de Obra, se buscan personas con capacidad de liderazgo, capacidad de gestionar equipos, capacidades de negociación, organizada y sabiendo trabajar en equipo.
COMPETENCIAS DIGITALES	Se les exige a las personas candidatas a ocupar puestos de trabajo de Jefe/a de Obra, el contar con competencias digitales de programas informáticos Presto y Autocad.

CONSTRUCCIÓN INDUSTRIALIZADA/ CONSTRUCCIÓN VERDE	En el 100 % de las ofertas de trabajo de Jefe/a de Obra, no se hace mención a puesto de trabajo orientado a construcción industrializada o construcción verde.
ANUNCIO OFERTA DE TRABAJO	
LENGUAJE INCLUSIVO	En la totalidad de las ofertas de trabajo analizadas, en ninguna se utiliza lenguaje inclusivo, haciendo referencia al género mujer, a excepción de las ofertas de trabajo publicadas en el portal de empleo de la Fundación Laboral de la Construcción.
INCLUSIÓN LABORAL COLECTIVOS VULNERABLES	Ninguna de las ofertas de empleo hace referencia a la inclusión de colectivos en riesgo y/o situación de vulnerabilidad, o como requisito preferente para su contratación.

PERFIL PROFESIONAL: ALBAÑIL/A

El Código Nacional de Ocupaciones (CNO) de 2011, incluye el código de ocupación 7121, correspondiente a la ocupación laboral de Albañil/a.

PERFIL PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	• Albañil/a • Técnico/a especialista en albañilería Hemos incluido en este perfil profesional, el puesto ofertado como “Técnico/a especialista en albañilería”, ofertado desde la Administración Pública, para conocer qué requisitos se solicitan desde el ámbito público en este perfil profesional.
PRINCIPALES FUNCIONES A REALIZAR	Las funciones que se especifican en las ofertas de empleo para este puesto de trabajo son las siguientes: • Albañilería construcción y reformas • Trabajos de obra en construcción • Preparación de yeso y mortero
FORMACIÓN	El abanico de formación solicitada es muy amplio, sin precisar una mínima formación básica o media. Oscila desde sin estudios, un 60 %, hasta certificado de escolaridad con un porcentaje del 25 %, y el 15 % restante corresponde a una titulación de bachiller, exigida en los puestos ofertados en la Administración Pública. En ninguna oferta de trabajo se solicita formación en FP reglada.
EXPERIENCIA	Para el puesto de Albañil/a, en todas las ofertas de trabajo se solicita experiencia, con un rango de entre 1 y 3 años.
OTROS REQUISITOS	Otros requisitos que se piden para ocupar el puesto de trabajo en la totalidad de las ofertas de trabajo son o bien la TPC -Tarjeta Profesional de la Construcción-, o el Curso de Prevención de Riesgos Laborales, con una duración de 20 o 60 horas. También en el 90 % de las ofertas laborales, se incluye el requisito de carnet de conducir tipo B y vehículo propio, y un 70 % idioma castellano, a excepción de las ofertas laborales con origen en la Administración Pública.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	En lo que se refiere a competencias transversales requeridas para ocupar un puesto de Albañil/a, la competencia transversal más demandada es la de trabajo en equipo, seguida de responsabilidad.
COMPETENCIAS DIGITALES	Ninguna exigencia o requisito de formación en competencias digitales encontramos en las ofertas de trabajo publicadas.
CONSTRUCCIÓN INDUSTRIALIZADA/ CONSTRUCCIÓN VERDE	En el 100 % de las ofertas de trabajo de Albañil/a, no se hace mención a puesto de trabajo orientado a construcción industrializada o construcción verde.
ANUNCIO OFERTA DE TRABAJO	
LENGUAJE INCLUSIVO	En la totalidad de las ofertas de trabajo analizadas, en el ámbito privado, en ninguna se utiliza lenguaje inclusivo, haciendo referencia al género mujer, a excepción del portal de empleo especialista del sector de la construcción. En las ofertas de trabajo publicadas por la Administración Pública es utilizado el término "Técnico/a Especialista en Albañilería".
INCLUSIÓN LABORAL COLECTIVOS VULNERABLES	Señalar que algunas de las empresas que ofertan este tipo de perfil profesional, en la descripción de la empresa sí hacen indicación a ser una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y la diversidad y que priorizarán candidaturas de personas con discapacidad, colectivos en riesgo de exclusión social y los pertenecientes a los colectivos menos representados, mejorando la vida de las personas que trabajan en la compañía a través de sus planes de igualdad y medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

PERFIL PROFESIONAL: PEÓN/A DE OBRA

Un "peón/a de obra" es un profesional de la construcción que realiza tareas manuales básicas y repetitivas, como excavar, transportar materiales, limpiar escombros y ayudar a otros/as trabajadores/as cualificados/as. Según la CNO existen dos códigos principales: el CNO 9601 para peones/as de obras públicas (carreteras, puentes) y el CNO 9602 para peones/as de la construcción de edificios.

PERFIL PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	• Peón/a • Peón/a de la construcción • Peón/a de edificios • Peón/a de producción de prefabricado de Hormigón
PRINCIPALES FUNCIONES A REALIZAR	Las funciones que se especifican en las ofertas de empleo para este puesto de trabajo son las siguientes: • Operaciones de fabricación. • Abrir y tapar zanjas. • Operaciones de fabricación • Trabajos en cubiertas • Trabajos en altura

FORMACIÓN	Prácticamente en todas las ofertas de trabajo de “Peón/a de obra”, la formación exigida es “sin estudios”, con un 95 %. El 5 % restante, la titulación mínima es de estudios con certificado de escolaridad. Nula referencia a titulaciones de formación reglada de FP.
EXPERIENCIA	Para el puesto de Peón/a de Albañil, una única oferta de trabajo sin experiencia laboral. Las demás ofertas laborales con solicitud de experiencia laboral entre 1 y 2 años.
OTROS REQUISITOS	Otros requisitos que se piden para ocupar el puesto de trabajo en la totalidad de las ofertas de trabajo son o bien la TPC -Tarjeta Profesional de la Construcción-, o el Curso de Prevención de Riesgos Laborales, con una duración de 20 horas. Añadir que el 97 % de las ofertas laborales, se incluye el requisito de carnet de conducir tipo B, e idioma: español o bilingüe.
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	Competencias transversales requeridas son persona seria y responsable y con capacidad de trabajo en equipo.
COMPETENCIAS DIGITALES	Ninguna exigencia o requisito de formación en competencias digitales encontramos en las ofertas de trabajo publicadas.
CONSTRUCCIÓN INDUSTRIALIZADA/ CONSTRUCCIÓN VERDE	Solamente en una de las ofertas de trabajo difundidas en el portal de empleo InfoJobs, se especifica un perfil profesional orientado a la construcción industrializada, con realización de tareas de producción de prefabricado de hormigón.
ANUNCIO OFERTA DE TRABAJO	
LENGUAJE INCLUSIVO	En la totalidad de las ofertas de trabajo analizadas, en el ámbito privado, en ninguna se utiliza lenguaje inclusivo, haciendo referencia al género mujer, a excepción del portal de empleo especialista del sector de la construcción y la Administración Pública.
INCLUSIÓN LABORAL COLECTIVOS VULNERABLES	Señalar que algunas de las empresas que ofertan este tipo de perfil profesional, en la descripción de la empresa sí hacen indicación a ser una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y la diversidad y que priorizarán candidaturas de personas con discapacidad, colectivos en riesgo de exclusión social y los pertenecientes a los colectivos menos representados, mejorando la vida de las personas que trabajan en la compañía a través de sus planes de igualdad y medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

PERFIL PROFESIONAL: OFICIAL/A DE PRIMERA

Un/a Oficial/a de Primera en Construcción, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), es un trabajador/a cualificado que realiza tareas complejas y especializada en diversas áreas de la construcción, como la albañilería, la hormigonado o la realización de encofrados, supervisando ocasionalmente a otros trabajadores/as. No tiene un código específico y varía en el área concreta de especialización, pero se engloba dentro de códigos como el 7120 (trabajadores/as en hormigón, enfoscadores/as y asimilados/as) o el 7121 -albañilería-.

PERFIL PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	• Oficial/a de 1ª • Oficial/a de obras
PRINCIPALES FUNCIONES A REALIZAR	Las funciones que se especifican en las ofertas de empleo para este puesto de trabajo son las siguientes: • Supervisión y coordinación de obra • Trabajos especializados en la construcción de muros, suelos, estructuras de hormigón • Licitaciones de proyectos
FORMACIÓN	Como Oficial/a de primera, para ocupar este puesto de trabajo, al igual que para el perfil profesional de albañil/a, el abanico de formación solicitada es muy amplio, sin precisar una mínima formación básica o media. Oscila desde sin estudios, un 40 %, hasta educación secundaria, con un 30 %, un 10 % ciclo formativo de grado medio, y 10 % certificado de escolaridad.
EXPERIENCIA	Para el puesto de Oficial/a de Primera, en todas las ofertas de trabajo se solicita experiencia, con un rango de entre 1 y 5 años.
OTROS REQUISITOS	Otros requisitos que se piden para ocupar el puesto de trabajo en la totalidad de las ofertas de trabajo son o bien la TPC - Tarjeta Profesional de la Construcción-, o el Curso de Prevención de Riesgos Laborales, con una duración de 20 o 60 horas. Añadir que el 97 % de las ofertas laborales, se incluye el requisito de carnet de conducir tipo B y vehículo propio, a excepción de las ofertas laborales de la Administración Pública.
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	En lo que se refiere a competencias transversales requeridas para ocupar un puesto de Oficial/a de Primera, es la de compromiso, organización y trabajo en equipo.
COMPETENCIAS DIGITALES	Ninguna exigencia o requisito de formación en competencias digitales encontramos en las ofertas de trabajo publicadas.
CONSTRUCCIÓN INDUSTRIALIZADA/ CONSTRUCCIÓN VERDE	En el 100 % de las ofertas de trabajo de Oficial/a de Primera, no se realiza mención a puestos de trabajo orientados a construcción industrializada o construcción verde.
ANUNCIO OFERTA DE TRABAJO	
	En la totalidad de las ofertas de trabajo analizadas, en el ámbito privado, en ninguna se utiliza lenguaje inclusivo, haciendo

LENGUAJE INCLUSIVO	referencia al género mujer, a excepción del portal de empleo especialista del sector de la construcción y portal de empleo InfoJobs.
INCLUSIÓN LABORAL COLECTIVOS VULNERABLES	Señalar que algunas de las empresas que ofertan este tipo de perfil profesional, en la descripción de la empresa sí hacen indicación a ser una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y la diversidad y que priorizarán candidaturas de personas con discapacidad, colectivos en riesgo de exclusión social y los pertenecientes a los colectivos menos representados, mejorando la vida de las personas que trabajan en la compañía a través de sus planes de igualdad y medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Aunque el análisis lo hayamos centrado en los cinco perfiles profesionales más demandados, lo que es común a todos ellos, es que **las ofertas laborales aun siendo de un mismo perfil profesional, no consta una unanimidad en la exigencia de una formación completa, a excepción de los puestos más específicos y especializados como pueden ser Arquitecto/a, Ingeniero/a, Delineante/a, o Topógrafo/a en los que se exige una formación superior universitaria.**

En vez de apostar por la formación, las empresas apuestan directamente por la experiencia laboral. Razón por la cual es un perfil en el que hay que valorar de manera expresa los certificados de profesionalidad, dado el gran volumen de personas que pueden acceder a la profesión desde su ejercicio en las diferentes categorías profesionales.

Dada la elevada descompensación entre oferta y demanda, con una oferta no cubierta, muchas empresas optan por ofrecer la formación directamente a sus empleados/as, supliendo el requisito de formación en las ofertas de trabajo lanzadas en los portales de empleo.

Cada vez es más frecuente que en las ofertas laborales se incluya paquete de beneficios sociales al personal trabajador, tales como vehículo de empresa, seguro médico, retribución flexible y/o jornada laboral continua, con el propósito de una mayor atracción de perfiles profesionales, pero de forma muy escasa en proporción a perfiles de otros sectores.

7.2. Sector Madera

7.1.2. Oportunidades de empleo

Misma metodología que el sector de la Edificación, Obra Civil y Obra Pública, seguiremos en el análisis de las oportunidades de empleo existentes en el sector de la Madera en Castilla y León, con el análisis de los perfiles profesionales que demanda el sector.

La prospección realizada engloba los mega portales de empleo InfoJobs y Adecco, el portal de empleo de ámbito autonómico TuTrabajo.org, y la oferta de empleo público de la Comunidad. El sector de la madera no cuenta con un portal de empleo especializado, con lo que nos hemos dirigido al análisis de los portales de empleo generales, con el filtro de las ofertas laborales relacionadas con el sector de la Madera.

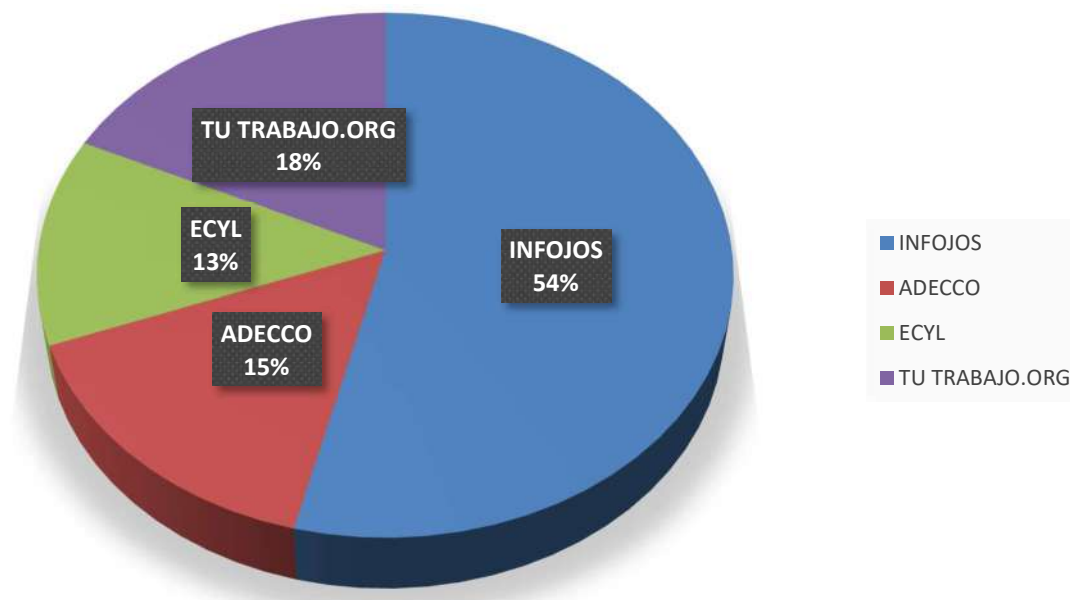
En total se han analizado 39 ofertas de empleo, acotadas en el espacio temporal del 1/6/2025 a 31/07/2025, con la siguiente distribución: 21 ofertas de empleo corresponden al portal de empleo InfoJobs, 6 ofertas de empleo publicadas en el portal de empleo Adecco, 5 ofertas de empleo publicadas y gestionadas en por el ECYL -Servicio Público de Empleo de Castilla y León-, y 7 ofertas de empleo en el portal de empleo Tutrabajo.org.

Señalar que, durante este periodo de tiempo, no se han publicado ofertas de empleo público, entendidas como trabajo a desempeñar en Administraciones o Instituciones Públicas.

Comprobamos como el número de ofertas publicadas es muy escaso, en comparativa con el sector de la Edificación, Obra Civil y Obra Pública, relacionado esta escasa demanda con la evolución descendente del número de empresas en el sector de la Madera en Castilla y León, cada vez menor, como se reseñó al principio del estudio en la contextualización del sector de la madera, con un número total en el año 2.024 de 1.268.

Gráfico 17

OFERTAS DE EMPLEO SECTOR MADERA



Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

El portal de empleo, con una mayor oferta de oportunidades laborales en el sector de la Madera es InfoJobs, con un cupo del 54 %, y el 46 % restante, se distribuye entre TuTrabajor.org, Adecco y empleo ofertado por ECYL.

En el sector de la Madera, también, como en el de la construcción, **la fuente de búsqueda de trabajo más utilizada es el “boca a boca”**. Así nos lo corrobora María González Medina, Gerente de CEMCAL -Confederación de empresarios de la madera de Castilla y León-, en entrevista realizada el pasado 24/06/2025.

Las empresas utilizan como fuente principal de atracción de talento el “boca a boca”, como señala Medgon o Kronospan - empresas referentes en el sector de la madera en Castilla y León-. Nos lo relatan en las entrevistas realizadas por CCOO Castilla y León.

Lo utilizan como primera fuente de difusión, y como fuente secundaria de difusión, la propia web de la empresa en su sección de empleo y en último lugar difusión a través de los portales de empleo, cuando las ofertas laborales no son cubiertas por el “boca a boca”.

• Origen territorial de las ofertas

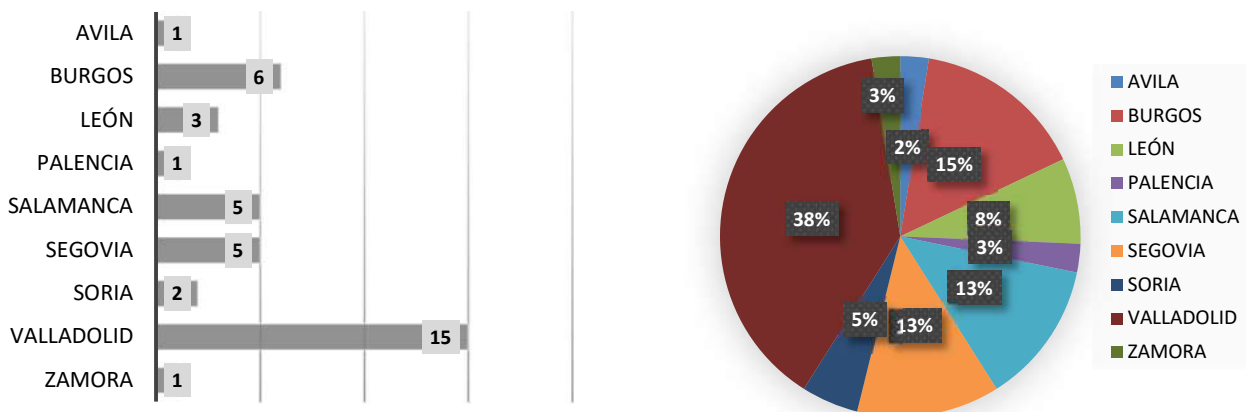
En el conjunto de la prospección de ofertas de trabajo localizadas en el sector madera, y dado el escaso número de 39, el estudio y análisis de las mismas, lo concretaremos en un único núcleo, englobando los cinco portales de empleo seleccionados.

El producto final es una distribución no lineal. Valladolid, es la provincia con mayor necesidad de cubrir puestos de trabajo en el sector de la madera en nuestra prospección, con un número de 15. Inmediatamente después se sitúa Burgos, con 6 oportunidades de empleo, y 5 en las provincias de Salamanca y Segovia. La provincia de León oferta 3 oportunidades, la provincia de Soria 2 y Palencia y Zamora 1.

La suma de las oportunidades de empleo en Valladolid y Burgos, suponen más del 50 % respecto al conjunto de toda la Comunidad de Castilla y León.

Gráfico 18

ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS. SECTOR MADERA



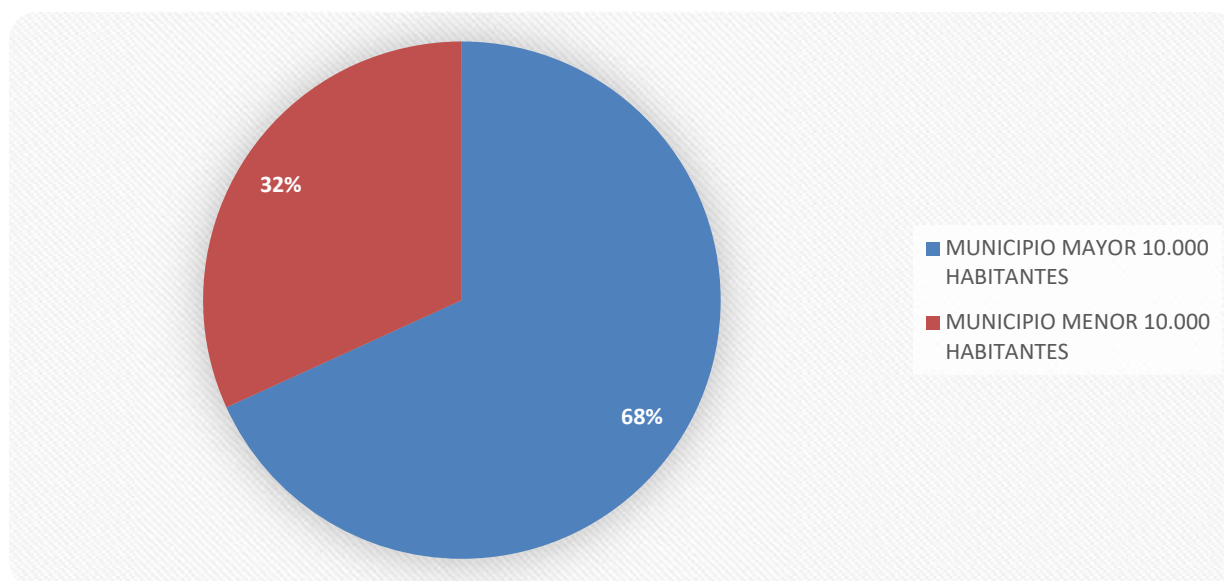
Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

Dato curioso resulta el análisis del origen territorial de las ofertas de empleo, según su ubicación en municipios mayores/menores a 10.000 habitantes. **De la totalidad de 39 oportunidades de empleo, más de la mitad, 21, su ubicación es en municipios menores a 10.000 habitantes, frente a 18 dónde su ubicación es en municipios mayores de 10.000 habitantes, constituyendo un 54 % frente al 46 % de ubicación en grandes núcleos de población.**

La cercanía a la materia prima puede ser el factor fundamental de esta distribución y que el mayor tejido empresarial en el sector de la Madera está conformado por pequeños talleres o ebanisterías, situados en ámbitos rurales, más que un ámbito urbano de carpinterías más grades.

Gráfico 19

**ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS. SECTOR MADERA.
MUNICIPIOS MAYORES/MENORES A 10.000 HABITANTES**



Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

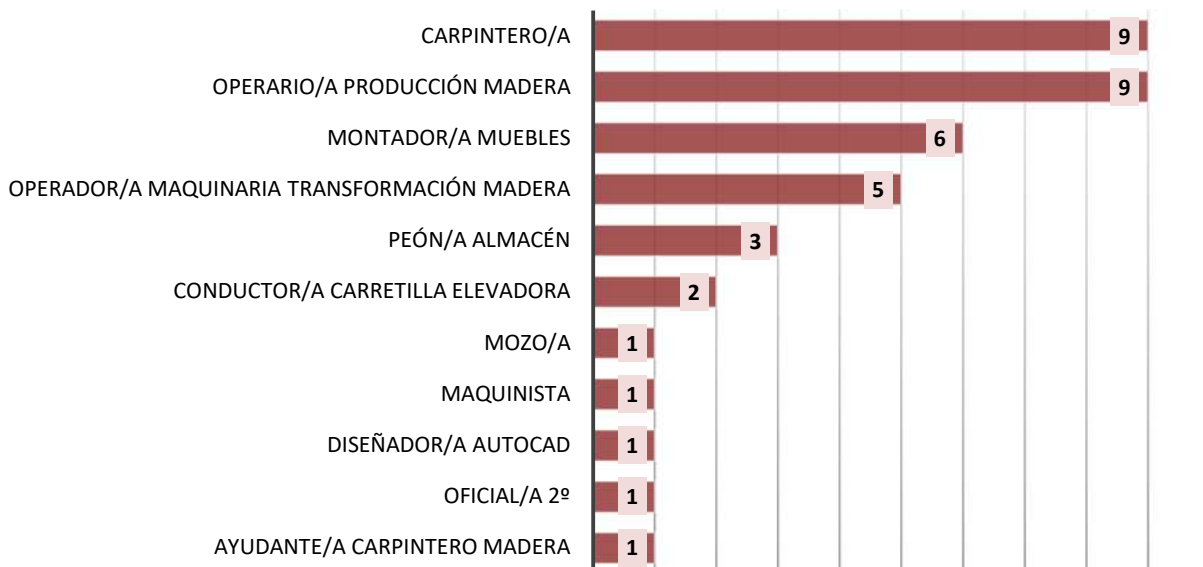
- **Origen territorial de las ofertas**

En nuestra Comunidad, en el sector de la Madera los derechos y las obligaciones por parte de personal trabajador y empresa, se instrumenta a través de cada uno de los convenios acordados a nivel provincial.

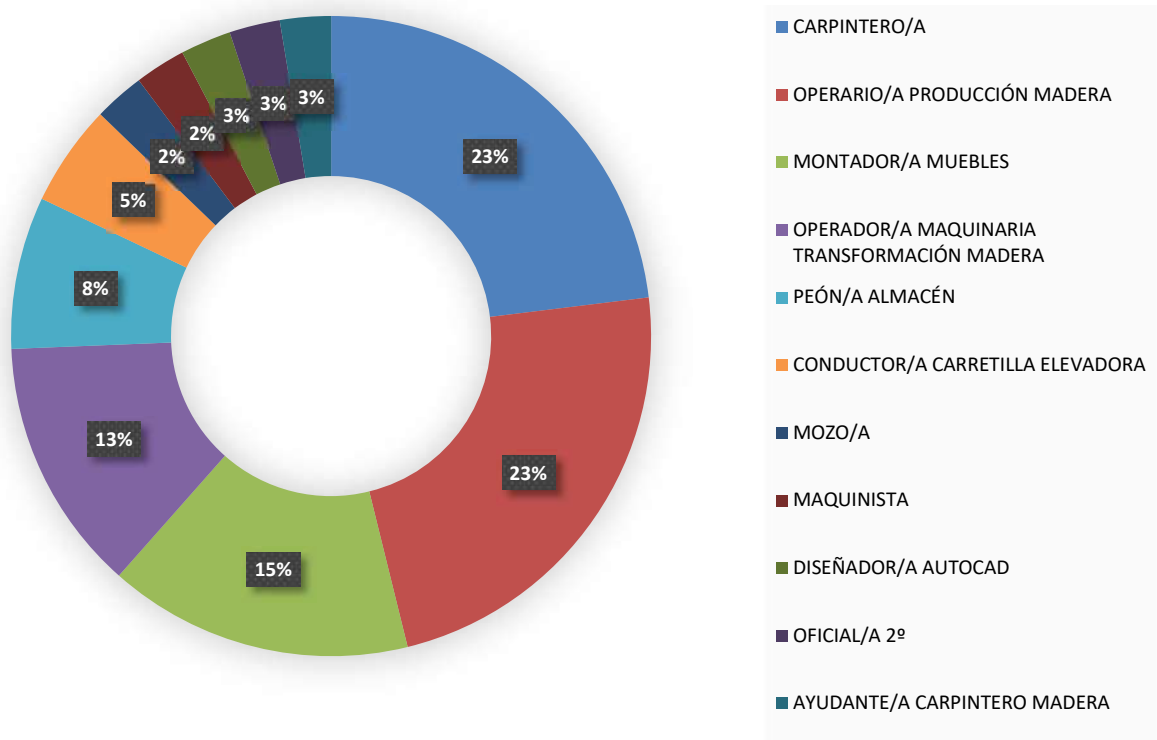
En función de las categorías laborales establecidas por convenio, **los puestos de trabajo más demandados atendiendo a la prospección de ofertas de empleo analizadas, son el de Carpintero/a, Operario/a Producción Madera, Montador/a de Muebles, Operador/a de Maquinaria transformación madera y Peón/a Almacén.**

Gráfico 20

PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS/AS. SECTOR MADERA



PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. SECTOR MADERA



Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

Los entrevistados/as del sector de la madera, destacan como los perfiles laborales más demandados, el de Carpintero/a y el de Peón/a Especialista, y su difícil contratación por falta de personal cualificado que realice este tipo de trabajos. Así nos lo describe María González Medina, Gerente de CEMCAL, y las empresas del sector, tales como MEDGON y KRONOSPAN.

Las estadísticas y cifras publicadas por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, en su informe, *“Las 50 ocupaciones más contratadas en el 2º trimestre del año 2.025”*⁴⁶, **señalan en el puesto número 44, la de Carpinteros/as (excepto Ebanistas), y en el puesto número 23, de las 50 ocupaciones más demandadas.**

Por desglose de género, la contratación de la ocupación de Carpinteros/as, ocupa la posición número 31, y en mujeres, no aparece reflejada en el ranking de las 50 ocupaciones más contratadas.

Atendiendo a los datos oficiales publicados por el Observatorio de las Ocupaciones, respecto al 2º semestre del año 2.025, **muestran un porcentaje de brecha de género en la actividad económica de la Industria de la Madera y del Corcho del 68,51 %.**

Como última referencia, y según datos facilitados por Adecco, de contratación de Adecco en el sector de la madera (hasta el mes de junio de 2.025), **las categorías más deficitarias en el sector de la madera son: Carpinteros/as, Aserradores/as y Conductores/as de maquinaria forestal.** En el anexo nº 3, puede consultarse el informe facilitado por Adecco a CCOO de Castilla y León, en referencia a los contratos realizados por su empresa en el sector de la Construcción y Madera.

Resulta destacable que en la prospección y análisis de oportunidades empleo examinadas, **solo nos encontramos con una oferta, con referencia a puestos de trabajo con competencias digitales, y/o competencias hacia la ecologización del sector, Diseñador Autocad Madera.**

A fecha de 10/01/2024, la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio en Castilla y León, convocó la Mesa Internacional de la Madera, en la que se acuerda su aprobación de 16 millones para la digitalización del sector forestal y de la madera.

Un año después, el impulso parece resultar insuficiente hacia la digitalización del sector. No obstante, la tendencia en las empresas del sector de la madera, sí que se vislumbra un camino hacia la digitalización, optimizar procesos, mejorar la eficiencia y aumentar la competitividad.

Las empresas entrevistadas para nuestro estudio, referentes en el sector de la madera en Castilla y León, MEDGON y KRONOSPAN, nos explican cómo han adoptado tecnologías en Industria 4.0, sensores, auto-ID (códigos de barras, RFID) y software de gestión para automatizar la producción, mejorar la trazabilidad de los productos y adaptar las líneas de fabricación a diferentes productos.

⁴⁶ “Las ocupaciones en el mercado de trabajo Castilla y León”. Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
<https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1285483188442/>

7.2.2. Análisis de perfiles profesionales

En línea con las oportunidades laborales más demandadas en nuestra prospección, y en función del número de ofertas laborales encontradas, **analizaremos los tres perfiles profesionales más solicitados**, con un mayor grado de detalle de la formación, conocimientos y competencias que en la actualidad se están exigiendo a estas categorías de puestos de trabajo.

Indicar que el tercer perfil más solicitado corresponde a montador/a de muebles. No realizaremos su análisis, porque como indicamos en las actividades y ocupaciones a estudiar en el sector de la madera, excluimos el sector del mueble en nuestro estudio, por no considerarlo una actividad de transformación de la madera.

PERFIL PROFESIONAL: CARPINTERO/A

En el CNO-2011, el código 7131 corresponde a Carpinteros/as (excepto ebanistas). Se trata de una ocupación dentro del grupo 7 de Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y de la construcción, que se dedica a construir, montar y reparar estructuras y elementos de madera.

PERFIL PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	• Carpintero/a • Carpintero/a de madera
PRINCIPALES FUNCIONES A REALIZAR	Las funciones que se especifican en las ofertas de empleo para este puesto de trabajo son las siguientes: • Embalajes de madera • Tareas de carpintería y corte • Fabricación de mobiliario en madera • Cortar y ensamblar artículos de madera
FORMACIÓN	El 58 % de las ofertas laborales, requieren una titulación de Formación Profesional Reglada. De este 57 %, el 38% corresponde a FP de Grado Medio y el 19% a FP de Grado Superior. Las otras formaciones requeridas con Educación Secundaria y “Sin estudios”.
EXPERIENCIA	En la totalidad de ofertas publicadas, para ocupar un puesto de carpintero/a se precisa tener entre 1 y 2 años de experiencia demostrable en trabajos similares.
OTROS REQUISITOS	En otros requisitos exigible a formación requeridas para ocupar este puesto de trabajo, se precisa contar con carnet de conducir tipo B. Una única oferta laboral, solicita como requisito Curso de Prevención de Riesgos Laborales con duración de 60 horas.
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	En lo que se refiere a competencias transversales requeridas para ocupar un puesto de carpintero/a, se buscan personas ordenadas, con ganas de aprender, actitud positiva, compromiso, responsabilidad y trabajo en equipo.
COMPETENCIAS DIGITALES	En una de las ofertas laborales, se exige a las personas candidatas a ocupar puesto de trabajo de carpintero/a, contar con

	competencias digitales básicas del programa informático AUTOCAD.
GESTIÓN SOSTENIBLE de la MADERA⁴⁷	En el 100 % de las ofertas de trabajo de Carpintero/a, no se alude a puestos de trabajo orientados a procesos de gestión sostenible del sector madera.
ANUNCIO OFERTA DE TRABAJO	
LENGUAJE INCLUSIVO	Dependiendo del portal de publicación de la oferta, se utiliza el término carpintero/a. Los mega portales, como InfoJobs o Adecco, sí utilizan un lenguaje inclusivo, al igual que las ofertas gestionadas por el ECYL. Por el contrario, portales de empleo con una menor difusión y de ámbito autonómico no utilizan ningún lenguaje inclusivo.
INCLUSIÓN LABORAL COLECTIVOS VULNERABLES	Uno de los requisitos deseados y valorables, descritos en una única oferta de empleo de carpintero/a analizada, es el de poseer Grado de Discapacidad, mínimo del 33%.

PERFIL PROFESIONAL: OPERARIO/A PRODUCCIÓN MADERA

Un Operario/a de Producción de madera trabaja en la manufactura de productos de madera, siendo responsable de operar, configurar y mantener maquinaria especializada para cortar, moldear, taladrar, ensamblar y dar acabados a la madera, asegurando la calidad y eficiencia del proceso productivo.

Dentro de la clasificación de CON-2011, podríamos englobar este perfil profesional en el número 78 – Trabajadores/as de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios-.

PERFIL PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	Operario/a Producción madera
PRINCIPALES FUNCIONES A REALIZAR	Las funciones que se especifican en las ofertas de empleo para este puesto de trabajo son las siguientes: - Manipulación madera en línea - Barnizado y lijado - Fabricación puertas de madera - Trabajo en línea perfiles producción madera
FORMACIÓN	En todas las ofertas de empleo prospectadas de Operario/a de Madera, se indica la formación mínima requerida. El 60 % de las ofertas laborales, requieren una titulación de Formación Profesional reglada de Grado Medio, y un 10 % de Formación Profesional reglada de Grado Superior. En dos ofertas laborales no se requiere ningún tipo de formación -20%- y en otra se precisa Educación Secundaria -10%-.
EXPERIENCIA	Para ocupar un puesto de Operario/a producción madera, se aprecia que en más de la mitad de las ocasiones -58%-, se

⁴⁷ El término **gestión sostenible en el sector de la madera**, lo acotamos como referencia al uso de la madera como materia prima sostenible y certificada, promoviendo una gestión responsable, una economía circular mediante reciclaje y reutilización, y la eco innovación en procesos productivos como el ecodiseño. La finalidad es reducir el impacto ambiental, almacenar carbono, sustituir materiales contaminantes y mejorar el bienestar humano.

	precisa tener entre 1 y 2 años de experiencia demostrable en trabajos similares. En el resto de ofertas, no se requiere ninguna experiencia -42%.
OTROS REQUISITOS	Otros requisitos que se suelen pedir para ocupar un puesto de trabajo de Operario/a producción madera, son la de contar con carnet de conducir tipo B, residencia en la zona, idioma castellano y nivel básico de Prevención de Riesgos Laborales.
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	En cuanto a competencias transversales que suelen buscar las empresas y entidades que buscan perfiles de Operario/a producción madera, se encuentra principalmente capacidad de adaptación, compromiso y responsabilidad.
COMPETENCIAS DIGITALES	Sin ninguna exigencia en relación a competencias digitales básicas en manejo de herramientas informáticas o en manejo de maquinaria.
GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA MADERA	En el 100 % de las ofertas de trabajo de Operario/a producción madera, no se alude a puestos de trabajo orientados a procesos de gestión sostenible del sector madera.
ANUNCIO OFERTA DE TRABAJO	
LENGUAJE INCLUSIVO	Dependiendo del portal de publicación de la oferta, se utiliza el concepto Operario/a Producción madera. Los mega portales sí utilizan un lenguaje inclusivo, al igual que las ofertas gestionadas por el ECYL. Por el contrario, portales de empleo con una menor difusión, y de ámbito autonómico no utilizan ningún lenguaje inclusivo.
INCLUSIÓN LABORAL COLECTIVOS VULNERABLES	Ninguna de las ofertas de empleo hace referencia a la inclusión de colectivos vulnerables, o como requisito preferente para su contratación.

PERFIL PROFESIONAL: OPERADOR/A MAQUINARIA TRANSFORMACIÓN MADERA

El Código Nacional de Ocupaciones (CON-2011) para el perfil profesional de Operador/a de Maquinaria Transformación Madera, puede variar, pero el código que le corresponde es el 7812 -Ajustadores y operadores de máquinas para trabajar la madera-

PERFIL PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	• Operador/a de maquinaria. • Operarios/as del tratamiento de la madera.
PRINCIPALES FUNCIONES A REALIZAR	Las funciones que se especifican en las ofertas de empleo para este puesto de trabajo son las siguientes: • Preparación de máquinas: Instalar y ajustar las herramientas de corte (como hojas, brocas, fresas) en máquinas manuales o con control numérico (CNC). • Operación de maquinaria: Poner en marcha y supervisar máquinas para realizar tareas como serrar, taladrar, cepillar, lijar o torneear madera. • Ensamblaje: Operar máquinas para ensamblar componentes de madera como ventanas, puertas o

	cajones, utilizando adhesivos, tornillos y otras herramientas. • Control de calidad: Inspeccionar las piezas de madera para detectar defectos y asegurar que cumplen con las especificaciones, midiendo con instrumentos de precisión. • Mantenimiento: Realizar la limpieza, lubricación y el mantenimiento preventivo básico del equipo.
FORMACIÓN	Como Operador/a Maquinaria Transformación de la madera, en un 60% no se precisa tener ninguna mínima formación, en un 20 % se precisa una mínima formación de Educación Secundaria Obligatoria y en el restante 20 % formación de ciclo formativo grado medio/superior.
EXPERIENCIA	Para el puesto de Operador/a Maquinaria, en todas las ofertas laborales es requisito indispensable el contar con experiencia profesional entre 1 y 2 años mínimo.
OTROS REQUISITOS	Requisito solicitado en el 60 % de oportunidades de empleo, es tener vigente carnet de conducir tipo B o C, dependiendo de las funciones a desempeñar, y curso de prevención de riesgos laborales.
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	Las competencias transversales, que han sido mencionadas en las ofertas de empleo, son las de responsable, ganas de aprender, actitud positiva, formar y trabajo en equipo.
COMPETENCIAS DIGITALES	Ninguna exigencia o requisito de formación en competencias digitales encontramos en las ofertas de trabajo publicadas.
GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA MADERA	En el 100 % de las ofertas de trabajo de Operador/a de Maquinaria, no se alude a puestos de trabajo orientados a procesos de gestión sostenible del sector madera.
ANUNCIO OFERTA DE TRABAJO	
LENGUAJE INCLUSIVO	Dependiendo del portal de publicación de la oferta, se utiliza el concepto Operario/a producción madera. Los mega portales sí utilizan un lenguaje inclusivo, al igual que las ofertas gestionadas por el ECYL. Por el contrario, portales de empleo con una menor difusión y de ámbito autonómico no utilizan ningún lenguaje inclusivo.
INCLUSIÓN LABORAL COLECTIVOS VULNERABLES	Ninguna de las ofertas de empleo hace referencia a la inclusión de colectivos vulnerables, o como requisito preferente para su contratación. Señalar que algunas de las empresas que ofertan este tipo de perfil profesional, en la descripción de la empresa sí hacen indicación a ser una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y la diversidad y que priorizarán candidaturas de personas con discapacidad, colectivos en riesgo de exclusión social y los pertenecientes a los colectivos menos representados, mejorando la vida de las personas que trabajan en la compañía a través de sus planes de igualdad y medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Analizados, los tres perfiles profesionales más demandados, podemos concluir que, en la prospección de ofertas laborales, **encontramos una mayor tendencia de exigencia de una formación reglada a los/as candidatos/as, bien en la familia profesional de Formación Profesional, o de Bachillerato, con más demanda de la Formación Profesional reglada.**

Las empresas con un alto porcentaje, siguen demandando experiencia previa a los/as candidatos/as, bien genérica o específica para el puesto al que optan. Dato que viene a corroborar lo que se señaló en el sector de la Edificación, Obra Civil y Obra Pública, respecto a la importancia que suponen los certificados de profesionalidad, como vía de acceso a la profesión, y cubrir determinados nichos de puestos de trabajo.

El avance en la inclusión laboral de colectivos en riesgo y/o situación de vulnerabilidad en el sector de trabajo de la madera es casi inexistente, con una única reseña laboral, hacia personas con una discapacidad reconocida del 33%.

7.3. Sector Forestal

7.3.1. Oportunidades de empleo

Los bosques proporcionan una gran cantidad de bienes y servicios, no solo recursos madereros, también no madereros, que, aunque con una producción anual muy variable, proporcionan ingresos a los/as propietarios/as de los bosques y permite diversificar la actividad económica.

El sector forestal otorga por tanto grandes oportunidades socioeconómicas y laborales. Junto a estos bienes, fácilmente valorables por los mercados, los bosques proporcionan además determinados servicios ecosistémicos difíciles de valorar en términos económicos. A su función medioambiental, protección del entorno y ordenación sostenible de los recursos naturales, hay que sumar la función social que cumple, no solo desde el punto de vista de ocio, sino como motor de empleo y como instrumento dinamizador de la economía rural de zonas desfavorecidas.

Como señalábamos en la radiografía del estudio económico y de empleo en el sector Forestal, y la dificultad en la delimitación del mismo, nos topamos con la misma dificultad a la hora de delimitar las ofertas de empleo en el sector Forestal, que se desarrolla básicamente en el sector primario y de transformación.

Tipificarlo resulta difícil, puesto que no aparece diferenciado claramente dentro de las clasificaciones estadísticas tradicionales debido principalmente a su valor tradicional como complemento en el sector agrario. Lo acotaremos a las ofertas del sector Forestal propiamente dicho, incluyendo las ofertas del sector de la silvicultura, entendido como ofertas laborales dirigidas al cultivo y la gestión sostenible de los bosques y masas forestales, extinción y prevención de incendios. No incluiremos el sector secundario, en el que se da la transformación de materia prima en productos elaborados, y ligados al sector madera.

Tenemos que incidir que, nuestro acotamiento temporal de análisis del mercado laboral en el sector Forestal se ha realizado en los meses de junio y julio, y no es un fiel reflejo de lo ocurrido laboralmente en el sector durante el pasado mes de agosto, con una oleada de incendios sin precedentes en nuestra Comunidad, con cerca de 150.000

hectáreas quemadas, la mayoría en León y Zamora, desde el inicio de los incendios el 27 de julio hasta principios del mes de septiembre.

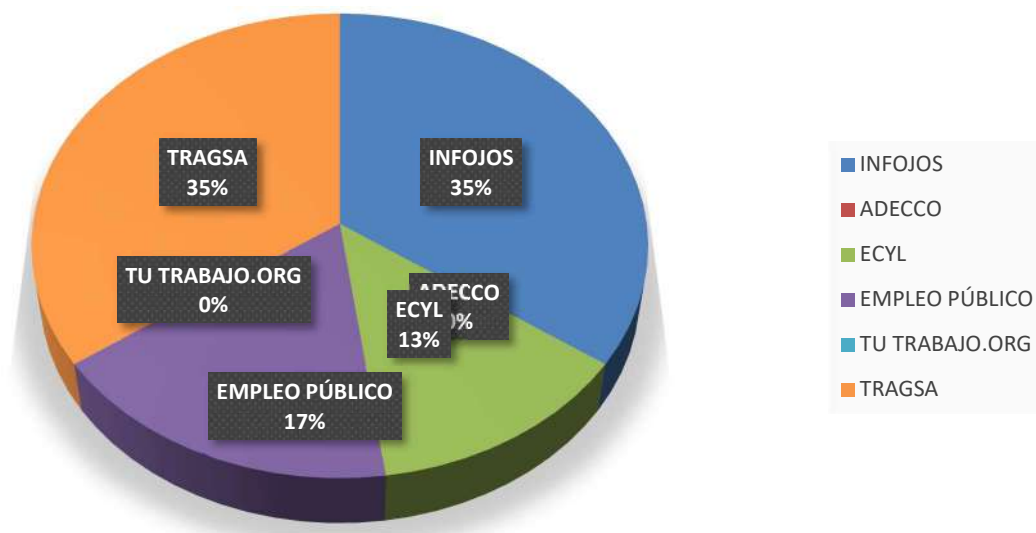
Por este motivo, y para obtener una radiografía completa del mercado de las ocupaciones del sector forestal **incluiremos el análisis de la ocupación de Bombero/a Forestal**. Hasta ahora, se había reclamado insistentemente la profesionalización de esta figura, pero no ha sido hasta el pasado 23 de octubre cuando la Junta de Castilla y León, aprueba mediante Decreto-Ley 1/2025, el reconocimiento oficial de la figura de Bombero Forestal, en aplicación a la Ley 2024 Básica de Bomberos Forestales, de nivel estatal.

La prospección realizada engloba los mega portales de empleo InfoJobs y Adecco, el portal de empleo de ámbito autonómico TuTrabajo.org, y la oferta de empleo público de la Comunidad en sus dos vertientes: ECYL y Empleo Público, y como portal de empleo específico, se ha consultado el portal de empleo de la empresa TRAGSA, como empresa pública española perteneciente al grupo SEPI, que realiza servicios y obras en el medio rural, y en la conservación del medio ambiente y emergencias.

En total se han analizado **23 ofertas de empleo**, acotadas en el espacio temporal del **1/6/2025 a 31/07/2025**, con la siguiente distribución: **8 ofertas de empleo** corresponden al portal de empleo InfoJobs, **0 ofertas laborales** en el portal de empleo Adecco, **3 ofertas de empleo** publicadas y gestionadas por el ECYL -Servicio Público de Empleo de Castilla y León-, **4 ofertas de empleo Público**, **0 ofertas laborales** en el portal de empleo Tutrabajo.org, y **8 oportunidades de empleo** en la el portal de empleo de la empresa TRAGSA.

Gráfico 21

OFERTAS DE EMPLEO. SECTOR FORESTAL



Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

Los portales de empleo, con una mayor oferta de oportunidades laborales en el sector Forestal, son TRAGSA e InfoJobs, con un porcentaje del 35 % cada uno de ellos.

El empleo público ofertado solo alcanza un 17 %. Porcentaje insuficiente, hacia una profesionalización y gestión de empleo forestal como público, tan demandado por CCOO.

En el sector forestal, al igual que en los sectores de la Madera y de la Construcción, también el “boca a boca”, es la fuente de búsqueda y difusión principal, al establecerse en entornos rurales y en círculos reducidos y especializados.

José Manuel Pérez García, capataz forestal en la Diputación de Valladolid, nos relata cómo en este sector “todos se conocen, y de una campaña a otra, se llama siempre a los que han formado parte el año anterior de la cuadrilla forestal. Muchos de la campaña anterior ya no están, porque es una trabajo estacional y temporal, de solo 6 meses, con condiciones muy duras en verano, y bajos salarios. Cuando encuentran otro trabajo estable se van. Yo estoy contento, porque el trabajo es para la Administración Pública y aquí al ser trabajo público es diferente”.

• Origen territorial de las ofertas

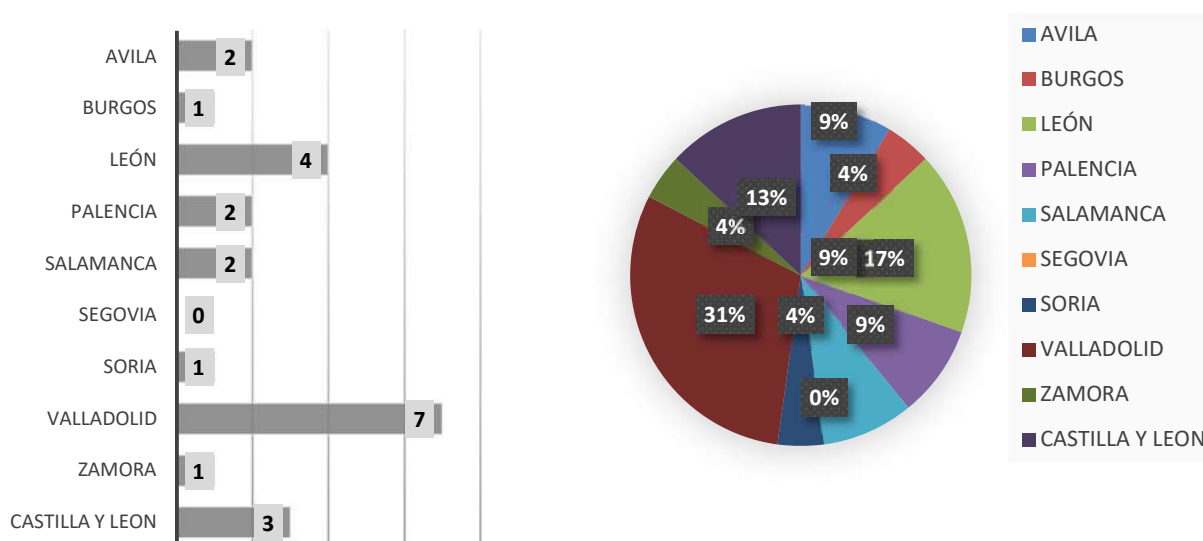
En el análisis de oportunidades laborales a nivel territorial en el sector forestal, a la segmentación provincial de las 9 provincias que conforman la Comunidad, se ha incluido además la variable de en su conjunto de Comunidad Autónoma de Castilla y León. El incluir esta variable de Comunidad, es porque en la mayoría de empleo ofertadas por la Administración Pública, el ámbito es el de Castilla y León en su conjunto, y no provincial, con convocatoria autonómica.

El número mayor de oportunidades laborales lo encontramos en Valladolid y su provincia, con siete. A continuación, se sitúa León con 4, y con 3 el ámbito de la Comunidad Autónoma con convocatoria de oferta pública de empleo.

En Ávila, Palencia y Segovia se ofertan 2 ofertas de empleo en cada una de las provincias, y 1 oferta laboral en la provincia de Burgos, Soria y Zamora. En Segovia, no se oferta ninguna.

Gráfico 22

ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. SECTOR FORESTAL



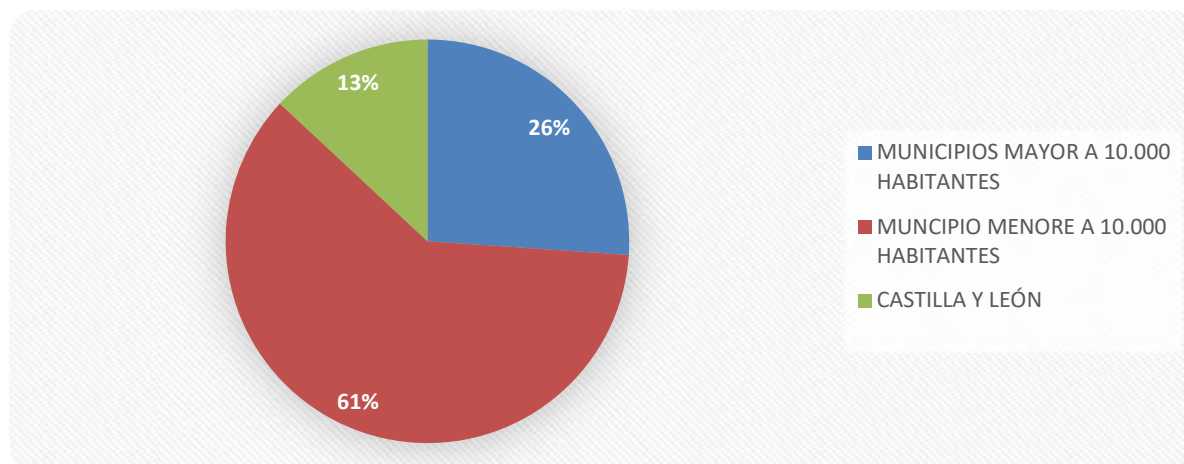
Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

De la totalidad de las 23 oportunidades de empleo, se distribuyen de manera desigual entre grandes y pequeños municipios, con un predominio de ubicación en municipios menores a 10.000 habitantes y un porcentaje del 61 %, y un 26 % en municipios mayores a 10.000 habitantes. El 13% restante corresponde a la oferta pública de empleo, que desconocemos la ubicación de puestos de trabajo.

Las cifras estadísticas cuantitativas concuerdan con la lógica: más demanda laboral en zonas rurales y/o provinciales, que es donde se sitúan los bosques y la mayoría de empresas del sector forestal.

Gráfico 23

ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. SECOTR FORESTAL. MUNICIPIOS MAYORES/MENORES 10.000 HABITANTES



Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

• Ofertas de empleo más demandadas

En nuestra Comunidad, en el sector Forestal nos encontramos con la peculiaridad que no existe convenio a nivel provincial y el convenio se recoge a nivel autonómico.

Actualmente el Convenio a nivel autonómico se encuentra en negociaciones, y la última aprobación corresponde al período de tiempo de 2.020 a 2.024.

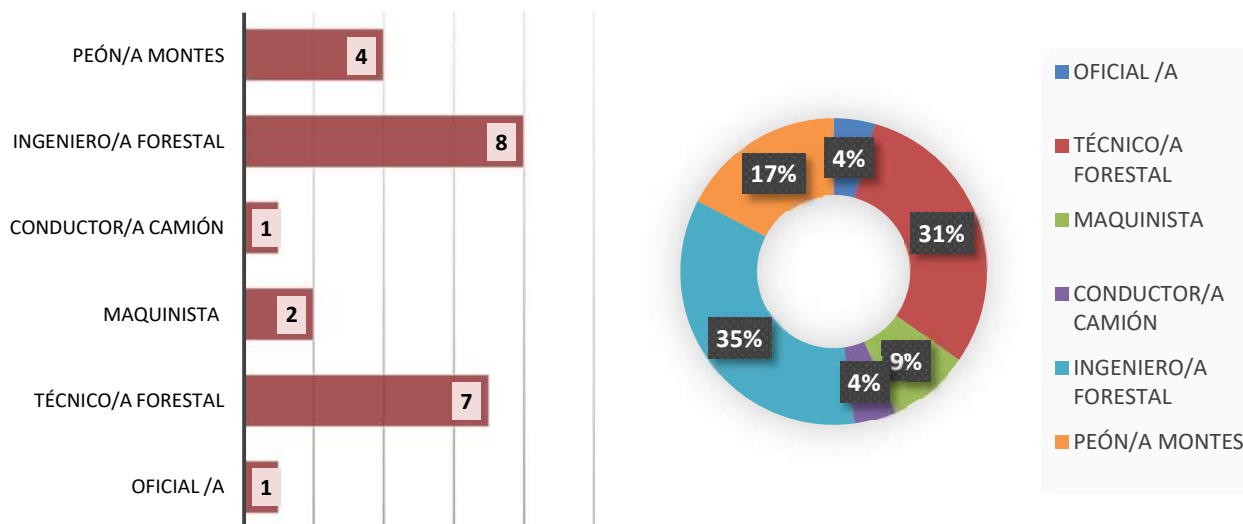
La empresa pública Tragsa, el pasado 20 de agosto con publicación en el BOE, aprueba un nuevo convenio para las Brigadas de Refuerzo en Incendios Forestales (BRIF), que incluye mejoras en las condiciones laborales y salariales, y pone fin a la consideración de los brigadistas como "personal eventual estacional" y les otorga la categoría de "bomberos forestales", con contratos fijos durante los 365 días del año.

En Castilla y León, tendremos que esperar a las negociaciones y demandas en curso. Esperemos que se consiga el reconocimiento de la categoría de bombero forestal y su contratación 100% como pública.

En función de las categorías laborales establecidas por convenio, **los puestos de trabajo más demandados atendiendo a la prospección de ofertas de empleo analizadas, son el de Ingeniero/a Forestal, Técnico/a Forestal, Peón/a montes, Maquinista, Conductor de camión y Oficial.**

Gráfico 24

PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. SECTOR FORESTAL



Fuente: Elaboración propia en base a prospección de ofertas en portales de empleo

En esta línea, el artículo publicado el 21/03/2025, por el Diario de León, informa como el mercado laboral actual necesita más titulados/as en Ingeniería Forestal, y el mercado laboral no encuentra oferta suficiente entre los/as nuevos/as graduados/as. En el curso 2023/2024, en el Campus de Ponferrada se graduaron 21 nuevos ingenieros/as. El decano territorial del

Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos/as Forestales remarca, que a los/as 31 alumnos/as “antes de acabar la carrera los han venido a buscar a la Universidad”⁴⁸.

Las estadísticas y cifras publicadas por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, en su Informe “Las 50 ocupaciones más contratadas en el 2º trimestre del año 2.025”⁴⁹, **señalan en el puesto número 24, la de Peones/as Forestales y de la Caza en el ranking de las 50 ocupaciones más contratadas, y en el puesto número 45, de las cincuenta ocupaciones más demandadas.**

Por desglose de género, la contratación de la ocupación de Peones/as Forestales, ocupa la posición número 29 en hombres, y en mujeres, no aparece reflejada en el ranking de las 50 ocupaciones más contratadas.

Según datos oficiales publicados por el Observatorio de las Ocupaciones, respecto al 2º semestre del año 2.025, **el porcentaje de brecha de género en la actividad económica de Explotación Forestal y Silvicultura asciende al 68,39 %.**

Respecto a las nuevas tendencias del sector forestal, la gestión forestal sostenible y su digitalización, en la prospección y análisis de oportunidades empleo examinadas, **no encontramos ninguna oferta específica hacia la innovación del sector, solo breves pinceladas al requisito de conocimientos de Sistemas de Información Geográfica.**

Como señalábamos en el apartado anterior, en el análisis de las ofertas laborales en el sector de la madera, en Castilla y León, a fecha de 10/01/2024, se aprobó la cantidad de 16 millones para la digitalización del sector forestal y de la madera.

Otros proyectos se han impulsado a nivel autonómico, con el fin de impulsar la digitalización forestal. Por señalar un ejemplo: El proyecto liderado por CESEFOR en colaboración con el Instituto Universitario de Investigación en Gestión Forestal Sostenible (iuFOR) de la Universidad de Valladolid, con denominación “**SingleTree**”, es financiado por la Unión Europea Circular Bioeconomy Joint Undertaking (CBE JU), y tiene una inversión de 4,9 millones de euros.

7.3.3. Análisis de perfiles profesionales

En línea con las oportunidades laborales más demandadas en nuestra prospección, y en función del número de ofertas laborales encontradas, **analizaremos los tres perfiles profesionales más solicitados**, con un mayor grado de detalle de la formación, conocimientos y competencias, que en la actualidad se están exigiendo a estas categorías de puestos de trabajo.

⁴⁸ “El mercado laboral actual necesita más titulados en Ingeniería Forestal”. Publicación Diario de León, a fecha de 29/05/2025 <https://www.diariodeleon.es/bierzo/250321/1931030/mercado-laboral-actual-necesita-titulados-ingenieria-forestal.html>

⁴⁹ “Las ocupaciones en el mercado de trabajo Castilla y León”. Servicio Público de Empleo de Castilla y León. <https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1285483188442/>

PERFIL PROFESIONAL: INGENIERO/A FORESTAL

En el CNO-2011, el código 24 corresponde a Profesionales de la Ciencias Físicas, Químicas, Matemáticas y de las Ingenierías, entre los que se incluye el código 2524, para la designación de Ingenieros/as técnicos/as forestales y del medio natural.

PERFIL PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	• Ingeniero/a forestal. • Ingeniero/a de montes.
PRINCIPALES FUNCIONES A REALIZAR	Las funciones que se especifican en las ofertas de empleo para este puesto de trabajo son las siguientes: • Gestión aprovechamientos forestales • Prospección de campo forestal • Estudios técnicos e inventarios masa forestal • Gestión medioambiental y gestión de recursos • Elaboración censos y muestreos • Licitaciones a las Administraciones Públicas
FORMACIÓN	El 100 % de las ofertas laborales, requieren una titulación universitaria superior, con la titulación de Ingeniería Forestal o Ingeniería de Montes.
EXPERIENCIA	En la totalidad de ofertas publicadas a nivel del sector privado, para ocupar un puesto de Ingeniero/a Forestal, se precisa tener entre 1 y 3 años de experiencia demostrable en trabajos similares. Las ofertas de trabajo de empleo público, la oferta laboral se realiza mediante oposición.
OTROS REQUISITOS	La globalidad de las ofertas de trabajo publicadas, a excepción de la convocatoria de oferta pública de empleo, se exige estar en posesión del carnet de conducir tipo B.
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	En lo que se refiere a competencias transversales requeridas para ocupar un puesto de Ingeniero/a Forestal, se buscan personas responsables, motivadas, y capacidad de resiliencia, adaptación y trabajo en equipo.
COMPETENCIAS DIGITALES	En ninguna de las ofertas laborales, se exige o se hace mención a competencias digitales.
GESTIÓN SOSTENIBLE ⁵⁰	En el 100 % de las ofertas de trabajo de Ingeniero/a forestal, no se alude a puestos de trabajo orientados a procesos de gestión sostenible del sector forestal.
ANUNCIO OFERTA DE TRABAJO	
LENGUAJE INCLUSIVO	Las ocho ofertas de trabajo incluidas en nuestra prospección utilizan un lenguaje inclusivo en el anuncio de la oportunidad laboral, con referencia expresa “Ingeniero/Ingeniera”.

⁵⁰ El término **gestión sostenible en el sector forestal**, hace referencia a la administración y uso de los bosques y terrenos forestales de manera que se mantengan sus valores ambientales, sociales y económicos para las generaciones presentes y futuras, buscando un equilibrio entre el aprovechamiento de recursos y su conservación a largo plazo. Este enfoque holístico integra la conservación de la biodiversidad, la prevención de incendios y la mejora de las funciones ecológicas, junto con la viabilidad económica y el beneficio de las comunidades locales.

INCLUSIÓN LABORAL COLECTIVOS VULNERABLES

Ninguna de las ofertas de empleo hace referencia a la inclusión de colectivos vulnerables, a excepción de Tragsa que, en la descripción genérica de sus ofertas de empleo, indican ser una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y la diversidad y que priorizarán candidaturas de personas con discapacidad, colectivos en riesgo de exclusión social y los pertenecientes a los colectivos menos representados.

PERFIL PROFESIONAL: TÉCNICO/A FORESTAL

En el perfil profesional de Técnico/a Forestal englobamos a los Técnicos/as ELIF -Equipo lucha integral contra incendios- y Técnico/a BRIF -Técnico/a de brigada forestal-.

Las funciones a realizar por los/as Técnicos/as Forestales, en muchos de los casos, son las funciones propias y exclusivas de la categoría forestal de “bombero/a forestal”, no reconocida a nivel autonómico.

Un técnico/a forestal además es un/a profesional capacitado para trabajar en la gestión y conservación de los recursos forestales y del medio natural, realizando tareas como la repoblación, control de plagas, aprovechamientos forestales, y educación ambiental.

En la clasificación, CON-2011, corresponde al código J64 -Trabajadores/as Cualificados/as en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas-.

PERFIL PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	Técnico/a Forestal.
PRINCIPALES FUNCIONES A REALIZAR	Las funciones que se especifican en las ofertas de empleo para este puesto de trabajo son las siguientes: - Realización y control de trabajos preventivos de incendios. - Coordinar labores de personal de incendios. - Extinción de incendios forestales. - Control y vigilancia de las masas forestales. - Funciones técnicas y de apoyo al Ingeniero/a Forestal.
FORMACIÓN	En el 50 % de las ofertas consultadas, se demanda que las personas candidatas interesadas cuenten con una formación universitaria superior, Grado en Ingeniería Forestal, y el otro 50 % restante, exigen formación superior en FP reglada de grado superior en Gestión Forestal y del medio natural.
EXPERIENCIA	Para ocupar un puesto de Técnico/a Forestal, se especifica una experiencia laboral entre 2 y 3 años de experiencia. El 80 %, requiere una experiencia previa de 3 años, demostrable en trabajos similares.
OTROS REQUISITOS	Otro requisito fundamental que se repite en todas las ofertas de trabajo de Técnico/a Forestal, es el de carnet de conducir tipo B, y en algunas ocasiones -el 40 %-, residencia en la zona
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	En cuanto a competencias transversales que suelen buscar las empresas y entidades que buscan perfiles de Técnico/a forestal, se encuentra principalmente la capacidad para trabajar en equipo, capacidad física y, capacidad resolutoria a la hora de solucionar problemas.

COMPETENCIAS DIGITALES	En dos ofertas publicadas, se les exige a las personas candidatas a ocupar puestos de trabajo de Técnico/a Forestal, contar con competencias digitales en uso de los sistemas SIG -Sistemas de Información Geográfica-.
GESTIÓN SOSTENIBLE	En el 100 % de las ofertas de trabajo de Ingeniero/a forestal, no se alude a puestos de trabajo orientados a procesos de gestión sostenible del sector forestal.
ANUNCIO OFERTA DE TRABAJO	
LENGUAJE INCLUSIVO	En los portales de empleo seleccionados con publicación de ofertas de empleo en categoría profesional de Técnico/a Forestal, se utiliza un lenguaje inclusivo en el título de la oferta.
INCLUSIÓN LABORAL COLECTIVOS VULNERABLES	Ninguna de las ofertas de empleo hace referencia a la inclusión de colectivos vulnerables, a excepción de Tragsa que, en la descripción genérica de sus ofertas de empleo, indican ser una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y la diversidad y que priorizarán candidaturas de personas con discapacidad, colectivos en riesgo de exclusión social y los pertenecientes a los colectivos menos representados.

PERFIL PROFESIONAL: PEÓN/A FORESTAL

El Código Nacional de Ocupaciones (CON-2011) para el perfil profesional de “Peón/a Forestal”, el código de esta ocupación es el P95, bajo el epígrafe de “Peones/as agrarios, forestales y de la pesca”.

PERFIL PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	• Peón/a forestal. Señalar que las ofertas que requieren este perfil profesional, son ofertas gestionadas por el ECYL, correspondientes a anuncios de Ayuntamientos que recurren al servicio del SEPE y ofertas de empleo público. Se trata de trabajos temporales de 6 meses, que son subvencionados por fondos provinciales y autonómicos.
PRINCIPALES FUNCIONES A REALIZAR	Las funciones que se especifican en las ofertas de empleo para este puesto de trabajo son las siguientes: • Reforestación: limpiar el terreno, plantar árboles. • Participación en la prevención de incendios forestales y en su posterior control, realizando desbroces y otras tareas. • Mantenimiento vías de acceso forestal. Desbroce y limpieza. • Mantenimiento y limpieza de herramientas de trabajo, • Ayuda en la poda, tala y recogida de madera.
FORMACIÓN	El 91 % de las ofertas consultadas no se indica que sea necesaria una formación para ocupar el puesto de Peón/a Forestal. En el 9 % restante, se demanda que la persona candidata interesada cuente con una formación básica, como primera etapa educación secundaria.

EXPERIENCIA	Para el puesto de Peón/a Forestal, no se demanda una experiencia mínima. Sólo en el 10 % de las ofertas reclaman una experiencia de 1 año en tareas similares.
OTROS REQUISITOS	Requisito solicitado en el 100 % de oportunidades de empleo, es tener vigente carnet de conducir tipo B y conocimientos en el manejo de herramientas.
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	Las competencias transversales, que han sido mencionadas en las ofertas de empleo, son las de capacidad de adaptación - condiciones climáticas, terrenos irregulares-, compromiso, capacidad física y cumplimiento de normas y capacidad de aprendizaje, y flexibilidad horaria.
COMPETENCIAS DIGITALES	Ninguna exigencia o requisito de formación en competencias digitales encontramos en las ofertas de trabajo publicadas.
GESTIÓN SOSTENIBLE	En el 100 % de las ofertas de trabajo de Peón/a forestal, no se hace referencia a puestos orientados a procesos de gestión sostenible del sector forestal.
ANUNCIO OFERTA DE TRABAJO	
LENGUAJE INCLUSIVO	Las oportunidades laborales demandadas con el perfil profesional de "Peón/a Forestal", corresponden 90 % a ofertas de empleo gestionadas por el ECYL, y el 10 % a ofertas de empleo público. En ambas, se utiliza lenguaje inclusivo en las descripciones de las ofertas laborales.
INCLUSIÓN LABORAL COLECTIVOS VULNERABLES	Ninguna de las ofertas de empleo hace referencia a la inclusión de colectivos vulnerables, o como requisito preferente para su contratación. Señalar que algunas de las empresas que ofertan este tipo de perfil profesional, en la descripción de la empresa sí hacen indicación a ser una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y la diversidad y que priorizarán candidaturas de personas con discapacidad, colectivos en riesgo de exclusión social y los pertenecientes a los colectivos menos representados, mejorando la vida de las personas que trabajan en la compañía a través de sus planes de igualdad y medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

El sector forestal, siguiendo la tendencia que los sectores predecesores de la construcción y madera, la formación exigida, cuando se trata de puestos de trabajo con categorías superiores, es clara y concisa refiriéndose a una titulación universitaria.

Según avanzamos en orden descendente de categoría laboral, la no unanimidad en la formación exigida es la tónica, hasta llegar a la categoría de peón/a forestal, en la que no se exige prácticamente ningún estudio.

No obstante, la articulación en el sistema forestal es más ordenada y con mayor precisión que en el sector de la construcción.

El número de 23 ofertas laborales, resulta insuficiente, en unos meses, que suponen el inicio de un periodo estival, con lo que el verano conlleva en la gestión y conservación de los bosques. Pero no sólo en los meses estivales, sino en todos los meses del año.

La falta de recursos humanos, se ha comprobado en los siguientes meses como es insuficiente para una gestión eficaz del monte.

Además, el avance en la inclusión laboral de colectivos en riesgo y/o situación de vulnerabilidad en el sector de trabajo forestal, es inexistente. Como hemos podido comprobar, es en el marco del mundo rural donde se concentra la actividad de la reforestación, y uno de los perfiles más demandados es el de peón/a forestal, lo que podemos identificarlo como una oportunidad para que sean ocupados por personas en riesgo y/o situación de vulnerabilidad, ya que las exigencias iniciales de cualificación, y experiencia son bajas o inexistentes.

PERFIL PROFESIONAL: BOMBERO/A FORESTAL

Queremos señalar y hacer una mención específica a la **ocupación de Bombero/a Forestal, por resultar especialmente llamativa su situación laboral en nuestra Comunidad.**

Entre las ocupaciones más demandadas en nuestra prospección, no aparece la ocupación de Bombero/a forestal y en el análisis de contrataciones realizado en el análisis del sector forestal y las ocupaciones más contratadas a nivel regional, la ocupación de Bombero/a forestal ocupaba la cuarta posición, con 170 contratos registrados en el año 2024.

El porqué es sencillo, la categoría no ha sido profesionalizada hasta el pasado 23 de octubre, como consecuencia de la presión social y del verano fatídico acaecido de incendios forestales en nuestra Comunidad, con más de 150.000 hectáreas quemadas, y en cumplimiento obligado de aplicación de la Ley de 2024 Básica de Agentes Forestales y Medioambientales.

La contratación, se camufla en las tareas de “Técnico/a Forestal”, y “Peón/a forestal”, y no en la categoría correspondiente a Bombero/a forestal, y se trata de roles muy distintos y con formaciones y responsabilidades diferentes.

Un peón/a forestal realiza labores de mantenimiento y mejora del entorno, mientras que un bombero/a forestal se enfoca en la prevención y extinción de incendios y otras emergencias ambientales, con una formación especializada y equipo específico.

Esta profesión en Castilla y León, se convierte en un mosaico de contratos.

La Comunidad cuenta con un operativo total de extinción formado por más de 4.500 personas con contratación en los meses estivales, pero sin continuidad el resto del año. Según información obtenida a través de la propia Administración, del INFOCAL –Plataforma pública asociada al Plan Especial de Protección Civil ante Emergencias por Incendios Forestales en Castilla y León-, y entrevista realizada a personal en ocupación de bombero/a forestal, aproximadamente el **20 % de la plantilla corresponde a empleados con contratación pública de la Junta de Castilla y León, pero un 40 % lo engloba la contratación de la empresa pública TRAGSA, y el otro 40 % recae en manos de empresas privadas, que son adjudicatarias de los múltiples contratos licitados por la Consejería de Medio Ambiente.** Puede comprobarse en la Plataforma de Contratación estatal, que las cantidades ofertadas sólo para los contratos de prevención y extinción de incendios en los años 2024 y 2025, y para los firmados en el año 2023 aún vigentes, el importe abonado es de 108,91 millones de euros a empresas privadas.

Se ha venido denunciando reiteradamente que, el personal empleado en las empresas privadas, sufre condiciones laborales y económicas inferiores al personal contratado por el sector público.

Se trata de una realidad laboral compleja, que ha reflejado grandes diferencias laborales con otras Comunidades Autónomas y otras formas y modelos de gestión. Por ejemplo, en Aragón o en Andalucía, todos/as los/as bomberos/as forestales son contratados desde lo público y forman parte de la Agencia de Seguridad y Gestión de Emergencias.

Nos topamos en la prospección realizada, con una oferta de trabajo en el portal de empleo Infojobs, de una de las empresas privadas subcontratadas por la JCYL, en la que buscan **“Peón/a Especialista brigada forestal en Castilla y León”**.

Analizando la oferta se requiere el siguiente perfil profesional:

PERFIL PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	Peón/a especialista brigada forestal.
PRINCIPALES FUNCIONES A REALIZAR	Las funciones que se especifican en la oferta de trabajo son las dos siguientes: - Ejecutar trabajos forestales con el apoyo de maquinaria ligera como desbrozadoras y motosierras. - Participar en labores de extinción de incendios forestales.
FORMACIÓN	Educación Secundaria Obligatoria
EXPERIENCIA	Sin experiencia previa.
OTROS REQUISITOS	Permiso de conducción tipo B.
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	Ninguna competencia transversal requerida.
COMPETENCIAS DIGITALES	Ninguna exigencia o requisito de formación en competencias digitales encontramos en las ofertas de trabajo publicadas.
GESTIÓN SOSTENIBLE	Sin referencia a procesos de gestión sostenible del sector forestal.
ANUNCIO OFERTA DE TRABAJO	
LENGUAJE INCLUSIVO	No utilización de lenguaje inclusivo. En la oferta específicamente se indica “Peón/a especialista brigada forestal Castilla y León”.
INCLUSIÓN LABORAL COLECTIVOS VULNERABLES	No referencia a la inclusión de colectivos vulnerables, o como requisito preferente para su contratación.

Además, en la oferta publicada se añaden las siguientes especificaciones: contratación temporal de tres meses, a jornada completa y con turnos según el cuadrante del operativo. Como beneficio adicional, la empresa cubre los gastos de alojamiento.

Comprobamos como, **la oferta evita el término y la cualificación de “Bombero/a Forestal”, que es inexistente en los convenios, y que supondría unas condiciones laborales y económicas superiores a las de un Peón/a especialista en brigada forestal.**

El salario, según convenio en la categoría solicitada apenas llega a los 1.400 euros brutos, y 1.187 euros netos mensuales, con pluses de 2,2 euros/hora por nocturnidad o peligrosidad y 5 euros (por jornada efectiva) por disponibilidad.

Resulta también muy contradictorio, que no se solicite experiencia, cuando esta categoría requiere experiencia y conocimientos sólidos por su responsabilidad y peligrosidad. Y en cuanto a formación la exigencia es Educación Secundaria Obligatoria, sin un mínimo de conocimiento de las tareas a realizar y medios y herramientas a utilizar, ni una formación profesional reglada en el ámbito forestal.

La aportación y comentario de uno de nuestros entrevistados, nos expresa que “tú puedes entrar el primer día a trabajar y según te pones el mono suena la campana y te tienes que ir, sin experiencia previa y sin formación”.

Durante el mes de agosto, en plena oleada de incendios, la Junta de Castilla y León, a través de sus oficinas públicas de empleo, oferta puestos de trabajo para trabajar en los incendios, sin hacer referencia a la categoría laboral de bombero/a forestal. En concreto cinco vacantes de peón de montes y extinción, dos para conductor de autobomba y otras seis vacantes de vigilante de incendios, con similares características a la oferta laboral analizada.

Si hacemos memoria, el 8 de noviembre de 2024 es cuando se aprueba en el Congreso la Ley Básica de Bomberos y Bomberas forestales, y no ha sido de aplicación en Castilla y León, hasta pasado un año después, consecuencia y fruto de la presión social motivada por un verano nefasto de incendios en la Comunidad.

Después de lo sucedido este verano a nivel estatal con los incendios forestales acaecidos en Castilla y León y Galicia, y su gravedad, el gobierno de España el 2 de septiembre hace pública una Propuesta para un Pacto de Estado contra la Emergencia Climática. En su primer apartado expresa literalmente: *“Avanzar hacia un modelo de gestión forestal adaptado a las realidades sociales, económicas y climáticas del siglo XXI”, y “Mantener de forma permanente los medios técnicos y humanos necesarios para combatir eventos climáticos extremos”*⁵¹.

Y posteriormente, no es hasta el mes de octubre, cuando Castilla y León, en concreto el 23 de octubre, aprueba mediante Decreto-Ley 1/2025, las medidas urgentes en materia de incendios forestales relativas al personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en las que se incluye la modificación de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, y de su ordenación de personal funcionario, y la creación del cuerpo de Agentes Medioambientales, con una implementación paulatina de todo el dispositivo público entre 2026 y 2028.

Se abre una puerta a la esperanza de la profesionalización y mejora de condiciones laborales en esta profesión de Bombero/a forestal. Nuestra reivindicación es un modelo basado en la profesionalización, la estabilidad laboral con contratación durante los 365 días al año, y contratación 100% pública. El desarrollo del Decreto, está por realizar, y la Junta de Castilla y León, tiene una gran oportunidad de cambio de modelo de gestión actual.

Cabe recordar que, además, la calificación de Bombero/a Forestal, conlleva la aplicación y creación de un complemento específico vinculado a la especialización y al riesgo que afrontan

⁵¹ Pacto de Estado frente a la Emergencia Climática, elaborado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Puede consultarse su texto íntegro en el siguiente enlace:

https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/pacto-emergencia-climatica/20250902_Pacto_de_Estado_frente_a_la_emergencia_climatica_vdef2.pdf

estos profesionales y, la aplicación de coeficientes reductores que permitan el acceso a la jubilación anticipada.

Hace unos días el pasado 12 de diciembre la Junta de Castilla y León, publica en el Boletín de la Comunidad, el nuevo complemento específico para personal público del dispositivo de incendios forestales. Son pequeños avances, pero el gran objetivo de profesionalización pública del sector, queda pendiente su concreción y organización.

8. CUESTIONARIO DESTINADO A TRABAJADORES/AS.

NECESIDADES FORMATIVAS Y CONDICIONES LABORALES EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, INDUSTRIA DE LA MADERA y, SECTOR FORESTAL

El presente estudio, como reflejábamos en el apartado de metodología utilizada, se ha realizado bajo un diseño de investigación y una metodología participativa que incita al diálogo transversal y colaborativo de todos los agentes implicados.

Para dar cabida a todos los actores implicados, hemos diseñado y planteado tres cuestionarios on line, en función de cada uno de los sectores del Hábitat estudiados, de cumplimentación voluntaria, individual y confidencial, que ha estado operativo recogiendo respuestas desde el 01 de junio al 30 noviembre de 2025.

Hemos utilizado una metodología cuantitativa, a través del envío masivo de formularios de respuesta realizados al efecto, que se concretaron en un cuestionario precargado en la plataforma digital – Google Formularios, que nos ha permitido la recopilación automatizada de las respuestas y su almacenado.

Para la selección de la muestra, y el envío del cuestionario hemos optado por un método de difusión intencional, utilizando la estructura de la organización, con la participación de personas trabajadoras ocupadas y afiliadas a CCOO, en los tres sectores del Hábitat estudiados, Edificación y Obra Civil, Madera y Forestal, sin acotamiento de factores personales o estructurales, en el ámbito demográfico de Castilla y León.

La población destinaria del cuestionario, previamente nos ha otorgado su consentimiento de envío de comunicaciones, y se ha difundido a través de las secciones sindicales.

El objetivo final es el de obtener una descripción general del sector, desde el punto de vista de los trabajadores/as ocupados/as. También supone un punto de partida para la organización, que contará con información propia que nace de nuestra base afiliativa, y a partir de la cual, poder construir propuestas propias.

Se trata de conocer los sectores, pero no desde los datos y cifras, sino desde el propio ámbito de las personas trabajadoras, y obtener información cualitativa de sus experiencias y opiniones que no reflejan los datos y cifras expuestos y, no se pueden cuantificar fácilmente.

8.1. Análisis de la muestra. Industria de la Construcción

A continuación, se detalla la ficha técnica del cuestionario correspondiente a los trabajadores y las trabajadoras ocupados/as y afiliados/as del sector de la Construcción,



DATOS TÉCNICOS

- **UNIVERSO:** Trabajadores y trabajadoras ocupados/as y afiliados/as a CCOO sector laboral de la Construcción.
- **DISEÑO MUESTRAL:** Muestreo no probabilístico intencional aleatorio.
- **MUESTRA:** 39 cuestionarios recibidos.
- **ÁMBITO:** Castilla y León.
- **NIVEL DE CONFIANZA:** 95 %
- **MARGEN DE ERROR:** 1,27 %
- **TIPO DE CUESTIONARIO:** Personal, anónimo y on line.
- **SESGO:** Favorable hacia la sindicación por el método de difusión afiliado/a -sindicato y organizaciones sindicales-.
- **OBJETIVO GENERAL:** Conocer las necesidades formativas y las condiciones laborales en el sector de la Construcción.
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
 - ❖ Analizar y conocer las características de la población trabajadora en el sector de la Construcción en cuanto a género, edad, nacionalidad, y conocer las características dimensionales de sus centros y empresas de trabajo.
 - ❖ Conocer el grado de experiencia, formación previa y formación continua.
 - ❖ Valorar el grado de percepción de la importancia sobre la formación cualificante y la formación a lo largo de la vida, como elemento para crecimiento profesional y la transferencia y aplicación al puesto de trabajo.
 - ❖ Valorar el grado de satisfacción con su trabajo, y situación actual del sector.
 - ❖ Propuestas de mejora y a futuro del sector
- **ESTRUCTURA BATERÍAS**
 - ❖ Perfil del encuestado/a y datos de control: 4 preguntas cerradas con elección múltiple.
 - ❖ Sobre tu centro de trabajo: 3 preguntas cerradas con elección múltiple.
 - ❖ Sobre tu experiencia laboral: 4 preguntas cerradas con elección múltiple y una pregunta cerrada con escala Likert.
 - ❖ Formación: 7 preguntas cerradas con elección múltiple.
 - ❖ Actividad sindical: 5 preguntas cerradas con elección múltiple y una pregunta cerrada con escala Likert.
 - ❖ Formación en la empresa: 12 preguntas con combinación de preguntas cerradas con elección múltiple, preguntas con respuesta abierta, y escala numérica.
 - ❖ Sobre el futuro del sector de la construcción en Castilla y León: 1 pregunta cerrada con escala Likert ⁵² y 4 preguntas con respuesta abierta.

ENLACE AL CUESTIONARIO: https://docs.google.com/forms/d/1WXtAQFHd_m6l0NSwndn-n5OWmAe_HuTPs80DTR3FFi0/edit

También puede realizarse su consulta en el anexo nº 4.

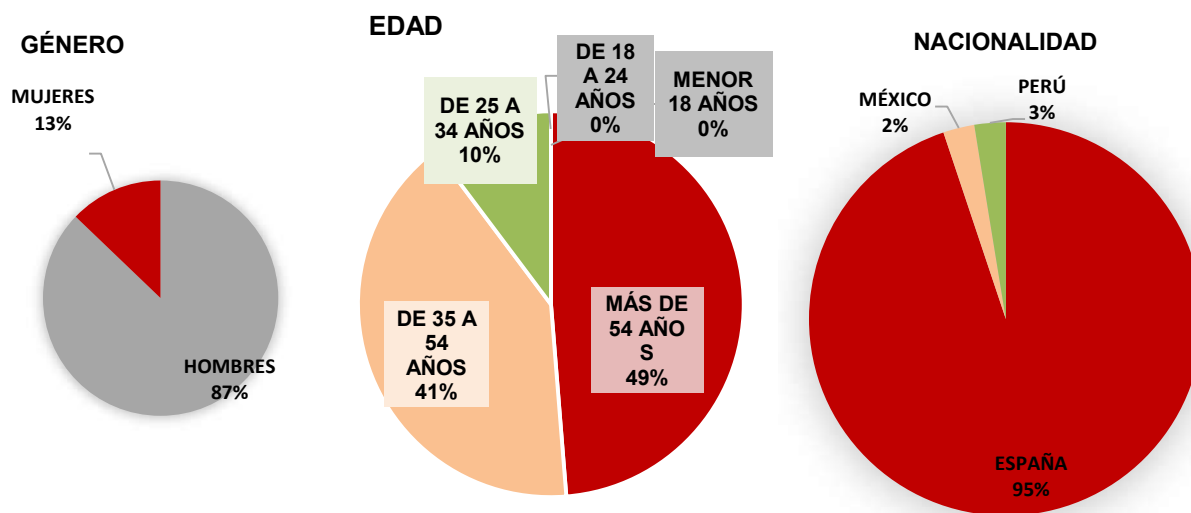
⁵² La escala Likert es una herramienta de medición que permite conocer y evaluar las actitudes, opiniones, creencias y percepciones de las personas respecto a un tema. Este método fue creado por el psicólogo Rensis Likert en el año de 1932, y con una serie de afirmaciones o preguntas, invitamos a los participantes a calificar si están de acuerdo o desacuerdo con la afirmación o la situación que la pregunta plantea.

La exposición de los resultados, la agruparemos en seis grandes bloques, coincidente con la estructura del cuestionario. En cada uno de los puntos aportaremos unas primeras conclusiones específicas sobre el tema tratado, pero la valoración general de los resultados obtenidos la agrupamos en el apartado final de conclusiones y recomendaciones de este estudio.

8.1.1. Caracterización de la muestra

El número de personas trabajadoras, ocupadas y afiliadas a CCOO en el sector de la construcción en Castilla y León que han respondido al cuestionario ha sido de 39, de las que 34 son hombres y 5 mujeres, con un porcentaje del 49 % en una edad de más de 54 años, y nacionalidad mayoritaria española.

La muestra es fiel reflejo de la caracterización del sector de la construcción en nuestra Comunidad, sector masculinizado y envejecido.



8.1.2. Caracterización centro de trabajo

El perfil de los centros de trabajo donde desarrollan su actividad los/as diferentes trabajadores y trabajadoras son pequeñas empresas o micro pymes. Un total de 37 personas trabajan en centros de trabajo con un número de trabajadores de 1 a 50 trabajadores. Solamente dos personas trabajadoras son asalariados en centros de trabajo con una plantilla superior a 50 trabajadores.

Esta pequeña muestra corrobora la característica principal en el tamaño del tejido empresarial castellano-leonés, formado en más de un 40% por microempresas.

La composición de la plantilla de las empresas, en un porcentaje del 95 % es de nacionalidad española, un 2% de nacionalidad Mexicana y un 2% de nacionalidad Peruana.

8.1.3. Caracterización del puesto de trabajo, condiciones laborales y satisfacción con sus condiciones laborales

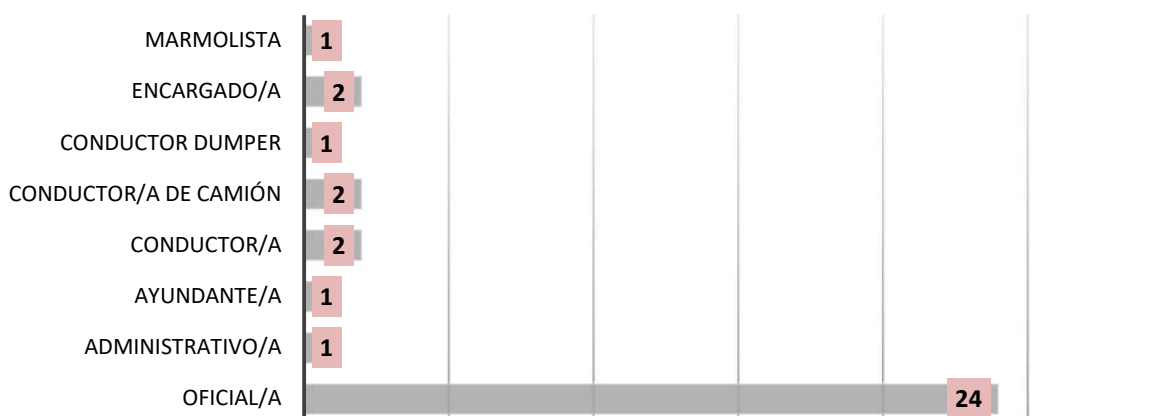
▪ La modalidad de contrato mayoritaria, es la de indefinido, con un porcentaje del 89,7 % de personas trabajadoras, un 7,7 % son fijos discontinuos y un 2,6 % temporal. En términos absolutos corresponde a 35 personas trabajadoras con contratos indefinidos, 3 personas trabajadoras fijos-discontinuos, y 1 persona trabajadora con contratación temporal. El contrato fijo-discontinuo, es utilizado por la naturaleza estacional de la construcción, para emplear a personas trabajadoras para cada proyecto. Pero, tiene una regulación que debe de ser cumplida, según convenio.

Gracias al diálogo social y a la negociación colectiva el nuevo Convenio General de la Construcción aprobado el pasado 23 de septiembre de 2025, se asientan las bases y las nuevas reglas para contratar fijos/as discontinuos en la construcción, determinando los plazos máximos de inactividad en el caso de contratas, subcontratas y concesiones administrativas, además del procedimiento legal que deberán utilizar los negocios y autónomos/as con asalariados para avisar a sus empleados/as de la vuelta al trabajo o las implicaciones para éstos de no responder a dichos llamamientos.

Comprobamos, por tanto, que, **en ninguna respuesta, el tipo de contratación es de obra y servicio**. Esta modalidad de contratación fue suprimida en la Reforma Laboral 2022. Las empresas se adecuan a la legislación vigente y se añade el contrato indefinido adscrito a obra.

- La experiencia laboral de los/as trabajadores y trabajadoras en más del 80 % supera los 5 años de experiencia. El resto, tiene menos de 5 años, y un 5% menos de un año de experiencia.
- El puesto de trabajo más repetido y mayoritario entre las personas que han contestado el cuestionario es el de Oficial/a, y a continuación el de Conductores/as y Encargados/as.

PUESTO DE TRABAJO

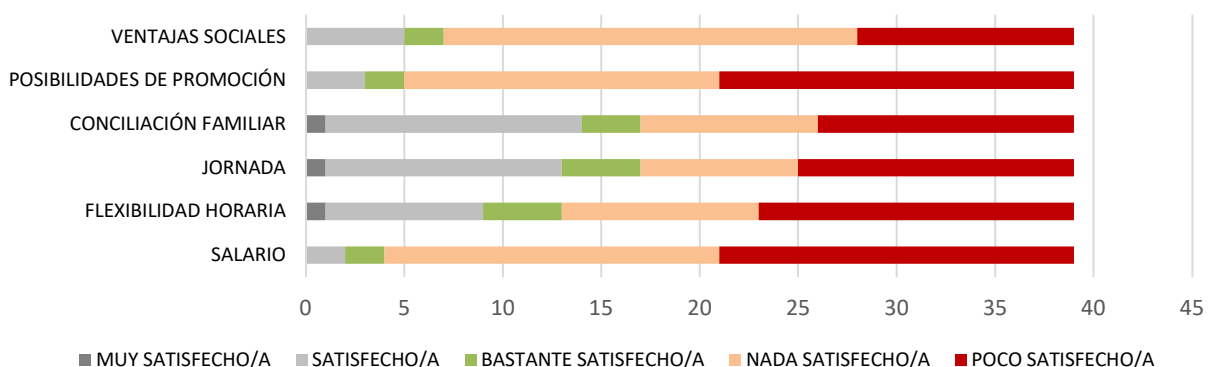


▪ El medio para buscar trabajo en este sector, sigue siendo el tradicional, a través de amigos/as y conocidos/as, y en un porcentaje muy pequeño oficinas de empleo, y canales on line como portales de empleo. **Es un sector, que, pese a los impulsos de modernización y digitalización actuales, sigue arrastrando procedimientos tradicionales muy arraigados.**

▪ **La insatisfacción en relación a las condiciones laborales de las personas trabajadoras, es el sentimiento y el estado emocional más respondido en la pregunta reflejada en el cuestionario, sobre la satisfacción de su trabajo.**

Descontento y poco o nada satisfechos es la respuesta más repetida, en relación a condiciones laborales en torno al salario percibido, la flexibilidad horaria, sus jornadas de trabajo, el poder conciliar su vida laboral y familiar, las posibilidades de promoción y las ventajas sociales. Gráficamente, son los colores rojos y naranjas los predominantes, que corresponden a la respuesta nada y poco satisfecho/a.

SATISFACCIÓN SECTOR CONSTRUCCIÓN



Resulta llamativo que, los/as **trabajadores/as expresen su poco o nada satisfacción, en cuanto a las ventajas sociales que reciben**, para mejorar su calidad de vida, aumentar su compromiso con la empresa y fomentar un mejor ambiente laboral.

Las empresas expresan públicamente y alzan su queja sobre la falta de mano de obra en el sector y tienen una gran oportunidad de atraer mano de obra a su empresa, a través de las ventajas sociales que puedan ofrecer y ofertar, como pueden ser a modo de ejemplo, alojamiento, cheques de transporte o comida, ayudas para hijos/as, ayudas en estudios y formación, planes de jubilación... ¿Se ofrecen este tipo de ventajas sociales en el sector de la Construcción? La respuesta es no. No se ofrece ningún atractivo por parte de las empresas para atraer mano de obra al sector de la construcción, y sí están implantadas y son habituales en otros sectores.

Bien es cierto, que las pequeñas empresas, no cuentan con financiación suficiente para realizarlo, pero en las grandes empresas, tampoco es habitual el acceso a ventajas sociales en la industria de la construcción.

El trabajo en la construcción, es sabido y conocido por todos, que se caracteriza por unas duras condiciones laborales en cuanto a trabajo físico, climatología, siniestralidad y enfermedades laborales. Sería interesante, poder construir algún tipo de atractivo que merme sus duras condiciones. Un atractivo lo puede constituir y establecer un paquete de oferta de ventajas sociales que se ofrezcan a los/as trabajadores/as, con el fin de atraer y de incorporar a los jóvenes y, también poder propiciar la retención de talento del sector, sin olvidar en ningún momento, la mejora continua de sus condiciones laborales actuales por convenio.

8.1.4. Formación de los trabajadores y las trabajadoras

Se detecta en **los trabadores y las trabajadoras encuestados/as un nivel de formación muy bajo, con una aplastante mayoría de personas trabajadoras sin estudios reconocidos**. Únicamente 3 personas han cursado Formación Profesional Reglada -grado básico, medio o superior-, 8 estudios de EGB o Bachillerato, 3 personas estudios universitarios, y 4 personas han obtenido certificado profesional.

Nos hacemos dos preguntas. La primera, ¿un/a alumno/a que ha cursado estudios de Formación Profesional reglada tiene más posibilidades de ser contratado en la industria de la construcción?

Y la segunda pregunta, si no se exige una formación previa especializada en el sector para la contratación en la mayoría de puestos ofertados, a excepción de los puestos con una cualificación más alta que exigen titulación universitaria, ¿qué sentido y qué ventajas tiene que una persona, si no es por motivación personal, curse estudios reglados de formación específica de la familia profesional de Edificación, a través de la Formación Profesional Reglada u otro tipo de formaciones? La contratación no va a depender de los estudios o formación previa a su incorporación al mercado laboral. Las respuestas obtenidas en los cuestionarios, lo corroboran. La mayoría, no tiene estudios reconocidos.

La respuesta a ambas preguntas, es claramente negativa.

La Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC), que algunas empresas exigen para la contratación de sus empleados y empleadas, no es suficiente, porque únicamente es un documento en el que las personas trabajadoras acreditan determinada formación laboral, profesional y especializada en materia de prevención de riesgos laborales. Es una herramienta estrechamente vinculada con la formación en materia de prevención de riesgos laborales que deben poseer todos los/as profesionales del ámbito de la construcción.

Otra herramienta a utilizar por las personas trabajadoras en el sector de la Construcción para acreditar sus conocimientos, lo conforma el **Procedimiento de Acreditación de Competencias Profesionales**.

Existe un total desconocimiento por parte de los trabajadores/as sobre esta acreditación. Más de una treintena, en concreto 33 de las 39 personas que han respondido el cuestionario no conocen el Procedimiento de Acreditación de Competencias. No se difunde, ni se publicita lo suficiente desde las Administraciones Públicas, ni desde las empresas, para su conocimiento.

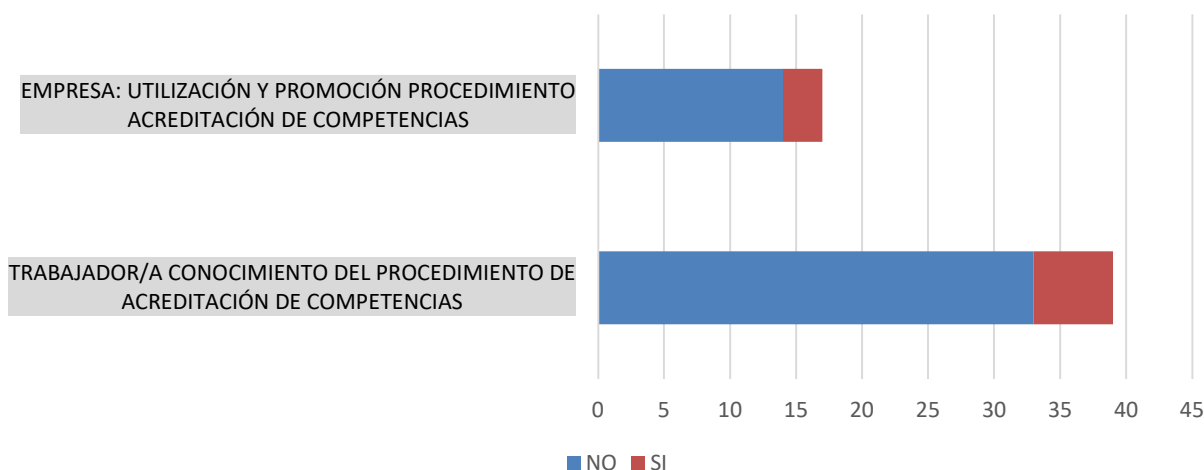
A la pregunta de si en su empresa conocen si se promueve o utiliza el Procedimiento de Acreditación de competencias, un 82,4 % responde con un rotundo no.

Si los trabajadores/as no conocen el Procedimiento de Acreditación de Competencias, no se publicita desde las Administraciones Públicas, y las empresas no lo promueven, una herramienta tan eficaz y válida para certificar sus conocimientos y experiencia laboral, es apenas utilizada.

Serviría y sería de gran ayuda al trabajador/a el conocimiento del procedimiento, en qué consiste, los beneficios que puede reportarle y poderlo solicitar, siempre y cuando cumpla los requisitos establecidos, para el reconocimiento formal de sus habilidades adquiridas por experiencia laboral o formación no formal.

La acreditación, puede suponer que el trabajador/a obtenga una categoría laboral más alta al reconocerse formalmente su formación y experiencia -con las mejoras salariales que eso conlleva-, y una movilidad entre las empresas del sector.

PROCEDIMIENTO ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS



- Con el fin de mejorar su formación, todo/a trabajador/a tiene derecho al **Permiso Individual de Formación, recogido por convenio, pero más de un 50 %, no conocen que es el permiso de formación**, y solamente un 5 % conoce qué es y qué ha sido utilizado por él o por algún compañero/a en su empresa.

- En la industria de la Construcción, los trabajadores y trabajadoras encuestados/as, ratifican los informes y estudios, en los que se indica que **el nivel académico de los progenitores/as influye de forma determinante en el nivel educativo de sus hijos/as**. Existe y persiste la transmisión intergeneracional de la desventaja educativa. Según el informe publicado por el Alto Comisionado para la lucha contra la Pobreza ⁵³, el 45 % de los hijos de hogares con estudios básicos se quedan en ese mismo nivel.

En nuestra muestra en un porcentaje del 56,8/ % de los encuestados/as el grado de formación más alto de los padres, es sin estudios reconocidos, y el grado de formación sin estudios reconocidos de los propios trabajadores/as es del 53,4 %. Correlación lineal entre ambos parámetros.

8.1.5. Formación en la empresa

El colectivo de personas trabajadoras encuestados/as, opinan que la cantidad de formación recibida por parte de sus empresas, un número representativamente alto de trabajadores/as, resulta **muy esporádica, con impartición de una vez al año, en modalidad presencial en un porcentaje de más del 50 %, y una duración de menos de 20 horas, en más de un 70 % en los/as trabajadores/as**.

⁵³ Alto Comisionado para la lucha contra la Pobreza "El coste de la pobreza infantil en España. Año 2023".

Destaca significativamente que el 58,8 % responda que la formación impartida por la empresa se realiza en horario laboral, y el resto fuera de la jornada laboral, cuando el porcentaje mayoritario de las respuestas, tendría que haberse obtenido en la franja de horario en la jornada laboral. La formación obligatoria, fuera del horario laboral debería ser siempre compensada con tiempo de descanso o pago de horas extra. Además, esta circunstancia obstaculiza la conciliación con la vida personal y familiar, lo que impide el ejercicio de la corresponsabilidad y una mayor presencia de mujeres en el sector.

La formación en la empresa recibida se agrupa en la temática de prevención de riesgos laborales exclusivamente, teniendo un impacto directo en el desempeño de los puestos laborales. No obstante, los trabajadores y las trabajadoras también demandan formación en otras materias, como son los nuevos materiales o estructuras metálicas.

Nadie duda de la importancia vital de la formación y prevención en riesgos laborales, con una alta tasa de siniestralidad del sector. Desde CCOO así los pensamos, y promovemos, con campañas activas. Una de las campañas actuales, junto a la Fundación 1º de Mayo, con motivo del trigésimo aniversario de la Ley de Riesgos Laborales, es la que lleva por título “Protege la vida, visibiliza el riesgo”⁵⁴.

Si los/as trabajadores/as en el porcentaje del 57,10 % **no conocen el plan de formación de su empresa, y opinan que no está pensado para todos los departamentos y categorías profesionales de la empresa**, y tampoco se les escucha o se les pregunta qué formación necesitan en sus puestos de trabajo, ¿cómo van a recibir una formación realmente útil y de calidad? **Su percepción es que la empresa imparte formación exclusivamente por cumplimiento normativo, sin dar visibilidad a las necesidades de los trabajadores/as, y en la mayoría de las ocasiones citando palabras textuales en sus respuestas, “para justificar el gasto o lavado de imagen de la empresa”.** La información que reciben no le es útil, y sin repercusión en la realización de sus tareas diarias.

La formación que reciben no favorece ni su desarrollo profesional ni personal, ni mejora a futuro su nivel retributivo, ni se adapta a las necesidades de su puesto de trabajo. Entonces qué sentido tiene recibir diplomas de una formación inútil para el trabajador/a.

8.1.6. El futuro del sector de la construcción en Castilla y León

Los adjetivos que más se repiten para calificar el futuro del sector de la Construcción en Castilla y León, son, **pésimo, declive y poco esperanzador**. La sensación de insatisfacción, y un futuro en el que piensan que nada va a cambiar, marcan la tónica general.

Relatan un futuro incierto a corto plazo, sin apenas posibilidades de cambio a mejor, y en el que **no habrá relevo generacional. La juventud buscará otros sectores de trabajo, motivado principalmente por los bajos salarios, la dureza del trabajo y el exceso de horas trabajadas. Las empresas contarán en sus centros de trabajo con una plantilla laboral cada vez más envejecida y con un alto porcentaje de personas trabajadoras extranjeras, que en la mayoría de ocasiones no tienen posibilidad de elección de otro tipo de trabajo, ni tienen otra alternativa.**

⁵⁴ La Fundación 1º de Mayo de CCOO en el trigésimo aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ha impulsado una campaña nacional bajo el lema “**Protege la vida, visibiliza el riesgo**”, combinando una estrategia multiplataforma que incluye la presencia en medios de comunicación tradicionales, campañas en redes sociales y despliegue en soportes urbanos. La iniciativa busca así concienciar a la sociedad en su conjunto y en particular, a la clase trabajadora, sobre la crucial importancia de mantener la prevención como prioridad colectiva, llevando el mensaje de la protección laboral más allá de los espacios de trabajo y convirtiéndolo en una cuestión de interés público que alcance a toda la ciudadanía.

La cualificación y formación, de las personas que optan a los puestos de trabajo es cada vez menor, motivado por un alto porcentaje de personas que se inician al sector sin cualificación previa exigida por las empresas, y el que puede elegir entre varios puestos de trabajo, “no elige el trabajo en la construcción”.

Las personas trabajadoras no perciben la industrialización y la digitalización del sector como un paso adelante y una mejora en el sector. Son procesos de implantación acaparados en grandes empresas, y en Castilla y León, el tejido empresarial mayoritario son pequeños autónomos/as y micro pymes, sin una base financiera sólida, para acometer procesos de mejora tecnológica.

Los trabajadores y las trabajadoras encuestados/as reclaman e insisten en **mejoras laborales en materia salarial, anticipo en la edad de jubilación a los 60 años sin penalización, jornada de 35 horas laborales en jornada intensiva.** Además, se comparan con otros compañeros/as de otras Comunidades Autónomas donde las tablas salariales son más altas, y sobre todo reclaman una subida salarial en los puestos de trabajo más bajos y que requieren un mayor esfuerzo físico.

El pesimismo y la falta de lucha es tan grande, que se conformarían, con el cumplimiento de la normativa y el Convenio Laboral en sus centros de trabajo, porque consideran que es frecuentemente incumplido en cuanto a número de horas y horarios -con la realización de trabajos a destajo y por horas para la entrega final de las obras-. A esto, hay que añadir que su categoría laboral contratada, no se ajusta a la cualificación del trabajo que realizan. La práctica habitual es la contratación en categorías laborales más bajas y no acordes con el trabajo realizado, con el objetivo de ahorro salarial para la patronal.

Este tono de pesimismo, está entremezclado con la imagen de desprestigio del sector, y sobre todo con la estigmatización negativa de las categorías laborales más bajas, como pueden ser la de Peón o la de Albañil. No es socialmente reconocido como algo positivo el ser “Albañil” o “Peón”.

8.2. Análisis de la muestra. Industria de la Madera

Los datos técnicos del cuestionario respondido por los/as trabajadores y trabajadoras ocupados/as y afiliados/as del sector de la Madera, son:

	DATOS TÉCNICOS
▪ UNIVERSO: Trabajadores y trabajadoras ocupados/as y afiliados/as a CCOO sector de la madera.	
▪ DISEÑO MUESTRAL: Muestreo no probabilístico intencional aleatorio.	
▪ MUESTRA: 15 cuestionarios recibidos.	
▪ ÁMBITO: Castilla y León.	
▪ NIVEL DE CONFIANZA: 95 %	
▪ MARGEN DE ERROR: 1,27 %	
▪ TIPO DE CUESTIONARIO: Personal, anónimo y on line.	
▪ SESGO: Favorable hacia la sindicación por el método de difusión afiliado/a -sindicato y organizaciones sindicales-.	
▪ OBJETIVO GENERAL: Conocer las necesidades formativas y las condiciones laborales en el sector de la construcción.	
▪ OBJETIVOS ESPECÍFICOS ❖ Analizar y conocer las características de la población trabajadora en el sector de la madera en cuanto a género y edad y, conocer las características dimensionales de sus centros y empresas de trabajo. ❖ Conocer el grado de experiencia, formación previa y formación continua, ❖ Valorar el grado de percepción de la importancia sobre la formación cualificante y la formación a lo largo de la vida como elemento para crecimiento profesional y la transferencia y aplicación al puesto de trabajo. ❖ Conocimiento de las enfermedades profesionales y sus consecuencias. ❖ Valorar el grado de satisfacción con su trabajo, y situación actual del sector. ❖ Propuestas de mejora y a futuro del sector.	
▪ ESTRUCTURA BATERÍAS ❖ Perfil del encuestado y datos de control: 3 preguntas cerradas con elección múltiple. ❖ Sobre tu centro de trabajo: 2 preguntas cerradas con elección múltiple. ❖ Sobre tu experiencia laboral: 3 preguntas cerradas con elección múltiple y 1 pregunta cerrada con escala Likert. ❖ Condiciones laborales: 5 preguntas cerradas con elección múltiple y 1 pregunta abierta. ❖ Formación: 5 preguntas cerradas con elección múltiple y 1 pregunta abierta. ❖ Actividad sindical: 5 preguntas cerradas con elección múltiple y una pregunta cerrada con escala Likert. ❖ Formación en la empresa: 1 pregunta cerrada con elección múltiple. ❖ Formación para el empleo: 11 preguntas, con utilización de preguntas cerradas con elección múltiple, pregunta cerrada con escala numérica, pregunta cerrada con escala Likert y pregunta con respuesta abierta.	

❖ Sobre el futuro del sector de la madera en Castilla y León: 1 pregunta con respuesta abierta.

ENLACE AL CUESTIONARIO:

<https://docs.google.com/forms/d/1vYQHPhN4N0tL0ZAJFbQdrsFRhhl15hRyjdDbYM9fQ/edit>

También puede realizarse su consulta en el anexo nº 5

La exposición de los resultados, la agruparemos en seis grandes bloques, acorde a la estructura del cuestionario. En cada uno de los puntos aportaremos unas primeras conclusiones específicas sobre el tema tratado, pero la valoración general de los resultados obtenidos la agrupamos en el apartado final de conclusiones y recomendaciones de este estudio.

8.2.1. Caracterización de la muestra

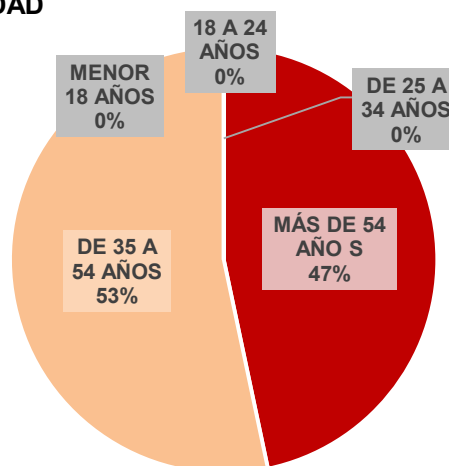
El colectivo de personas trabajadoras que han respondido el cuestionario, mayoritariamente es masculino. De 15 cuestionarios respondidos, 14 son hombres y 1 mujer, con edades comprendidas entre los 35-65 años. **El tramo de edad mayoritario es el de 35 a 54 años**, con ocho trabajadores/as y a continuación, con más de 54 años, un total de 7.

La muestra refleja la caracterización del sector de la madera en el ámbito geográfico castellano-leonés, **con un sector masculinizado y con un colectivo en edad media, con una jubilación a medio/largo plazo.**

GÉNERO



EDAD



8.2.2. Caracterización centro de trabajo

El perfil de los centros de trabajo donde desarrollan su actividad los diferentes trabajadores y trabajadoras son medianas y micro empresas. Un total de 6 personas trabajadoras realizan su trabajo en centros de trabajo con un número de personas de 10 a 49

personas en plantilla, otras 6 personas trabajadoras realizan su trabajo en empresas con un número de 50 a 249 personas, y solamente 3 en empresas menores de 10 trabajadores/as.

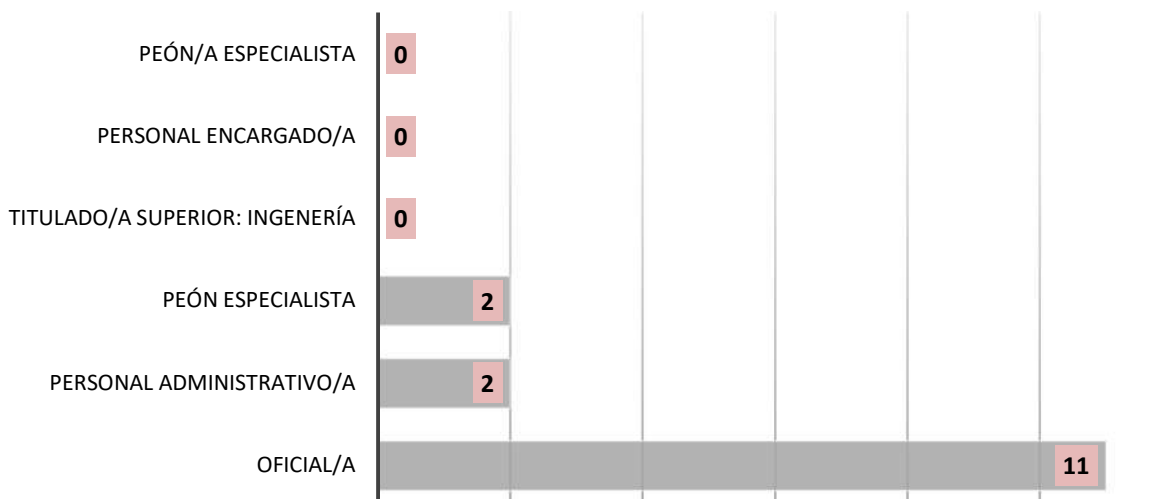
8.2.3. Caracterización del puesto de trabajo, condiciones laborales y satisfacción con sus condiciones laborales

- El 100 % de los/as trabajadores/as de la muestra, su contratación se ha realizado mediante un **contrato indefinido**.

- El 100 % de los/as trabajadores/as posee experiencia laboral en el sector de la **madera**. Un 90 % supera los 5 años de experiencia, y el 10 % restantes, posee una experiencia entre 1 y 5 años.

- La categoría de trabajo más repetida es la de Oficial con 11 trabajadores/as, seguida de la de Peón/a especialista, con 2, y Personal Administrativo, 2.

CATEGORÍA LABORAL



- El lugar de trabajo habitual, es cerrado, y ninguno al aire libre. De las 15 personas trabajadoras solamente ejercen su trabajo habitualmente en locales semicerrados, 3.

Todos/as los/as trabajadores/as tienen una **exposición habitual en su trabajo diario a sustancias tales como, colas y pegamentos, polvo de madera, aceites, fungicidas, a lo que hay que añadir un nivel de ruido muy elevado**. Un porcentaje del 60 %, desarrolla su trabajo habitual con un ruido continuo en niveles muy elevados.

Todas estas sustancias y el tratamiento de la madera, principalmente en las labores de carpintería, tienen un efecto perjudicial para la salud y para su rendimiento laboral, ocasionando pérdida auditiva, estrés, cansancio, y hasta derivación en enfermedades cancerígenas.

Además, dependiendo del tipo de madera, dura o blanda, las enfermedades susceptibles de poder producirse por la exposición al polvo de madera son muy diversas: asma, bronquitis crónica, y en algunas ocasiones cáncer nasal.

Un porcentaje del 66,70 % de personas trabajadoras no ha sufrido ningún accidente en los últimos 12 meses, y un 33,3 % ha sufrido algún accidente leve, tales como corte, golpe y caída.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales determina en el cuerpo básico de garantías y responsabilidades, que es preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

En el Capítulo 3, y en su artículo 14, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hace referencia específica al derecho fundamental de los trabajadores/as de una protección eficaz en materia de seguridad y salud,

“Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”.

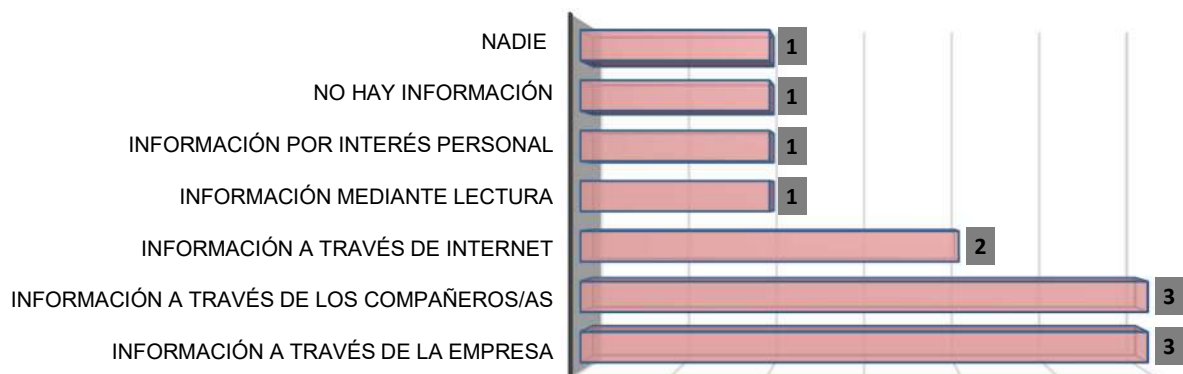
A lo que se añade, además,

“Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previsto en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”⁵⁵.

Resulta **significativo y muy preocupante** que, en la muestra de los/as trabajadores/as, a la pregunta, **“Si conoces los posibles efectos perjudiciales para la salud de la exposición en tu trabajado a polvo, aceites, barnices... y quién te ha informado”**, **solamente 3 respuestas obtenidas contestan que la información es recibida a través de la empresa**. Las demás respuestas son un abanico variopinto, 3 personas trabajadoras reciben información a través de los/as compañeros/as, 2 a través de internet, 1 persona mediante la lectura, 1 por interés, y 2 aluden a que nadie o no ha recibido ningún tipo de información.

La información, formación y prevención, es un derecho de todo trabajador/a, y un deber del empresario/a incuestionable.

INFORMACIÓN POSIBLES EFECTOS PERJUDICIALES PARA TU SALUD

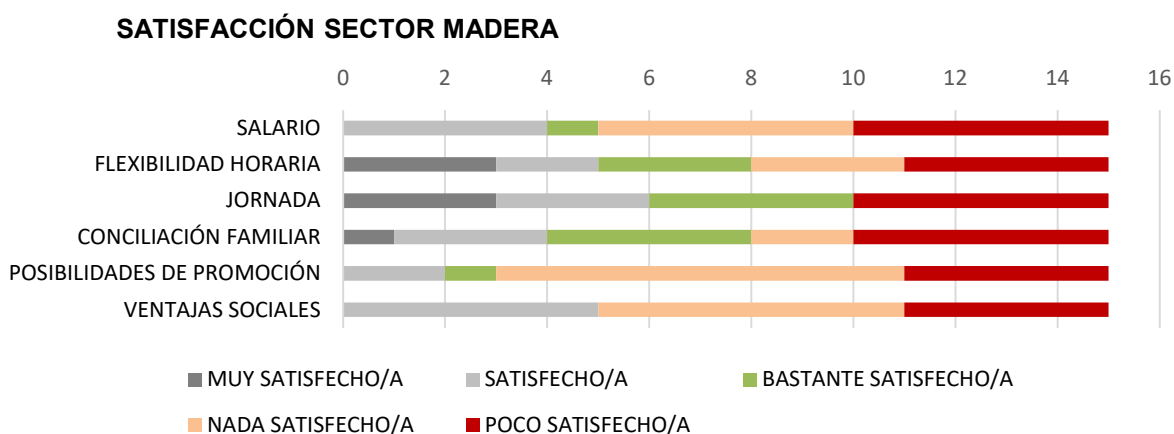


⁵⁵ Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995. BOE nº 269 10-11-1995

Como hemos comentado brevemente en el análisis de los cuestionarios del sector de la Construcción, este año se ha cumplido el treinta aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y no solamente se trata de prevención de accidentes laborales, sino también **de hacer visibles y ser conscientes de las enfermedades laborales, y el deterioro físico y cognitivo que conllevan ciertas formas de trabajar**. La falta de prevención, es uno de los factores que más influyen en el aumento de enfermedades y accidentes laborales. De ahí, la insistencia desde nuestro sindicato, que la prevención sea entendida no solo como un cumplimiento legal, sino como un acto transformador y un verdadero compromiso con la vida de los trabajadores y las trabajadoras.

▪ En el sector madera, a la pregunta de satisfacción en relación a las condiciones laborales en su centro de trabajo, nos encontramos un panorama diverso, y en el mosaico de colores en el gráfico presentado a continuación, ya no predomina el color rojo correspondiente a poco satisfecho/a o el color naranja correspondiente a nada satisfecho/a, como sí denostaba y predominaba en la industria de la construcción-, sino que tienen cabida también colores como el verde -bastante satisfecho/a-, el y gris -satisfecho/a o muy satisfecho/a-.

La percepción es de una satisfacción moderada, con condiciones muy mejorables. La mayor insatisfacción se refleja en temas de salario, jornada laboral y conciliación familiar.



8.2.4. Formación de los trabajadores y las trabajadoras

Se detecta en **las personas encuestadas, un nivel de formación medio, siendo la Formación Profesional Reglada -grado medio, básico y superior-, la mayoritaria. Son un total de 8 personas.**

Un/a único/a trabajador/a contesta no tener estudios reconocidos. El resto, cinco con estudios hasta Bachillerato, y uno con Certificado Profesional -formación para el empleo. No del sistema educativo-.

La formación profesional reglada, en el sector de la madera, no adquiere el sesgo negativo o de perjuicio, que sí constatábamos en el sector de la Construcción. **Los trabajadores y trabajadoras opinan, en el 100 % de sus respuestas que la formación que facilita el acceso al mercado laboral de personas jóvenes, es la Formación Profesional Reglada,**

y, es más, en la pregunta a “qué formación crees necesaria/indispensable para acceder a tu puesto de trabajo”, responden abiertamente que es la Formación Profesional Reglada, a la que suman formaciones más específicas como son la de corte, manejo de maquinaria, manejo de carretillas o control numérico.

Las empresas del sector además contribuyen a generar este vínculo de Formación Profesional reglada y mercado de trabajo. La formación de acceso predominante exigida por las empresas en el mercado laboral es la de Formación Profesional, en sus tres grados: básico, medio y superior.

FORMACIÓN ALCANZADA/ FORMACIÓN RECOMENDADA



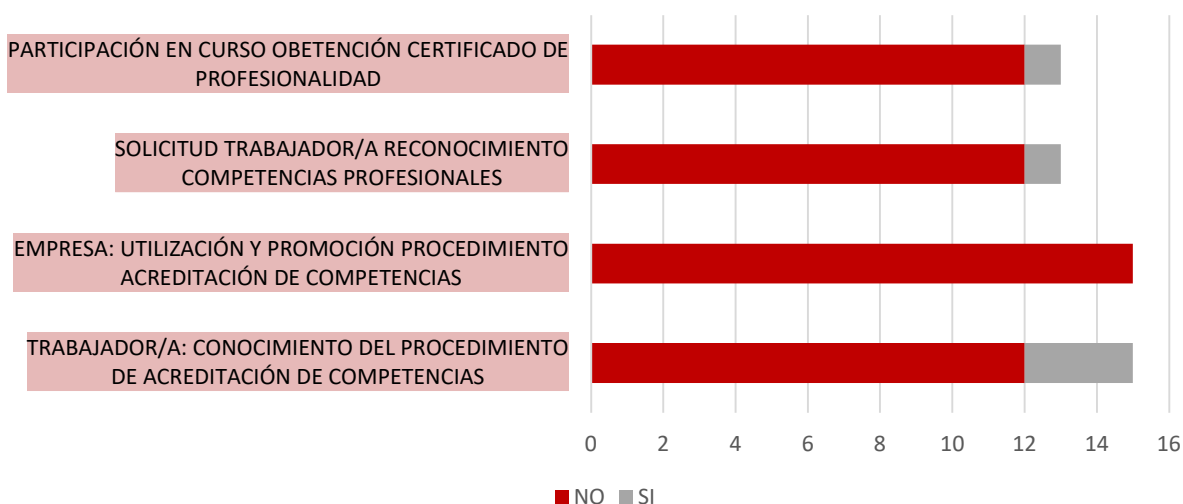
Una de las personas trabajadoras responde que su nivel de formación alcanzado es el de Certificado Profesional. Es muy importante que este modelo de certificar y reconocer formalmente sus habilidades adquiridas por experiencia laboral o formación no formal, mediante el procedimiento de Acreditación de Competencias Profesionales, sea conocido por los/as trabajadores/as, y les permita avanzar y desarrollarse profesionalmente.

En el sector de la madera, ¿cuántos/as trabajadores/as han iniciado su andadura profesional hace 20-25 años con un nivel de formación básico, pero la experiencia y los conocimientos - formales y no formales-, le permiten desarrollar su trabajo en categorías superiores?

La respuesta supera el 70 %. Y si su experiencia y formación estuvieran reconocidos formalmente le permitiría al trabajador/a una inserción en categorías superiores, o movilidad y cambio de empresa, con una certificación de su experiencia y conocimientos.

Pero este **Procedimiento de Acreditación de Competencias es desconocido para los/as trabajadores/as. Un 80 % desconoce el procedimiento, y un 100 % de respuestas nos indican que, en su centro de trabajo no se promueve la Acreditación de Competencias Profesionales.** Únicamente una de las personas trabajadoras ha solicitado el reconocimiento oficial de sus Competencias Profesionales y ha participado en algún curso de formación con obtención del Certificado Profesional.

PROCEDIMIENTO ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS



▪ Con el fin de mejorar su formación, todo/a trabajador/a tiene derecho al **Permiso Individual de Formación**, recogido por convenio, pero un 66,7 %, no conoce qué es, y solamente un 26,7% conoce qué es, pero desconoce si ha sido utilizado por algún/a compañero/a de trabajo, y un 6,7 %, conoce lo que es y que ha sido utilizado en su centro de trabajo.

8.2.5. Formación en la empresa

En el sector industrial de la Madera, al igual que en el sector de la Construcción, nos encontramos con una **formación de las empresas a las personas trabajadoras insuficiente y escasa**.

La formación recibida por parte de sus empresas, se imparte algunas veces, en casos muy puntuales, y menos de 20 horas/año.

Es esclarecedor la falta de formación en la empresa, cuando de quince trabajadores/as, 12 responden que su empresa no organiza formación para la plantilla de forma habitual cada año, ni conocen ni participan en el Plan de Formación empresarial, y en la mayoría de respuestas, desconocen de su existencia y en algún caso puntual, lo conocen, pero no se tiene en consideración a los perfiles más bajos de la empresa -los menos cualificados-. Incluso, responden abiertamente que la “mayoría de cursos son dirigidos a puestos de relevancia”.

A la pregunta del horario de la formación, mayoritariamente con un porcentaje de respuestas del 66,7 % los/as trabajadores/as responden que se realiza en horario laboral, y únicamente una respuesta expresa que la formación se desarrolla fuera del horario laboral, en modalidad presencial.

Además, la formación impartida, aunque sea reconocida con un diploma acreditativo, los/las trabajadores/as tienen la percepción que no favorece su desarrollo profesional, ni la promoción en su empresa, ni su desarrollo personal. Únicamente destacan un aspecto positivo en la formación recibida: adaptación a las necesidades de su puesto de trabajo.

Aun así, advierten que tienen necesidades de formación que no son cubiertas por la formación impartida por sus empresas.

El modelo de empresas en el sector de la Madera se ha modificado en los últimos años. Con la crisis del sector en el periodo del 2009 hasta el 2014, que hizo que se perdieran a nivel autonómico cerca de la mitad de los puestos de trabajo, desapareció además una infraestructura importante de pequeñas empresas heredadas de progenitores/as a hijos/as. En estas microempresas, la formación y los conocimientos eran transmitidos de progenitores/as a hijos/as. **Con la pérdida de este tipo de empresas, y la transmisión de este conocimiento, las empresas deben apostar por una formación útil y sólida, e incentivar a sus trabajadores y trabajadoras en materia de formación.**

Llegados a este punto, y ante una formación en la empresa escasa e inexistente, se hace preciso recordar que la **formación de las plantillas es una responsabilidad legal de las empresas. El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, indica que “Los/as trabajadores/as tienen derecho a un mínimo de 20 horas anuales -retribuidas-”.**

Las empresas participan en la formación profesional de sus trabajadores/as a través de la "formación programada", que se financia principalmente con las cuotas a la Seguridad Social (0,6% empresa y 0,1% trabajador/a). Sin embargo, a nivel genérico de todos los sectores, **existe una baja utilización de estos fondos, con una parte de la cuota que se queda sin usar anualmente debido a la falta de demanda por parte de las empresas o desconocimiento.** Para la utilización, la empresa puede bonificarse los costes formativos, pero el porcentaje de bonificación varía según el tamaño de la empresa, siendo mayor cuanto menor es el número de empleados/as, con el fin de favorecer la formación en las empresas más pequeñas que cuentan con menos recursos económicos.

8.2.6. El futuro del sector de la madera en Castilla y León

Las palabras que más se repiten para calificar el futuro en la industria de la Madera en Castilla y León, son la de **fabricación más técnica, bien y regular.**

Los/as trabajadores/as tienen asumido e interiorizado que el avance en el sector está ligado intrínsecamente a la digitalización e innovación del sector, hacia un futuro con un camino claro hacia la modernización. Están totalmente de acuerdo en afirmar que la aplicación de las nuevas tecnologías y digitalización del sector de la madera facilitará su trabajo diario, pero van a requerir un esfuerzo importante de recualificación y reciclaje que demandan a sus empresas. **No perciben este camino a la digitalización e industrialización, como una amenaza y pérdida de empleo, sino como un reto y una oportunidad.** En un porcentaje del 87 % están en desacuerdo en la afirmación que la digitalización y la industrialización supone una pérdida de empleo en el sector.

Vislumbran un futuro esperanzador, de crecimiento del sector. El 84 % de las respuestas a la pregunta de si el sector de la madera está en continuo crecimiento y generación de puestos de trabajo, responde que está de acuerdo, pero no olvidan que este sector necesita un impulso y un relevo generacional, que creen que los/as jóvenes pueden asumir con formación.

Para afrontar estos cambios, e intrínsecamente ligado con el sector forestal, las personas trabajadoras afirman que es necesaria una gestión forestal sostenible, donde la madera es la materia prima clave, y hay que asegurar su gestión eficaz frente al cambio climático y la prevención de incendios.

A pesar de que su percepción del sector a futuro es positiva, **solicitan mejoras laborales en tablas salariales, control de horarios, horas nocturnas trabajadas. Además, demandan una mayor formación.**

En resumen, los trabajadores/as que han contestado al cuestionario de la industria de la Madera, auguran un futuro prometedor, pero con necesidad de invertir en formación, innovación y una gestión forestal sostenible para superar los desafíos y aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece el potencial del material de la madera, clave en la economía circular.

8.3. Análisis de la muestra. Industria Forestal

Los datos técnicos del cuestionario respondido por los/as trabajadores/ trabajadoras ocupadas/as y afiliados/as del sector forestal, son:

 DATOS TÉCNICOS
▪ UNIVERSO: Trabajadores y trabajadoras ocupados/as y afiliados/as a CCOO sector de la madera.
▪ DISEÑO MUESTRAL: Muestreo no probabilístico intencional aleatorio.
▪ MUESTRA: 36 cuestionarios recibidos.
▪ ÁMBITO: Castilla y León.
▪ NIVEL DE CONFIANZA: 95 %
▪ MARGEN DE ERROR: 1,27 %
▪ TIPO DE CUESTIONARIO: Personal, anónimo y on line.
▪ SESGO: Favorable hacia la sindicación por el método de difusión afiliado/a -sindicato y organizaciones sindicales-.
▪ OBJETIVO GENERAL: Conocer las necesidades formativas y las condiciones laborales en el sector de la construcción.
▪ OBJETIVOS ESPECÍFICOS ❖ Analizar y conocer las características de la población trabajadora en el sector forestal, en cuanto a género y edad. ❖ Analizar y conocer la naturaleza pública y/o privada de sus centros y empresas de trabajo. ❖ Conocer el grado de experiencia, formación previa y formación continua, ❖ Valorar el grado de percepción de la importancia sobre la formación cualificante y la formación a lo largo de la vida como elemento para crecimiento profesional y la transferencia y aplicación al puesto de trabajo. ❖ Valorar el grado de satisfacción con su trabajo, y situación actual del sector. ❖ Propuestas de mejora y a futuro del sector.
▪ ESTRUCTURA BATERÍAS ❖ Perfil del encuestado y datos de control: 3 preguntas cerradas con elección múltiple. ❖ Sobre tu centro de trabajo: 3 preguntas cerradas con elección múltiple. ❖ Sobre tu experiencia laboral: 3 preguntas cerradas con elección múltiple y 1 pregunta cerrada con escala Likert. ❖ Formación: 10 preguntas, combinando preguntas cerradas con elección múltiple y preguntas abiertas. ❖ Actividad sindical: 5 preguntas cerradas con elección múltiple y una pregunta cerrada con escala Likert. ❖ Formación en la empresa: 7 preguntas, con utilización de preguntas cerradas con elección múltiple, pregunta cerrada con escala numérica, pregunta cerrada con escala Likert y pregunta con respuesta abierta. ❖ Sobre el futuro del sector forestal en Castilla y León: 4 preguntas con respuesta abierta.

ENLACE AL CUESTIONARIO:

<https://docs.google.com/forms/d/1UFYCsIkNoa8NMmGT8QggFU31mkgKAeZTdBgru2o6K5M/edit>

También puede realizarse su consulta en el anexo nº 60

La exposición de los resultados, la agruparemos en seis grandes bloques, en consonancia con la estructura del cuestionario. En cada uno de los puntos, aportaremos, unas primeras conclusiones específicas sobre el tema tratado, pero la valoración general de los resultados obtenidos la agrupamos en el apartado final de conclusiones y recomendaciones de este estudio.

8.3.1. Caracterización de la muestra

El colectivo de personas trabajadoras que han respondido el cuestionario, es de 36, con un **porcentaje de respuestas masculinas del 86,10 %, y porcentaje del 11,1 % de respuestas femeninas**. Un total de 4 mujeres han respondido el cuestionario, frente a un número de 31 hombres, con edades comprendidas desde los 18 años hasta los 65 años.

El tramo de edad mayoritario es el de 35 a 54 años, con un número de diecisiete trabajadores/as y a continuación, de 25 a 34 años, un total de 9 trabajadores/as.

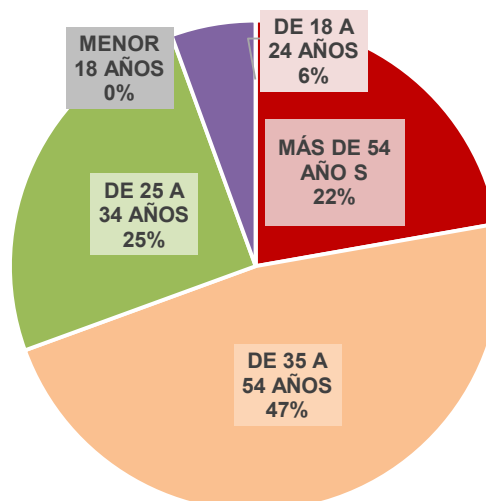
Además, hay 2 personas trabajadoras de 18 a 24 años y 8 personas trabajadoras de más de 54 años.

La muestra refleja la caracterización del sector forestal en el ámbito geográfico castellano-leonés, con un sector masculinizado, y con una paulatina incorporación de jóvenes al sector.

GÉNERO



EDAD



8.3.2. Caracterización centro de trabajo

El amplio mosaico de contrataciones y empresas contratantes en el sector forestal en Castilla y León, es fiel reflejo de las respuestas obtenidas: 16 personas trabajadoras ejercen su trabajo en centros de naturaleza pública, repartidos en 12 centros de la de la Junta de Castilla y León, y 4 en Diputaciones Provinciales, 4 en empresa semipública TRAGSA, y el resto, 15 en empresa privada.

Los centros de trabajo mayoritarios oscilan entre los 10 a los/as 49 trabajadores/as, con un porcentaje sobre el total del 52,8 %.

8.3.3. Caracterización del puesto de trabajo, condiciones laborales y satisfacción con sus condiciones laborales

- Más del 50 % de los/as trabajadores/as de la muestra, tienen una **contratación temporal o fija-discontinua**. Solamente el 38,9 %, corresponde a contratación indefinida.

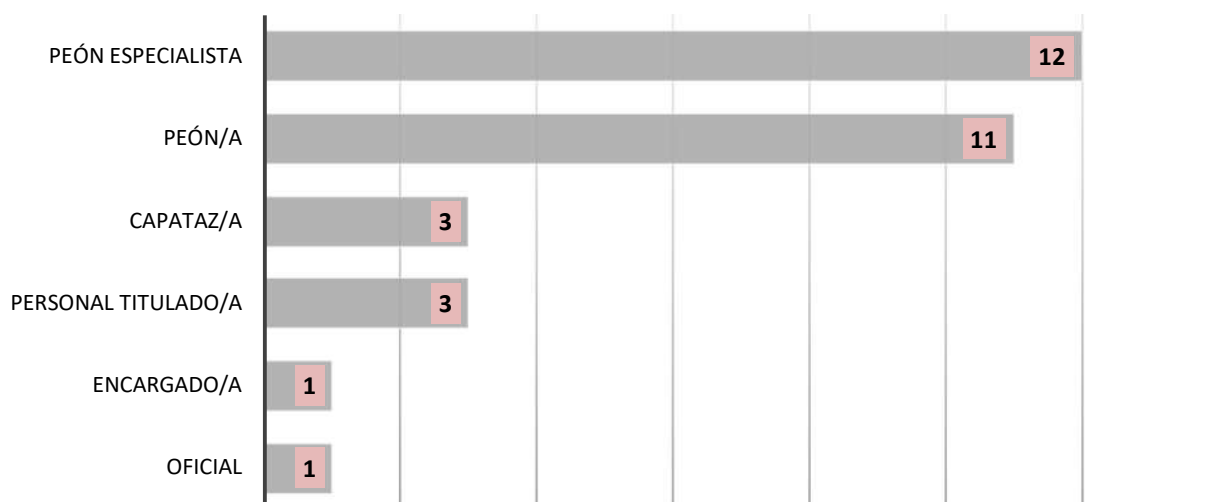
La contratación en el sector forestal comprobamos, como sigue la tendencia autonómica mayoritaria de contratación estacional y estival, en los meses de verano.

- El 63,9 % de los/as trabajadores/as posee experiencia laboral en el sector forestal. Un 90 % supera los 5 años de experiencia, y el 10 % restantes, posee una experiencia entre 1 y 5 años.

- La categoría de trabajo más repetida es la de **personal Operativo Especialista, con 12 trabajadores/as, seguida de la personal operativo: Peón/a con 11.**

Además, en la muestra existen las categorías laborales de personal titulado -3-, Capataz/a -3-, Encargado/a -1-, y Oficial/a -1-.

CATEGORÍA LABORAL



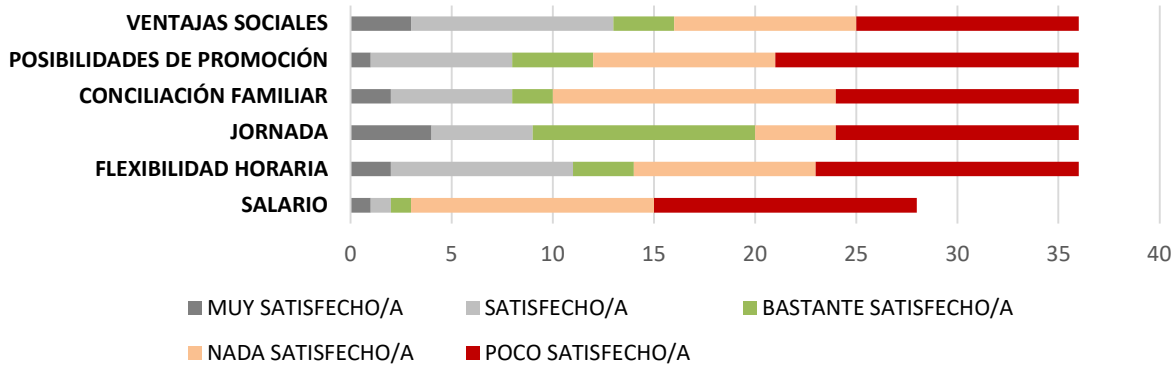
- En el sector Forestal, a la pregunta relacionada con la satisfacción de las condiciones laborales en su centro de trabajo, **la mayoría de respuestas denotan la poca o nada**

satisfacción con las mismas, aunque también se refleja un número elevado de respuestas que muestran su satisfacción.

Las respuestas obtenidas en este ámbito, debemos ser muy cautelosos/as a la hora de analizarlas y tenerlas en cuenta, ya que como se ha indicado, las condiciones laborales son muy diversas y no para todos los/as trabajadores/as iguales, dependiendo de su contratación pública o privada.

La diferencia según la naturaleza pública y/o privada de la empresa, origina diferencias y condiciones laborales desiguales en el personal contratado, siendo mejores lógicamente, en escala de mayor a menor, los que son empleados/as públicos/as, a continuación, los/as empleados/as en empresas semipúblicas -TRAGSA-, y por último los/as trabajadores/as en el ámbito privado.

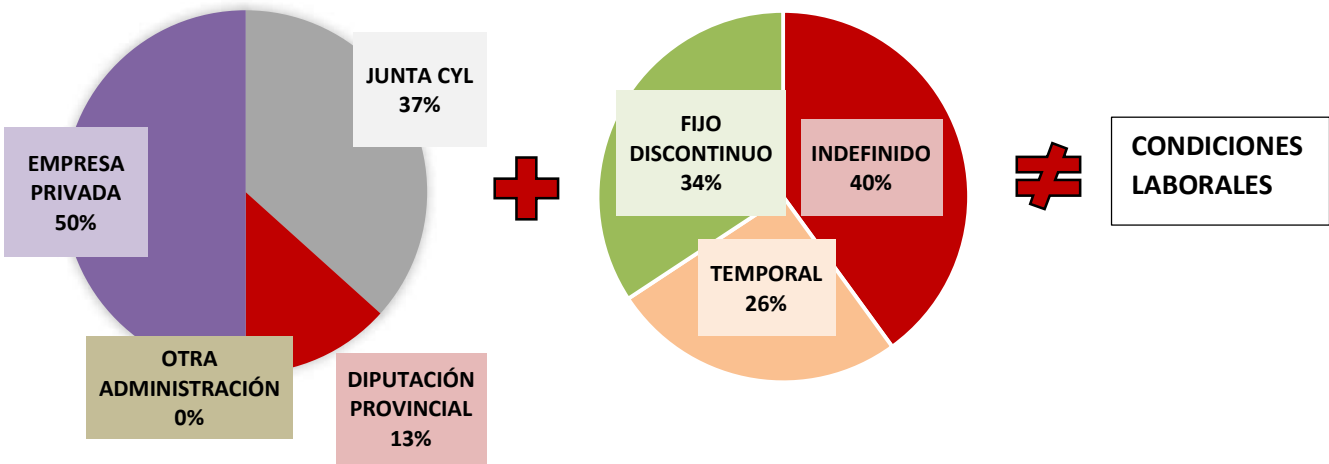
SATISFACCIÓN SECTOR FORESTAL



En resumen, la fórmula de variedad de empresas contratantes, unas de carácter público y otras de carácter privado, sumado a los tipos de contratos con duración oscilante y en el mayor de los casos no de carácter indefinido, tiene como resultado condiciones laborales desiguales.

TIPO DE EMPRESA

TIPO CONTRATACIÓN



8.3.4. Formación de los trabajadores y las trabajadoras

Los trabajadores y las trabajadoras encuestadas mayoritariamente tienen un nivel de formación medio, con un mayor número de personas trabajadoras con un nivel de Formación Profesional Reglada -grado medio, básico y superior-. Un total de 14 personas. El resto, 10, han alcanzado estudios hasta Bachillerato, y 6 estudios universitarios.

Dos únicos/as trabajadores/as manifiestan no tener ningún estudio reconocido, y otros/as dos, han obtenido Certificado Profesional.

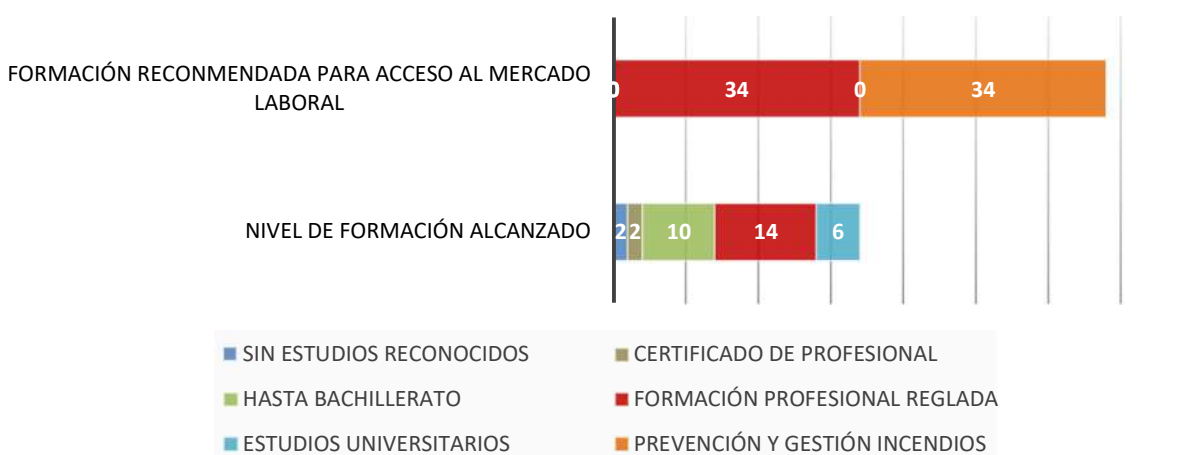
Volvemos a comprobar cómo, la formación profesional reglada, en el sector Forestal, al igual que en el sector de la Madera, permite un acceso directo al mercado laboral, sin el sesgo negativo o de perjuicio de imagen social adherido al sector de la Construcción.

Los trabajadores y las trabajadoras opinan, en el 100 % de sus respuestas que la formación que facilita el acceso al mercado laboral de personas jóvenes y que debería ser requisito imprescindible en su contratación, es la Formación Profesional Reglada en la industria Forestal, haciendo hincapié en la formación y prevención en incendios forestales.

Responden, además, que **añadirían a la oferta formativa necesaria/indispensable para acceder a su puesto de trabajo, la formación práctica y continua en extinción de incendios forestales, primeros auxilios, y uso seguro de herramientas.**

Obtenemos, además, una respuesta esclarecedora y reflejo de cuál es la composición actual de la plantilla laboral en los centros de trabajo del sector forestal y su nacionalidad. **Solicitan formación en idioma castellano y carnet de conducir para poder realizar los desplazamientos a su centro de trabajo.**

FORMACIÓN ALCANZADA/ FORMACIÓN RECOMENDADA

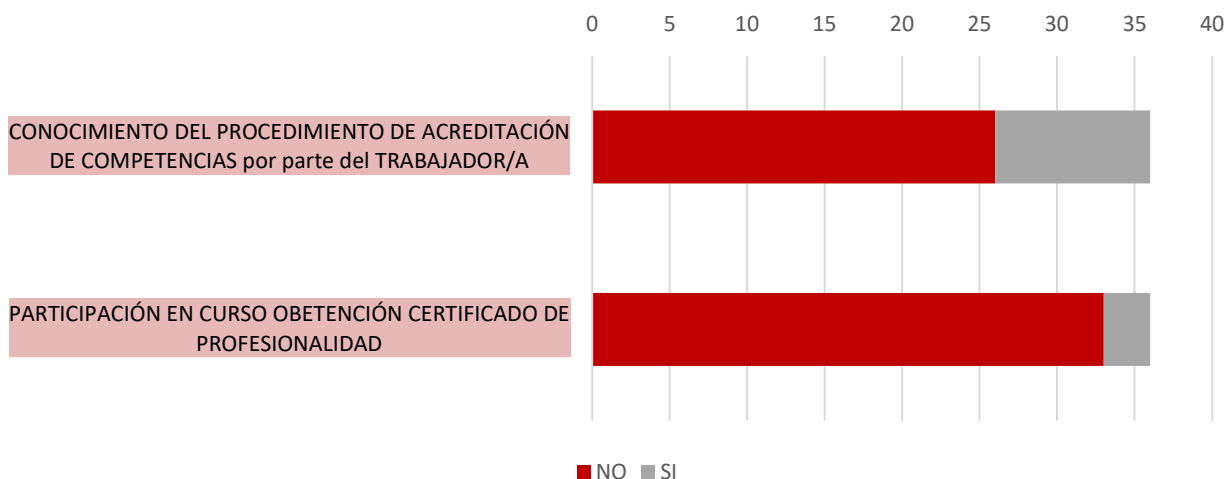


▪ El procedimiento de Acreditación de Competencias, sigue siendo un procedimiento desconocido para los/as trabajadores/as del sector Forestal, al igual que en la industria de la Construcción y la Madera. Solamente 10 personas trabajadoras conocen el procedimiento y 3 han participado en el mismo. Corresponde al Certificado

Profesional de Extinción de Incendios y salvamento, al Certificado Profesional de Prevención de incendios y mantenimiento, y al Certificado Profesional de Gestión Ambiental.

Su experiencia en el procedimiento de Acreditación de Competencias, relatan, no es positiva por dos motivos fundamentales, la falta de claridad en las competencias, una nula vinculación entre la competencia y los requisitos exigidos, y su carácter marcadamente teórico. La teoría y la práctica no se adecúan.

PROCEDIMIENTO ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS



▪ Con el fin de mejorar su formación, todo/a trabajador/a tiene derecho al **Permiso Individual de Formación, recogido por convenio, pero un porcentaje del 66,7 %, desconoce qué es. Un escaso porcentaje del 22,2 % conoce qué es, pero no conoce si ha sido utilizado por algún/a compañero/a de trabajo, y un 11,1 %, conoce lo que es y que ha sido utilizado en su centro de trabajo.**

En el art. 23, del Estatuto de los Trabajadores, se establece que toda persona trabajadora tiene derecho a:

“La formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso, tiempo de trabajo efectivo”⁵⁶.

8.3.5. Formación en la empresa

En el sector Forestal, siguiendo las respuestas de las personas trabajadoras que han respondido nuestro cuestionario, **la formación impartida por las empresas, es mayor, en número de horas, que la impartición que en los sectores de la Construcción y Madera.**

La formación recibida por parte de sus empresas, se imparte varias veces al año y de manera habitual en el 66,7 % de las personas trabajadoras, y con una duración entre 20 y 50 horas

⁵⁶ Artículo 23, 1 d). recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

anuales, mayoritariamente en modalidad presencial, teniendo una aplicación directa en su trabajo. Además, el 57,10 % conoce el plan de formación de su empresa.

En la formación impartida, en su conjunto, se expide diploma acreditativo, adaptándose a las necesidades del puesto de trabajo, pero no favorece la promoción en la empresa/sector, ni favorece una mejora en el nivel retributivo y desarrollo personal.

La problemática en el ámbito del sector Forestal, en cuanto a formación, según la muestra de 36 cuestionarios respondidos se plantea no tanto, en la formación impartida por las empresas, sino en la formación inicial de acceso al puesto de trabajo.

Es justo en esa acotación, dónde los/as trabajadores/as, plantean la necesidad de una formación inicial previa al puesto de trabajo o al inicio del mismo para su preparación al puesto de trabajo a desempeñar, de calidad, práctica y encaminada a la gestión y prevención continua en los incendios forestales.

8.3.6. El futuro del sector forestal en Castilla y León

La palabra que más se repite, paradójicamente relacionada con los incendios forestales, para calificar el futuro del sector forestal es la de **“futuro carbonizado”**, si no se acomete una inminente reestructuración y cambio del sistema actual de gestión forestal en el ámbito autonómico. **Auguran una desaparición de los bosques, y los trabajadores/as del sector forestal se verán obligados al éxodo a otros sectores, o más a corto plazo al trabajo en la industria de la madera, que ofrece mejores condiciones laborales, y estabilidad.**

Todas y cada una de las respuestas obtenidas, coinciden en expresar y solicitar la **profesionalización del empleo forestal y la categoría de Bombero/a Forestal, la dignificación de su trabajo, un operativo público al cien por cien, contratación fija/indefinida/estable, y no solamente contratación temporal en los meses estivales, mejora en los salarios, el reconocimiento como horas laborales, el tiempo de desplazamiento a sus centros de trabajo y cubrir sus costes económicos, adelantar la edad de jubilación, y mejora de los medios, los equipos de protección y maquinaria utilizada en el sector.**

Hay que sumar, además, la petición reiterada en sus repuestas de **incentivar y motivar al personal forestal para que continúe su trabajo en el sector, lo que evitaría la rotación desmesurada actual de las cuadrillas**, con personas trabajadoras que inician laboralmente todos los años la andadura profesional en el sector Forestal, pero no continúan por las duras condiciones laborales y económicas, y la no estabilidad ofrecida por el sector con contratos temporales.

Es una contradicción que, en nuestra muestra de 36 cuestionarios respondidos, **la totalidad señale que el trabajo en el sector forestal beneficia a la comarca con generación de empleo, y la consideran como una parte imprescindible del ámbito rural, llegando incluso a convertirse en un elemento fijador de población -siempre que la contratación fuera indefinida y estable-, pero al mismo tiempo los/as trabajadores/as del sector forestal no apuestan por el sector ni en un futuro cercano ni a largo plazo.**

Es indicio, de la necesidad urgente de cambios en el sector y que, el desarrollo de la nueva Ley, aprobada mediante RD 12/2025, el pasado 4 de septiembre en Castilla y León, sea un desarrollo acorde a las necesidades y atienda a las reivindicaciones y al diálogo social de todos los actores intervinientes en el sector.

9. ENTREVISTAS, ACTIVIDADES Y JORNADAS, A ACTORES E INSTITUCIONES ESTRATÉGICAS DEL PLAN SECTORIAL DEL HÁBITAT EN CASTILLA Y LEÓN, CON ESPECIAL INDIDENCIA SECTOR EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL, MADERA Y FORESTAL

9.1. Entrevistas a actores e instituciones estratégicas del Plan Sectorial del Hábitat

Siguiendo el diseño del estudio basado en una metodología participativa, se ha incluido la realización de una serie de entrevistas en profundidad a relevantes actores e instituciones clave en los tres sectores del Hábitat, tanto en el ámbito de la formación, como en el ámbito industrial y empresarial, con el fin de obtener un análisis cualitativo de los sectores, y sus principales fortalezas y carencias. Se ha dado voz tanto a empresas representativas del sector, como a instituciones públicas y/o privadas, actores intervinientes y trabajadores/as.

Este trabajo de campo proporciona una gran cercanía a la realidad de los sectores estudiados, y constituye, además, un elemento de contraste del diagnóstico previo cuantitativo, sin el que no sería posible una interpretación real de los mismos.

En total la muestra se compone de doce entrevistas realizadas en modalidad presencial y en modalidad on line, entre los meses de mayo a octubre de 2025. Las opiniones de los actores, han sido tenidas en cuenta y reflejadas a lo largo del estudio⁵⁷.

El formato ha sido una entrevista semi-estructurada, con el objetivo que los intervinientes hayan podido expresar abiertamente sus opiniones ⁵⁸. La información obtenida ha sido utilizada de manera confidencial para nuestro trabajo.

Todos/as los/as entrevistados/as han otorgado su consentimiento de grabación y difusión, a excepción de un actor entrevistado, que finalmente no otorgó el consentimiento de su publicación y difusión y, la grabación y difusión de la entrevista realizada ha sido eliminada de nuestra base de datos y posteriormente, notificada su supresión a los actores intervinientes.

Una vez utilizado el material obtenido en las entrevistas hemos procedido a su eliminación y notificación a cada uno de los/as entrevistados/as, para su conocimiento.

Los comentarios y respuestas de todos los actores entrevistados, nos han servido de base documental a lo largo del estudio. En las siguientes líneas no procederemos a la realización de un análisis pormenorizado de cada una de las entrevistas, ya que los elementos y comentarios más relevantes han sido expresados en cada uno de los apartados anteriores del estudio.

A continuación, detallamos un listado de las entrevistas realizadas, con una breve presentación y descripción de las empresas/instituciones/actores que constituyen la muestra, para su conocimiento. Además, se incluye, en páginas posteriores, un listado de actividades, jornadas y congresos a los que hemos asistido, y nos han brindado la oportunidad de conocer más de cerca cada uno de los sectores.

⁵⁷ Opiniones que, si bien son de exclusiva responsabilidad de los entrevistados, nosotros como autores, hemos querido expresar y reflejar en nuestro estudio.

⁵⁸ Puede consultarse a modo de ejemplo el guion de una de las entrevistas realizadas, en el anexo nº 7. Entrevista realizada a Luis Hernández Blanco -Proyector Manager Clúster AEICE-

EMPRESA/INSTITUCIÓN/ACTOR	ÁREA	DESCRIPCIÓN	FECHA ENTREVISTA	CONTACTO
 AEICE	Sector Hábitat	AEICE se define como el Clúster del Hábitat Eficiente. Es una asociación privada sin ánimo de lucro, conformada por la agrupación de empresas, centros tecnológicos, universidades y otras entidades del sector del hábitat, que se interrelacionan entre sí, y con los diferentes actores públicos y privados, con el objetivo de mejorar su competitividad a través de distintas actividades. A finales del año 2024, cuenta con alrededor de 150 socios, tanto empresas privadas, como socios institucionales y centros de conocimiento y otras entidades mercantiles.	05/05/2025	Luis Hernández Blanco -Proyect Manager-
 CIFP PICO FRENTES	Formación Profesional Reglada	Centro Integrado de Formación Profesional “Pico Frentes”, con Titularidad Pública, que imparte enseñanzas de Formación Profesional, de las Ramas Industriales, en la Ciudad de Soria. Las familias profesionales que se imparten son: Electricidad y Electrónica, Energía y Agua, Instalación y Mantenimiento, Madera, Mueble y Corcho, y Transporte y Mantenimiento de Vehículos. Dentro de estas familias profesionales se imparten Ciclos de Formación Profesional Básica, Ciclos de Grado Medio, Ciclos de Grado Superior y Cursos de Especialización.	28/05/2025	* ENTREVISTA NO AUTORIZADA A SU PUBLICACIÓN, DIFUSIÓN Y UTILIZACIÓN.
 FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN	Construcción	Fundación Laboral de la Construcción, es una entidad paritaria sin ánimo de lucro, formada a partir de la unión de la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), CCOO del Hábitat y la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT FICA). Su trabajo se centra en la impartición de cursos de formación del sector de la construcción y prevención de riesgos laborales, contando con Centros de Formación Propios, y el impulso a la empleabilidad.	09/06/2025	Pilar Cordero Maestre -Gerente Castilla y León-
 CIFP TECNOLÓGICO INDUSTRIAL LEÓN	Educación y Formación Profesional Reglada	El Centro Integrado de Formación Profesional de León, es un centro de titularidad pública, dependiente de la JCYL, y pertenece a la red de Centros Integrados de Formación Profesional. Imparte Ciclos Formativos de Grados Medio y Superior, así como Formación Profesional Básica, y su ubicación es la ciudad de León. Además, el Centro es reconocido y forma parte de la Red Estatal de Centros de Excelencia de Formación profesional en el Sector de Construcción y Sostenibilidad Energética.	10/06/2025	Enrique Blanco González - Director del Centro-

		En el Grado Superior se imparte la titulación de Proyectos de Edificación y Proyectos de Obra Civil. Las titulaciones impartidas en este Centro, su enfoque hacia la industrialización y ser un Centro de Excelencia, nos crean la necesidad de mantener una entrevista con este centro, para conocer de primera mano cuáles son las necesidades formativas actuales y su relación con las empresas del sector.		
 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN JCYL. SERVICIO DEL CENTRO DE APOYO A LA DOCENCIA	Educación y Formación Profesional Reglada	Visión institucional desde la Consejería de Educación, sobre el proyecto CoVE Habitable, para obtener una respuesta sobre el proyecto, sus bases, el estado en el que se encuentra, objetivos y avances logrados.	17/06/2025	Patricia Diez Rubio -Servicio del Centro de Apoyo a la Docencia-
 KRONOSPAN	Madera	KRONOSPAN, es una empresa austriaca del sector madera con sede y planta de fabricación en Burgos. Su actividad principal es la fabricación de tableros de madera y suelos laminados. Se sitúa a la cabeza como una de las empresas líderes en la fabricación de tableros de madera. El plan industrial de Kronospan ha sido declarado Proyecto Industrial prioritario por la JCYL.	23/06/2025	Francisco Javier Martínez -Legal and HR Director- Cristina Martín -Área de Recursos Humanos-
 CEMCAL	Madera y forestal	CEMCAL, es la Confederación de Empresarios de la Madera de Castilla y León. Se trata de una organización empresarial integrada por asociaciones de madera y empresarios del sector. Forma parte de la UNEmadera-Unión Empresarial de la Madera y el Mueble en España-, y está integrada en grupos de trabajo como la Mesa Intersectorial de la Madera de Castilla y León, siendo el principal interlocutor ante la JCYL para temas relacionados con la propiedad forestal, la producción, aprovechamiento, transformación y comercialización de la madera.	24/06/2025	María González Medina -Gerente-
 MEDGON	Madera	MEDGON es una empresa palentina, con reciente fundación en el año 2005, y sede en el municipio de Carrión de los Condes. Su actividad y dedicación plena es la industrialización de edificios de alta eficiencia energética. Su especialización es la industrialización de la madera de diversos tipos de inmuebles, desde viviendas unifamiliares a edificios plurifamiliares en altura.	26/06/2025	Henar Arranz Blanco -Directora de negocio MEDGON-

		La actividad de MEDGON destaca por su innovación y sostenibilidad.		
 CCOO DEL HÁBITAT	Sector Hábitat	Sergio López Rivera, es secretario de Política Sectorial de CCOO del Hábitat. Desde el sindicato, y desde CCOO del Hábitat, se participa a través de la FUNDAE, en las comisiones paritarias sectoriales para garantizar la defensa de los derechos formativos de la clase trabajadora.	27/06/2025	Sergio López Rivera -Secretario Política Sectorial y Extensión Sindical CCOO del Hábitat-
 EVALARRA CONSTRUCCIONES	Construcción	EVALARRA, es pequeña empresa del sector de la construcción con sede social en la Rioja, pero el desarrollo de su trabajo se sitúa en la Comunidad de Castilla y León. Está formada por 40 profesionales del sector de la Construcción, abarcando todas las fases del sistema constructivo, desde el asesoramiento y elaboración del proyecto constructivo, hasta la finalización de la construcción.	01/07/2025	José Andrés Bravo -Director general- Noah Arias Calzatoria- Responsable mejora procesos-
 JORGE SANTIAGO NIETO DEL CASTILLO	Forestal	Jorge Santiago Nieto del Castillo, trabaja como agente medioambiental en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y es el Coordinador estatal de agentes medioambientales de CCOO. Como figura de coordinador estatal de CCOO se encarga de la representación sindical y la defensa de los intereses de los agentes medioambientales a nivel nacional, con especial incidencia en Castilla y León, que es donde desarrolla su trabajo.	10/07/2025	Jorge Santiago Nieto del Castillo -Coordinador estatal de agentes medioambientales CCOO-.
 DIPUTACIÓN DE VALLADOLID JOSÉ MANUEL PÉREZ GARCÍA	Forestal	José Manuel Pérez García, es empleado de la Diputación de Valladolid- en categoría de Capataz Forestal. Tiene una amplia experiencia en trabajos forestales, habiendo desarrollado su trabajo anteriormente en el sector forestal en empresas privadas y en TRAGSA, hasta su trabajo actual en la Diputación de Valladolid. Su contratación es mediante contrato fijo-discontinuo y nos ofrece una visión desde todos los ámbitos de los centros de trabajo forestal: público, semi-público y privado.	29/07/2025	José Manuel Pérez García - Capataz forestal. Diputación Valladolid-.

9.2. Jornadas y Congresos

ACTIVIDAD	ÁREA	FECHA ASISTENCIA	DESCRIPCIÓN
 COMITÉ CONSULTIVO PLAN SECTORIAL DEL HÁBITAT 2022- 2027	Sector Hábitat	05/05/2025	Exposición pública institucional por parte de la JCYL, y su consejero de Economía y Hacienda, Carlos Fernández Carriedo, del Plan Sectorial del Hábitat 2022-2027. En el ecuador del Plan, en este año 2025, institucionalmente se realiza un balance de las actuaciones realizadas, y los recursos invertidos. En total hasta el año 2024 se ha alcanzado el porcentaje de inversión del 81,5 % del total de recursos asignados de 392,8 millones de euros. El importe invertido ha sido de 320,22 millones de euros.
 FERIA VIRTUAL DEL TALENTO EN CASTILLA Y LEÓN 2025	Mercado de trabajo ámbito Castilla y León	06/05/2025 y 07/05/2025	La Feria Virtual del Talento de Castilla y León 2025, ha sido enmarcada dentro de la Estrategia de Talento 2031, y organizada por la JCYL. Contó con la participación de empresas de todos los sectores productivos de Castilla y León, con el fin de promover el acercamiento del tejido empresarial a los jóvenes y personas trabajadoras, mediante encuentros bilaterales, para que las empresas den a conocer las oportunidades laborales que ofrece el tejido empresarial en la Comunidad. En nuestro grupo de trabajo establecemos reuniones y networking virtual con: • FUNDACIÓN EMPRESA FAMILIAR CASTILLA Y LEÓN, y su responsable de proyectos -Miriam Fernández-, para conocer la situación de las pequeñas empresas familiares en el ámbito de la Comunidad Autónoma en los sectores de Construcción, Madera y Forestal. Cuentan con un total de 181 socios, y su actividad es la de contribuir al desarrollo y transformación de estas pequeñas empresas. Tienen en marcha actividades interesantes con promoción y difusión de la oferta formativa de Formación Profesional Reglada, tales como, ❖ “SUENA A FP”. Son listas de música especialmente seleccionadas para cada ciclo formación de FP, con el fin de hacer atractivo los estudios de formación profesional para el alumno, creando su banda sonora para su expectativa educativa. ❖ GUÍA DE ORIENTACIÓN, con juegos interactivos y escape room, donde de manera lúdica y divertida, se da a conocer todas las familias profesionales de la oferta formativa de FP en CYL.

			• ADECCO -EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL-. Reunión virtual con el director territorial de Adecco en Castilla y León -José Julián Nieto-, para conocer las ofertas de trabajo gestionadas por la mayor empresa de trabajo temporal en los sectores de la construcción, madera y forestal, y conocer datos cuantitativos de ofertas publicadas y porcentajes de ofertas no cubiertas.
 BUILDING GREEN. GREENING TO EXCELLENCE IN THE CONSTRUCTION SECTOR	Educación y formación	20/05/2025	La iniciativa ecológica GRETA –Respuestas Ecológicas a la Excelencia mediante Acciones Temáticas-, plantea las jornadas virtuales de “Ecologización de la Formación Profesional. Educación y Formación”. Distintos ponentes de diferentes países, exponen los procesos prácticos y políticas de ecologización en Formación Profesional que se están llevando a cabo en sus países. Intervienen los grupos CoVEs de GRETA en Armenia, Georgia, Letonia, Serbia, Eslovenia, Ucrania y Dinamarca, y se muestran ejemplos prácticos de las actividades docentes llevadas a cabo en el ámbito de la ecologización de la Formación Profesional. Interesantes ejemplos, resultan los expuestos por Georgia y Dinamarca: • Georgia: Creación de una Universidad, como resultado de una colaboración público-privada entre el Ministerio de Educación y Ciencia de Georgia y la empresa constructora BK Construction. Esta colaboración buscó eliminar la falta de competencias en el sector de la construcción y brindar formación profesional a los estudiantes interesados en desarrollar una carrera en este sector. • Dinamarca: Escuela Superior Vocacional. Esta escuela colabora con empresas regionales del sector de la Construcción. La colaboración ofrece a los estudiantes la oportunidad de adquirir conocimientos prácticos y experiencia en el campo de las prácticas de construcción sostenible, cada vez más demandadas en el sector.
 I CONGRESO HÁBITAT DE VANGUARDIA	Sector Hábitat	03-05/06/2025	Jornadas y Congreso organizado por AEICE en la ciudad de Valladolid, con tres días de debate y exposición en torno a los sectores del Hábitat con especial incidencia en el sector de la construcción. La primera jornada se centró en la temática de la vivienda como oportunidad de dinamización del sector de la Construcción, contando con ponentes con representación institucional de la JCYL e intervención de empresas del sector de la construcción, como Proyectos de ML y Data Science, MarmolBravo, así como profesionales autónomos del sector y asociaciones. La segunda jornada, su desarrollo giró en torno a la industria de la construcción y su transición a la industrialización, y la tercera y última jornada enfocada a la IA - Inteligencia Artificial-, como palanca del sector, con casos de su utilización en empresas como SENER, NIDUS LAB, DUONEX o VOXEL3D.

			El contacto con alguna de las empresas intervinientes en las jornadas, como KRONOSPAN, nos permitió establecer posteriormente una entrevista con su gerente.
 XXIII FERIA EMPLEO 2025. UNIVERSIDAD DE BURGOS	Empleo	04/06/2025	Evento organizado por la Universidad de Burgos, en el que se reunieron en un mismo espacio con colocación de stand, empresas, entidades y organizaciones, relacionadas con el empleo. En esta ocasión CCOO y su Federación en Burgos, intervienen en el centro de encuentro, para asesorar y conocer la realidad de los trabajadores. Las empresas intervinientes ofertaron sus necesidades y oportunidades laborales tanto a estudiantes, como a demandantes de empleo o personas interesadas en un cambio de trabajo, y nosotros pudimos conocer de primera mano la oferta laboral existente y los perfiles que se demandan. Las personas o estudiantes demandantes de empleo, tuvieron la oportunidad de realizar una breve entrevista con las empresas "FACE TO FACE". Empresas del sector de la construcción, madera y forestal que participaron son KRONOSPAN, COPSA, COLLOSA, VEKAPLAS IBERICA SLU, EVALLARRA, INTERMEDIO MONTAJES, SL.
 BUILDING GREEN. GREENING TO EXCELLENCE IN THE CONSTRUCTION SECTOR	Educación y Formación	17/11/2025	En esta ocasión, las jornadas GRETA, mediante una reunión en línea de una única sesión, se centró en la temática de la construcción y su consumo energético y en el cambio del sector, hacia una construcción más sostenible y ecológica. La sesión presentó las conclusiones de dos nuevos estudios sobre la transformación ecológica en la cadena de valor de la construcción, complementadas con experiencias y ejemplos prácticos en Egipto, Dinamarca y Ucrania. El sector de la construcción, es el responsable de casi un tercio del consumo energético mundial y de alrededor de un tercio de las emisiones. A nivel europeo, se encuentra en el centro de la transición ecológica.
 TENDENCIAS EN EL SECTOR: DIGITALIZACIÓN, IA Y CONSTRUCCIÓN INDUSTRIALIZADA	Empleo y Formación	04/12/2025	Encuentro, impulsado por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo -FUNDAE-, el Servicio Público de Empleo -SEPE-, en la Ciudad de León, junto a la Fundación Laboral de la Construcción, en el que se han recogido las nuevas tendencias que están definiendo el futuro del sector de la Construcción, la digitalización, la inteligencia artificial y la industrialización de los procesos constructivos.

10. ANÁLISIS DAFO

El análisis ejecutado de los datos cuantitativos más significativos, tanto económicos como formativos y educacionales, y la prospección de ofertas laborales, sumado al trabajo de campo y a la aportación de los datos cualitativos extraídos de las fuentes de cuestionarios y entrevistas realizadas, nos permite por una parte, estudiar y hacer un balance ordenado de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades y por otra, proporcionar una instantánea actual en los tres sectores del Hábitat en Castilla y León, y de su potencial a medio y largo plazo.

Es lo que se conoce como análisis DAFO⁵⁹.



Las debilidades y las fortalezas son elementos de carácter interno a cada uno de los tres sectores, Edificación y Obra Civil, Madera y Forestal, y su articulación económica y formativa. Sin embargo, las amenazas y oportunidades cobran un cariz más externo, muchas veces ajenos al desarrollo de los sectores, pero que éstos pueden o bien evitar -es el caso de las amenazas, e incluso pueden revertirse en oportunidades-, o de los que pueden beneficiarse -oportunidades-.

Elegir esta técnica de análisis nos permite recapacitar e identificar acciones de mejora a emprender y extraer conclusiones.

A la hora de esquematizar los resultados y, facilitar la comprensión y transmisión de ideas, formulamos el balance y la matriz DAFO, y las líneas de acción a él asociadas con dos grandes dimensiones:

- Mercado de trabajo, economía y actividad productiva.
- Educación y Formación Profesional

⁵⁹ El análisis DAFO como lo conocemos los países hispanohablantes, se atribuye su autoría a Albert S. Humbhrey, como personaje clave. El objetivo era crear una técnica de planificación más sencilla para las empresas. El análisis comparaba empresas exitosas con otras menos exitosas para entender las prácticas empresariales. Otro creador que también puso su granito de arena fue Heinz Weihrich, creador de la famosa Matriz de los cuatro cuadrantes que utilizamos en el análisis DAFO, y enfrenta los factores internos -fortalezas y debilidades-, con los factores externos -oportunidades y amenazas-

10.1. Balance de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.

Sector Edificación, Obra Civil y Obra Pública

Los resultados del balance DAFO se exponen a continuación. El cuadro sintético al final de esta sección, permite una rápida consulta de los elementos más destacables del análisis.

10.1.1. Mercado de trabajo, economía y actividad productiva

DEBILIDADES

D1. Atomización excesiva del sector: El tejido productivo está aglutinado en micro pymes y autónomos/as, lo que dificulta su capacidad de diversificación y acceso a nuevas opciones de mercado. Asimismo, esto representa una limitación para concurrir a proyectos de gran envergadura y a licitaciones públicas, que, en muchas de las ocasiones en Castilla y León, son adjudicadas a empresas fuera de la Comunidad.

Estas micro pymes presentan también limitaciones en el acceso a procesos de innovación, digitalización e industrialización, por su alto coste de inversión.

Además, esta **atomización también se representa en su distribución geográfica, aglutinando el mayor número de empresas las provincias de Valladolid, León, Burgos y Salamanca.**

D2. Sector laboral altamente masculinizado, envejecido, sin relevo generacional, y, sin inclusión en la contratación de personas con discapacidad.

El porcentaje de mujeres representa solamente un 5,74 % de los/as ocupados/as en el sector en Castilla y León en el año 2024, y la media de edad se sitúa en los 44,9 años, con una escasa incorporación de jóvenes menores de 30 años, y números muy bajos en la contratación de personas con discapacidad.

D3. Duras condiciones laborales del sector. El trabajo en la Construcción, es un trabajo físicamente exigente, trabajar en alturas, y estar expuesto a las condiciones climáticas.

D4. Altas tasas de siniestralidad y alta tasa de enfermedades profesionales, en comparativa con otros sectores. En el acumulativo de siniestralidad del año 2025 hasta el mes de octubre, en Castilla y León se han producido 3.114 accidentes, de los que 7 han resultado mortales. En el año 2024, el número de accidentes mortales fue de 3. Supone un porcentaje de variación del 133,33 %.

En cuanto al número de enfermedades profesionales registradas, en el acumulativo del año 2025, se contabilizan 40, frente a las 32 del año 2024 completo. Una variación al alza del 25,00 %, y solamente contamos con los datos acumulativos hasta el mes de octubre.

D5. Bajos salarios. La ganancia media anual de un/a trabajador/a en Castilla y León en el sector de la construcción es de 23.862,98 €, frente a la ganancia media anual en Castilla y León de 25.227,03 € y ganancia media anual de un trabajador/a español: 29.049,94 €, en el año 2024.

D6. Insatisfacción laboral. Los/as trabajadores/as encuestados muestran un alto índice de insatisfacción laboral, motivado por sus condiciones laborales en cuanto a bajos salarios, nula flexibilidad horaria y conciliación de vida familiar, largas jornadas laborales y escasas posibilidades de promoción y ascenso profesional.

D7. No hay instaurada una cultura de la innovación y la digitalización, y no hay un sistema I+D articulado: desconocimiento de programas de I+D, y de herramientas al proceso de innovación, fundamentalmente en las pymes y micro pymes. El modelo de la construcción mantiene un enfoque tradicional desde las técnicas de producción, como los clientes a los que se dirige, y productos que ofrece, lo que se traduce en baja productividad y competitividad.

D8. Intrusismo profesional, economía sumergida y las prácticas de competencia desleal: Personas trabajadoras sin alta laboral, trabajos sin emisión de facturas. Esto dificulta la actividad de las empresas que sí cumplen sus obligaciones fiscales y perjudican al resto del sector, ya que genera lucha de precios.

D9. Escasez de profesionales cualificados/as. La demanda de profesionales es mayor, que los puestos de trabajo cubiertos. La brecha es mayor en categorías laborales bajas/medias. Los puestos más difíciles de cubrir son: Peón/a de Obra, Albañil/a, Encargado/a de Obra, Oficiales/as y Capataz/a.

Por el contrario, los perfiles profesionales demandados en categorías laborales más altas, con exigencia de estudios universitarios, son cubiertos.

D10. Falta de criterio unificador empresarial en la contratación de profesionales. No existe un consenso entre las empresas en la contratación de sus profesionales. No hay unos parámetros definidos y mínimos de exigencia.

Nos encontramos un abanico variopinto, de formación/estudios requeridos en el análisis exploratorio de las ofertas laborales analizadas. Para un mismo puesto de trabajo y/o categoría laboral, el intervalo requerido oscila entre sin estudios, pasando por estudios de Bachillerato, hasta alguno, muy inusual, Formación Profesional Reglada.

Se prima la experiencia a la formación.

Sin una unificación tampoco de criterios en las labores o trabajos a realizar en una misma categoría profesional.

Cuando más bajo es el perfil a contratar, más falta de consenso y unificación de criterios.

D11. Ofertas laborales con marcado lenguaje sexista, y sin referencia a la inclusión de personas con discapacidad y colectivos vulnerables como requisito preferente para su contratación.

En la muestra de ofertas laborales analizadas en nuestra prospección de portales empleo, durante los meses de julio-agosto 2025, sólo los grandes portales de empleo, utilizan un lenguaje sin connotación sexista en sus anuncios. Portales de empleo con una difusión a nivel de Comunidad Autónoma utilizan un lenguaje siempre masculino para referirse a los puestos de trabajo ofertados.

FORTALEZAS

F1. Sector tractor para otros sectores del Hábitat. Es indudable la influencia que tiene el Sector de la Construcción en los sectores de la Madera y Forestal, por el uso de materiales como la madera. Además, el sector influye y repercute directamente en el sector turístico, en el sector de energía, en el sector servicios, lo que lo sitúa en una posición de influencia privilegiada, con respecto a los demás sectores.

F2. Sector con arraigo y antigüedad. Se trata de un sector clave en la economía regional, con una larga trayectoria y presencia siempre significativa.

F3. Repunte en la contratación de personas trabajadoras, tras años anteriores con descensos paulatinos en su contratación, con un aumento de contratos indefinidos. La Reforma Laboral del año 2021, mediante RD-Ley 32/2021, contribuye decisivamente al aumento de contratos indefinido adscrito a obra, tras la eliminación por normativa del contrato de obra y servicio.

F4. Atracción de personas extranjeras. El aumento de contratos, es debido en parte, al aumento exponencial de la incorporación de personas extranjeras al sector.

Es primordial tener en cuenta que estas personas necesitan una formación previa, no solo de cualificación, sino también de idioma castellano o permiso de conducir para poder desplazarse a los centros de trabajo, y crear en este colectivo una fidelización, al igual que los jóvenes y mujeres, para que no decidan en un futuro a corto/medio plazo su cambio laboral a otros sectores.

F5. Colectivo de acreditada profesionalidad, con firmes competencias transversales. Los/as trabajadores/as en activo que han apostado por el sector de la Construcción, son fieles al sector, apuestan firmemente por su crecimiento profesional y poseen capacidades transversales muy demandadas: trabajo en equipo, responsables, con capacidad de liderazgo y organizativos.

F6. Extensa y sólida normativa. En un sector muy necesariamente normatizado, mediante normas y reglamentos oficiales que establecen requisitos técnicos, de seguridad y sostenibilidad para garantizar la calidad, la seguridad de los/as trabajadores/as y la protección del medio ambiente. Su obligado cumplimiento es fundamental para el buen funcionamiento de las empresas y la defensa de los trabajadores/as.

F7. Importante vertebración empresarial, y organización en torno a asociaciones, organizaciones empresariales y clústeres, como son La Fundación Laboral de la Construcción en Castilla y León, AVECO -Valladolid-, AEICE -Valladolid-, Instituto de la Construcción Burgos-, y organizaciones provinciales: FECOPA -Ávila-, AECOB -Burgos-, ALEOP -León-, EECOPA -Palencia-, AESCON -Salamanca-, APIC -Segovia-, AECOP -Soria-, AVECO -Valladolid-, AZECOP -Zamora-, y Cámara Contratistas de Castilla y León -Valladolid-

El contar con estos espacios, es una fortaleza para acometer los procesos necesarios de reconversión del sector.

F8. Existencia de una Red de Institutos Tecnológicos y de Investigación. Resultan esenciales para el desarrollo económico y formativo al transferir conocimiento, mejorar procesos y fomentar la creación de empleo en el sector.

F9. Consenso institucional sobre la necesidad de una adaptación de la edificación hacia un modelo más sostenible y eficiente de recursos energéticos. Existe un amplio consenso en el ámbito político y en la sociedad en general, en la necesidad de un cambio en los modelos de construcción que favorezcan un desarrollo productivo y no especulativo, hacia la industrialización, digitalización e innovación del sector.

AMENAZAS

A1. Exclusión de mano de obra hacia otros sectores, motivado principalmente por las condiciones laborales actuales, y sin ofrecimiento de incentivos para su retención.

En otros sectores es habitual que, junto a las condiciones laborales por convenio, se ofrezcan beneficios sociales a los/as trabajadores/as: transporte, ayuda comida, ayuda hijos/as, ayuda estudios...En el sector de la Construcción esta práctica no es habitual.

Además, hay que sumar una exclusión de mano de obra territorial, hacia otras Comunidades Autónomas, e incluso a otros países, que ofrecen unas mejores condiciones laborales, con el atractivo de un sistema de construcción industrializado, digitalizado y enfocado a la innovación.

A3. Ausencia de responsabilidad y falta de formación y cualificación empresarial. Es tónica general la ausencia de responsabilidad patronal en la contratación de sus trabajadores/as, en cuanto a exigencia de unos mínimos requisitos para su contratación. Requisitos que van desde la formación, hasta la categoría laboral contratada. En muchas ocasiones se enmascara una falta de cultura y cualificación empresarial.

A4. Pérdida del bagaje cultural, de conocimiento y del saber hacer del sector por la falta de nuevos/as profesionales/as cualificados/as que accedan al sector. La composición actual de los/as trabajadores/as es mayoritaria en el tramo de edad de más de 54 años, lo que significa una próxima jubilación, y pérdida de conocimientos y cualificación para el sector.

A5. Crecimiento exponencial del número de empresas con actividad de especialización inmobiliaria, con un crecimiento del 32,10 % en lo que llevamos de año 2025, frente al lento crecimiento de las empresas del sector en general, y el estancamiento en el crecimiento de las empresas de Construcción de Edificios. construcción. Debemos recordar que la variación interanual de crecimiento en el sector ha sido del 0,1 %, y las empresas con actividad exclusiva de Construcción de Edificios, han sufrido un decrecimiento interanual del -0,3 %.

A6. Resistencia al cambio tecnológico y organizativo. El sector está dominado por métodos tradicionales, y el cambio hacia la construcción industrializada, innovación y digitalización encuentra resistencia entre trabajadores/as, empresas y clientela acostumbrada a los procesos tradicionales.

A7. Falta de reconocimiento de la investigación e innovación y del colectivo de personas investigadoras. Se debe a la falta de conexión entre los centros investigadores y la industria, la escasa valoración económica de la investigación, la falta de difusión de los resultados y la dificultad para aplicar hallazgos en proyectos prácticos. Para abordar esto, se necesitarían, mejores mecanismos de financiación, incentivos para los investigadores, una mayor colaboración sectorial y una estrategia para comunicar los beneficios de la investigación en innovación y eficiencia.

A8. Escasa valoración del sector por parte de la sociedad y estigmatismo negativo hacia las ocupaciones básicas. El sector de la Construcción es un sector complejo, que incluye diversidad de ocupaciones, las que requiere una alta cualificación, pero no hay que olvidar que los perfiles más demandados son las ocupaciones que requieren un nivel básico de formación.

Y son justamente, en estas ocupaciones, en las que se añade un estigmatismo social negativo. Ser albañil/a, o peón/a, no está reconocido socialmente. Todavía sigue siendo muy habitual escuchar frases como “yo no quiero que mi hijo/a sea albañil”, o “si no estudias te vas a trabajar con los albañiles/as”.

OPORTUNIDADES

O1. Se necesitan trabajadores/as. Oportunidades reales de empleo y oportunidades de ocupación especializada. La necesidad de trabajadores/as tanto en las categorías laborales más bajas, como en categorías laborales técnicas y cualificadas, es una realidad. Es necesaria la incorporación de mano de obra cualificada, mejorando el nivel educativo y técnico del sector.

O2. Creciente demanda de vivienda sostenible y asequible en Castilla y León. La escasez de viviendas en el ámbito de ciudad y municipios mayores a 10.000 habitantes, y la creciente preocupación por la sostenibilidad impulsan la demanda de construcción industrializada, que puede ofrecer soluciones más rápidas, asequibles y sostenibles.

Además, en las zonas rurales, que recordemos que, en Castilla y León, por su distribución geográfica son mayores en extensión que las zonas urbanas, la rehabilitación de viviendas, supone un nicho de mercado al alza.

O3. Expansión en mercados nacionales e internacionales. Tenemos ejemplos de empresas de construcción industrializada ubicadas en Castilla y León, que exportan componentes a otros países y regiones. Permite la expansión hacia nuevos mercados con demanda de soluciones constructivas rápidas y eficientes.

O4. Ampliación y posibilidad de incorporación al mercado laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. El nicho de la falta de mano de obra del sector, puede ser una oportunidad de atracción de estas personas al sector.

O5. Atractivo de la Construcción Industrializada, la innovación y la digitalización para la atracción de mano de obra al sector, y propiciar un crecimiento económico, un crecimiento productivo y desarrollo social.

La Construcción Industrializada supone **eficiencia, sostenibilidad y calidad superior** en comparación con los métodos tradicionales. Sus principales ventajas incluyen la **reducción significativa de los tiempos de ejecución** (hasta un 70%), el **ahorro de costes** debido a la menor necesidad de mano de obra y la minimización de residuos, y una **mayor precisión y control de calidad** al fabricarse los componentes en un entorno de fábrica controlado. Además, ofrece **beneficios medioambientales** al generar menos residuos y consumir menos recursos, y presenta unas condiciones de trabajo más atractivas y mejores para sus trabajadores/as: trabajo sobre cerrado sin adversidades climatológicas...

O6. Atracción del talento y los/as profesionales/as del sector de la Construcción fugados a otros sectores, otras Comunidades y otros países. El atractivo de unas mejores condiciones laborales, es el detonante para que la población trabajadora escoja otro tipo de trabajos.

O7. Crecimiento y profesionalización de las pequeñas y medianas empresas, que les permita una mayor competitividad y productividad en el mercado. El crecimiento de la empresa, implicará una mayor capacidad de inversión en innovación, digitalización y mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores/as.

O8. Alto potencial para la modernización de las empresas del sector, mediante la incorporación de nuevas tecnologías, nuevos materiales, formas de organizar el trabajo, que pueden presentar una mejora de su productividad y se su posición competitiva.

O9. Dignificación del sector por parte de todos los actores. Es necesaria una defensa del sector, y cambio de paradigmas de estigmatización negativa de determinadas cualificaciones y trabajos. Todos los actores institucionales, formativos, laborales, asociaciones, empresarios/as y trabajadores/as, deben aportar su compromiso y colaboración para lograrlo.

10.1.2. Formación Profesional

DEBILIDADES

D1. Menor oferta de titulaciones impartidas en FP a nivel autonómico que nacional. A nivel nacional se imparte el título de Grado Superior “Técnico Superior en Organización y Control de Obras en Construcción”, no incluido en la oferta formativa autonómica. Este título, acredita para su trabajo a perfiles tan demandados y no encontrados por el mercado laboral, como pueden ser Capataz/a o Jefe/a de Obra.

D2. Baja matriculación de alumnos y alumnas en los ciclos formativos de FP, con especial incidencia a la baja en matriculación en el ciclo formativo de grado básico. De un total de 295 alumnos/as matriculados/as en el curso escolar 2023/2024, solamente 25 alumnos/as lo hicieron en el ciclo formativo de Grado Básico.

D3. Alto grado de masculinización en los/as alumnos/as matriculados/as en FP, más acentuada en el Grado Básico, que en Grado Medio y Superior.

En Grado Básico el 96,0 % de alumnos/as matriculados/as son hombres, en el grado Medio el 81,1 % son hombres y el en el ciclo formativo de Grado Superior, los hombres son el 60 %.

D3. Escasez de impartición de oferta de FP con modalidad virtual/online y nula orientación e impartición hacia personas con necesidades educativas especiales. Solamente dos titulaciones de grado Superior ofrecen esta modalidad y son impartidas por centros privados en la localidad de Valladolid.

Ningún ciclo formativo de esta familia tiene modalidad dirigida a personas con necesidades educativas especiales.

Las ofertas de la modalidad dirigida a personas con necesidades educativas o formativas especiales derivadas de discapacidad u otras dificultades específicas que lo justifiquen, tienen por finalidad facilitar el proceso de aprendizaje profesional para posibilitar la inserción laboral.

D4. Oferta de FP excesivamente concentrada provincialmente y en ámbitos urbanos.

La impartición de FP se concentra en las provincias de Valladolid y Burgos, y provincias como Palencia y Soria, no cuentan con impartición de FP, en la Familia de Edificación y Obra Civil.

El grado básico solamente es impartido en Burgos y Valladolid, y por el contrario el Grado Superior es impartido por todas las provincias exceptuando Soria. Burgos es la única provincia que oferta impartición con continuidad en los niveles, Básico, Medio y Superior.

Además, la oferta se concentra en ámbitos urbanos. Solamente hay un centro/instituto que imparte FP en un ámbito diferente a la ciudad, y es la localidad de Ponferrada -León. La titulación corresponde a ciclo formativo de Grado Superior.

D5. Falta de adecuación de la oferta formativa programada, número de titulaciones y provincias de impartición, con los perfiles profesionales más demandados del sector, que son precisamente los perfiles que exigen un nivel más bajo y básico de formación.

El Grado Básico, como se ha señalado en líneas anteriores solamente es impartido en Burgos y Valladolid, y por el contrario el Grado Superior es impartido en todas las provincias a excepción de Segovia y Soria.

D6. Escasez de recursos económicos, materiales y de profesorado en los ciclos formativos de FP. Los equipamientos están desactualizados con el tejido productivo actual y es necesario un reciclaje, formación del profesorado en activo, con importantes carencias formativas.

D7. Limitada inclusión de la Formación Profesional Reglada como requisito de formación de acceso a ofertas públicas de empleo.

En la prospección de ofertas de empleo analizadas, solamente una de las cuarenta ofertas laborales, el requisito mínimo exigido es el de Estudios Bachillerato y/o estudios de Formación Profesional 2ª Grado. El perfil profesional solicitado es el de Oficial 1ª.

En perfiles de empleo solicitados de Técnico Especialista de Albañilería, Peón/a de Albañilería, Oficial/a 2º Albañilería, el requisito formativo son estudios de Bachillerato, sin inclusión de la Formación Profesional Reglada, que habilitaría para su acceso al mercado laboral con una formación específica en el sector.

D8. Cursos y planes formativos escasos para la obtención del Certificado de Profesionalidad. Los planes formativos de impartición, solamente hacen referencia a l 50 % de las Cualificaciones Profesionales de Referencia Nacional, y en el año 2023/2024 más del 60 % de los cursos formativos programados no llegaron a impartirse.

A esto hay que sumar un **desfase entre la oferta prevista de impartición de cursos y Programas de Formación para el Empleo y su grado final de ejecución.** En Programas como el de Formación para Competencias Digitales, solamente se alcanza un 8 %, de ejecución.

D9. Formación Profesional insuficiente en los/as trabajadores/as, recibida por parte de sus empresas, y centrada exclusivamente en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. Los/as trabajadores/as demandan una formación continua que le permita el reciclaje sus conocimientos y el aprendizaje de otros nuevos, con el fin de mejorar su trabajo diario. Es indudable que es necesaria la formación en Prevención de Riesgos Laborales, y hay que insistir y ampliarla, pero también en este sector, hay que apostar por la formación del reciclaje de conocimientos y adquisición de nuevos.

D10. Disonancia entre ocupaciones y formación/acreditación profesional. Existe en nuestra Comunidad un deficiente seguimiento estadístico de la relación entre ocupaciones y

niveles formativos o de acreditación profesional, lo que impide evaluar los logros, avances o incumplimientos del modelo establecido.

Los mecanismos de orientación laboral para las personas trabajadoras del sector son insuficientes, reflejando la lentitud para detectar nuevas competencias o necesidades de cualificación, y, en consecuencia, para definir las necesidades formativas y los requerimientos para las políticas de empleo.

D11. Desconocimiento entre los/as trabajadores/as y empresas, y bajos niveles de solicitud de acreditaciones profesionales, mediante el Procedimiento de Acreditación de Competencias. Desde las empresas, las organizaciones empresariales y Administraciones Públicas, no contribuyen a su publicidad y difusión, más allá de su página web.

Desde el año 2022 hasta la actualidad, el número total de solicitudes recibidas ha sido de 109 en la familia de Edificación de Obra Civil.

El procedimiento es excesivamente lento, teórico y elevado número de horas formativas, implicando en el mismo solo el ámbito educativo/formativo, sin contar con evaluación y desempeño del ámbito productivo y empresarial.

D12. Desconocimiento por parte de los/as trabajadores/as del Permiso Individual de Formación y escasa utilización.

Los/as trabajadores/as desconocen en qué consiste el Permiso Individual de Formación, y no lo utilizan por desconocimiento. La utilización del mismo permitiría una mejora tanto en su desarrollo profesional como mejora de cualificación de los profesionales del sector.

D13. Escaso uso que hacen las empresas de las cuotas de Formación Bonificada de sus trabajadores/as. Se trata de un crédito disponible para las empresas que proviene de las cuotas de formación profesional que ya pagan a la Seguridad Social. Este crédito se puede utilizar para financiar cursos de formación para los empleados/as, y su importe depende del tamaño de la plantilla y de las cotizaciones de la empresa al ejercicio anterior. El derecho a la formación bonificada es para todas las empresas privadas, y cada empresa dispone de un crédito anual, dependiendo de su tamaño.

En la gran mayoría de empresas el crédito no es utilizado, ni cubierto.

FORTALEZAS

F1. Alto índice de inserción laboral de los/as alumnos/as que cursan estudios de FP. Antes de finalizar sus estudios, las empresas solicitan y ofrecen su incorporación al trabajo.

F2. Desarrollo de sinergias de formación y empresa en base a la Formación en Centros de Trabajo y FP Dual, lo que permite una conexión directa entre los centros educativos y las empresas.

F3. Sistema de Acreditación de Competencias abierto y permanente, para estimular la cualificación y recualificación de las personas.

En febrero de 2022 la Consejería de Educación publicó en el Boletín Oficial de Castilla y León (BOCyL) la ORDEN EDU/48/2022 por la que se abre de forma permanente el procedimiento de acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales de formación.

F4. Impartición de FP en Escuelas de Artes Aplicadas. Suponen otro tipo de centro que no son Institutos, con características estructurales diferentes y con un alumnado en edad y conocimientos también distinto, lo que supone una oportunidad para la impartición de FP hacia trabajadores y formación continua a demandantes que no son un perfil de edad joven.

F5. Existencia de una red de Universidades Públicas de referencia y de reconocido prestigio a nivel nacional e internacional, con presencia en las nueve provincias castellano-leonesas.

Su oferta académica abarca desde niveles de Grado hasta los niveles de especialización en Máster y Doctorado, en tres de las Universidades públicas. Se imparte grado, máster y doctorado en la Universidad de Burgos, Salamanca, y Valladolid, cumpliendo así el ciclo completo el alumnado sin necesidad de movilidad geográfica, que desee completar el recorrido completo de formación universitaria.

F6. Apuesta firme institucional dotada de medios económicos realizada por la UE, de fortalecimiento de Educación y FP a todos los niveles: Formación Profesional Reglada, Formación Profesional continua y Formación para el Empleo.

Desde la Unión Europea se considera que el aprendizaje no se limita a una fase única y específica de la vida, sino que se produce en diferentes contextos a lo largo de la misma. En el marco estratégico para la cooperación europea en materia de educación y formación se ha sustentado el concepto de aprendizaje permanente en materia de formación y educación formal, no formal e informal, buscando alcanzar, así, los objetivos de hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad, la mejora de la calidad y la eficacia de la educación y la formación, promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa, y potenciar la creatividad y la innovación.

AMENAZAS

A1. Baja o nula consideración social y estigmatismo negativo de los estudios de FP de la familia de Edificación y Obra Civil, que se traduce en un rechazo por parte de la juventud en su elección de esta formación para su inserción al mercado laboral.

Es un desconocimiento hacia lo que FP puede ofrecer, con una visión negativa estereotipada en la sociedad. La elección de las enseñanzas de FP, supone una estigmatización negativa social y cultural. Las enseñanzas, sobre todo en el Grado Básico y Medio, no cuentan con un reconocimiento positivo y aceptación social que sí se observa en otras familias profesionales, como pueden ser la sanitaria y de servicios sociales.

A2. Enfoque educativo. Escaso asesoramiento por parte de los/as orientadores/as profesionales de la elección de cursar estudios de FP.

Información y orientación profesional insuficiente en los niveles de orientación hacia el estudio de Formación Profesional Reglada, siempre como una opción secundaria.

A3. Avance y crecimiento paulatino de los centros privados en la impartición de la formación en el ámbito constructivo en todos los niveles: FP y formación universitaria. Se corre el riesgo de crear desigualdad entre los/as alumnos/as según el centro en el que reciban su formación, y desigualdad de acceso a la formación, según su capacidad

económica. Además, supone dejar la iniciativa de implantación de formación en manos del sector privado.

Se imparten titulaciones universitarias en ámbito privado en la Universidad Isabel I de Castilla, con una oferta formativa de dos grados: “Grado en Estudios de Arquitectura”, y “Grado en Diseño. Itinerario en diseño de interiores” y una titulación de Máster: “Máster en Dirección y Gestión de Proyectos”. Además, se imparte una titulación de máster en la Universidad Católica de Ávila “Máster Universitario en Gestión de Proyectos”.

En FP, se oferta el Grado Superior en modalidad virtual en un centro privado en Valladolid, y el Grado Básico se oferta en dos centros concertados en las provincias de Burgos y Valladolid.

A4. Desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres, y ausencia de personas con discapacidad en la Formación Profesional Reglada, lo que consolida estereotipos desde la base de la formación hacia el mercado laboral.

A5. Deficiente colaboración entre las empresas y el sistema formativo, en la identificación de las demandas de formación, en el impulso a nuevas modalidades de formación, a distancia, dual, y la escasa actitud de colaboración en formar al profesorado en el trabado real a realizar por los/as alumnos/as.

A6. Escaso diálogo social entre todos los actores intervinientes, y falta de diálogo y colaboración entre las Administraciones laborales y educativas. Cada una tiene sus propios criterios y objetivos y toman caminos separados.

A7. Falta de focalización por parte de las Administraciones Públicas en el/la alumno/a y la demanda formativa actual y su desajuste con el mercado laboral. Escasa participación y diálogo por parte de todos los actores intervinientes, en la implementación y diseño de programas formativos, tanto en los programas de Formación Profesional Reglada, como formación para el empleo y formación profesional continua.

A9. Poca exigencia formativa por parte del sector a sus trabajadores/as. Se sitúa en la última posición en cuanto a exigencias formativas respecto al resto de los grandes sectores, agricultura y servicios.

Según un estudio realizado por El Observatorio para la Sostenibilidad y la Fundación Biodiversidad, se afirma, que el sector de la Construcción, se sitúa en la última posición en cuanto a exigencias formativas a sus trabajadores⁶⁰.

A10. No consecución de los objetivos europeos en materia de Formación Profesional, Formación para el empleo y Formación Continua. Los objetivos europeos para la formación profesional y continua incluyen alcanzar un 60 % de titulados recientes en FP con aprendizaje en el trabajo antes de 2025, tener al menos un 82 % de titulados/as de FP con empleo, y que un 8 % del alumnado de FP realice una estancia de movilidad en el extranjero, y en cuanto a aprendizaje permanente, promover la formación continua a los/as trabajadores/as.

⁶⁰ Fundación Biodiversidad: “*Empleo Verde en una Economía Sostenible*”. 2020.

OPORTUNIDADES

O1. Altísima tasa de inserción laboral de alumnos/as que han cursado titulaciones en FP. Existe una gran demanda en el mercado laboral de perfiles formados y cualificados, con una inmediata inserción laboral.

O2. Impartición ciclo formativo de Grado Básico en Centros de Excelencia de FP, como reclamo para la matriculación de alumnado.

En Castilla y León, cuatro son los centros que integran la Red Estatal de Centros de Excelencia en FP. Son centros que, bajo esta denominación, se pretende sean referencia en innovación, investigación aplicada e incorporación de tecnología.

Un reclamo de atracción para jóvenes, puede suponer que la impartición se realice en estos centros que tienen una marcada orientación hacia la innovación y digitalización, y suponga una estigmatización positiva estudiar en un Centro de Excelencia Profesional.

En la familia de Edificación y Obra Civil, el título de Grado Superior, “Proyectos de Obra Civil”, se imparte en el Centro Integrado Tecnológico Industrial, en León.

O3. Atractivo de la Construcción Industrializada para la atracción de nuevas generaciones en el sector de la construcción y con una mayor integración de mujeres, de personas con discapacidad y de colectivos desfavorecidos. La transformación industrial, la industrialización, la innovación y digitalización hacia la que tiende el sector, favorece la demanda de personal con una formación previa especializada para su incorporación al mercado laboral.

O4. Cambio de estigmatismo social y dignificación del sector. Las Administraciones Educativas y Laborales, tienen la oportunidad de convertirse en efecto tractor, en la promoción, visualización y cambio de estigmatismo social del sector de la Construcción en todos los ámbitos.

O5. Configuración de una sólida red formativa para formación y reciclaje de personas trabajadoras del sector a medio y largo plazo, que pueda sustentarse en Centros, Asociaciones, Fundaciones e Institutos ya creados en el sector de la Construcción.

O6. Construcción de nuevos Acuerdos en el marco del Diálogo Social y de nuevas estrategias integradas, que permitan un avance y consenso hacia una mejora de la formación reglada y también de la formación profesional para personas empleadas en el sector.

O7. Impulso firme, consolidación, publicitación y redefinición del Procedimiento de Acreditación de Competencias, para estimular la cualificación y recualificación de los/as trabajadores de la industria de la Construcción.

O8. Adaptación de la oferta formativa al mercado laboral. Actualmente el mercado de trabajo, está compuesto por una población trabajadora envejecida, de modo que crecerá la oferta de Formación Profesional Continua y se reducirá la de población inicial, y se hace preciso traspasar recursos de la segunda a la primera.

Cuadro resumen. DAFO. Sector Construcción

	DEBILIDADES	AMENAZAS
TEJIDO PRODUCTIVO Y MERCADO LABORAL	• Atomización empresarial. • Masculinización. • Envejecimiento y falta de relevo generacional. • Sin inclusión de personas con discapacidad y colectivos vulnerables. • Trabajo duro. • Alta siniestralidad y alta tasa de enfermedades laborales. • Bajos salarios. • Insatisfacción laboral • Escasez de cultura de la innovación y la digitalización. No hay un sistema I+D articulado. • Intrusismo profesional y economía sumergida. • Escasez de profesionales cualificados. • Falta de criterio unificador empresarial en la contratación de profesionales. • Ofertas laborales con marcado sesgo de género y no inclusión de personas con discapacidad y colectivos vulnerables.	• Exclusión de mano de obra hacia otros sectores y expulsión territorial. • Ausencia de responsabilidad y falta de formación y cualificación empresarial. • Pérdida de bagaje cultural, de conocimiento y del saber hacer del sector. • Crecimiento exponencial del número de empresas con actividad de especialización inmobiliaria, frente al lento crecimiento de las empresas de construcción de edificios. • Resistencia al cambio tecnológico y organizativo. • Falta de reconocimiento de la investigación e innovación, y personal investigador. • Escasa valoración del sector por parte de la sociedad y estigmatismo negativo hacia las ocupaciones básicas.
FORMACIÓN	• Menor oferta de titulaciones impartidas en FP a nivel autonómico que nacional. • Muy baja matriculación de alumnos/as en todos los ciclos formativos de FP, con agudización en ciclo formativo de grado básico. • Alto grado de masculinización entre los/as alumnos/as matriculados/as en FP. • Insuficiente oferta formativa de FP en modalidad virtual/en remoto • Nula impartición de FP en modalidad dirigida a personas con necesidades educativas especiales. • Concentración provincial y en núcleos urbanos de la oferta formativa de FP. • Falta de adecuación entre la oferta formativa programada de FP, y los perfiles profesionales más demandados. • Limitada inclusión de los estudios de FP como requisito de formación de acceso a ofertas públicas de empleo. • Carencia de recursos económicos, materiales y profesorado en FP. • Insuficiencia de cursos y planes formativos para la obtención del Certificado de Profesionalidad y gran desfase entre la oferta prevista y su ejecución. • Formación Profesional escasa e insuficiente recibida por los/as trabajadores/as. • Disonancia entre ocupaciones y formación/acreditación profesional.	• Estigmatización negativa de los estudios y enseñanzas de FP. • Enfoque educativo. • Avance y crecimiento paulatino de los centros privados. • Desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres, y ausencia de personas con discapacidad y/o jóvenes. • Deficiente colaboración entre las empresas y el sistema formativo en la identificación de las demandas de formación. • Escaso diálogo social entre todos los actores intervinientes y falta de colaboración entre las Administraciones laborales y educativas. • Falta de focalización por parte de las Administraciones Públicas en el alumno/a y la demanda formativa actual y su desajuste con el mercado laboral. • Poca exigencia formativa del sector a sus trabajadores/as. • No consecución de los objetivos europeos en materia de Formación Profesional, Formación para el empleo y Formación Continua.

	• Desconocimiento y escasa demanda de solicitudes de certificación mediante el Procedimiento de Acreditación de Competencias. • Desconocimiento por parte de los/as trabajadores/as del Permiso Individual de Formación. • Escaso uso que hacen las empresas de las cuotas de Formación Bonificada de sus trabajadores/as.	
TEJIDO PRODUCTIVO Y MERCADO LABORAL	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
	• Sector tractor para otros sectores del Hábitat. • Sector con arraigo y antigüedad. • Repunte en la contratación de personas trabajadoras. • Atracción de personas extranjeras hacia el sector. • Colectivo de acreditada profesionalidad, con firmes competencias transversales. • Extensa y sólida normativa. • Vertebración empresarial en torno a asociaciones, organizaciones empresariales y clúster. • Existencia de una Red de Institutos Tecnológicos y de Investigación. • Consenso institucional sobre la necesidad de un sector sostenible, eficiente, industrializado y digitalizado.	• Se necesitan trabajadores/as. • Creciente demanda de vivienda sostenible y asequible en Castilla y León. • Expansión en mercados nacionales e internacionales. • Ampliación del mercado laboral e incorporación de las mujeres y colectivos con apenas representatividad como son los/as jóvenes y las personas con discapacidad. • Atractivo de la construcción industrializada, la innovación y digitalización. • Atracción del talento y los profesionales del sector de la construcción fugados a otros sectores, otras Comunidades y otros países. • Crecimiento y profesionalización de las micro pymes. • Alto potencial para la modernización de las empresas del sector. • Dignificación del sector por parte de todos los actores.
FORMACIÓN	• Alto índice de inserción laboral de los/as alumnos/as que cursan estudios de FP. • Desarrollo de sinergias de formación y empresa en base a la Formación en Centros de Trabajo y FP Dual. • Sistema de Acreditación de Competencias abierto y permanente. • Impartición de FP den Escuelas de Artes Aplicadas de Castilla y León. • Existencia de red de Universidades Públicas de referencia y reconocido prestigio. • Apuesta firme institucional realizada por la UE de fortalecimiento de la Formación profesional y Formación para el Empleo, y Formación Continua.	• Altísima tasa de inserción laboral de alumnos/as que han cursado titulaciones de FP. • Impartición de Ciclo Formativo de Grado Básico de FP en Centros de Excelencia de Formación Profesional, como reclamo para la matriculación de alumnado. • Atractivo de la Construcción Industrializada. • Cambio de estigmatismo social y dignificación del sector. • Configuración de una red formativa de formación continua y reciclaje profesional. • Construcción de nuevos Acuerdos en el marco del Diálogo Social. • Impulso firme, consolidación, y redefinición del Procedimiento de Acreditación de Competencias. • Adaptación de la oferta formativa al mercado laboral.

10.2. Balance de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.

Sector Madera

El análisis DAFO del sector de la Madera, lo presentamos a continuación. Algunos elementos con comunes con el sector de la Construcción, pero cada ámbito tiene sus peculiaridades y características.

El cuadro sintético al final de esta sección permite una rápida consulta de los elementos más destacables de este análisis.

10.2.1. Mercado de trabajo, economía y actividad productiva

DEBILIDADES

D1. Sector fuertemente dependiente de la actividad de la Construcción. El sector de la Madera está ligado de forma directa a la construcción, dado que la materia prima de la madera participa directamente en todas las etapas de la construcción. La madera en la construcción tiene una amplia variedad de usos que van desde el montaje mismo de la obra hasta la elaboración de los muebles para la casa y en este sentido, el comportamiento de una afecta la estabilidad de la otra. Ambos sectores influyen irremediamente el uno en el otro, y el crecimiento en el sector constructivo implica una mayor demanda y crecimiento sector Madera.

D2. Atomización de las empresas. El tejido empresarial está constituido por un porcentaje de más del 50 % por micro pymes y un 34 % sin asalariados/as. Entre ambas suman un 84 % del tejido empresarial, en decremento de las pymes con un 12 %, y una nula representación de grandes empresas.

A mayor estrato de tamaño y número de personas trabajadoras, menor es el número de empresas del sector Madera en Castilla y León.

D3. Recesión y desaparición de empresas en la última década, con mayor acuse en las pequeñas empresas y autónomos/as, que son el tejido productivo y empresarial con una menor resistencia ante crisis económicas y crisis sanitaria COVID.

Desde el año 2020 hasta el pasado 2024, el decremento del número de empresas se sitúa en un -14,35 %. En el año 2020 el parque empresarial estaba formado por 9.961 empresas, y en el pasado año 2024, el número se situó en 8.502.

D4. Aglutinación provincial de tejido empresarial en las provincias de Valladolid y Burgos, con el mayor número de personas trabajadoras del sector de la madera, muy por delante de otras provincias, como Zamora o Soria, donde la superficie arbolada en extensión es mucho mayor.

D5. Empleo masculinizado. La tasa de contratos en hombres es del 70 %, frente al 30 % en mujeres en Castilla y León durante el año 2024.

D6. Falta de relevo generacional, con mayor acuse en categorías profesionales básicas y de oficios tradicionales, como es la ocupación de Carpintero/a y Ebanista.

En el año 2024, el grupo de edad de los 45 a 54 años mantiene un porcentaje de afiliación de la contratación del 58,47 %, frente a un porcentaje de afiliación del grupo de edad de menores de 30 años.

D7. Alta tasa de enfermedades profesionales, con motivo de la exposición a agentes químicos, pinturas, barnices y polvo de la madera, causando graves enfermedades profesionales, si no se toman las medidas adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales.

En el año 2024, a nivel nacional, la segunda ocupación con más partes comunicados de Enfermedades Profesionales, con 1.095, corresponde a trabajadores/as de la madera, textil, confección, piel y cuero, solamente adelantado por los trabajadores/as en obras estructurales de construcción y afines, con 1.128 partes.

D8. Fragilidad del asociacionismo del sector Madera. En otras Comunidades Autónomas como Galicia o Valencia, cuentan con una larga tradición, asentamiento y proyección en asociaciones e instituciones que representan al sector, con la promoción de su desarrollo, desde la carpintería tradicional hasta las empresas más innovadoras.

D9. Falta de innovación e investigación en las empresas. El reducido tamaño de las empresas, frena el desarrollo tecnológico, puesto que carecen de una base para llevar a cabo inversiones en investigación, innovación y digitalización en sus procesos productivos. Sin una transición tecnológicas, las empresas acaban estancándose, tendiendo a su desaparición.

D10. Dificultades para atracción de talento y dotar de una cualificación al sector en las categorías más bajas y más demandadas por el mercado laboral. Las ocupaciones más contratadas son la de Carpintero/a, Operadores/as de Serrerías, Ajustadores/as de Máquinas para trabajar la madera y Ebanistas.

D11. Ofertas laborales con lenguaje sexista y nula inclusión de personas con discapacidad y colectivos vulnerables. En el mercado de ofertas laborales, nos seguimos encontrando con ofertas de ámbito autonómico con utilización de un lenguaje destinado únicamente a hombres. Muy pocas ofertas laborales hacen referencia a requisito preferente de contratación de personas con discapacidad y colectivos vulnerables.

FORTALEZAS

F1. Implantación de empresas con ubicación regional con clara vocación innovadora, con sistemas de producción industrializados y digitalizados, y con orientación hacia una fabricación y transformación más ecológica de la materia prima de la madera.

Como ejemplo podemos citar a empresas como MEDGON o KRONOSPAN, que, no solamente tienen un mercado de venta nacional, sino también con una marcada expansión internacional, lo que permite un avance y proyección de producción en los próximos años.

F2. Fuerte arraigo de las empresas en los entornos en los que se ubican. El carácter de empresa familiar asentada en la región, permite un asentamiento de población en medios no urbanos.

F3. Satisfacción moderada de los/as trabajadores/as respecto a sus condiciones laborales y visión ligeramente positiva del crecimiento del sector. Unas mejores condiciones laborales en cuanto a infraestructuras de los centros de trabajo -trabajos realizados en centros cerrados no expuestos a condiciones meteorológicas-, salarios más altos que en sectores como el de la Construcción, conlleva a un cierto optimismo dentro del sector.

F4. Puesta en valor de la madera regional, a través de marcas certificadas, como son la Madera Pino de Soria, y Madera de Burgos.

F5. Establecimiento de foros de diálogo social entre diversidad de actores institucionales, sociales y económicos, como es el establecido en la Mesa Intersectorial de la Madera, que supone un punto de encuentro y una oportunidad para impulsar y desarrollar el sector.

F6. Red estructurada de Centros e Institutos Tecnológicos y de Investigación vinculados a la Investigación e Innovación de la madera. CESEFOR, es un ejemplo de Centro de Servicios y Promoción de la Madera.

También existen grupos de investigación, como el Grupo de Investigación en Estructuras Tecnológicas de la Madera en la Universidad de Valladolid.

F7. Consenso empresarial en los requisitos de contratación laboral. Existen unos mínimos requisitos y un criterio unificado en cuanto a formación de acceso requerida al mercado laboral.

Un porcentaje de más del 60 %, según el análisis ejecutado en la prospección de ofertas laborales publicadas, exige como requisito de formación, la titulación de FP. Existe una unanimidad empresarial en exigir una FP a los candidatos/as a ocupar puestos de trabajo en el sector en categorías laborales bajas/medias.

F8. Atracción de personas extranjeras al sector, que provoca una disminución de falta de mano de obra y relevo generacional que experimenta el sector.

La tasa de contratos registrados en el año 2024 de personas extranjeras supone un porcentaje del 24 % el total de contratos registrados.

F9. Expectativas empresariales positivas a corto y medio plazo. La tendencia del sector es a la recuperación del empleo perdido en años anteriores, y aumenta su cifra de negocios. La percepción de las empresas y de las personas trabajadoras es medianamente positiva en cuanto a la creación de empleo y crecimiento.

F10. Consenso institucional, empresarial y por parte de los/as trabajadores/as de la necesidad de modernización, digitalización e innovación del sector. El colectivo de los/as trabajadores/as no percibe como una amenaza la tendencia y la orientación del sector hacia la digitalización y la innovación, sino todo lo contrario, creen que es un apoyo y facilitará su trabajo diario. Es un factor clave que el consenso sea por todas las partes, incluidos los propios trabajadores/as del sector y tejido empresarial, lo que implicará una mayor rapidez en la adopción de nuevos sistemas productivos innovadores, digitalizados e industrializados.

AMENAZAS

A1. Sector perjudicado por la falta de construcción de vivienda. Al tratarse de un sector fuertemente dependiente del sector de la Construcción, los ciclos negativos del sector de la Construcción, repercutirán de manera directa en el sector de la Madera.

A2. Falta de datos sectoriales a nivel regional, que permita un análisis pormenorizado del sector, y que las instituciones puedan adoptar medidas de apoyo y crecimiento al sector. Los datos oficiales a nivel regional del tejido productivo se entremezclan con los datos forestales, y no existe un desglose de los mismos.

A3. Falta de medidas en la Administración para impulsar el consumo de la madera a nivel regional, y apuesta firme del tejido productivo.

En otras Comunidades, como por ejemplo en Galicia, La Xunta ha publicado recientemente una guía para el fomento de la madera en contratación pública, o en Navarra se están tomando medidas para la creación de un sello de economía local, para impulsar el uso de madera autóctona en infraestructuras públicas. En resumen, son medidas de fomento y uso de la madera desde el ámbito institucional que ayudan a su promoción.

A4. Percepción negativa y falta de prestigio de los oficios tradicionales. Los oficios manuales son percibidos como menos prestigiosos frente a carreras universitarias más "modernas". Muchos jóvenes desconocen las buenas oportunidades laborales y los salarios competitivos que ofrecen ocupaciones y oficios tradicionales como son el de Carpintero/a o Ebanista, por su falta de oferta en el mercado laboral.

A5. Pérdida del conocimiento y del saber hacer del sector por la falta de profesionales preparados y cualificados. La composición actual de los trabajadores es mayoritaria en el tramo de edad de 45 a 54 años, lo que significa una jubilación a medio plazo, y pérdida de conocimientos y cualificación para el sector.

El conocimiento tácito (experiencia, procesos internos, contactos) se va con los empleados que se jubilan o abandonan la empresa, lo que dificulta la continuidad del trabajo.

OPORTUNIDADES

O1. Material de la madera, como material de desarrollo urbano en la construcción de grandes edificios, pasando a convertirse en un producto que aporte soluciones al desarrollo urbano y no considerarse como un material para uso rural.

O2. Oportunidad de la madera como elemento de construcción diferenciador, innovador, hacia una transición verde en la construcción, complementando a otros productos de construcción y energías renovables.

O. Aporte significativo y en crecimiento del sector a las políticas de economía circular, y exportación a otros países en los que la construcción industrializada está fuertemente instaurada, con la utilización de la madera como uno de los principales materiales constructivos.

O3. Inclusión, dinamismo y apuesta firme por los procesos de digitalización, innovación e I+D. Este enfoque sostenible se fundamenta en el uso de tecnologías avanzadas y el desarrollo de nuevas formas y procesos de la materia prima de la madera. Esto incluye la creación de productos con mayor durabilidad, mejores propiedades mecánicas y acústicas, y aplicaciones en sectores como la construcción industrializada y el diseño de interiores.

O4. Se necesitan trabajadores. El sector precisa de mano de obra cualificada y especializada, con relevancia en oficios tradicionales y puestos de trabajo como Carpinteros/as y Ebanistas, pero también en ocupaciones que exigen manejo de maquinaria industrializada.

Oportunidades de empleo a largo plazo, que permiten estabilidad al trabajador/a y crecimiento laboral.

O5. Ampliación del mercado laboral a jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, que pueden cubrir el nicho de la falta de empleo.

O6. Transformación y especialización de las empresas familiares y micro pymes, que les permita una mayor competitividad empresarial y el acceso a nuevos modelos productivos digitalizados.

O5. Agente dinamizador de desarrollo y asentamiento rural, por su nexo con el sector Forestal.

O7. Alto potencial de modernización e introducción de nuevas tecnologías, innovación y producción industrializada. Fondos europeos, como los Fondos Europeos Next Generation, suponen un instrumento y una oportunidad clave para financiar la recuperación y modernización económica del tejido empresarial, con programas específicos, como los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE).

10.2.2. Formación Profesional

DEBILIDADES

D1. Escasez de oferta formativa, tanto universitaria como en FP. Si bien es cierto, que el estudio de la madera en el ámbito universitario está relacionado y asociado con los estudios Forestales, a nivel regional, no se imparte ningún Master o Doctorado, con exclusividad del sector de la madera. Lo más aproximado es el Máster Universitario en Integridad, Durabilidad de Materiales, Componentes y Estructuras en la Universidad de Burgos.

Otras Comunidades sí que en su oferta ofrecen estudios de Máster, con el estudio del material de la madera, como son el Máster en Construcción con Madera, de la Universidad Politécnica de Madrid, o el Máster de Estructuras, Construcción y Diseño de la Madera de la Universidad del País Vasco.

D2. Menor oferta de titulaciones impartidas en FP a nivel autonómico que nacional. En concreto en el grado básico a nivel nacional se incluye el título de “Técnico en Procesamiento y Transformación de la Madera”, no incluido en la oferta formativa autonómica.

D3. Baja matriculación de alumnos y alumnas en los ciclos formativos de FP, con respecto al total del alumnado matriculado en FP a nivel regional. Supone un porcentaje de matriculación en el curso escolar 2023/24 del 1% con respecto a la totalidad de alumnos/as matriculados en el conjunto de la Formación Profesional Reglada.

El alumnado se reparte de manera desigual en la matriculación de los ciclos. En grado básico la matriculación es de 145 alumnos/as, en Grado Medio de 156 alumnos/as y en grado superior de 37 alumnos.

D4. Alto grado de masculinización entre los/as alumnos/as matriculados en FP. En sus tres grados de impartición, básico, medio y superior el porcentaje de alumnos/as matriculados/as es más del 82 %. La brecha es mayor en el grado Básico, con una matriculación masculina del 90,22 %. En grado medio y superior el porcentaje sigue siendo mayor, pero con una disminución de brecha. En el grado Superior es donde la brecha es menor, con un 23,3 %.

D5. Ausencia de oferta formativa de FP en modalidad virtual/remoto. Ninguna de las titulaciones de la oferta formativa de Formación Profesional se imparte de manera virtual y/o en remoto

D6. Nula oferta formativa dirigida a personas con necesidades educativas especiales. Ninguna titulación se oferta en modalidad a personas con necesidades educativas especiales.

D7. Sin continuidad provincial en la impartición de los tres niveles de FP. Ninguna de las nueve provincias castellano-leonesas ofrece continuidad en la impartición de FP en los tres ciclos, básico, medio y superior, lo que obliga al alumnado que quiera completar los tres ciclos a su desplazamiento poblacional.

D8. Concentración de impartición de oferta formativa de FP en núcleos urbanos. Solamente tienen impartición en núcleos menores a 10.000 habitantes el título de Carpintería y Mueble de Grado básico, en la localidad de Ciudad Rodrigo -, el título de Grado Medio de Carpintería y Mueble, en la localidad de Ponferrada, y el título de Grado Superior Diseño y Amueblamiento, de grado Superior en la localidad de Ponferrada.

Nos preguntamos, ¿No sería más lógico para completar el recorrido de los tres ciclos, que la titulación de grado básico, medio y superior, se impartiera en el núcleo poblacional de Ponferrada, y dar continuidad y recorrido a la FP en sus distintos niveles en un mismo municipio?

D9. Nula inclusión de la Formación Profesional Reglada como requisito de formación de acceso a ofertas públicas de empleo.

En la prospección de ofertas de empleo analizadas, ninguna de las ofertas públicas de empleo, exige estudios de FP, como requisito formativo. Por el contrario, si incluyen estudios en Bachillerato o Educación Secundaria, en ofertas de trabajo con categoría de “Montador de muebles de madera”, o “Auxiliares fábrica de madera”.

D10. Escasez de oferta formativa de Planes Formativos FOD, con nula impartición en provincias como Zamora, Ávila, Palencia y Soria, y con un porcentaje de más del 50 % de cursos programados sin ejecución. Desequilibrio entre la oferta programada y la ejecución final. De los 18 Certificados Profesionales establecidos a nivel nacional, solamente son 4 los programados de impartición en la oferta formativa prevista 2025-2026.

Curiosamente las provincias de Soria y Zamora, son dos de las provincias con una mayor superficie de bosques y arboladas de Castilla y León, y además Soria, es la 3º provincia por número de empresas del sector de la madera establecidas en su territorio.

En cuanto a su impartición en el año 2023-2024, un porcentaje del 57,14 % no tuvieron llegaron a impartirse.

D11. Nula oferta formativa de Programas y Cursos de Formación Transversal para Trabajadores/as ocupados y Programa de Formación en Competencias Digitales, durante el año 2024-25, relacionados con el sector madera.

D12. Formación Profesional escasa e insuficiente recibida por los trabajadores/es en sus empresas, con especial atención a la prevención de enfermedades profesionales.

La formación la reciben a través de canales no formales y de su empresa, como pueden ser sus compañeros o internet.

Además, resulta escasa su formación en otros ámbitos labores y en el trabajo desarrollado en su trabajo diario. Los trabajadores/as están expuestos en su trabajo diario al uso de químicos, disolventes, resinas, pinturas, que derivan en enfermedades profesionales, y es de suma importancia la vigilancia de la salud.

D13. Desconocimiento entre los trabajadores/as y empresas y bajos niveles de solicitud de acreditación de competencias, a través del Procedimiento de Acreditación de Competencias. Desde el 3/2/2022 hasta fecha actual el número de solicitudes ha sido de 138.

Además, únicamente se cuenta con un único asesor/evaluador habilitado en la familia de Madera, Mueble y Corcho, para realizar la evaluación, asesoramiento y culminación de las solicitudes cursadas del Procedimiento de Acreditación de Competencias.

D14. Desconocimiento por parte de los trabajadores/as del Permiso Individual de Formación y escasa utilización.

Los trabajadores desconocen en qué consiste el Permiso Individual de Formación, y no lo utilizan por desconocimiento. La utilización del mismo permitiría una mejora tanto en su desarrollo profesional como mejora de cualificación de los profesionales del sector.

D15. Escaso uso que hacen las empresas de las cuotas de Formación Bonificada de sus trabajadores/as. Se trata de un crédito disponible para las empresas que proviene de las cuotas de formación profesional que ya pagan a la Seguridad Social. Este crédito se puede utilizar para financiar cursos de formación para los empleados, y su importe depende del tamaño de la plantilla y de las cotizaciones de la empresa al ejercicio anterior. El derecho a la formación bonificada es para todas las empresas privadas, y cada empresa dispone de un crédito anual, dependiendo de su tamaño.

En la gran mayoría de empresas el crédito no es utilizado, ni cubierto.

FORTALEZAS

F1. Impartición de la FP en centros con titularidad pública, sin la inclusión de centros privados, lo que permite la igual de acceso a todos los alumnos/as independientemente de su estrato económico y social.

F2. Alto índice de inserción laboral de los alumnos/as que cursan estudios de FP. Antes de finalizar sus estudios, las empresas solicitan y ofrecen su incorporación al trabajo.

F3. Distribución provincial en la matriculación de alumnos en Formación Profesional Reglada. El alumnado se reparte entre las distintas provincias, sin observar una aglutinación o discriminación territorial.

F4. Equilibrio en la impartición de FP en Centros/Institutos no ubicados en núcleos urbanos. Por cada ciclo formativo, hay un centro de impartición en entorno no urbano. El ciclo de formación de grado básico se imparte en Ciudad Rodrigo, el ciclo formativo de Grado Medio

se imparte en centro ubicado en Ponferrada y el ciclo formativo de Grado Superior, es impartido en centro ubicado en Ponferrada.

F5. Impartición de FP en Escuelas de Artes Aplicadas en Castilla y León. Se imparte la titulación de “Ebanistería artística”, en la Escuela de Arte de Palencia y Salamanca, y la titulación de “Diseño de Producto -incluye diseño de productos con el material de la madera”, en la Escuela de Artes Aplicadas de Segovia, y “Madera”, en la Escuela de Artes Aplicadas de Zamora”.

Permite ampliar el abanico de alumnos/as a los que se dirige la Formación Profesional Reglada, no reduciéndolo a los jóvenes, hacia personas con más edad y personas trabajadoras.

F6. Desarrollo de sinergias de formación y empresa en base a la Formación en Centros de Trabajo y FP Dual, lo que permite una conexión directa entre los centros educativos y las empresas.

F7. Sistema de Acreditación de Competencias abierto y permanente, para estimular la cualificación y recualificación de las personas.

En febrero de 2022 la Consejería de Educación publicó en el Boletín Oficial de Castilla y León (BOCyL) la ORDEN EDU/48/2022 por la que se abre de forma permanente el procedimiento de acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales de formación.

F8. Estigmatismo social y cultural positivo hacia las categorías laborales y la formación FP. No tiene una connotación negativa, como en el caso de los estudios de la familia de Edificación y Obra Civil, acentuada en los niveles más básicos.

AMENAZAS

A1. Enfoque educativo. El sistema educativo prioriza la formación universitaria, dejando de lado la FP y la formación técnica, donde se encuentran las habilidades para estos oficios, más acuciado en los ciclos formativos de grado básico.

A2. Desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres, y personas con discapacidad en la FP, lo que consolida estereotipos desde la fase de la formación hacia el mercado laboral.

A3. Deficiente colaboración entre las empresas y el sistema formativo, en la identificación de las demandas de formación, en el impulso a nuevas modalidades de formación, a distancia, dual, y la escasa actitud de colaboración en formar al profesorado en el trabajo real a realizar por los alumnos/as.

A4. Escaso diálogo social entre todos los intervinientes y falta de colaboración entre las Administraciones laborales y educativas, tanto en la Formación Profesional Reglada, como la Formación para el Empleo y Formación para Trabajadores.

A5. Falta de focalización por parte de las Administraciones Públicas en el alumno/a y la demanda formativa actual y su desajuste con el mercado laboral. Escasa participación y diálogo por parte de todos los actores intervinientes, en la implementación y diseño de programas formativos, tanto en los programas de Formación Profesional Reglada, como formación para el empleo y formación profesional continua.

A6. Falta de medios, recursos materiales, y recursos humanos, disponibles en FP y acreditación profesional. Los recursos materiales no están actualizados a las nuevas tecnologías y a la innovación en el sector, y la falta de profesorado es una continua reivindicación por parte del colectivo.

A7. No consecución de los objetivos europeos en materia de Formación Profesional, Formación para el empleo y Formación Continua. Los objetivos europeos para la formación profesional y continua incluyen alcanzar un 60 % de titulados recientes en FP con aprendizaje en el trabajo antes de 2025, tener al menos un 82 % de titulados de FP con empleo, y que un 8 % del alumnado de FP realice una estancia de movilidad en el extranjero, y en cuanto a aprendizaje permanente, promover la formación continua a los trabajadores/as.

OPORTUNIDADES

O1. Altísima tasa de inserción laboral de alumnos/as que han cursado titulaciones de FP. Existe una gran demanda por parte de las empresas de perfiles y ocupaciones, con una inmediata inserción laboral. En muchas ocasiones, los alumnos/as tienen definido su futuro laboral y su contratación antes incluso de la finalización de sus estudios. El ejemplo está en ocupaciones como, Carpinteros/as, Ebanistas u Operadores/as de Serrerías.

O2. Impartición ciclo formativo de Grado Básico en Centros de Excelencia de FP, como reclamo para la matriculación de alumnado.

En Castilla y León, cuatro son los centros que integran la Red Estatal de Centros de Excelencia en FP. Son centros que, bajo esta denominación, se pretende sean referencia en innovación, investigación aplicada e incorporación de tecnología.

Un reclamo de atracción para jóvenes, puede suponer que la impartición se realice en estos centros que tienen una marcada orientación hacia la innovación y digitalización, y suponga una estigmatización positiva estudiar en un Centro de Excelencia Profesional.

En la familia de Madera, Mueble y Corco, ninguna titulación se imparte en Centro/Instituto incluido en la Red Estatal de Centros de Excelencia de FP.

O3. Efecto tractor y publicitario que pueden ejercer las Administraciones Educativas y Laborales, en la promoción, y visualización de ocupaciones tradicionales y empresas familiares, que pueden además ser un eje de fijación de población en ámbitos no urbanos.

O6. Configuración de una estructura formativa sólida para formación y reciclaje de personas trabajadoras del sector a medio y largo plazo, que pueda sustentarse en Centros, Asociaciones, Fundaciones e Institutos ya creados en el sector de la madera, como pueden ser CESEFOR o los departamentos de Investigación en torno a la materia prima de la madera en la Universidad de Valladolid.

O7. Construcción de nuevos Acuerdos en el marco del Diálogo Social y de nuevas estrategias integradas, que permitan un avance y consenso hacia una mejora de la formación reglada y también de la formación profesional para personas empleadas en el sector. Avance de los acuerdos y puesta en práctica de los mismos, asentados en La Mesa Intersectorial de la Madera.

O8. Impulso firme, consolidación, publicitación y redefinición del Procedimiento de Acreditación de Competencias, para estimular la cualificación y recualificación de los trabajadores de la industria de la madera.

O9. Adaptación de la oferta formativa al mercado laboral. Actualmente el mercado de trabajo, está compuesto por una población trabajadora envejecida, de modo que crecerá la oferta de Formación Profesional Continua y se reducirá la de población inicial, y se hace preciso traspasar recursos de la segunda a la primera.

Cuadro resumen. DAFO. Sector Madera

	DEBILIDADES	AMENAZAS
TEJIDO PRODUCTIVO Y MERCADO LABORAL	• Sector fuertemente dependiente de la actividad de la construcción. • Atomización de las empresas del sector en micro pymes y autónomos. • Recesión del número de empresas. • Aglutinación provincial de personas ocupadas. • Empleo masculinizado. • Falta de relevo generacional. • Altas tasas de enfermedades profesionales. • Fragilidad del asociacionismo y organizaciones. • Falta de innovación e investigación en las empresas. • Dificultades de atracción de talento. • Ofertas laborales con marcado sesgo de género y no inclusión de personas con discapacidad y colectivos vulnerables.	• Sector perjudicado por la falta de construcción de vivienda. • Falta de datos sectoriales a nivel regional, que permita un análisis pormenorizado del tejido productivo de la madera. • Falta de medidas en la Administración para impulsar el consumo de la madera a nivel regional. • Percepción negativa y falta de prestigio de los oficios tradicionales. • Pérdida de bagaje cultural, de conocimiento y saber hacer del sector.
FORMACIÓN	• Escasez de oferta formativa de Formación Universitaria y FP. • Menor oferta de titulaciones impartidas en FP, a nivel autonómico que nacional. • Baja matriculación de alumnos y alumnas en Ciclos Formativos de FP. • Alto grado de masculinización entre los alumnos/as matriculados en FP. • Nula oferta formativa en modalidad virtual en FP. • Ninguna oferta dirigida a personas con necesidades educativas especiales en FP. • Sin continuidad provincial en la impartición de los tres niveles de FP. • Concentración de impartición de oferta formativa de FP. en núcleos urbanos. • Nula inclusión de los estudios de FP como requisito de formación de acceso a ofertas públicas de empleo. • Escasez de oferta formativa de Planes Formativos FOD y distribución provincial izada, con alto desequilibrio entre la oferta programada y la ejecutada. • Ausencia oferta formativa de Programas y Cursos de Formación Transversal para Trabajadores/as ocupados/as y Programa de Formación en Competencias Digitales, durante el año 2024-25. • Desconocimiento y escasa demanda de solicitudes de certificación mediante el Procedimiento de Acreditación de Competencias. • Desconocimiento por parte de los/as trabajadores/as del Permiso Individual de Formación. • Escaso uso que hacen las empresas de las cuotas de Formación Bonificada de sus trabajadores/as.	• Enfoque educativo. • Desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres, y personas con discapacidad y jóvenes. • Escasa colaboración entre las empresas y el sistema formativo en la identificación de las demandas de formación. • Escaso diálogo social entre todos los intervinientes y falta de colaboración entre las Administraciones laborales y educativas. • Falta de focalización por parte de las Administraciones Públicas en el alumno/a y la demanda formativa actual y su desajuste con el mercado laboral. • Falta de medios y recursos disponibles en formación y acreditación profesional. • No consecución de los objetivos europeos en materia de Formación Profesional, Formación para el Empleo y Formación Continua.

	• Formación Profesional escasa e insuficiente recibida por los trabajadores/as.	
TEJIDO PRODUCTIVO Y MERCADO LABORAL	FORTALEZAS • Implantación paulatina de empresas con clara vocación innovadora. • Fuerte arraigo de las empresas en los entornos en los que se ubican. • Satisfacción laboral moderada de los/as trabajadores/as. • Puesta en valor de la madera regional, a través de marcas certificadas: Madera Pino de Soria, y Madera de Burgos. • Establecimiento de foros de diálogo social: Mesa Intersectorial de la Madera. • Red estructurada de Centros e Institutos tecnológicos y de investigación vinculados a la Investigación e Innovación de la madera. • Consenso empresarial en los requisitos de contratación laboral. • Atracción de personas extranjeras al sector. • Expectativas positivas empresariales y económicas a corto y medio plazo. • Consenso institucional sobre la necesidad de una modernización, digitalización e innovación del sector.	OPORTUNIDADES • Madera como material de desarrollo urbano. • Madera como elemento de construcción diferenciador, innovador, hacia una transición verde en la Construcción. • Aporte significativo a las políticas de economía circular. • Inclusión, dinamismo y apuesta firme por los procesos de digitalización, innovación e I+D. • Se necesitan trabajadores. • Ampliación del mercado laboral a jóvenes, mujeres y personas con discapacidad. • Transformación y especialización de las empresas familiares. • Agente dinamizador de desarrollo y asentamiento rural. • Alto potencial de modernización e Introducción de nuevas tecnologías, innovación y producción industrializada.
FORMACIÓN	• Alto índice de inserción laboral de los alumnos/as que cursan estudios de FP. • Impartición de la FP en centros con titularidad pública, sin la inclusión de centros privados. • Distribución homogénea provincial en la matriculación de alumnos en FP. • Equilibrio en la impartición de FP en Centros/Institutos en entornos no urbanos. • Impartición de FP en Escuelas de Artes Aplicadas en Castilla y León. • Desarrollo de sinergias de formación y empresa en base a la Formación en Centros de Trabajo y FP Dual. • Sistema de Acreditación de Competencias abierto y permanente • Estigmatismo social y cultural positivo.	• Altísima tasa de inserción laboral de alumnos/as que han cursado titulaciones de Formación Profesional Reglada. • Impartición de Ciclos Formativos en Centros de Excelencia de FP, como reclamo para la matriculación de alumnado. • Atractivo de las nuevas tecnologías, innovación, digitalización y modernización. • Efecto publicitario y tractor de las ocupaciones tradicionales. • Configuración de una red formativa de formación continua y reciclaje profesional. • Construcción de nuevos Acuerdos en el marco del Diálogo Social. • Impulso firme, consolidación, y redefinición del Procedimiento de Acreditación de Competencias. • Adaptación de la oferta formativa al mercado laboral.

10.3. Balance de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.

Sector Forestal

En los resultados del balance DAFO en el sector Forestal, incluiremos también, las reflexiones y conclusiones que hemos podido obtener a través de fuentes oficiales, y de los cuestionarios y entrevistas realizadas a los trabajadores/as del sector forestal, en relación a las condiciones laborales de los trabajadores/as que han trabajado arduamente en la extinción de los incendios forestales en los meses de verano en nuestra región.

El cuadro sintético al final de esta sección permite una rápida consulta de los elementos más destacables de este análisis.

10.3.1. Mercado de trabajo, economía y actividad productiva

DEBILIDADES

D1. Ausencia de información y estadísticas fiables, que permitan conocer con fiabilidad la realidad del sector. Existe un vacío sobre información estadística económica fiable y contrastable, y la poco existente no está actualizada.

La actividad forestal tanto en el ámbito productivo, económico y formativo, está integrada en la familia general Agraria. Los datos sobre el empleo, paro, ocupaciones, cifras económicas, Formación Profesional, Formación para el Empleo y Formación Continua se muestran de forma conjunta con el sector agrario, no siendo posible recopilar estadísticas concretas como son, por ejemplo, tejido empresarial, afiliación a la Seguridad Social, accidentes laborales del sector...

D2. Tejido empresarial diverso, con coexistencia de empresas de carácter público, empresas privadas y empresas semipúblicas, lo que genera desigualdad de condiciones laborales muy acusadas: tipos de contratos, salarios, dotación de material, formación y prevención de riesgos laborales.

D3. Concentración provincial del tejido empresarial en municipios menores a 2.000 habitantes. León, es la provincia que cuenta con un número mayor de empresas, seguida de la provincia de Valladolid, Salamanca y Soria. Valladolid concentra un 14 % del total de las empresas, y es la provincia con menor superficie de hectáreas arboladas de Castilla y León.

Las empresas con actividad de Silvicultura y Explotación Forestal, en Castilla y León, se ubican en su gran mayoría en entornos rurales. Supone una debilidad en cuanto a la dificultad de incorporación de mano de obra. Los ámbitos rurales tienen una menor densidad geográfica, y la población urbana es reticente al desplazamiento. El asentamiento en entornos rurales, supondría una alternativa, si la contratación tuviera un carácter más estable, y no temporal.

D4. Mercado y tejido productivo en manos de oligopolios de empresas privadas en prevención y extinción de incendios. Las empresas privadas superan en número de contratos, a las empresas públicas.

El operativo de extinción de incendios está formado aproximadamente por 4.500 personas. El 20 % de la plantilla corresponde a empleados públicos, el 40 % a empresa semipública -

TRAGSA-, y el otro 40 % recae en manos de empresas privadas, que son adjudicatarias de los múltiples contratos licitados por la Consejería de Medio Ambiente.

D5. Temporalidad de la contratación. La contratación se realiza de manera temporal en exclusiva en los meses estivales. En los últimos años el periodo de contratación se ha extendido de 4 a 6 meses, pero, aun así, resultan trabajos temporales, sujetos a ayudas y contrataciones Públicas en los pequeños municipios, sin una estabilidad anual y que resultan poco efectivos en la gestión integral del ecosistema forestal.

El empleo fijo durante todo el año, no es el empleo tipo y la temporalidad campa a sus anchas.

D6. Peligrosidad de los trabajos forestales. Desde el trabajo realizado con maquinaria: cortes con sierra, vuelcos de maquinaria, hasta riesgos físicos por realización de trabajos en bosque y en terrenos irregulares y condiciones climáticas adversas, hasta la peligrosidad que implica el trabajo en extinción de incendios.

D7. Actividad secundaria y complementaria a otros trabajos y actividades, como son la agricultura y la ganadería. Se considera una actividad estival de los meses de verano, y un complemento económico a la actividad principal, que es la agricultura/ganadería.

D8. Masculinización de la población trabajadora. En el año 2024 la tasa de concentración de mujeres en Castilla y León, es solamente del 6,89 %.

D9. Falta de reemplazo generacional, con una generación de trabajadores que está cercana a la jubilación, sin afrontar un atractivo para los jóvenes y su incorporación al mercado laboral. El número de contratos en personas mayores a 45 años, a nivel nacional, duplica al número de contratos en menores de 30 años en el año 2024.

D10. Nula representatividad y contratación de personas con discapacidad. En el año 2024, a nivel nacional, solamente la contratación fue del 0,19 % y un porcentaje del 0,10 % de personas afiliadas.

D11. Bajos salarios respecto a otros sectores, y respecto a la ganancia media por persona trabajadora, sin una prima económica suficiente que pueda compensar de alguna manera la peligrosidad diaria de los trabajos en el sector forestal, con el uso continuado de maquinaria cortante, podadora...y la exposición al fuego.

D12. Alta rotación del personal de las plantillas. Es decir, hay una tasa importante de inexpertos que se inician en el trabajo del sector, y no continúa en los años posteriores, motivado por la inestabilidad y temporalidad de la contratación.

Una alta rotación impide la profesionalización del sector, y la acumulación de formación y experiencia.

D13. Baja capacidad de innovación, digitalización, de las empresas, con un gasto mínimo en I+D. Las principales áreas donde se observa una necesidad perentoria y urgente de trabajos de investigación e innovación son el conocimiento del recurso forestal, la prevención de incendios y la sanidad forestal.

D14. Falta de medios tecnológicos y recursos humanos en la extinción de incendios forestales. Ha quedado demostrado tras el trágico periodo estival, como los medios de extinción de incendios han resultados muy escasos, tanto medios materiales como medios y recursos humanos.

FORTALEZAS

F1. Base para el mantenimiento de otros sectores, como lo son los sectores del Hábitat: Madera y Construcción. Además, sirve de desarrollo y es una fuente de atracción para el sector turístico y de servicios.

F2. El bosque es un recurso económico de primer orden. Castilla y León, es la Comunidad con más extensión de superficie forestal en España, con 5.132.152 hectáreas forestales. Existe una gran cantidad de recursos forestales sin explotar que suponen un gran potencial para el desarrollo económico e industrial de Castilla y León, y de generación de empleo.

León es la provincia con mayor superficie forestal, seguida de Burgos, Soria, Ávila, Zamora, Segovia, Palencia y Valladolid.

F3. Tejido empresarial y colectivo trabajador cohesionado, y son sólida vertebración, a través de asociaciones y colectivos institucionales.

Federaciones como FAFCYLE -Federación de Asociaciones Forestales de Castilla y León-, aglutina a las nueve asociaciones provinciales -AFOSE, ASFIBUR, ASFOLE, ASFOPA, ASFOSA, ASFOSO, ASFOVA, ASFOZA Y ASOAVI-, que representan a más de 50.000 propietarios forestales.

F4. Ocupaciones vocacionales. Ocupaciones, como la de Bombero/a Forestal, Peón Forestal, Agentes Medio Ambientales, son ocupaciones fuertemente vocacionales, y fuertemente arraigadas con un compromiso en defensa de los bosques/montes de su entorno.

F5. Reconocimiento social a los trabajadores forestales, y en especial a la figura de Bombero/a Forestal. La sociedad reconoce y aplaude el esfuerzo que realizan las personas trabajadoras en materia de prevención y extinción de incendios. Se asocia el trabajo de bombero/a forestal y extinción de incendios con valores personales positivos: valentía, entrega, compromiso...

F6. Atracción de personas extranjeras en el mercado laboral. 1 de cada 25 personas contratadas en la actividad de Silvicultura y Explotación Forestal en el año 2024 tiene nacionalidad extranjera. La tasa de concentración de población extranjera es del 26,29 % en Castilla y León.

F7. Fuerte vinculación social y económica de los habitantes de entornos no urbanos con los bosques y el monte, ya que dependen de ellos para actividades económicas como la recolección de productos forestales, la caza, la ganadería y el turismo. Además, los bosques son fundamentales para la identidad cultural, la organización social y el bienestar de los habitantes de la zona.

F8. Mayor concienciación ambiental instaurada en la sociedad, con una demanda social creciente y preocupación por la conservación del medio natural y los bosques.

F9. Certificación forestal. La certificación forestal FSC es un inestimable instrumento para la mejora de las condiciones laborales en aquellas zonas donde se realizan los trabajos forestales. La certificación forestal FSC, incluye cuestiones laborales más allá del cumplimiento de los actuales requisitos legales. Sus estándares de gestión establecen unos criterios e indicadores laborales que deben acreditar su cumplimiento ante un tercero.

F10. Existencia de una Red de Institutos Tecnológicos e Institutos de Investigación vinculados al sector forestal. Entre ellos destaca IUFOR -Instituto de Investigación y Gestión Forestal sostenible-, o CESEFOR -Centro de Servicios y Promoción Forestal-.

AMENAZAS

A1. Cambio climático e incendios forestales, que conlleva la desertificación y degradación de los suelos.

A2. Desinversión de la Administración Pública en gestión forestal y prevención de incendios. Según datos extraídos de los Estudios de Inversión y Empleo en el Sector Forestal realizados por ASEMFO, Castilla y León es la cuarta comunidad que menos ha invertido en las últimas décadas en prevención contra incendios por hectárea, tanto forestal como arbolada. Además, ha habido una desinversión acelerada en gasto en prevención de incendios en nuestra Comunidad. Desde el año 2009 al año 2022, se ha reducido el gasto en un 86 %, pasando de 10,3 millones de euros en 2009 a 1,4 millones en el año 2022.

Nuevo rumbo, en cuanto a presupuestos presentados por la JCYL, se ha tomado a partir del mes de octubre, con un anuncio de incremento del 30% para la mejora del medio natural, incluyendo la prevención de incendios. Presupuestos fruto de la presión social y mediática tras los incendios estivales.

A3. Falta de datos sectoriales a nivel regional, que permita un análisis pormenorizado del sector, y que las instituciones puedan adoptar medidas de apoyo y crecimiento al sector.

A4. Carencia de un adecuado tejido empresarial y de una completa cadena integrada desde el bosque hasta la industria, con escasa capacidad de innovación y transferencia tecnológica. Existe una desconexión entre la materia prima y la industria final, con etapas intermedias débiles o inexistentes.

A5. Expulsión de profesionales hacia otros sectores, motivados principalmente por el carácter temporal de sus puestos de trabajo, hacia sectores con trabajos fijos.

A6. Ofertas laborales camufladas en categorías profesionales no correspondientes con el trabajo a desarrollar. Así encontramos ofertas laborales con perfil profesional solicitado “Técnico/a Forestal”, o “Peón/a Forestal”, con tareas de extinción de incendios forestales, lo que correspondería a la categoría laboral de “Bombero/a Forestal”.

A7. Tardanza por parte de las instituciones autonómicas de profesionalización de la figura y ocupación de Bombero/a Forestal, y aprobación de un marco legal y normativo adaptado a las necesidades del sector.

El 8 de noviembre del año 2024 se aprueba en el Congreso la Ley Básica de Bomberos y Bomberas Forestales, y no ha sido de trasposición autonómica hasta un año después.

A8. Foco de atención en exclusiva en época estival, cuando se produce la tragedia de los incendios. Resulta un sector invisible el resto del año y bastante marginal para las Administraciones Públicas y los medios de comunicación.

Se realizan campañas masivas de plantación de árboles, pero no hay gestión, ni planificación, ni inversión sostenible después.

A9. Futuro laboral y profesional “carbonizado”, si continua la desaparición de los bosques y la actual gestión forestal.

OPORTUNIDADES

O1. Se necesitan trabajadores. En Castilla y León, las ocupaciones más contratadas son la de Peón/a Forestal, Trabajadores/as Cualificados en actividades forestales, Agentes Forestales y Bomberos/as Forestales.

En todas las ocupaciones se necesita incorporación de nuevos profesionales.

O2. Fijación de población en medios rurales y pequeños municipios. Los trabajos realizados en el sector forestal están vinculados intrínsecamente con los bosques, los montes y el sistema forestal ubicado en entornos rurales. Un empleo de calidad y fijo, supone una oportunidad de fijar y aumentar la población de los municipios en ámbitos rurales.

O3. Generación de empleo verde en el sector, hacia una economía sostenible. El sector forestal está experimentando una transformación impulsada hacia la innovación tecnológica, y la transición hacia una economía verde, con crecientes demandas de sostenibilidad.

O4. Atractivo de la bioeconomía, y las oportunidades significativas debido a la abundancia de recursos forestales y agrícolas.

La oportunidad de la bioeconomía en sector forestal radica en su capacidad para generar desarrollo económico sostenible al integrar el uso de los recursos del bosque con la conservación ambiental, ofreciendo nuevas oportunidades de negocio, diversificación de ingresos y beneficios climáticos.

O5. Retos Tecnológico. La innovación tecnológica es fundamental para optimizar el uso de biomasa y otros recursos renovables. Sin embargo, la adopción de nuevas tecnologías requiere de una inversión considerable en investigación y desarrollo (I+D). La RIS3 2021-2027 suponen una fuente de financiación a aprovechar en el sector forestal.

O6. Modelo de gobernanza territorial y gestión forestal compartido con poblaciones locales, habilitando espacios participados de diálogo y toma de decisiones donde estén representados todos los diferentes actores e intereses, así como promover el desarrollo de instituciones participativas capaces de implementar decisiones y modelos de gestión que respondan a una base colectiva.

O7. Nuevas fórmulas y mecanismos de corresponsabilidad entre administraciones forestales, ayuntamientos, vecinos y particulares para la conservación y gestión de los montes, con una planificación de la gestión forestal adecuada a la extensión forestal de la Comunidad, con inversiones reales.

O8. Alternativa a las reconversiones industriales y mineras de la región. La explotación del sector forestal, puede suponer una alternativa de trabajo y una alternativa económica y desarrollo social a las zonas castellano-leonesas, que están sufriendo reconversiones industriales y mineras, para que los trabajadores/as puedan incorporarse al mercado laboral forestal y/o derivados.

O9. Desarrollo de un marco normativo institucional, en el que se incluyan las reivindicaciones de todos los actores sociales, económicos y trabajadores, para conseguir una profesionalización pública, estabilidad laboral y dignificación de los trabajos forestales.

DEBILIDADES

D1. Formación universitaria provincializada e inclusión de centros privados. Solamente las Universidades de León y Valladolid ofrecen estudios y titulaciones relacionadas con el sector forestal. En Universidades como León, solo se imparten estudios universitarios de Grado sin continuidad en Máster y Doctorado, siendo la provincia de la región con una mayor superficie forestal.

Por el contrario, la impartición de estudios forestales alcanza los tres niveles de especialización se concentra en la Universidad de Valladolid, y en concreto en su campus de Palencia.

Los centros privados avanzan en la impartición de estudios forestales. En la Universidad Católica de Ávila se imparte la titulación Universitaria de Grado de Ingeniería Forestal y del medio rural, y el Máster Universitario en Ingeniería de Montes.

D2. No existencia de titulación de Grado Medio de FP nacional, y por ende autonómica. Solamente se ofertan dos titulaciones “Aprovechamientos Forestales”, de formación de Grado Básico y “Gestión Forestal y del Medio Natural”, en Grado Superior.

D3. Baja matriculación de alumnos y alumnas en FP, con especial incidencia en Grado Básico. Por el contrario, el crecimiento es exponencial en la matriculación del Grado Superior. En porcentaje de matriculación de grado básico supone un 10 % de matriculación respecto al total, frente al 90 % de matriculación en grado superior, lo que numéricamente se traduce en 331 alumnos/as matriculados en ciclo formativo de grado superior y 38 en ciclo formativo de grado básico.

D4. Alto grado de masculinización en los alumnos/as matriculados en Formación Profesional Reglada de grado básico, con un 100 % de hombres y el grado Superior con un porcentaje de matriculación de mujeres del 22 %.

D5. Escasez de impartición de oferta de FP con modalidad de impartición virtual.

Solamente una titulación de grado Superior ofrece esta modalidad y es impartida en un centro de titularidad privada en la localidad de Cabrerizos -Salamanca-.

D6. Nula orientación e impartición hacia personas con necesidades educativas especiales. Ningún ciclo formativo se imparte en modalidad de personas con necesidades educativas especiales.

D7. Falta de adecuación de la oferta formativa programada, número de titulaciones y provincias de impartición, con las provincias con mayor superficie forestal y los perfiles profesionales más demandados.

La impartición de Formación Profesional Reglada en Grado Básico, solo se imparte en la provincia de Ávila y Segovia. Ávila y Segovia ocupan la quinta y sexta posición de superficie forestal, en el ranking de provincias en cuanto a superficie forestal.

Por el contrario, la impartición de la Formación de Grado Superior, se realiza en León, Salamanca, Segovia, Soria, y Zamora.

Además, la oferta se concentra en ámbitos urbanos. Solamente dos centros/institutos imparten Formación Profesional Reglada en un ámbito diferente a la ciudad, y es la localidad de Las Navas del Marqués -Grado Básico-, y El Espinar -Segovia-.

D8. Nula inclusión de la Formación Profesional Reglada como requisito de formación de acceso a ofertas públicas de empleo.

En la prospección de ofertas de empleo analizadas, una única oferta laboral alude y exige como requisito formativo estudios de FP. La oferta de empleo hace referencia a la ocupación de “Peón/a de Montes”, y exige Educación Secundaria Obligatoria y/o Estudios de FP Grado Básico.

D8. Carencia de recursos económicos, materiales y de profesorado en los ciclos formativos de Formación Profesional Reglada. Los equipamientos están desactualizados con el tejido productivo actual y es necesario un reciclaje, formación del profesorado en activo, con importantes carencias formativas.

D8. Cursos y planes formativos escasos para la obtención del Certificado de Profesionalidad. Los planes formativos de impartición, solamente hacen referencia a cuatro de las cinco Cualificaciones Profesionales de Referencia nacional, aglutinados provincialmente en Salamanca. Provincias como Soria y Palencia no están incluidas en la oferta formativa.

D9. Insuficiente oferta formativa de Programas de Formación Transversal para Trabajadores/as, con impartición exclusivamente presencial y aglutinación provincial en Valladolid y León.

D10. Nula impartición de Programas de Formación en Competencias Digitales en la familia profesional agraria, en la oferta formativa para 2024-2025.

D11. Formación Profesional insuficiente en los trabajadores/as, recibida por parte de sus empresas, y centrada exclusivamente en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. Los trabajadores/as demanda una formación continua que le permita el reciclaje sus conocimientos y el aprendizaje de otros nuevos, con el fin de mejorar su trabajo diario.

Falta de formación específica: existe personal cualificado, pero no especializado en tareas aplicadas a la gestión de recursos forestales.

El colectivo que más carencias de formación profesional presenta son las Brigadas Terrestres Forestales. Atendiendo al Informe, “Situación de la prevención de incendios forestales y personal trabajador en su extinción”, publicado por el Instituto Social de Trabajo, Ambiente y Salud, las Brigadas Terrestres, presentan graves deficiencias de formación, y es necesario el reciclaje de los profesionales de las Brigadas.

Es, precisamente, el colectivo que debería tener una mayor formación por su peligrosidad y ser la primera línea de actuación frente al fuego, es el colectivo que menor formación presente y se forma en las empresas.

D12. Disonancia entre ocupaciones y formación/acreditación profesional. Existe en nuestra Comunidad un deficiente seguimiento estadístico de la relación entre ocupaciones y niveles formativos o de acreditación profesional, lo que impide evaluar los logros, avances o incumplimientos del modelo establecido.

Los mecanismos de orientación laboral para las personas trabajadoras del sector son insuficientes, reflejando la lentitud para detectar nuevas competencias o necesidades de

cualificación, y, en consecuencia, para definir las necesidades formativas y los requerimientos para las políticas de empleo.

D13. Desconocimiento entre los trabajadores/as y empresas, y bajos niveles de solicitud mediante el Procedimiento de Acreditación de Competencias. Desde las empresas, las organizaciones empresariales y Administraciones Públicas, no contribuyen a su publicidad y difusión, más allá de su página web.

Desde el año 2022 hasta la actualidad, el número total de solicitudes recibidas ha sido de 53, correspondiente a la familia agraria en su totalidad. No disponemos del dato público en relación al ámbito forestal.

El procedimiento es excesivamente lento, teórico y elevado número de horas formativas, El personal habilitado como asesor y evaluados es de 2, hasta la fecha de 25/07/2025.

D14. Desconocimiento por parte de los trabajadores/as del Permiso Individual de Formación y escasa utilización.

Los trabajadores desconocen en qué consiste el Permiso Individual de Formación, y no lo utilizan por desconocimiento. La utilización del mismo permitiría una mejora tanto en su desarrollo profesional como mejora de cualificación de los profesionales del sector.

D15. Escaso uso que hacen las empresas de las cuotas de Formación Bonificada de sus trabajadores/as. Se trata de un crédito disponible para las empresas que proviene de las cuotas de formación profesional que ya pagan a la Seguridad Social. Este crédito se puede utilizar para financiar cursos de formación para los empleados, y su importe depende del tamaño de la plantilla y de las cotizaciones de la empresa al ejercicio anterior. El derecho a la formación bonificada es para todas las empresas privadas, y cada empresa dispone de un crédito anual, dependiendo de su tamaño.

En la gran mayoría de empresas el crédito no es utilizado, ni cubierto.

FORTALEZAS

F1. Estigmatismo social positivo hacia los alumnos/as matriculados en Formación Profesional Reglada. No conlleva una connotación negativa, como en el caso de los estudios del Sector de Edificación y Obra Civil, en su ciclo formativo de grado básico.

F2. Alto índice de inserción laboral de los alumnos/as que cursan estudios de Formación Profesional. Antes de finalizar sus estudios, las empresas solicitan y ofrecen su incorporación al mercado laboral.

F3. Red de instituciones dedicadas a la Investigación, Innovación y Transferencia de conocimientos asentada a nivel regional, entre las que destacan el Instituto Universitario de Gestión Forestal Sostenible -IUFOR- ubicado en Valladolid, y CESEFOR, ubicado en Soria.

F4. Desarrollo de sinergias de formación y empresa en base a la Formación en Centros de Trabajo y FP Dual, lo que permite una conexión directa entre los centros educativos y las empresas.

F5. Sistema de Acreditación de Competencias abierto y permanente, para estimular la cualificación y recualificación de las personas.

En febrero de 2022 la Consejería de Educación publicó en el Boletín Oficial de Castilla y León (BOCyL) la ORDEN EDU/48/2022 por la que se abre de forma permanente el procedimiento

de acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales de formación.

F6. Habilitación de personal asesor y evaluador en el Procedimiento de Acreditación de Competencias, a personal dependiente de la Consejería en materia de agricultura y ganadería. En la familia agraria, donde se incluye la forestal, se abre el abanico de personal evaluador a personal trabajador de la Consejería, y no es exclusivo al ámbito formativo.

AMENAZAS

A1. Enfoque educativo: El sistema educativo prioriza la formación universitaria, dejando de lado la FP y la formación técnica, donde se encuentran las habilidades para estos oficios, y más acuciado en los ciclos formativos de grado básico.

A2. Avance y crecimiento paulatino de los centros privados y concertados en la impartición de la formación en el ámbito forestal en todos los niveles: Formación Universitaria y FP.

A nivel de formación universitario, La Universidad Católica de Ávila imparte el máster universitario de Ingeniería de Montes, y en la formación Profesional Reglada la inclusión de centro concertado en Grado Básico y privado en Grado Superior y modalidad virtual.

Se corre el riesgo de crear desigualdad entre los alumnos/as según el centro en el que reciban su formación, y desigualdad de acceso a la formación, según su capacidad económica. Además, supone dejar la iniciativa de implantación de formación en manos del sector privado.

A3. Desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres, y personas con discapacidad en la Formación Profesional Reglada, lo que consolida estereotipos desde la fase de la formación hacia el mercado laboral.

A4. Deficiente colaboración entre las empresas y el sistema formativo, en la identificación de las demandas de formación, en el impulso a nuevas modalidades de formación, a distancia, dual, y la escasa actitud de colaboración en formar al profesorado en el trabajo real a realizar por los alumnos/as.

A5. Escaso diálogo y coordinación entre las Administraciones Educativas y Formativas y Administraciones económicas y de trabajo, a la hora de elaborar planes formativos tanto en la Formación Profesional Reglada, como Formación para el Empleo y Formación para Trabajadores.

A6. Falta de focalización por parte de las Administraciones Públicas en el alumno/a y la demanda formativa actual y su desajuste con el mercado laboral. Escasa participación y diálogo por parte de todos los actores intervinientes, en la implementación y diseño de programas formativos, tanto en los programas de Formación Profesional Reglada, como formación para el empleo y formación profesional continua.

A7. Falta de medios, recursos materiales, y recursos humanos, disponibles en Formación Profesional y acreditación profesional. Los recursos materiales no están actualizados a las nuevas tecnologías y a la innovación en el sector, y la falta de profesorado es una continua reivindicación por parte del colectivo.

A8. No consecución de los objetivos europeos en materia de Formación Profesional, Formación para el empleo y Formación Continua. Los objetivos europeos para la formación profesional y continua incluyen alcanzar **un 60 % de titulados recientes en FP**

con aprendizaje en el trabajo antes de 2025, tener al menos un 82 % de titulados de FP con empleo, y que un 8 % del alumnado de FP realice una estancia de movilidad en el extranjero, y en cuanto a aprendizaje permanente, promover la formación continua a los trabajadores/as.

OPORTUNIDADES

O1. Altísima tasa de inserción laboral de alumnos/as que han cursado titulaciones de FP. Existe una gran demanda por parte de las empresas de perfiles y ocupaciones, con una inmediata inserción laboral. En muchas ocasiones, los alumnos/as tienen definido su futuro laboral y su contratación antes incluso de la finalización de sus estudios. El ejemplo está en ocupaciones como Peones Forestales, Agentes Forestales, y Trabajadores/as cualificados en actividades forestales y del medio natural.

O2. Impartición ciclo formativo de Grado Básico en Centros de Excelencia de FP, como reclamo para la matriculación de alumnado.

En Castilla y León, cuatro son los centros que integran la Red Estatal de Centros de Excelencia en FP. Son centros que, bajo esta denominación, se pretende sean referencia en innovación, investigación aplicada e incorporación de tecnología.

Un reclamo de atracción para jóvenes, puede suponer que la impartición se realice en estos centros que tienen una marcada orientación hacia la innovación y digitalización, y suponga una estigmatización positiva estudiar en un Centro de Excelencia Profesional.

En la familia Forestal, ninguna titulación se imparte en Centro/Instituto incluido en la Red Estatal de Centros de Excelencia de FP.

O2. Atractivo de las nuevas tecnologías, innovación, digitalización y modernización, que ofrece una mejora de la producción, un mayor y eficiente desarrollo empresarial, y por supuesto una mejora de las condiciones laborales del trabajador/a. Supone una oportunidad de atracción de nuevos colectivos, como son los jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y de colectivos desfavorecidos.

O3. Configuración de una estructura formativa sólida para formación y reciclaje de personas trabajadoras del sector a medio y largo plazo, que pueda sustentarse en Centros, Asociaciones, Fundaciones e Institutos ya creados en el sector forestal.

O4. Creación de una Red de Centros ambientales y forestales, a través de la cual se puedan trasladar las oportunidades laborales del sector, y hacer visible la necesidad del trabajo forestal en nuestra Comunidad.

O5. Construcción de nuevos Acuerdos en el marco del Diálogo Social y de nuevas estrategias integradas, que permitan un avance y consenso hacia una mejora de la formación reglada y también de la formación profesional para personas empleadas en el sector.

O6. Impulso firme, consolidación, publicitación y redefinición del Procedimiento de Acreditación de Competencias, para estimular la cualificación y recualificación de los trabajadores de la industria forestal.

O7. Adaptación de la oferta formativa al mercado laboral. Actualmente el mercado de trabajo, está compuesto por una población trabajadora envejecida, de modo que crecerá la oferta de Formación Profesional Continua y se reducirá la de población inicial, y se hace preciso traspasar recursos de la segunda a la primera

O8. Profesionalización pública de las ocupaciones forestales y de prevención y extinción de incendios. La Junta de Castilla y León, tiene un gran reto y la vez, una gran oportunidad de establecer y consolidar un colectivo sólido público en gestión forestal, prevención y extinción de incendios. El desarrollo y la aplicación del Decreto/Ley 1/2025 de 23 de octubre, de medidas urgentes en materias de incendios forestales relativas al personal al servicio de la Administración, están por hacer.

Cuadro resumen. DAFO. Sector Forestal

	DEBILIDADES	AMENAZAS
TEJIDO PRODUCTIVO Y MERCADO LABORAL	• Ausencia de información y estadísticas fiables, que permitan conocer con fiabilidad la realidad del sector. • Tejido empresarial diverso, con coexistencia de empresas públicas, empresas privadas y empresas semipúblicas. • Concentración provincial del tejido empresarial en municipios menores a 2.000 habitantes. • Mercado y tejido productivo en manos de oligopolios de empresas privadas. • Temporalidad de la contratación. • Peligrosidad. • Actividad secundaria y complementaria a otros trabajos y actividades. • Masculinización de la población trabajadora. • Falta de reemplazo generacional. • Nula representatividad y contratación de personas con discapacidad. • Bajos salarios. • Alta rotación del personal de las plantillas. • Baja capacidad de innovación, digitalización, con un gasto mínimo en I+D. • Falta de medios tecnológicos y RRHH en extinción de incendios forestales.	• Cambio climático e incendios forestales. • Desinversión de la Administración Pública en gestión forestal y prevención de incendios. • Falta de datos sectoriales a nivel regional. • Carencia de un adecuado tejido empresarial y cadena integrada desde el bosque hasta la industria. • Expulsión de profesionales hacia otros sectores. • Ofertas laborales camufladas en categorías profesionales no correspondientes con el trabajo a desarrollar. • Tardanza por parte de las instituciones autonómicas en la profesionalización de la figura de Bombero/a Forestal. • Foco exclusivo de atención en época estival. • Futuro laboral y profesional "carbonizado".
FORMACIÓN	• Formación universitaria provincializada e inclusión de centros privados. • No existencia a nivel nacional y en consecuencia a nivel autonómico de impartición de titulaciones de Grado Medio de FP. • Baja matriculación de alumnos y alumnas en FP. • Alto grado de masculinización en los/as alumnos/as matriculados en FP. • Escasez de impartición de oferta de FP en modalidad virtual • Nula impartición de FP en modalidad a personas con necesidades educativas especiales. • Falta de adecuación de la oferta formativa programada en FP, con las provincias con mayor superficie forestal y, los perfiles profesionales más demandados. • Escasez de recursos económicos, materiales y de profesorado en los ciclos formativos de FP. • Cursos y planes formativos escasos para la obtención del Certificado de Profesionalidad. • Insuficiente oferta formativa de Programas de Formación Transversal para Trabajadores/as. • Nula impartición de Programas de Formación en Competencias Digitales. • Formación Profesional insuficiente en los trabajadores/as.	• Enfoque educativo. • Inclusión de centros privados y concertados en la impartición de la formación Universitaria y FP. • Desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres, y ausencia de personas con discapacidad en la FP. • Deficiente colaboración entre las empresas y el sistema formativo, en la identificación de las demandas de formación. • Escaso diálogo social entre todos los intervinientes y falta de colaboración entre las Administraciones laborales y educativas. • Falta de focalización por parte de las Administraciones Públicas en el alumno/a y la demanda formativa actual y su desajuste en el mercado laboral. • Falta de medios y recursos disponibles en formación y acreditación profesional. • No consecución de los objetivos europeos en materia de Formación Profesional, Formación para el empleo y Formación Continua.

	• Disonancia entre ocupaciones y formación/acreditación profesional. • Desconocimiento y escasa demanda de solicitudes de certificación mediante el Procedimiento de Acreditación de Competencias. • Desconocimiento por parte de los trabajadores/as del Permiso Individual de Formación y escasa utilización. • Escaso uso que hacen las empresas de las cuotas de Formación Bonificada de sus trabajadores/as.	
TEJIDO PRODUCTIVO Y MERCADO LABORAL	FORTALEZAS • Sector base para el mantenimiento de otros sectores. • El bosque es un recurso económico de primer orden. • Colectivo trabajador cohesionado, y con sólida vertebración asociacional. • Ocupaciones vocacionales. • Reconocimiento social. • Atracción de personas extranjeras. • Fuerte vinculación social y económica de los habitantes de entornos no urbanos con los bosques y el monte. • Mayor concienciación ambiental y defensa de los bosques. • Certificación forestal. • Existencia de Red de Institutos Tecnológicos e Institutos Investigación en activo.	OPORTUNIDADES • Se necesitan trabajadores/as. • Fijación de población en medios rurales y pequeños municipios. • Generación de empleo verde. • Atractivo de la bioeconomía. • Retos Tecnológicos. • Modelo de gobernanza territorial y gestión forestal compartido con poblaciones locales. • Nuevas fórmulas y mecanismos de corresponsabilidad entre administraciones forestales, ayuntamientos, vecinos y particulares. • Alternativa a las reconversiones industriales y mineras de la región. • Desarrollo de un marco normativo institucional.
FORMACIÓN	• Estigmatismo social positivo hacia los alumnos/as matriculados en FP. • Alto índice de inserción laboral de los alumnos/as que cursan estudios de FP. • Red de instituciones dedicadas a la Investigación, Innovación y Transferencia de conocimientos. • Desarrollo de sinergias de formación y empresa en base a la Formación en Centros de Trabajo y FP Dual. • Sistema de Acreditación de Competencias abierto y permanente, para estimular la cualificación y recualificación de las personas. • Habilitación de personal asesor y evaluador en el Procedimiento de Acreditación de Competencias, a personal laboral.	• Altísima tasa de inserción laboral de alumnos/as que han cursado titulaciones de FP. • Impartición de Ciclo Formativo de Grado Básico de FP en Centros de Excelencia. • Atractivo de las nuevas tecnologías, innovación, digitalización y modernización. • Configuración de una estructura formativa sólida para formación y reciclaje de personas trabajadoras. • Creación de una Red de Centros Ambientales y Forestales. • Construcción de nuevos Acuerdos en el marco del Diálogo Social. • Impulso firme, consolidación, publicitación y redefinición del Procedimiento de Acreditación de Competencias. • Adaptación de la oferta formativa al mercado laboral. • Profesionalización pública de las ocupaciones forestales y de prevención y extinción de incendios.

CONCLUSIONES

Tal y como se exponía al inicio de este estudio, el objetivo y la finalidad radicaba en una doble vertiente. Por un lado, la aproximación máxima posible, a las realidades formativas profesionales, económicas, productivas y de mercado laboral de los tres sectores, que, por su peso y acción de influencia sobre los demás sectores del Hábitat, se constituyen como vertebradores e integradores, Edificación, Obra Civil y Obra Pública, Madera y Forestal y, por otro lado, a partir de las evidencias recogidas recomendar y generar un debate y un diálogo social, que contribuya al fortalecimiento del sistema formativo y laboral de los tres sectores.

Llegados a esta última parte del estudio, describiremos los resultados de este informe, y finalmente se propondrán las recomendaciones y propuestas que se deriven.

❶ Tras lo visto y analizado, se nos antoja evidente una característica predominante y **conclusión común a los tres sectores, y es el desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo en el mercado de trabajo castellano leonés en el sector de la Edificación, Obra Civil y Obra Pública, el sector Madera y el sector Forestal**. Se traduce, en un fenómeno complejo y persistente que se acentúa en la actualidad.

Este problema se manifiesta cuando las cualificaciones y competencias de la población activa no se alinean con los requerimientos de las empresas, afectando tanto a las personas que buscan empleo, como a las que intentan cubrir puestos.

Las vacantes, como fenómeno asociado al desajuste laboral, son puestos que no se logran cubrir, ya sea por falta de candidatos/as, o por un desajuste entre las cualificaciones de las personas demandantes y los requisitos de los/as empleadores/as. Eurostat, define una vacante como un *“puesto de trabajo que ha sido creado o está a punto de quedar libre y para el cual el empleador/a busca activamente un candidato adecuado”*.

En determinadas ocupaciones y profesiones de los sectores de la Edificación, Obra Civil, y Obra Pública, el Sector de la Madera y el Sector Forestal, la tasa de vacantes, como hemos puesto de manifiesto se ha cuadruplicado entre 2016-2025, alcanzado el 0,5 % del total de ocupados de los sectores. En el sector de la Edificación, Obra Civil y Obra Pública, la escasez de la mano de obra, se convierte en la barrera más importante para el desarrollo del sector. La situación llega a tal gravedad, que las obras se retrasan meses por la falta de personas cualificadas y, en algunas ocasiones ni siquiera se llegan a ejecutar.

El sistema formativo por sí solo no es capaz de nutrir las demandas del mercado de trabajo, bien por desprestigio y estigmatismo negativo de la Formación Profesional que habilita los perfiles profesionales más demandados, que son los perfiles con un grado más bajo de formación, y a su vez, o bien, porque las empresas no tienen unos criterios unánimes en los estudios y requisitos de formación solicitados, lo que crea confusión, y que prime la experiencia laboral a la formación y esta última sea no exigible.

Si a esta primera conclusión, le añadimos que, en los tres sectores del Hábitat estudiados, las duras condiciones laborales -trabajos abiertos con climatología adversa en invierno y en verano-, alta siniestralidad y enfermedades laborales- y, salarios bajos e inferiores al salario medio de los/as asalariados/as en Castilla y León, es la tónica general, se acentúa aún más el desajuste entre oferta y demanda laboral.

❷ **La segunda gran conclusión, es el desajuste y los caminos separados que recorre el mercado laboral y de trabajo, y, el sistema formativo Universitario,**

Profesional, Formación para el empleo, y formación Profesional Continua. No se alinean y se aúnan, para que el sistema formativo profesional alimente de profesionales cualificados el mercado laboral. La distorsión y la falta de objetivos comunes, en ocasiones, propician los desajustes entre oferta y demanda laboral.

El reconocimiento de la formación como factor de progreso individual y colectivo es unánime. La formación es la actividad más importante para mantener y reforzar la competitividad del sector de la Edificación, Obra Civil y Obra Pública, sector Madera y sector Forestal, con empleos de calidad y empresas rentables y sostenibles.

La anticipación y la adaptación continua de las enseñanzas a las necesidades del personal cualificado del tejido productivo regional tiene que convertirse en un factor esencial que contribuya a la creación del contexto adecuado para que las empresas puedan evolucionar, generar valor y especializarse de forma sostenida e inteligente. En este sentido se hace necesario disponer de una planificación de la oferta de enseñanzas dinámica, proactiva e interactiva, capaz de actualizar cada curso escolar el mapa de titulaciones ofertadas, introduciendo nuevas enseñanzas y/o modificando las existentes para lograr el ajuste necesario entre la oferta de formación y la demanda profesional.

③ La tercera conclusión común, hace referencia al cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, que aspira a ***“garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”***, pero comprobamos como la **inclusión de los centros privados en la impartición de formación en todos los niveles, distorsiona el objetivo a conseguir.**

El acceso a la educación es un derecho público. El acceso gratuito a la enseñanza es fundamental para la eliminación de barreras socioeconómicas y, propiciar que el sistema formativo en estos sectores sea atractivo a cualquier alumno/a independientemente de su posición social y económica.

④ **Y la cuarta y última conclusión común a los tres sectores, es la escasa atención, publicitación y puesta en marcha de la formación para la cualificación de los/as trabajadores/as en el ámbito empresarial y, desde las Administraciones Públicas, en el sector de la Edificación, Obra Civil y Obra Pública, sector madera y sector forestal.**

Los índices de formación en las empresas regionales y en un tejido empresarial atomizado, predominante por pymes y sin asalariados/as en Castilla y León, muestra valores de gasto medio en formación por trabajador/a en Castilla y León, en torno a los 40 euros en el año 2025, muy por debajo de la media nacional, que fue de unos 78,36 euros en el año 2025.

Los conocimientos y habilidades adquiridos a través de acciones formativas, son determinantes para preparación y afrontar con garantías los cambios sociales, tecnológicos, de innovación, industrialización, desarrollo tecnológico y sostenibles que se vislumbran en el futuro más inmediato de los tres sectores. **La formación permanente debe ser el denominador común que aúne intereses de todas las partes alrededor de proyectos colectivos.**

Debemos subrayar, la importancia de la formación continua como herramienta fundamental para mantener la competitividad y la sostenibilidad del sector. Los programas de reciclaje profesional no solo deben actualizar conocimientos, sino también fortalecer las capacidades de las personas para enfrentar los retos del futuro, fomentando una cultura de aprendizaje permanente.

Los trabajadores y las trabajadoras son el capital máspreciado de toda empresa y, es innegable que su motor de crecimiento económico lo constituye el capital humano, por eso las condiciones laborales y la formación son una inversión vital.

Actuaciones como el Procedimientos de Acreditación de Competencias, suponen una vía de reconocimiento de unidades de competencia profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y, a la vez, una coyuntura de reconocimiento de la formación y experiencia profesional. Pero, es **escasamente utilizado por los/as trabajadores/as**.

Existe un altísimo desconocimiento por parte de las personas trabajadoras y, un insuficiente empuje por parte de las Administraciones Públicas, sumado al escaso interés por parte de las empresas en este tipo de procedimientos.

Un procedimiento de Acreditación, como el establecido en nuestra región, abierto y permanente, supone una oportunidad de reconocimiento formativo de los/as trabajadores/as, pero su desaprovechamiento es palpable. Desde el año 2022, solo se cuentan 109 solicitudes para obtener el reconocimiento oficial de competencias en la Familia de Edificación y Obra Civil, 53 solicitudes en la Familia de Madera, Mueble y Corcho, y 138 solicitudes en la Familia Agraria, en la que se incluye el Sector Forestal.

Por último, señalar, que, aunque el realce lo hayamos situado en las conclusiones comunes, no hay que olvidar que cada uno de los tres sectores, presentan características individualizadas, que, aunque en algunas ocasiones compartidas, en alguno de los sectores se acentúan con más intensidad. **En las siguientes líneas**, de manera resumida, **el énfasis lo situaremos en extraer y detallar las conclusiones del diagnóstico de cada uno de los tres sectores en Castilla y León de manera individualizada** y, así efectuar posteriormente recomendaciones que podrán ser objeto de mejora con nuevas actuaciones.

Sector Edificación, Obra Civil y Obra Pública

- **Cifras económicas y estructura productiva**
 - *Evolución descendente del peso del sector de la Construcción en los sectores productivos en Castilla y León*, con un descenso porcentual del 0,5 % desde el año 2020.
 - *El tejido productivo se caracteriza por la atomización empresarial, con más de un 80 % de empresas sin asalariados y micro empresas*. El número de empresas en el año 2025, se sitúa en 67.252, según dato publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en Castilla y León, con un crecimiento interanual del 5,28 %.
 - *Concentración provincial de empresas y autónomos en las provincias de Valladolid, Burgos y Salamanca*.
- **Mercado de trabajo**
 - *El año 2025 apunta indicios a ser el repunte y ascenso de personas ocupadas en el sector*, tras un año 2024 con un descenso porcentual del -1,70 % respecto al año 2023.
 - *Contratación provincializada. Valladolid y su comarca es la provincia con un mayor número de contratos*, seguida de Burgos, León y Salamanca. En última posición se sitúan Soria, Ávila y Zamora.

- *Sector altamente masculinizado.* El porcentaje de contratación masculina se sitúa en el 94,26 %, frente a un bajo porcentaje de contratación de mujeres que representa el 5,74 % en el año 2024.
 - *Falta de relevo generacional.* El grupo mayoritario de personas afiliadas corresponde al de 55-59 años.
 - *Aumento de la contratación de personas extranjeras.* Más de $\frac{1}{4}$ parte de los contratos registrados corresponden a personas extranjeras en el año 2024.
 - *Ínfima contratación de personas con discapacidad,* con un porcentaje del 1,12 % del total de contratos registrados en el año 2024.
 - *Aumento significativo en el número de accidentes laborales, enfermedades profesionales y siniestralidad* en todas sus franjas desde el año 2022.
 - *Bajos salarios.* La ganancia media de una persona trabajadora en la industria de la construcción es inferior a la ganancia media por trabajador/a en Castilla y León, con una diferencia negativa de 1.564,05 €.
 - *Es uno de los sectores menos digitalizados e innovadores, y con un porcentaje más bajo en uso de TIC,* en torno al 11,4 %, y utilización de IA.
- **Mercado laboral**
 - *Las ocupaciones más contratadas en el año 2024 en Castilla y León son - por este orden-: Albañil/a, Oficial/a de Primera, y Peones/as de obra., Otros/as Trabajadores/as de las obras estructurales, Montadores/as estructuras metálicas y Peones/as Obras Públicas.* Los perfiles profesionales más requeridos, corresponden con un nivel formativo bajo/medio.
 - *Las titulaciones de FP que habilitan para el desempleo de las ocupaciones profesionales más demandadas, no son exigidas en un 98,8 % de las ofertas laborales publicadas,* como requisito formativo para su contratación.
 - *Sin fomento, ni referencias en el mercado laboral, a trabajo y contratación de colectivos en situación y/o riesgo de vulnerabilidad y personas con discapacidad.* Las ofertas de trabajo publicadas no propician la inclusión de estos dos colectivos en el mercado laboral.
 - *Ofertas de trabajo difundidas en portales de empleo imprecisas, sin unanimidad de criterios, tanto en requisitos formativos solicitados, como en experiencia.* No obstante, es característica común en todas las ofertas de empleo, que prime la experiencia, antes que la formación.
Para un mismo perfil, por ejemplo, “Albañil/a”, nos encontramos que, el requisito de formación varía desde sin estudios, pasando por Bachillerato, hasta llegar en contadas ocasiones a estudios de FP. Idéntica situación, nos encontramos en el resto de perfiles y ocupaciones más contratadas.
 - **Oferta formativa y características el alumnado**
 - *Inclusión de formación universitaria y Formación Profesional en centros privados.* De las 10 titulaciones de Grado universitario impartidas ocho corresponden a Universidades Públicas y 2 a Universidades Privadas, además uno de los seis másteres ofertados su impartición también se realiza en una Universidad Privada castellano-leonesa.
En FP, el porcentaje de centros privados y concertados es del 10 % y 9 %, respectivamente, con respecto al total.
 - *Vertebración sólida de impartición de formación universitaria en las Universidades Públicas de Castilla y León, relacionadas con el sector de la Construcción, ofreciendo una formación en los tres niveles de estudio:* Grado, Máster y Doctorado.

- *No inclusión de la titulación de Ciclo Formativo de Grado Superior en Castilla y León, de “Técnico Superior en Organización y Control de Obras de Construcción”, que habilita a puestos de trabajo tan demandados como Jefe/a de Obra y Capataz/a de Obra.*
 - *Concentración de matriculación del alumnado en Formación Profesional en Grado Superior, con un porcentaje del 57 %. El grado formativo básico, alcanza un escaso porcentaje del 14 % respecto al total. El desajuste con el mercado laboral y las profesiones más demandadas es evidente. Como hemos indicado anteriormente los perfiles ocupacionales más demandados corresponden con los niveles básicos de Formación Profesional Reglada.*
 - *Nula existencia de Formación Profesional en la familia de Edificación y Obra Civil, dirigida a personas con necesidades educativas especiales.*
 - *Matriculación mayoritariamente masculina tanto en formación universitaria como en Formación Profesional, más acentuada en Formación Profesional. La incidencia es mayor en el grado básico de Formación Profesional, donde el nivel masculino alcanza el 96 %.*
- **Formación Profesional para el empleo**
 - *Formación Profesional insuficiente, provincializada y con un grado de ejecución muy bajo.*
 - ✓ Los planes formativos FOD -Formación para desempleados/as-, están concentrados provincialmente en Valladolid. Provincias como Zamora y Ávila no ofertan ninguna formación en programas FOD. En el año 2023-2024 de 35 cursos programados, 17 no obtuvieron impartición.
 - ✓ Los cursos con itinerarios OFI -Orientación, Formación e Inserción Profesional- no han contado con impartición en el periodo 2022-2024. El último periodo de impartición plurianual fue en los años 2020-2022.
 - ✓ El Programa de Formación Transversal para trabajadores/as ocupados/as -FC-, es insuficiente y con reparto desigual de impartición. En las provincias de Zamora, León y Segovia no se programó ninguna oferta formativa en el año 2024-2025.
 - ✓ Y los cursos programados del Programa para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital de la economía para trabajadores/as ocupados -CD-, con un porcentaje de ejecución muy bajo, del 10 %. De 110 acciones formativas solo fueron ejecutadas 11 en el año 2023/24.

Sector Madera

- **Cifras económicas y estructura productiva**
 - *Cifra de negocios con crecimiento paulatino desde el año 2020 al año 2022 y, posteriormente el sector experimenta un ligero descenso, hasta llegar al año 2024, con una cifra de negocios de 948.519 millones de euros en Castilla y León.*
 - *Tejido empresarial atomizado, compuesto mayoritariamente por micro pymes, con un 54 %, seguido de sin asalariados, con un 34 %, pymes, con un 12 %, y grandes empresas, que representan solamente el 0,01 %.*
 - *Concentración provincial de empresas y autónomos en las provincias de Soria, Valladolid y Burgos.*

- **Mercado de trabajo**
 - *Sector altamente masculinizado.* El porcentaje de contratación masculina se sitúa en el 86 % en el año 2024. La brecha de género en puntos porcentuales se sitúa en el 68,51 %.
 - *Falta de relevo generacional.* El grupo mayoritario de personas afiliadas corresponde al de 45-54 años, con un porcentaje del 58,47 %.
 - *Aumento de la contratación de personas extranjeras, con una evolución de más de 4 puntos desde el año 2020, situándose en el año 2024 en un porcentaje del 24 %.*
 - *Ínfima contratación de personas con discapacidad,* con un porcentaje del 0,16 % del total de contratos registrados.
 - *Según los datos más actualizados del año 2022, en España, solamente se contabilizan 145 empresas en la industria de la Madera y El Corcho, las que tuvieron gasto en Innovación, 43 en I+D, y 109 en adquisición de I+D externa.*
- **Mercado laboral**
 - *Las ocupaciones más contratadas en el año 2024 en Castilla y León, son -por este orden-: Carpintero/a, Operadores/as de Serrerías, Ajustadores/as de máquinas, Trabajadores/as del tratamiento de la madera, Ebanistas, Supervisores/as de la industria de la Madera y Artesanos/as en Madera, correspondiendo a una formación básica.*
 - *Las titulaciones de FP que habilitan para el desempleo de las ocupaciones profesionales más demandadas son exigidas en un 54 %, siendo la Formación más repetida como requisito por las empresas a la hora de la contratación de personas trabajadoras.*
 - *Sin fomento, ni referencias en el mercado laboral, a trabajo y contratación de colectivos en situación y/o riesgo de vulnerabilidad y, personas con discapacidad.* Las ofertas de trabajo publicadas no propician la inclusión de colectivos vulnerables en el mercado laboral.
- **Oferta formativa y características del alumnado**
 - *Oferta formativa tanto Universitaria como FP exclusivamente pública sin inclusión de centros privados.*
 - *Escasos estudios formativo a nivel Universitario, relacionados con el sector de la Madera exclusivamente. Las Universidades Públicas de Castilla y León ofrecen formación universitaria en Madera únicamente en la titulación de Grado de Ingeniería de Materiales.*
 - *No inclusión de la titulación de Ciclo Formativo de Grado Básico en Castilla y León, de “Técnico en Procesamiento y Transformación de la madera”, que habilita a puestos de trabajo tan demandados como Operadores/as de Serrerías de Máquinas o Ajustadores/as y operadores/as de máquinas.*
 - *Concentración de matriculación de alumnado en la oferta formativa de Formación Profesional en Grado Superior, con un porcentaje del 50 %.* El grado básico, obtiene un porcentaje del 25 %. El desajuste con el mercado laboral y las profesiones más demandadas es evidente. Como hemos indicado los perfiles ocupacionales más demandados corresponden con los niveles básicos de Formación Profesional Reglada.
 - *Nula existencia de Formación Profesional de Madera, Mueble y Corcho, dirigida a personas con necesidades educativas especiales.*
 - *Matriculación mayoritariamente masculina tanto en formación universitaria como en Formación Profesional, más acentuada en Formación Profesional.* La incidencia es

mayor en el grado básico de Formación Profesional, donde el nivel masculino alcanza el 92 %.

- *La ubicación de los centros que ofertan titulaciones de FP en Castilla y León, no corresponde con las provincias con una mayor producción de la madera en Castilla y León, que son León, Salamanca y Soria. Por el contrario, la provincia que concentra un número mayor de centros y titulaciones de la familia de Madera, Mueble y Corcho es Valladolid.*
- **Formación Profesional para el empleo**
 - *Formación Profesional insuficiente, provincializada y con un grado de ejecución muy bajo.*
 - ✓ Los planes formativos FOD -Formación para desempleados/as-, están concentrados provincialmente en Valladolid. Provincias como Valladolid, León y Salamanca. En el año 2023-2024 de 14 cursos programados, 8 no obtuvieron impartición.
 - ✓ Tanto el Programa con itinerarios OFI -Orientación, Formación e Inserción Profesional-, como el Programa para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital Formación Transversal para trabajadores/as ocupados/as -CD-, no tuvieron ninguna impartición, ni fueron ofertados en el año 2024-2025.

Sector Forestal

- **Cifras económicas y estructura productiva**
 - *Castilla y León, es la Comunidad Autónoma con una mayor superficie arbolada del país, lo que debería de ser un elemento diferenciador y de aprovechamiento por parte de nuestra región, con propiedad pública mayoritaria, con un porcentaje del 53,58 %, frente al 46,52 % de propiedad privada.*

León, es a provincia con una superficie forestal mayor seguida de Salamanca, Burgos, Soria, Ávila, Zamora, Segovia, Palencia y en último lugar Valladolid.
 - *Tejido productivo forestal peculiar en Castilla y León, con coexistencia de empresas de naturaleza pública -SOMACYL Y JCYL, empresas semi-públicas -TRAGSA-, y empresas privadas. Las empresas privadas alcanzan el 40 %.*

Esta distribución genera desigualdades de condiciones de trabajo según la naturaleza contratante de la empresa.
- **Mercado de trabajo**
 - El trabajo en el Sector Forestal, es un *empleo secundario y temporal*. La actividad forestal no es la actividad principal. Un porcentaje aproximado del 65 % en Castilla y León, son empleados/as fijos discontinuos con excesiva rotación.

Gráficamente se representa en los llamados dientes de sierra, con picos exponenciales en el 2º y 3º trimestre del año, donde se concentran las contrataciones en los periodos estivales y pre-estivales.
 - *Sector altamente masculinizado*. El porcentaje de contratación masculina se sitúa en el 93,11 %, frente a un bajo porcentaje de contratación de mujeres que representa el 6,89 % en el año 2024.
 - *Aumento de la contratación de personas extranjeras*. 1 de cada 25 personas contratadas en Castilla y León en el año 2024 tiene nacionalidad extranjera.

- Sector que se encamina al envejecimiento, y no logra la retención de trabajadores/as jóvenes en el sector. La *incorporación de personas jóvenes en el sector contrasta con las altas tasas de rotación y de migración a otros sectores*, motivados por la temporalidad de los trabajos, la peligrosidad y la no profesionalización pública.
 - *Ínfima contratación de personas con discapacidad*, con un porcentaje del 0,19 % del total de contratos registrados en España.
 - *El empleo que genera el sector Forestal, es un empleo ubicado en entornos rurales y en núcleos poblacionales pequeños*, lo que puede suponer un revulsivo para el asentamiento y dinamización de las zonas rurales. Se estima en el año 2023 que el empleo del Sector Forestal ubicado en entornos rurales es cercano al 78,9 % en Castilla y León.
- **Mercado laboral**
 - *Las ocupaciones más contratadas en el año 2024 en Castilla y León son - por este orden-: Peones/as Forestales, Trabajadores/as cualificados en actividades forestales y del medio natural, Agentes/as Forestales, Bomberos/as Forestales, Operadores/as de Maquinaria forestal móvil, Técnicos/as Forestales y del medio natural, y Directores/as de producción de explotaciones agropecuarias y forestales.*
 - *Sin fomento, ni referencias en el mercado laboral, a trabajo y contratación de colectivos en situación y/o riesgo de vulnerabilidad y, personas con discapacidad.* Las ofertas de trabajo publicadas no propician la inclusión de colectivos vulnerables en el mercado laboral.
 - *Constatamos ofertas de empleo que encubren categorías profesionales superiores a las ofertadas.* Es el claro ejemplo de ofertas laborales bajo el epígrafe de puesto de trabajo solicitado “Peón/a especialista forestal”, y las funciones a desarrollar y competencias corresponden al perfil profesional de “Bombero/a Forestal”.
- **Oferta formativa y características del alumnado**
 - *Inclusión de formación universitaria y Formación Profesional en centros privados.* Se imparten en Centros Privados la titulación de Grado y la titulación de Máster en Universidades Privadas, lo que supone una discriminación y desigualdad formativa de acceso a la formación universitaria.
En FP, el porcentaje de centros privados y concertados asciende al 11 % respectivamente, con respecto al total.
 - *Concentración de la matriculación del alumnado en la oferta formativa de Formación Profesional en Grado Superior, con un porcentaje del 78 %, frente al grado Básico con un porcentaje del 22 %.* El desajuste con el mercado laboral y las profesiones más demandadas es evidente. Como hemos indicado los perfiles ocupacionales más demandados corresponden con los niveles básicos de Formación Profesional Reglada.
 - *Nula existencia de Formación Profesional en la familia Agraria, en la que se incluye la oferta formativa relacionada con el Sector Forestal, dirigida a personas con necesidades educativas especiales.*
 - *Matriculación mayoritariamente masculina tanto en formación universitaria como en Formación Profesional, más acentuada en Formación Profesional.* La incidencia es mayor en el grado básico de Formación Profesional, donde el nivel masculino alcanza el 98 %.

- **Formación Profesional para el empleo**

- *Formación Profesional insuficiente, provincializada y con un grado de ejecución muy bajo.*
 - ✓ Los planes formativos FOD -Formación para desempleados/as-, están concentrados provincialmente en Salamanca, Burgos y León. Resulta llamativo que la provincia de Soria, siendo la tercera provincial con mayor superficie forestal, no esté incluida en la oferta formativa en el año 2024/2025. En el año 2023-2024 de 31 planes formativos, 19 no obtuvieron impartición.
 - ✓ Los cursos con itinerarios OFI -Orientación, no fueron impartidos en el periodo de 2022-2024. El último periodo de impartición plurianual fue de 2020-2022.
 - ✓ Los cursos correspondientes al Programa de Formación Transversal para trabajadores/as ocupados -FC-, se concentran exclusivamente en Valladolid y León. Las siete provincias restantes no ofertan ninguna formación.
 - ✓ Y, por último, el Programa para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital de la economía para trabajadores/as ocupados/as -CD-, no ofertó ningún curso en la oferta del año 2024/2025.

Comprobamos, por tanto, las similitudes y diferencias en la caracterización del Sector de la Edificación, Obra Civil y Obra Pública, sector Madera y Sector Forestal.

El sector de la Construcción denota una clara estigmatización negativa hacia las profesiones y perfiles profesionales más básicos, pero cuenta con una vertebración sólida de asociacionismo y estabilidad normativa y regulatoria amplia, que los otros dos sectores adolecen. Durante años se ha cultivado una jerarquía con claro tono clasista de “arriba los oficios intelectuales”, y “abajo los manuales y artesanales”. A los primeros se les ha llamado “*talento*” y a los segundos “*mano de obra*”. Pero los oficios que durante años están mereciendo poco prestigio en el mercado laboral y formativo, se están revelando sorprendentemente resistentes. En palabras de Quim González Montadas⁶¹, “*la venganza de los oficios no es una revancha, sino una lección*”. En un mundo lleno de algoritmos, las manos que sostienen la vida, y las que construyen, reparan, y cuidan son las que permanecerán.

Por el contrario, el Sector Madera, cuenta con el auge de la construcción sostenible y un camino hacia la digitalización e innovación ya iniciado firmemente, y el Sector Forestal clama a gritos una gestión forestal sostenible y pública en nuestra Comunidad.

Los tres sectores cuentan con fortalezas y oportunidades para convertirse en sectores del hábitat industrializados, innovadores, digitalizados, sostenibles y sostenedores de los demás sectores del Hábitat. Para lograr este camino, deben de aunarse:

- **El establecimiento del diálogo social como proceso fundamental de negociación y consulta entre los interlocutores sociales⁶²**, para construir consensos y diseñar políticas económicas y sociales con mayor legitimidad, promoviendo la cohesión social, el progreso económico y la democracia participativa.

⁶¹ Artículo de opinión redactado por Quim González Montadas y publicado en el diario digital Nueva Tribuna a fecha de 5/12/2025, bajo el título “La IA: la venganza del fontanero”.
<https://www.nuevatribuna.es/articulo/sociedad/tecnologia-laboral-inteligencia-artificial-venganza-fontanero/20251203225831244942.html>

⁶² Desde CCOO se apuesta por el fomento del Diálogo Social. El pasado 25 de noviembre, CCOO impulsó el Congreso Nacional sobre Diálogo Social, en un mundo en transición, con motivo del 10º aniversario de la Cátedra de Sindicalismo y Diálogo Social de la Uva.

- **La conversión de la formación en el pilar básico que nutra de trabajadores/as al mercado laboral, y se establezca como prioridad la formación continua y permanente de los profesionales** que, permitan adecuar los conocimientos y experiencia laboral de los trabajadores/as a los cambios y al futuro del mercado laboral.

Las empresas tienen un papel clave, ya que a ellas le corresponde la función de formar a su plantilla, tanto para los cambios, como para mantener sus competencias.

- **La apuesta firme por la investigación, innovación y digitalización de los tres sectores**, que permitan un desarrollo a futuro sostenido, con establecimiento de incentivos por parte de las Administraciones Públicas y, establecimiento de conexiones reales entre las grandes y pequeñas empresas.

La digitalización, la innovación, la industrialización, están produciendo una transformación silenciosa, que va a exigir cambios organizativos y productivos a los tres sectores y a todas las escalas tanto formativas, como de mercado de trabajo y cultura empresarial.

- **La mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras**, que propicien la llamada de trabajadores/as y la inclusión de personas jóvenes, que alivien la falta de relevo generacional, y atracción e incentivación de mujeres y de personas con discapacidad al Sector de la Construcción, al sector de la Madera y al Sector Forestal.
- **La coordinación, colaboración y entendimiento entre las Administraciones Públicas educativas y laborales**, estableciendo una ruta común con objetivos coordinados y no disociativos para convertir a estos tres sectores.

PROPUESTAS

Tras lo visto en este informe en su parte técnica y de investigación, se nos antoja evidente la necesidad de canalizar todo este análisis en una batería de propuestas que trascienden al mero análisis interno de nuestra organización y que van más allá.

Si entendemos que para mejorar y avanzar en materia formativa y laboral en los sectores del Hábitat estudiados, Edificación, Obra Civil y Obra Pública, Sector Madera y Sector Forestal, se están diseñando (o debería hacerse), políticas y estrategias incentivadoras por parte de las Administraciones Públicas que, protejan y que impulsen estos sectores de actividad estratégicos, se hace necesario que estas estrategias pudiesen contar con las ideas, aportaciones y propuestas concretas de quienes conocen y participan activa y cotidianamente en una parte importantísima y decisiva en el mundo del trabajo.

Partiendo de esta constatación y del análisis recogido en el presente documento, desde Comisiones Obreras de Castilla y León, creemos que existen formas de mitigar los desajustes entre la oferta formativa y la demanda laboral, teniendo en consideración un futuro a corto y medio plazo, en el que la industrialización, la digitalización, la innovación, y el uso de nuevas tecnologías van a estar presentes. Para ello formulamos un conjunto de propuestas concretas para los tres sectores analizados, desglosadas en propuestas formativas y propuestas para el empleo.

PROPUESTAS FORMATIVAS

Formación Profesional Reglada

- **Aumento del gasto e inversión destinada a Educación Profesional Reglada en Centros Públicos por parte de la Administración Autonómica**, que se materialice en la implantación de titulaciones ofertadas a nivel nacional, que no se ofrecen en el catálogo formativo a nivel autonómico, como son la titulación de Grado Superior en el ámbito de la construcción, “Técnico/a Superior en Organización y Control de Obras de Construcción”, y la titulación de Grado Básico en el sector de la madera, “Técnico/a de procesamiento de la Madera”, y se traduzca en un **aumento e inversión en los Centros de Enseñanza, dotándolos de medios materiales adaptados a las nuevas tecnologías**, que se adecúen a la enseñanza y aprendizaje actual que requiere el alumnado de hoy y el desarrollo del sector.

Una inversión en Formación Profesional Reglada en Centros Públicos, supone una mayor equidad e inclusión, con igualdad de oportunidades reales, independientemente de la situación socioeconómica de las personas.

En Castilla y León, se observa una **eclosión de centros privados en la impartición de Formación Profesional Reglada**, con nuevos centros físicos en todas las provincias y una gran oferta, sobre todo en la modalidad virtual, donde las administraciones públicas no están haciendo el esfuerzo necesario para *satisfacer las demandas y necesidades del alumnado en general, ni las de las personas trabajadoras en particular*.

- **Incorporación de la oferta formativa de estas familias profesionales en la red de Centros de Excelencia Profesional en Castilla y León**, como foco y reclamo para matriculación de nuevos alumnos/as.

En la actualidad, solamente la titulación de Grado Superior de la familia de Edificación y Obra Civil, “Proyectos de Obra Civil”, es impartida por el CIFP Tecnológico Industrial. Este Centro es uno de los cuatro Centros incluido en la red de Excelencia Profesional de Castilla y León.

- **Fomento de la participación de mujeres en la Formación Profesional, con desarrollo de políticas y medidas concretas que busquen tanto la sensibilización como la promoción de la presencia de mujeres en los tres sectores en todos los niveles educativos por parte tanto de las Administraciones Públicas como de las entidades privadas.** Las tasas de alumnas matriculadas en el Grado Básico en la Familia de Edificación y Obra Civil, es del 4 %, en la Familia de Madera y Corcho, es del 8 %, y en el ámbito forestal es del 11 %. Comprobamos, por tanto, como los porcentajes de matriculación femenina son muy escasos, con relación al porcentaje de matriculación masculina.
- **Desarrollo de un sistema de información y orientación que brinde la ocasión de familiarizarse con las distintas salidas profesionales y posibilidades de carrera profesional en los sectores de la Construcción, Madera y Forestal** al alumnado joven, desde los primeros cursos de la etapa de educación obligatoria, con el apoyo y refuerzo al Departamento de Orientación de los Centros, para que se conozcan y valoren los distintos perfiles ocupacionales que se demandan.

Formación

- **Celebración de jornadas de divulgación que conecten la formación profesional desarrollada en el ámbito laboral, y la formación profesional del sistema educativo**, así como el proceso de acreditación de competencias, y que ayuden a visibilizar y dignificar el sector. Un claro ejemplo sería la **Publicitación y divulgación por medios telemáticos y televisivos de los Grados Básicos de Formación Profesional Reglada** en la familia de Edificación y Obra Civil, Madera y Corcho y Forestal, que revaloricen y den una visión positiva a los/as alumnos/as que cursen titulaciones de Grado Básico, como foco de atracción para mermar la falta de mano de obra del mercado laboral en los puestos de trabajo más demandados, que son justamente los que requieren un perfil de formación básica
- **Implicación de las empresas en el reciclaje y recualificación de sus plantillas.** El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, cita textualmente: “Los trabajadores/as tienen derecho a un mínimo de 20 horas anuales -retribuidas- “. Los programas de Formación y Reciclaje resultan fundamentales para cualquier persona trabajadora, y deben de estar diseñados para dotarlas de habilidades relevantes que le permitan adaptarse a los cambios del tejido productivo.

- **Aprovechamiento de la red autonómica de centros de Formación Profesional Reglada**, como lugares y motores de impartición de formación profesional de las personas trabajadoras, y reciclaje profesional.

Los programas de Formación y Reciclaje resultan fundamentales para cualquier persona trabajadora y deben estar diseñados para dotarlas de habilidades relevantes que le permitan adaptarse a los cambios del tejido productivo.

Las empresas tienen la obligación de formar a sus plantillas, para mejorar su competitividad y adaptación a los cambios productivos que, en los últimos años se están produciendo de forma vertiginosa. La Formación es una herramienta fundamental para optimizar las capacidades presentes en una organización, y a la vez, un facilitador del desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Procedimiento Acreditación de Competencias

- **Apuesta por un desarrollo firme del Procedimiento de Acreditación de Competencias.** La acreditación de competencias supone el reconocimiento de la experiencia laboral, dotando a las personas trabajadoras de un certificado oficial que ayudará a su desarrollo profesional y su movilidad laboral.
- **Fomentar la inclusión de personal expertas del sector como personal asesor/orientador en el Procedimiento de Acreditación de Competencias**, que aporten una mirada más amplia y más cercana a la realidad laboral de los sectores productivos, ya que, a veces, desde el ámbito educativo se tiene una visión muy parcial de las cualificaciones necesarias para el desempeño de una profesión.

PROPUESTAS para el EMPLEO

Tejido empresarial y mercado laboral

- **Promover a las pequeñas empresas y micro pymes locales, facilitando su acceso a las contrataciones y licitaciones públicas, mejorando su adaptación a los cambios productivos, organizativos, de innovación, de desarrollo I+D, de digitalización, ecologización, y economía circular**, hacia los que se encamina el sector de la Construcción, Madera y Forestal.

- **Incentivar la creación y expansión de empresas en ámbitos rurales**, como oportunidad de empleo, desarrollo y asentamiento de población en pequeños municipios, que sirvan de motor y crecimiento económico.

Los procesos de construcción industrializada, la digitalización e innovación en la industria de la madera, con la gestión sostenible de la materia prima de la madera, y la cercanía del Sector Forestal, a los pequeños municipios, pueden servir de revulsivo para un desarrollo económico sostenido a largo plazo, además de fijación de población en los pueblos vaciados de Castilla y León.

En este sentido, resultaría importante **propiciar y, promover espacios de colaboración entre el tejido local de las empresas, entre las micro pymes y las grandes empresas**

y/o multinacionales, para afianzar ecosistemas industriales solventes, más intensivos en tecnologías y con mayor producción a futuro.

- **Crear y proporcionar un distintivo a las empresas, entidades y/o asociaciones que colaboren activamente en la incorporación de mujeres y personas con discapacidad y colectivos en situación de vulnerabilidad.**
Su incorporación al mercado laboral supone una gran oportunidad de cubrir los nichos de empleo vacío en los sectores de la Construcción, Madera y Forestal.
- **Mejorar la interconexión entre la Red de Centros Tecnológicos de Castilla y León, las Universidades y otros centros de investigación, y las empresas del Sector de la Construcción, Madera y Forestal, para facilitar la transferencia de conocimiento hacia el sector productivo** y, puedan aportar soluciones al tejido empresarial, y en especial a las micro pymes, que son las empresas dominantes a nivel autonómico en los tres sectores, y prestar apoyo en su camino hacia la productividad, innovación y digitalización.
- Nos hacemos eco de la propuesta presentada por CCOO a fecha del pasado 16 de diciembre, en relación y en concreto en el **Sector Forestal, en la que se propone un operativo de gestión de incendios público** de verdad gestionado como un servicio público de naturaleza ambiental e imbricado en los sistemas de emergencias de Protección Civil de cada Comunidad Autónoma⁶³. Algunas de estas propuestas son:
 - **Potenciar la ganadería extensiva**, mejorando la rentabilidad y sostenibilidad de las explotaciones, como herramienta muy importante para el control de la vegetación de cara a la prevención de incendios y a la fijación de población en entornos rurales.
 - **Aprovechamiento sostenible de los recursos forestales**: Urge promover medidas que apuesten por la rentabilidad, la sostenibilidad y que fomenten el asentamiento de actividades económicas locales que incidan positivamente en el territorio.

Condiciones laborales

- **Mejora de las condiciones laborales del Sector de la Construcción, Madera y Forestal**, que impliquen la **mejora en los salarios**, una **mayor formación en Prevención de Riesgos Laborales** que ayude a minimizar la elevada siniestralidad y enfermedades Profesionales de los/as trabajadores/as, **fomento de la conciliación laboral, familiar y personal**, la **implantación de beneficios sociales** e **instauración de coeficientes correctores en la jubilación**.
- **Optimizar procesos migratorios** y ofrecer **condiciones laborales dignas** -alojamiento, transporte, cumplimiento de salarios fijados por Convenio -, y creación **de programas que faciliten la adaptación de los/las migrantes**, ya que suponen actualmente una incorporación y un incremento cada vez mayor.
Todo ello, con el objetivo de crear empleo digno.
El conjunto de todas estas propuestas, mejoran el atractivo de estos sectores y pueden ayudar a la incorporación de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y otros colectivos que ayuden a mitigar la falta secular de personal en estos sectores.

⁶³ Puede consultarle el **documento completo de Propuestas de CCOO CYL para la gestión de incendio forestales**, en el siguiente enlace <https://castillayleon.ccoo.es/fed2ab050bb99e435a77e8a9bc73a1fe000054.pdf>

Responsabilidad empresarial

- **Potenciar e incentivar la responsabilidad empresarial** en las contrataciones demandadas por el mercado laboral en el sector de la Construcción, Madera y Forestal. La responsabilidad empresarial comienza desde la exposición pública y divulgación de las ofertas laborales, con la utilización de un lenguaje inclusivo, adecuando y unificando requisitos formativos, hasta la contratación y correspondencia de funciones a realizar, con la categoría profesional contratada.

Diálogo social

- **Fortalecer y dinamizar el papel del Diálogo Social, tanto a nivel autonómico como local, como pilar fundamental y cohesionador de las políticas formativas y laborales. Este Diálogo debe impulsar la inclusión de todos los actores involucrados, con el objetivo de adoptar las medidas necesarias para transformar los sectores de la Construcción, Madera y Forestal en sectores clave, en el verdadero sentido de la palabra "Hábitat".**

Cabe recordar que, según la RAE, "hábitat" hace referencia al "lugar de condiciones adecuadas para que viva un organismo, una especie o una comunidad animal o vegetal". En este contexto, los tres sectores mencionados deben garantizar que sus actividades económicas sigan siendo generadoras de bienestar, equilibrio y sostenibilidad, contribuyendo así a un hábitat saludable y próspero para todos.

- **Colaboración, coordinación y diálogo entre las Administraciones Públicas educativas y las Administraciones Laborales.** Su entendimiento y trabajo en conjunto propiciará que el sistema formativo pueda detectar las necesidades laborales del mercado de trabajo y viceversa. El diálogo entre ambas Administraciones resulta fundamental, para retroalimentarse, y lograr políticas y acciones conjuntas y alineadas que eviten disparidades.

Informes sectoriales, informes técnicos, científicos y sindicales

- AEIM (2025). Barómetro del Sector de la Madera y derivados.
- Álvarez Álvarez, C. (2024). Catedra de Sindicalismo y diálogo social. Universidad de Valladolid. *El diálogo social y la negociación colectiva en materia de Formación Profesional. Construcción y desarrollo del modelo español y análisis del caso de Castilla y León.*
- ADECCO (2025). *Informe Ocupaciones, y puestos más demandados sector construcción y Madera.*
- ASEMFO (2023). *XI Estudio de Inversión y Empleo en el Sector Forestal, 2020-2021*, elaborado por la Asociación Nacional de Empresas Forestales.
- CAIXABANK (2023). Observatorio de la Formación Profesional en España. *Informe 2023. Castilla y León.*
- CESCyL. (2024). *Informe sobre la Situación Económica y Social de Castilla y León de 2024.*
- CCOO. Comisiones Obreras de Castilla y León. (2025). Secretaría de Salud Laboral. *Balance de accidentes y enfermedades profesionales.*
- CCOO. Comisiones Obreras de Castilla y León. (2017). La formación en la negociación colectiva sectorial de Castilla y León.
- CCOO. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2024). *Globalización, pandemia y Cohesión Social.*
- CCOO. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2024). *Digitalización, Empleo y Formación.*
- CCOO. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2020). *III Acuerdos Nacionales de Formación Continua.*
- CCOO. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2021). *Empleos emergentes y transformación digital.*
- CCOO. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2023). *El Derecho a la Formación en la empresa y el Plan de Formación.*
- European Commission. (2024). *El futuro de la competitividad europea* ("informe Draghi").

- Fundación Bankia (2018). *Retos y oportunidades para la Formación Profesional en relación con la especialización productiva en Castilla y León.*
- Fundación Laboral de la Construcción (2024). *Informe sobre el Sector de la Construcción.*
- Fundación Laboral de la Construcción (2024). *Estudio sobre las necesidades formativas en el Sector de la Construcción.*
- IESEI, Instituto de Estudios Sociales y Económicos sobre la Industria (2023). *La digitalización, la innovación, la inteligencia artificial y sus efectos en el empleo*, CCOO de Industria y Fundación 1º de Mayo.
- JCYL. Consejería de Industria, Comercio y Empleo. (2025). *Avance Provisional de Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.*
Informe Mensual de Siniestralidad Laboral en Castilla y León.
- ManPowerGroup. (2023). *Estudio sobre el desajuste de talento 2023: Análisis sectorial.*
- ManPowerGroup. (2023). *Estudio sobre el desajuste de talento 2023: Análisis sectorial, Estudio sobre el desajuste de talento 2023: Las empresas españolas sufren para encontrar los perfiles que buscan, ¿falta talento o sobran expectativas?.*
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. (2024). *Fichas sectoriales. Sector Madera y Corcho.*
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020-2024). Observatorio de las Ocupaciones. Informes anuales. *El ajuste en la oferta y la demanda de empleo.*
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). Informe sectorial. *Prospección y detección de necesidades formativas.*
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020-2025). Observatorio de las Ocupaciones. Informes anuales. *Perfiles de la oferta de empleo.*
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE. (2020-2024). Informes anuales. Informe del mercado de trabajo.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE. Observatorio de las Ocupaciones (2020-2024). Informes anuales. *Mercado de trabajo y colectivo. Jóvenes menores de 30 años, mujeres, personas con discapacidad, personas extranjeras y mayores de 45 años.*
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE. Observatorio de las Ocupaciones (2020-2024). *Catálogo de Empleo para visualizar la brecha de género en el empleo.*
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE. Observatorio de las Ocupaciones (2020-2024). Informes anuales. *Informes provinciales mercado de trabajo.*

- Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE. Observatorio de las Ocupaciones. (2020-2024). Informes anuales. Informe Eures sobre el mercado laboral español.
- Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2023). Informe anual sobre el Estado del Patrimonio Natural y la Biodiversidad en España.
- Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2023). Avance Anuario Estadístico Forestal 2023.
- Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. (2021). *Declaración de Osnabrück sobre la educación y formación profesionales como facilitadoras de la recuperación y de transiciones justas hacia economías digitales y ecológicas.*
- Ranstand Research (2024). *Mercado de Trabajo en la Industria de la Madera y Papel.*
- UGT Castilla y León. (2024). *Nuevos empleos en el Sector Forestal y de Bioeconomía en Castilla y León.*
- Universidad Politécnica de Valencia (2023). *Análisis estratégico del Sector de la Madera y del Mueble en España.*
- Valle de la Innovación de Castilla y León. (2023) *Informe detallado: Mapa de ayudas, recursos e incentivos de Castilla y León*, Junta de Castilla y León.
- Valle de la Innovación de Castilla y León. (2023). *Informe detallado: Mapa de capacidades de I+D+I de Castilla y León en el contexto de Valles de Innovación*, Junta de Castilla y León.
- Xunta de Galicia. Consejería de Empleo e Igualdad (2021). *Perfiles y Competencias Profesionales del Sector de la Madera.*

Fuentes y bases estadísticas de datos consultadas

- EUROSTAT (2023). *Statistics Explained Estructura de la población y envejecimiento.*
- Fundación Laboral de la Construcción. (2024-2025). *Estadísticas Construcción.*
- INE (2024). *Encuesta continua de hogares.*
- INE (2024). *Censos de Población y viviendas 2023.*
- INE (2025). *Encuesta de Condiciones de Vida.*
- INE (2023). *Indicador Multidimensional de Calidad de Vida (IMCV).*
- INE (2024). *Censos de población y Censos demográficos.*

- INE (2025). *Encuesta anual de estructura salarial. (EAES)*
- INE (2025). *Encuesta continua de población.*
- INE (2025). *Estadística sobre Ejecuciones Hipotecarias.*
- INE (2024). *Encuesta Continua de Población (ECP).*
- INE (2025). *Encuesta de Población Activa (EPA).*
- INE (2024 y 2025). *Estadística Continua de Población (ECP).*
- INE (2024 y 2025). *Contabilidad Nacional.*
- INE (2020 y 2025). *Directorio Central de Empresas (DIRCE).*
- INE (2022 y 2023). *Encuesta Innovación en las Empresas.*
- JCYL (2024). *Contabilidad Regional de Castilla y León.*
- JCYL (2020-2023). Estadísticas de Castilla y León. *Encuestas de Ciencia y Tecnología: Equipamiento y Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, Actividades I+D, Innovación en las Empresas, Indicadores de Alta Tecnología y Uso de la Biotecnología.*
- JCYL (2020-2025). Estadísticas de Castilla y León. *Estadísticas Económicas de Construcción: Encuesta de la Estructura de la Construcción e Índice de Precios de Vivienda.*
- JCYL (2020-2025). Estadísticas de Castilla y León. *Estadísticas de Síntesis: Coyuntura Económica e Indicadores Económicos.*
- JCYL (2020-2025). Estadísticas de Castilla y León. *Estadísticas Demanda Interna: Indicador de Confianza del Consumidor, Índice de Precios de Consumo.*
- JCYL (2020-2025). Estadísticas de Castilla y León. *Estadísticas Sector Exterior: Comercio Exterior, Directorio Empresas Exportadoras, e Índices de Valor Unitario de Comercio Exterior.*
- JCYL. Dirección General del Medio Natural (2022). *Indicadores Ambientales.*
- JCYL. Portal de Datos Forestales. (2020-2023). Estadísticas economía forestal y empresa.
- JCYL. Portal de Educación. Formación Profesional Castilla y León. (2020-2025). *Oferta completa 2025-2026.*
- JCYL. Portal de Educación. (2020-2025). Formación Profesional Castilla y León. *Catálogo títulos en modalidad presencial.*

- JCYL. Portal de Educación. (2020-2025). Formación Profesional Castilla y León. *Ciclos formativos on line*.
- JCYL. Portal de Educación. (2020-2025). Formación Profesional Castilla y León. Datos básicos del sistema universitario en Castilla y León.
- JCYL. Portal de Educación. (2020-2025). Acreditación de Competencias Profesionales.
- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (2020-2025). *Estadísticas de Educación y Formación Profesional*.
- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (2020-2025). *Estadísticas del alumnado de Formación Profesional*.
- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (2020-2025). *Estadísticas de afiliación a la Seguridad Social del alumnado/a matriculado en enseñanzas de FP del sistema educativo*.
- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (2020-2025). *Estadísticas del seguimiento educativo y rendimiento académico del alumnado/a que accede a FP*.
- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (2020-2025). *Estadísticas derivadas sobre flujos educativos e inserción laboral*.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Seguridad Social (2020-2023). *Panel de datos de empresas-trabajadores (PET)*.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020-2024). *Encuesta Anual Laboral*.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020-2024). *Encuesta de Coyuntura Laboral*.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020-2024). *Movimiento Laboral Registrado*.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE. (2020-2024). *Estadísticas de Empleo*.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE. (2020-2024). *Estadísticas por municipios y paro registrado*.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE. (2020-2024). *Estadísticas de Contratos*.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE. (2020-2024). *Boletines Estadísticos*.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE. (2020-2024). *Estadísticas de Formación*.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE. (2020-2024). *Boletín Trimestral del Mercado de Trabajo (BTM)*.

- Ministerio de Transporte y de Movilidad Sostenible (2024). *Estructura de la Industria de la Construcción*.

Recursos web

- ADECCO. Portal de empleo. https://www.adecco.com/es-es?gad_source=1&gad_campaignid=23358793123&gbraid=0AAAAABUpPP33NUy3-Rzi4Ak9_TYDFXN9d&qclid=CjwKCAiA64LLBhBhEiwA-Pxqu1uh2hid6hENEYDGpeg9vs15dKVA_1jj1a9W6YnPaaXlk1MNmScFARoCkMEQAvD_BwE
- Centro Internacional de Investigación en Desarrollo Rural. <https://www.ubu.es/internacional-research-center-rural-development>
- CESEFOR. Centro de Servicios y Promoción Forestal. <https://www.cesefor.com/es>
- Fundación Centro de Automatización, Robótica, Tecnologías de la Información y de la Fabricación. CARTIF. <https://www.sonaearauco.com/es/news/sonae-arauco-investiga-en-valladolid-nuevas-soluciones-de-madera-para-la-construccion/>
- Fundación Laboral de la Construcción. <https://castillaleon.fundacionlaboral.org/>
- Fundación Laboral de la Construcción. Portal de empleo. <https://www.fundacionlaboral.org/fundacion/trabaja-en-flc>
- ICAMCYL. Centro internacional de materiales avanzados y materias primas de Castilla y León. <https://www.icamcyl.com/>
- GRUPO TRAGSA. <https://www.tragsa.es/es/equipo-humano/unete-a-nuestro-equipo/Paginas/default.aspx>
- INFOJOBS. Portal de empleo. <https://www.infojobs.net/>
- Instituto de la Construcción en Castilla y León. <http://www.iccl.es/>
- Instituto de la Construcción en Castilla y León. <http://www.iccl.es/>
- Instituto Universitario de Investigación en Gestión Forestal. IUFOR. <https://iufor.uva.es>
- ITACYL . Instituto Tecnológico de Castilla y León. <https://itcl.es/>
- JCYL. Portal de Educación. <https://www.educa.jcyl.es/fp/es>
- JCYL. Portal de Educación. Aprendizaje a lo largo de la vida. <https://www.educa.jcyl.es/adultos/es/acreditacion-competencias-profesionales>
- JCYL. ECYL. Boletín empleo público. <https://servicios3.jcyl.es/enbo/siau/webapp/boletinEmpleoCyL/portada>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE. Observatorio de las Ocupaciones. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-observatorio.html>

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Observatorio Permanente de la Inmigración. OPI. <https://www.inclusion.gob.es/web/opi/estadisticas>
- Observatorio Económico de Castilla y León -ECOAVA-. <https://www.ecovaestudios.es/>.
- Observatorio Laboral de la Fundación Laboral de la Construcción.
- Portal de Datos Forestales Castilla y León. <https://datos.pfcyl.es/>
- TUTRABAJO.ORG. Portal de empleo. <https://tutrabajo.org/inicio>
- Twitter. Carlos Castedo GarvÍ. https://x.com/carlos_castedo/status/2009201525953061282
- Universidad de Burgos. Laboratorio de Materiales de Construcción. <https://www.ubu.es/departamento-de-construcciones-arquitectonicas-e-ingenieria-de-la-construccion-y-del-terreno/investigacion/laboratorios-y-equipos/laboratorio-de-materiales-de-construccion>

Artículos de opinión y prensa

- Antuña Rodríguez, A. (2025, 31 de Agosto). *Sector forestal: una oportunidad estratégica.* EL PAÍS. <https://elpais.com/economia/negocios/2025-08-31/sector-forestal-una-oportunidad-estrategica.html>
- Castilla y León Económica. (2025, 25 Julio). *La escasez de talento en construcción e inmobiliaria ya afecta al 94 % de las empresas en España.*
- El Español. (2025, 27 de Julio). *El reto del envejecimiento: Castilla y León es uno de los territorios de la UE con el porcentaje más bajo de menores de edad.* https://www.elespanol.com/castilla-y-leon/region/20240727/reto-envejecimiento-castilla-leon-territorios-ue-porcentaje-menores-edad/873662686_0.html
- González Muntadas, Q. (2025, 5 de Diciembre). *La IA: la venganza del fontanero.* NUEVA TRIBUNA. <https://www.nuevatribuna.es/articulo/sociedad/tecnologia-laboral-intelig/encia-artificial-venganza-fontanero/20251203225831244942.html>
- HELLOSAFE. Sala de Prensa. (2025, Enero). *Los gastos para vivir en España representan el 69% del salario medio.* <https://hellosafe.es/blog/costo-vida>
- Marrero, D. (2025, 30 de julio). *El Esfuerzo por alquiler o comprar una vivienda.* IDEALISTAS. <https://www.idealista.com/news/inmobiliario/vivienda/2025/07/30/854688-el-esfuerzo-para-comprar-o-alquilar-vivienda-crecio-en-el-segundo-trimestre>
- Navarro, J. (2025, 28 de Agosto). *Los bomberos de Castilla y León tachan el proyecto de la Junta de “mera estrategia política” sin “medidas básicas” para evitar los incendios.* EL PAÍS. <https://elpais.com/espana/2025-10-31/los-bomberos-de-castilla-y-leon-tachan-el->

[proyecto-de-la-junta-de-mera-estrategia-politica-sin-medidas-basicas-para-evitar-los-incendios.html](#)

- Soria Noticias.Com. (2025, 14 de Octubre). *Así es el nuevo estatus de los bomberos forestales de Castilla y León*. <https://sorianoticias.com/noticia/2025-10-10-asi-es-el-nuevo-estatus-de-los-bomberos-forestales-de-castilla-y-leon-mejores-salarios-y-jubilacion-anticipada-125641>
- Fundación Laboral de la Construcción (2024). *Informe sobre el Sector de la Construcción*.
- Vitoria, B. (2025, 28 de Junio). *El día de Valladolid. Hábitat, el otro sector de la Construcción*. <https://www.eldiadevalladolid.com/noticia/zc8a309d0-d88a-4e0c-9608500b53dfdedc/202506/habitat-el-otrora-sector-de-la-construccion>

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para comprender mejor el marco en el que se mueve este informe, es preciso aclarar algunos conceptos que han estado presentes durante todo el documento y, que hacen referencia tanto a aspectos económicos y de mercado laboral, como al ámbito formativo.

A continuación, se señalan los términos más importantes para una mejor comprensión del informe:

IV Acuerdo Marco para la Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León

El 13 de Octubre de 2021, se acuerda y se firma, el IV Acuerdo Marco para la Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León, y tiene como objetivo fundamental promover la adaptación de la economía castellano-leonesa, al proceso de transformación que se está experimentando que se está experimentando a nivel global, basado, fundamentalmente, en la transición ecológica y en la transformación digital.

Los **Ejes de Actuación del IV Acuerdo Marco** son, fortalecimiento del tejido empresarial y fomento del emprendimiento desde la sostenibilidad, Digitalización, Ciencia e innovación, Financiación, Gestión pública eficiente, Internacionalización, Entorno empresarial, Entorno rural y recursos endógenos, Responsabilidad Social, Transición a una Economía Circular. Sostenibilidad y eficiencia energética y Capital humano y formación

El horizonte temporal de este IV Acuerdo Marco se acomoda al marco financiero plurianual de la Unión Europea para 2021-2027.

Hábitat

Según la RAE es una voz procedente de la forma latina hábitat “habita o vive”, que significa “lugar de condiciones apropiadas para que viva un organismo, especie, comunidad animal o vegetal”.

En Castilla y León, el Sector del Hábitat, se desarrolla normativamente, en el Acuerdo 4/2022 de 5 de Enero, por el que se aprueba el Plan Sectorial del Hábitat. El objeto del Plan Sectorial, es el “impulso de un macro sector para marcar las líneas de relación público-privadas, potencial la producción, la construcción y el consumo responsable, sostenible, circular del sector y hacer ver a la sociedad castellano y leonesa, la necesidad de mantener estas actividades económicas como generadoras de bienestar, equilibrio y sostenibilidad”.

Brecha de género

El concepto de Brecha de género hace referencia a las desigualdades sistemáticas entre hombres y mujeres en diversos ámbitos -económico, social, laboral, político-, que limitan el acceso a oportunidades, recursos, derechos y poder, manifestándose en diferencias salariales, de empleo, representación, y control de recursos

Para el cálculo de Brecha de Género, hemos utilizado el cálculo utilizado por el INE como el (porcentaje de hombres -porcentaje de mujeres) y su resultado se expresa en puntos porcentuales. Cuanto menos sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad.

Vulnerabilidad

La vulnerabilidad hace referencia a una exposición ante un peligro, y la capacidad de protegerse de la misma. Es una exposición a factores susceptibles de afectar a una persona o una comunidad o colectivo, teniendo en cuenta los factores que pueden generar ese daño, y la capacidad que tiene una agente para defenderse. No todas las personas están igualmente expuestas a este riesgo, y no todas las personas o colectivos o comunidades tienen la misma capacidad de protegerse del mismo.

La vulnerabilidad es un término cada vez más utilizado en el ámbito social para referirse a la susceptibilidad de un individuo o grupo a sufrir daños o impactos negativos debido a factores sociales, económicos, políticos y culturales, limitando su capacidad para resistir o recuperarse de crisis como la pobreza, el desempleo, enfermedades o desastres naturales. Se manifiesta por la falta de recursos (económicos, educativos, de salud), desventajas sociales (idioma, aislamiento) o dependencia de sistemas débiles, aumentando la desigualdad y el riesgo de exclusión.

Indicador AROPE

El indicador AROPE (At-Risk-Of Poverty and/or Exclusion) mide el porcentaje de población en riesgo de pobreza o exclusión social en la Unión Europea, basándose en tres criterios: riesgo de pobreza (ingresos bajos), privación material severa (no poder permitirse necesidades básicas) y baja intensidad de empleo (hogares con poco trabajo), siendo una persona AROPE si cumple al menos uno. Este indicador clave permite evaluar vulnerabilidades sociales y el cumplimiento de objetivos de inclusión, como los de la Agenda 2030.

Economía circular

Modelo productivo orientado a reducir residuos y emisiones mediante la reutilización, reciclaje y valorización de materiales y subproductos, incluyendo el aprovechamiento energético de los residuos orgánicos.

Gestión Sostenible

El término gestión sostenible en el sector forestal, hace referencia a la administración y uso de los bosques y terrenos forestales de manera que se mantengan sus valores ambientales, sociales y económicos para las generaciones presentes y futuras, buscando un equilibrio entre el aprovechamiento de recursos y su conservación a largo plazo.

Este enfoque holístico integra la conservación de la biodiversidad, la prevención de incendios y la mejora de las funciones ecológicas, junto con la viabilidad económica y el beneficio de las comunidades locales.

Transición energética

Se necesita un cambio del actual modelo energético en los Sectores de la Construcción, Madera y Forestal, y la transición energética trata de abandonar las formas convencionales de producción y elaboración, donde la energía provenga de fuentes renovables in situ, se

utilicen materiales sostenibles, se prime la rehabilitación energética y digitalización, para reducir la demanda energética, y optimizar el ciclo de vida de los edificios, transformando el sector hacia la sostenibilidad y la eficiencia.

Transición energética inclusiva

La necesidad de respuesta ante la amenaza del cambio climático y el impacto de sus efectos en los territorios, ecosistemas, y en la sociedad, precisa de rectificar mediante el cumplimiento de las obligaciones en materia climática y el desarrollo sostenible inclusivo. La apuesta por la transición energética es una manera eficaz de conseguir alcanzar los objetivos marcados, pero teniendo en cuenta la inclusión de aquellas personas y comunidades donde el impacto del cambio de modelo energético tenga efectos negativos con la pérdida de empleo, que es uno de los factores principales de estar en riesgo, o caer, en la exclusión social. La transición energética inclusiva lucha contra las desigualdades y la pobreza de la población, para no dejar a nadie atrás.

Descarbonización de la economía

Proceso por el cual una economía intensiva en el uso de combustibles fósiles se convierte en otra bajo consumo fósil, hasta alcanzar una huella de carbono cero, es decir, hasta que todas sus emisiones con compensadas y neutralizadas mediante estrategias de captación y almacenamiento del carbono.

Tecnologías de la Comunicación y la Información -TIC-

Se usa para hacer referencia a los dispositivos, las redes, las aplicaciones y todo lo que los seres humanos utilizamos para crear, procesar y compartir datos o información entre nosotros.

No existe una definición de las TIC única y universal, pero la mayoría de las que hay coincide en que se trata de un conjunto de herramientas y recursos tecnológicos utilizados para el proceso, administración y distribución de información.

En el mundo de las Tecnologías de la Comunicación y la Digitalización se engloban distintos elementos que, cuando se combinan, permiten a las personas y a las organizaciones interactuar en el mundo digital. Estos se dividen en dos categorías principales: redes y terminales. Las redes permiten conectar unos dispositivos con otros y comunicarse entre ellos. Los terminales o dispositivos pertenecen al emisor y al receptor de la información y actúan como puntos de acceso de los ciudadanos a la sociedad de la información.

Procedimiento de Acreditación de Competencias

Es un proceso que permite reconocer unidades de competencia profesional adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, esto es, trasladar nuestro saber hacer, nuestra experiencia profesional, y la formación no formal a un documento oficial, con validez en todo el Estado.

El procedimiento en Castilla y León, es un procedimiento abierto y permanente, normatizado en la Orden HAC/1605/2011, de 29 de Diciembre, por el que se desarrolla la gestión del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, el Real Decreto 143/2021, de reconocimiento de competencias profesionales, Real Decreto 659/2023 por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de

Formación Profesional, y la Orden EDU/48/2022, de 21 de Enero, por el que se declara abierto y permanente el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales.

Competencias Profesionales

Las competencias profesionales son el conjunto integrado de conocimientos, habilidades, aptitudes y valores que permiten a una persona realizar un trabajo eficientemente, combinando lo que sabe (conocimientos), lo que hace (habilidades) y cómo se comporta (actitudes) en un entorno laboral para lograr resultados concretos y exitosos. Se dividen en Técnicas (Hard Skills), específicas de un puesto, y Transversales (Soft Skills), aplicables en cualquier contexto (liderazgo, comunicación, resolución de problemas).

Escala Likert

La escala de Likert, utilizada en la herramienta de los cuestionarios, es una técnica psicométrica para medir actitudes u opiniones en cuestionarios, donde los participantes califican su nivel de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones (ítems) en una escala gradual, como de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). Creada por Rensis Likert, permite convertir datos cualitativos (sentimientos) en cuantitativos (números) para un fácil análisis estadístico, siendo muy usada en investigación de mercado, educación y sociología.

Análisis DAFO

El análisis DAFO, también conocido como análisis FODA, o análisis DOFA, es una herramienta de estudio de la situación de una empresa, institución, proyecto o persona, analizando sus características internas y su situación externa en una matriz cuadrada. Proviene de las siglas en inglés SWOT, y su matriz, está compuesta por cuatro elementos: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.

Utilizar este análisis en nuestro estudio, es porque nos ha permitido analizar de forma crítica la situación del mercado laboral y la Formación Profesional y Formación para el Empleo los tres sectores del Hábitat estudiados, Edificación, Obra Civil y Obra Pública, Sector Madera y Sector Forestal.

GLOSARIO DE ACRÓNIMOS

En las siguientes líneas exponemos brevemente, el listado de los acrónimos más utilizados en el estudio, entendiendo por acrónimo la *“palabra formada por la unión de letras o sílabas de otras palabras”*.

APT	Aprendizaje en el Trabajo
BOCYL	Boletín Oficial de Castilla y León
CARTIF	Fundación Centro de Automatización, Robótica, Tecnologías de la Información y de la Fabricación
CCOO	Comisiones Obreras
CES	Consejo Económico y Social
CESEFOR	Centro de Servicios y Promoción Forestal
CGFP	Consejo General de Formación Profesional
CIEMAT	Centro de Investigaciones Energéticas, Medio Ambientales y Tecnológicas
CIFP	Centro Integrado de Formación Profesional
CNAE	Código Nacional de Actividad Económica
CINE	Clasificación Internacional Normalizada de Educación
CO	Código de Ocupación
CNCP	Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
CNMT	Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia
CoVE	Iniciativa de Centros de Excelencia Profesional
DIRCE	Directorio Central de Empresas
DPC	Desarrollo Social Continuo
ECYL	Empleo en Castilla y León
EFCP	Educación y Formación Profesional Continua
EPA	Encuesta de Población Activa
EQAVET	Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales
FC	Programa de Formación transversal para trabajadores ocupados
FCT	Formación en Centros de Trabajo
FOD	Formación para Desempleados
FP	Formación Profesional
FPE	Formación Profesional para el Empleo
FUNDAE	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
I+D	Innovación y Desarrollo
IDEA	Instituto para la Diversificación y Ahorro de Energía
IE	IE University
IEC	Índice Europeo de Competencias
INCUAL	Instituto Nacional de Cualificaciones
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEE	Instituto Nacional de Evaluación Educativa
IPC	Índice de Precios al Consumo
ITACYL	Instituto Tecnológico de Castilla y León
JCYL	Junta de Castilla y León
MAPA	Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
MAEUEC	Ministerio de Asuntos Exteriores, UE y Cooperación
MITECO	Ministerio Transición Ecológica y Reto Demográfico
MICIU	Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades
OFI	Programa de Orientación, Formación e Inserción Laboral
PCD	Programa para la Adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital de la economía para trabajadores ocupados
PEAC	Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias
PIB	Producto Interior Bruto
PIF	Permiso Individual de Formación

PYME	Pequeña y mediana empresa
RD	Real Decreto
SEPE	Servicio Público de empleo estatal
SPE	Servicios Públicos de Empleo
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TIC	Tecnologías de la Información y de las comunicaciones
UBU	Universidad de Burgos
UC	Unidad de Competencia
UCAV	Universidad Católica de Ávila
UECM	Universidad Europea Miguel de Cervantes
UICC	Universidad Isabel I de Castilla
ULE	Universidad de León
UPSA	Universidad Pontificia de Salamanca
USAL	Universidad de Salamanca
UVA	Universidad de Valladolid
VAB	Valor Añadido Bruto

- **ANEXO 1.** Comparativa oferta formativa curso escolar 2025-26. Grados D y E y, su relación por familia profesional. España/castilla y León.
- **ANEXO 2.** Comparativa oferta formativa curso escolar 2025-26. Grados D y E y, su relación por familia profesional. España/castilla y León. Familia agraria, familia edificación y obra civil y familia madera, mueble y corcho.
- **ANEXO 3.** Informe Adecco. Contrataciones año 2024 y 2025. Sector Construcción y Madera.
- **ANEXO 4.** Cuestionario Sector Construcción.
- **ANEXO 5.** Cuestionario Sector Madera.
- **ANEXO 6.** Cuestionario Sector Forestal.
- **ANEXO 7.** Ejemplo de entrevista.

ANEXO 1. COMPARATIVA OFERTA FORMATIVA CURSO ESCOLAR 2025-26. GRADOS D y E, y su relación por familia profesional. España/Castilla y León.

	ESPAÑA				CASTILLA Y LEÓN			
FAMILIA	GRADO D CICLO FORMATIVO FP GRADO BÁSICO	GRADO D CICLO FORMATIVO FP GRADO MEDIO	GRADO D CICLO FORMATIVO FP GRADO SUPERIOR	GRADO E CURSOS ESPECIALIZACIÓN	GRADO D CICLO FORMATIVO FP GRADO BÁSICO	GRADO D CICLO FORMATIVO FP GRADO MEDIO	GRADO D CICLO FORMATIVO FP GRADO SUPERIOR	GRADO E CURSOS ESPECIALIZACI ÓN
 Actividades físicas y deportivas	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 2	✗	✗	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 2	✗
 Administración y gestión	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 2	✗	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 2	✗
 Agraria	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 5	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 3	✗
 Artes gráficas	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 2	✗	✗	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 2	✗

 Artes y artesanías			 Nº titulaciones: 1					
 Comercio y marketing	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 4	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 4	 Nº titulaciones: 2
 Edificación y obra civil	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 3		 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 2	
 Electricidad electrónica	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 5	 Nº titulaciones: 5	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 5	 Nº titulaciones: 4
 Energía y agua		 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 4	 Nº titulaciones: 1		 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 4	 Nº titulaciones: 1
 Fabricación mecánica	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 5	 Nº titulaciones: 5	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 4	 Nº titulaciones: 1
 Hostelería y turismo	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 5	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 5	 Nº titulaciones: 2

 Imagen personal	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 5		 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 4	
 Imagen y sonido		 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 5	 Nº titulaciones: 1		 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 5	 Nº titulaciones: 1
 Industrias alimentarias	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 1
 Industrias extractivas		 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 3					
 Informática y comunicaciones	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 4	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 3
 Instalación y mantenimiento	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 4	 Nº titulaciones: 3		 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 3
 Mueble, madera	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 1		 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 1	

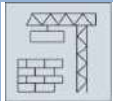
y corcho								
 Marítimo, pesquera	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 4	 Nº titulaciones: 3					
 Química		 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 3			 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 1
 Sanidad		 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 10	 Nº titulaciones: 1		 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 9	
 Seguridad y medio ambiente		 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 4			 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 3	
 Servicios socioculturales y a la comunidad	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 6		 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 6	
 Textil, confección y piel	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 4		 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 1	

 Transporte y mantenimiento	 Nº titulaciones: 2	 Nº titulaciones: 8	 Nº titulaciones: 6	 Nº titulaciones: 5	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 4	 Nº titulaciones: 3	 Nº titulaciones: 5
 Vidrio y cerámica	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 1	 Nº titulaciones: 1		 Nº titulaciones: 1		 Nº titulaciones: 1	

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información extraída de página web Gobierno de España: <https://todofp.es/que-estudiar/familias-profesionales.html>

ANEXO 2. COMPARATIVA OFERTA FORMATIVA CURSO ESCOLAR 2025-26. GRADOS D y E, y su relación por familia profesional. España/Castilla y León. Familia Agraria, Familia Edificación y Obra Civil y Familia Madera, Mueble y Corcho.

FAMILIA	GRADO D CICLO FORMATIVO FP GRADO BÁSICO		GRADO D CICLO FORMATIVO FP GRADO MEDIO		GRADO D CICLO FORMATIVO FP GRADO SUPERIOR		GRADO E CURSOS ESPECIALIZACIÓN	
	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN
 Agraria	 Nº titulaciones 3	 Nº titulaciones 3	 Nº titulaciones 5	 Nº titulaciones 3	 Nº titulaciones 3	 Nº titulaciones 3	 Nº titulaciones 1	 Nº titulaciones 0
	Actividades agropecuarias	Actividades agropecuarias	Técnico Actividades ecuestres	✗	Ganadería y asistencia en sanidad Animal	Ganadería y asistencia en sanidad Animal	Floristería y arte floral	✗
	Agro jardinería y Composiciones Forales	Agro jardinería y Composiciones Forales	Técnico Aprovechamiento y Conservación del medio Natural	Técnico Aprovechamiento y Conservación del medio Natural	Gestión forestal y del medio natural	 Almazcara -León- (P) Cabrerizos - Salamanca- (P) (V) Segovia (P) Soria (P) Zamora (P)		
	Aprovechamientos forestales	Aprovechamientos forestales  Las Navas del Marqués -Ávila- (P) El Espinar -Segovia- (P) Zamora (P)	Técnico Jardinería y Floristería	Técnico Jardinería y Floristería	Paisajismo y Medio Rural	Paisajismo y Medio Rural		
			Técnico Producción Agroecológica en	Técnico Producción Agroecológica en				
			Técnico en Producción Agropecuaria	✗				

	GRADO D CICLO FORMATIVO FP GRADO BÁSICO		CICLO FORMATIVO FP GRADO MEDIO		GRADO D CICLO FORMATIVO FP GRADO SUPERIOR		GRADO E CURSOS ESPECIALIZACIÓN	
FAMILIA	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN
 Edificación y obra civil	 Nº titulaciones 1	 Nº titulaciones 1	 Nº titulaciones 2	 Nº titulaciones 2	 Nº titulaciones 3	 Nº titulaciones 2	 Nº titulaciones 0	 Nº titulaciones 0
	Reforma mantenimiento y de edificios	Reforma mantenimiento y de edificios  Burgos (P) Valladolid (P)	Técnico en Construcción	Técnico en Construcción  Ávila (P) Burgos (P)	Técnico superior en Organización y Control de Obras de Construcción	✗	✗	✗
			Técnico Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación	Técnico Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación	Técnico Superior en Proyectos de Edificación	Técnico Superior en Proyectos de Edificación  Ávila (P) Burgos (P) León (P) Ponferrada -León- (P) Salamanca (P) Segovia (P) Valladolid (P) (V) Zamora (P)		
					Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil	Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil  Burgos (P) León (P) Valladolid (P) (V)		

	GRADO D CICLO FORMATIVO FP GRADO BÁSICO		GRADO D CICLO FORMATIVO FP GRADO MEDIO		GRADO D CICLO FORMATIVO FP GRADO SUPERIOR		GRADO E CURSOS ESPECIALIZACIÓN	
FAMILIA	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN
 Mueble, madera y corcho	 Nº titulaciones 1	 Nº titulaciones 1	 Nº titulaciones 3	 Nº titulaciones 2	 Nº titulaciones 1	 Nº titulaciones 1	 Nº titulaciones 0	 Nº titulaciones 0
	Carpintería y mueble	Carpintería y mueble  Ávila (P) Burgos (P) León (P) Ciudad Rodrigo-Salamanca (P) Salamanca (P) Segovia (P) Soria (P) Valladolid (P)	Técnico Carpintería y Mueble	Técnico Carpintería y Mueble  Ponferrada -León- (P) Salamanca (P) Segovia (P) Soria (P)	Técnico superior en Diseño y Amueblamiento	Técnico superior en Diseño y Amueblamiento  Ponferrada -León- (P) Soria (P) Valladolid (P)	✗	✗
			Técnico en Instalación y Amueblamiento	Técnico en Instalación y Amueblamiento  Burgos Ciudad Rodrigo - Salamanca-Salamanca (P)				
			Técnico en Procesado y Transformación de la madera	✗				

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información extraída de página web Gobierno de España: <https://todofp.es/que-estudiar/familias-profesionales.html>

Adecco

Sector Construcción y Madera Cyl



Contratación Adecco Sector Construcción 2024 & 2025

2024

CONTRATOS REALIZADOS	
Estructura.Provincia	Contratos Realizados
Salamanca	46
Zamora	13
Burgos	12
Palencia	6
Soria	4
Total	81

2025

CONTRATOS REALIZADOS	
Estructura.Provincia	Contratos Realizados
Salamanca	10
Soria	5
Zamora	3
Valladolid	1
Total	19

Ofertas empleo Sector Construcción Castilla y León



PRINCIPALES PUESTOS	MERCADO Nº de ofertas	PRINCIPALES LOCALIDADES	MERCADO Nº de ofertas
TOTAL	492 q	TOTAL	492 q
🔼 Limpiador	23 q	❌ Valladolid	149 q
🔼 Albañil	13 q	❌ Burgos	96 q
🔼 Electricista	13 q	❌ León	58 q
🔼 Encargado de obra	12 q	❌ Palencia	45 q
🔼 Agente inmobiliario	11 q	❌ Salamanca	45 q
🔼 Personal de limpieza	11 q	❌ Zamora	28 q
		❌ Segovia	27 q
		❌ Soria	23 q
		❌ Ávila	21 q

Formación demandada sector Construcción y Madera

Formación demandada por las empresas en el sector construcción:

- Prevención de riesgos laborales
- Formación en eficiencia energética, rehabilitación sostenible
- Operador de maquinaria de obra (grúas, retroexcavadoras)
- Albañilería, encofradores, soldadores
- Lectura de planos y técnicas de construcción digital (BIM)

Formación demandada por las empresas sector Madera

- Operador de maquinaria para la transformación de la madera
- Técnicas de ebanistería y carpintería
- Trabajos de selvicultura| manejo de motosierras/desbrozadoras
- Prevención de incendios forestales
- Gestión forestal sostenible y repoblaciones

Categorías

Las categorías más deficitarias en cada uno de los sectores que nos indican son:

Sector construcción: carpinteros y montadores, técnicos de electricidad y fontanería (la demanda supera la oferta), operadores de maquinaria pesada (operarios/as puente grúa), peones y albañiles.

Sector madera: carpinteros, aserradores, conductores de maquinaria forestal.

Sector forestal: guardias forestales, técnicos forestales.

CONSTRUCCIÓN en Castilla y León

Dentro de las actuaciones de difusión, seguimiento y desarrollo del **IV Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Empresarial de Castilla y León** promovidas por la **Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León**, desde CCOO estamos realizando un estudio sobre la situación laboral y las necesidades de cualificación del **sector de la construcción**, con el fin de identificar los desajustes entre la formación y el empleo y, contribuir a abordar los desafíos formativos y los retos del sector.

Las respuestas serán tratadas de forma confidencial, y quedan protegidas por el secreto estadístico, por lo que, en ningún caso, sus respuestas serán utilizadas de forma individual o para fines diferentes a los de este estudio.

En CCOO somos conscientes del esfuerzo que te supone participar en esta encuesta y te agradecemos de antemano tu valiosa colaboración, que, junto con la de otras muchas personas, nos ayudarán a comprender mejor los desafíos y necesidades del sector.

* Indica que la pregunta es obligatoria



comisiones obreras de Castilla y León

DATOS PERSONALES

No se requieren ni datos personales ni datos de contacto; la información únicamente será utilizada como **caracterización general** con fines estadísticos.

1. Correo electrónico *

Encuesta sobre necesidades formativas y condiciones laborales en el sector de la

- ☐ Femenino
☐ Prefiero no contestar

3. Edad *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menor de 18 años
☐ 18 a 24 años
☐ 25 a 34
☐ 35 a 54

4. País de origen *

Indica tu país de origen

Sección sin título



- ☐ Masculino

SOBRE TU CENTRO DE TRABAJO

Si la empresa tiene más de un **centro de trabajo**, las preguntas se refieren a la actividad de tu centro de trabajo.

5. Número de personas trabajadoras de **tu centro de trabajo** *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 10 personas
- ☐ De 10 a 49 personas
- ☐ De 50 a 249 personas
- ☐ Más de 250 personas

6. Número de personas trabajadoras en tu **empresa** (a nivel global) *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 10 personas
- ☐ de 10 a 49 personas
- ☐ de 50 a 249 personas

7. **Composición de la plantilla de tu empresa** *

Indica el porcentaje de personas de tu empresa que tienen la nacionalidad española

- ☐ + del 75% nacionalidad española
- Marca solo un óvalo.
- ☐ + del 50% nacionalidad española
- ☐ 100% nacionalidad española

- ☐ + del 25% nacionalidad española
- ☐ No sabe/no contesta

Marca solo un óvalo.

8. Tipo de **contratación** *

☐ Indefinido

- ☐ Fijo-discontinuo
- ☐ Contrato formativo
- ☐ Temporal

9. **Experiencia laboral** en Sector Construcción *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de un año
- ☐ Entre 1 y 5 años
- ☐ Más de 5 años

10. **Puesto de trabajo** en el Sector Construcción *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Arquitecto de obra
- ☐ Ingeniero/a
- ☐ Capataz
- ☐ Jefe de obra
- ☐ Ayudante
- ☐ Peón
- ☐ Oficial _____

Sobre TU EXPERIENCIA LABORAL

Información general, que se utilizará exclusivamente con **finés estadísticos**.

11. ¿Cuáles es el mejor medio para buscar trabajo en este sector? *

Marca solo una opción

☐ Instagram

☐ Facebook

☐ LinkedIn

Selecciona todos los que correspondan.

☐ Web de búsqueda de empleo- Infojobs, Job today, Infoempleo, Indeed,...

☐ Los contactos personales - amigos y conocidos del sector

☐ Empresas de trabajo temporal

☐ La oficina de empleo- ECYL

12. Satisfacción en el Sector de la Construcción, en relación a las condiciones laborales en tu centro de trabajo. Valora del 1 al 5, siendo 5 la máxima satisfacción. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nada satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Salario	☐	☐	☐	☐	☐
Jornada de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
Flexibilidad horaria	☐	☐	☐	☐	☐
Conciliación familiar	☐	☐	☐	☐	☐
Posibilidades de promoción	☐	☐	☐	☐	☐
Ventajas sociales	☐	☐	☐	☐	☐

FORMACIÓN

En este bloque preguntamos por la formación para el desempeño de tu puesto de trabajo

13. La formación existente es suficiente para la incorporación al mercado de trabajo *

Selecciona todos los que correspondan.

14. ¿Qué formación crees necesaria/indispensable para acceder a tu puesto de trabajo actual?

¿Añadirías algún tipo de formación no ofertada actualmente?

15. ¿Sabes lo que es un Permiso Individual de Formación? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí y sé que se ha utilizado en mi centro de trabajo

☐ Sí, pero no sé si se ha utilizado alguna vez

☐ NO

16. ¿Conoces el procedimiento de Acreditación de Competencias Profesionales? *

☐ NO

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

Marca solo un óvalo.

17. ¿Qué nivel de formación has alcanzado? *

☐ Sin estudios reconocidos

☐ Certificado de Profesional- formación para el empleo, no del sistema educativo

☐ Hasta bachillerato (ESO, EGB, BACHILLERATO)

☐ Formación Profesional Reglada (Grado básico, medio o superior)

☐ Estudios universitarios (Diplomatura, Licenciatura, Doctorado)

18. Y tus progenitores, qué nivel de formación tienen- indica el que sea más alto ejemplo: padre Certificado profesional- madre FP, hay que marcar Formación Profesional

Marca solo un óvalo.

☐ Sin estudios reconocidos

☐ Certificado Profesional- formación para el empleo, no del sistema educativo

☐ Hasta bachillerato (ESO, EGB, BACHILLERATO)

☐ Formación Profesional Reglada (Grado básico, medio o superior)

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ Desconozco la oferta existente

19. Eres delegado o delegada en tu empresa *

Dropdown

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No Salta a la pregunta 26

ACTIVIDAD SINDICAL

Como representante legal de las personas trabajadoras, nos interesa tu opinión sobre distintos aspectos, más allá de como te afecten personalmente, queremos una visión amplia, de conjunto sobre estos asuntos.

- ☐ Indefinido
- ☐ Temporal
20. ☐ Fijo-discontinuo
- ☐ Contrato formativo

*

Marca solo un óvalo.

Sobre la **SITUACIÓN LABORAL** de las personas que trabajan en tu centro de trabajo:

¿Cuál es el tipo de contrato más habitual?

- ☐ Menos de un año
- ☐ Entre 1 y 3 años
- ☐ Más de 3 años

22. ¿Participáis, como Representación Legal de los Trabajadores/as, en la elaboración del **Plan de Formación**?

21. ¿Cuánta experiencia tiene? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ No sabe/no contesta

☐ Estudios universitarios (Diplomatura, Licenciatura, Doctorado)

- ☐ Condiciones de seguridad y prevención de riesgos laborales
- ☐ Conciliación familiar
- ☐ Salario y pluses
- ☐ Igualdad y discriminación por cuestión de género
- ☐ Brecha salarial

23. ¿Qué aspectos son los más relevantes en la **acción sindical**? *

Selecciona todos los que correspondan.

25. **Satisfacción** en el sector, en relación a las **condiciones laborales en tu centro de trabajo**.

*

En tu opinión, sobre los siguientes ítems, cual crees que es el nivel de satisfacción, en general, de tus compañeros y compañeras.

24. ¿Qué aspectos mejorarías en tu **Convenio Colectivo**?

Valdra del 1 al 5, siendo 5 la máxima satisfacción.

Jornada de trabajo

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Marca solo un óvalo por fila.

Condiciones físicas del trabajo	Nada satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Salario	☐	☐	☐	☐	☐
Medidas de prevención de riesgos laborales	☐	☐	☐	☐	☐
Possibilidades de promoción	☐	☐	☐	☐	☐

FORMACIÓN EN LA EMPRESA

La formación de las plantillas es una de las responsabilidades de la empresa. Las personas trabajadoras tenemos derecho a un mínimo de 20 horas anuales -retribuidas- art 23 ET. Además las empresas disponen de recursos económicos- a través de la cuota de formación profesional que nos retienen de nuestra nómina cada mes-, y que se utiliza muy poco en nuestro sector. Tan solo el 27% de las empresas utilizan este crédito.

26. ¿Tu empresa organiza **formación para la plantilla** de forma habitual cada año? *

Dropdown

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
☐ No [Salta a la pregunta 38](#)

FORMACIÓN EN LA EMPRESA

Queremos saber como se organiza esta formación en tu empresa

27. ¿Qué tipo de **formación imparte/organiza tu empresa** para su plantilla (Formación específica del puesto, idiomas, informática, prevención de riesgo laborales,...)?

28. ¿Conoces el **plan de formación** de tu empresa/centro de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ SI
☐ NO
☐ No sé si hay plan de formación en mi empresa

29. ¿Cómo es el **plan de formación** de tu empresa? *

Marca las opciones que consideres oportunas

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Está pactado con la Representación Legal
☐ Esta pensado para todos los departamentos y categorías profesionales de la empresa
☐ No existe/no lo conozco
☐ No tiene en consideración a los perfiles más bajos de la empresa- los menos cualificados-
☐ Otro: _____

30. Estimación de **número de horas anuales de formación**, de media por persona trabajadora * en tu centro de trabajo

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Menos de 20 horas al año
☐ Entre 20 y 50 horas anuales
☐ Entre 50 y 100 horas anuales
☐ Más de 100 horas anuales

31. ¿Cada cuánto **tiempo** imparte formación la empresa a la plantilla? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Varias veces al año
☐ una vez al año
☐ Nunca

32. ¿La formación recibida tiene **aplicación directa en tu trabajo diario**? *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

1_Si ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 5_Formación recibida aplicacion directa en el trabajo diario desempeñado

33. ¿La formación se imparte dentro del **horario laboral**? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, toda la formación se realiza en horario laboral
- ☐ Más del 50% de la formación se imparte en el horario laboral
- ☐ Menos del 50%
- ☐ Toda la formación se desarrolla fuera del horario laboral

34. **Modalidad** de la formación *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Presencial
- ☐ Teleformación
- ☐ Mixta

35. ¿Sabes si en tu centro de trabajo se promueven y/o utilizan los procedimientos de **Acreditación de Competencias Profesionales**? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ NO

36. Valora cada afirmación en función de tu opinión, sobre la formación que **se imparte en tu empresa** *

Selecciona todos los que correspondan.

	Sí, siempre	Sí, casi siempre	Algunas veces	Por regla general, no	Nunca
Por cada formación realizada, se da un diploma acreditativo	☐	☐	☐	☐	☐
La formación se adapta a las necesidades de los puesto de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
La formación favorece el desarrollo profesional	☐	☐	☐	☐	☐
La formación favorece la promoción en la empresa/sector	☐	☐	☐	☐	☐
La formación puede mejorar el nivel retributivo	☐	☐	☐	☐	☐
La formación favorece el desarrollo personal	☐	☐	☐	☐	☐

37. ¿Quieres hacer algún **comentario, reflexión, sugerencia**.... que no estén incluidas en las preguntas anteriores?

Nos gustaría conocer tu opinión sobre el futuro del sector, hacia donde debería dirigirse, que necesitaría para sobreponerse en estos tiempos inciertos, y medidas encaminadas a favorecer la incorporación de jóvenes en el sector.

Sobre el futuro del sector de la CONSTRUCCIÓN en Castilla y León

Selecciona todos los que correspondan.

38. ¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones? *

Totalmente de acuerdo de acuerdo Neutral desacuerdo Totalmente en desacuerdo

La aplicación de las nuevas tecnologías a tu sector facilita tu trabajo diario	☐	☐	☐	☐	☐
Tu sector de trabajo se encamina hacia un sector más sostenible, cumpliendo objetivos de emisiones cero, con reducción de huella de carbono y utilización de materiales sostenibles	☐	☐	☐	☐	☐
Se requiere de recualificación y formación en las personas que trabajan en el sector de la construcción	☐	☐	☐	☐	☐
El reemplazo generacional de las personas trabajadoras mayores de 55 años y próximos a la jubilación está asegurado con la incorporación de personas jóvenes en el sector	☐	☐	☐	☐	☐
La digitalización de las empresas del sector reducirá la pérdida de empleo en tu sector y en tu empresa	☐	☐	☐	☐	☐

La digitalización
e
industrialización
supondrá
pérdida de
empleo en tu
sector y en tu
empresa

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

39. ¿Qué **aspectos** del sector podría resultar atractivos para **las personas jóvenes**, y fomentar su incorporación al sector?

40. En tu opinión, ¿Qué medidas podrían **mejorar la situación laboral en el sector de Construcción**? Escribe todo aquello que se te ocurra.

41. ¿Cómo ves el sector de Construcción **dentro de 5 años** en Castilla y León? Respuesta en relación a las condiciones de trabajo, la evolución del sector, los cambios tecnológicos,....lo que te parezca.

ANEXO 5. CUESTIONARIO SECTOR MADERA

Encuesta sobre condiciones laborales y necesidades formativas de las personas trabajadoras en sector de la **Madera** en Castilla

Dentro de las actuaciones de difusión, seguimiento y desarrollo del **IV Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Empresarial de Castilla y León** promovidas por la **Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León** desde CCOO estamos realizando un estudio sobre la situación laboral y las necesidades de cualificación del **sector de la Madera**, con el fin de identificar los ajustes y desajustes entre la formación y el empleo y, contribuir a abordar los desafíos formativos y los retos del sector.

Las respuestas serán tratadas de forma confidencial, y quedan protegidas por el secreto estadístico, por lo que, en ningún caso, sus respuestas serán utilizadas de forma individual o para fines diferentes a los de este estudio.

En CCOO somos conscientes del esfuerzo que te supone participar en esta encuesta y te agradecemos de antemano tu valiosa colaboración, que, junto con la de otras muchas personas, nos ayudarán a comprender mejor los desafíos y necesidades en esta nueva realidad formativa de la Comunidad y su evolución.



comisiones obreras de Castilla y León

3. Edad *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menor de 18 años
- ☐ 18 a 24 años
- ☐ 25 a 34
- ☐ 35 a 54
- ☐ Más de 54 años

SOBRE TU CENTRO DE TRABAJO



[Salta a la pregunta 2](#)

DATOS PERSONALES

No se requieren ni datos personales ni datos de contacto; la información únicamente será utilizada como **caracterización general** con fines estadísticos.

2. Sexo *

Marca solo un óvalo.

6. Tipo de contratación *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Indefinido
- ☐ Fijo-discontinuo
- ☐ Contrato formativo
- ☐ Temporal

7. Experiencia laboral en Sector de la Madera *

Marca solo un óvalo.

Si la empresa tiene más de un **centro de trabajo**, las preguntas se refieren a la actividad de tu centro de trabajo.

4. Número de personas trabajadoras de **tu centro de trabajo** *

Marca solo un óvalo.

☐ Menos de 10 personas

☐ Más de 250 personas

5. Número de personas trabajadoras en tu **empresa** (a nivel global) *

Marca solo un óvalo.

☐ Menos de 10 personas

☐ de 10 a 49 personas

☐ de 50 a 249 personas

☐ Más de 250 personas

Sobre TU EXPERIENCIA LABORAL

Información general, que se utilizará exclusivamente con **finés estadísticos**.

☐ Menos de un año

☐ Entre 1 y 5 años

☐ Más de 5 años

8. **Categoría de trabajo** en el Sector de la Madera *

☐ Titulado superior: ingeniería

☐ Personal administrativo

☐ Personal encargado

☐ Oficial

☐ Peón especialista

☐ Peón

☐ Otro:

9. **Satisfacción** en el Sector de la Madera , en relación a las **condiciones laborales en tu centro de trabajo**. Valora del 1 al 5, siendo 5 la máxima satisfacción. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nada satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Salario	☐	☐	☐	☐	☐
Flexibilidad horaria	☐	☐	☐	☐	☐
Jornada de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
Conciliación familiar	☐	☐	☐	☐	☐
Posibilidades de promoción	☐	☐	☐	☐	☐
Ventajas sociales	☐	☐	☐	☐	☐

CONDICIONES LABORALES

Información general, que se utilizará exclusivamente con fines estadísticos. **Queremos conocer las condiciones laborales en el desarrollo de tu trabajo diario.**

10. **Lugar habitual de trabajo** *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Aire libre
- ☐ Local semicerrado
- ☐ Local cerrado
- ☐ Otro lugar

11. En tu trabajo habitual, ¿estás **expuesto/a** a alguna de los **siguientes sustancias**? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Conservantes de la madera
- ☐ Resinas
- ☐ Colas y pegamentos
- ☐ Disolventes
- ☐ Tintes para la madera
- ☐ Lacas, barnices, pinturas
- ☐ Otro: _____

12. Si has respondido qué manipulas o respiras alguna de las anteriores sustancias ¿Conoces los **posibles efectos perjudiciales para tu salud**?. Si la respuesta es afirmativa, quién te ha informado? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Información a través de la empresa
- ☐ Información a través de los sindicatos
- ☐ Información a través de los compañeros
- ☐ Otro: _____

13. El **nivel de ruido** habitual en las tareas diarias ¿Cómo es? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy bajo, casi no hay ruido
- ☐ Existe ruido continuo, con nivel elevado
- ☐ Existe ruido continuo, con nivel muy elevado

14. ¿Crees que tus **condiciones de trabajo habituales influyen negativamente en tu salud y rendimiento laboral**?. Explica brevemente el motivo de tu contestación

15. ¿Has sufrido algún **accidente** en el ámbito laboral y desarrollo de tu trabajo en los últimos 12 meses? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí. Accidente leve: corte, golpe, caída..
- ☐ Sí. Accidente grave
- ☐ No

FORMACIÓN

En este bloque preguntamos sobre tu formación

16. ¿Qué nivel de **formación** has alcanzado? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sin estudios reconocidos
- ☐ Certificado de Profesional- formación para el empleo, no del sistema educativo
- ☐ Hasta bachillerato (ESO, EGB, BACHILLERATO)
- ☐ Formación Profesional Reglada (Grado básico, medio o superior)
- ☐ Estudios universitarios (Diplomatura, Licenciatura, Doctorado)

17. ¿Qué **formación** resultaría atractiva para las personas **jóvenes**, para su acceso al mercado laboral en el Sector de la Madera?

18. ¿Sabes lo que es un **Permiso Individual de Formación**? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, y sé que se ha utilizado en mi centro de trabajo
- ☐ Sí, pero no sé si se ha utilizado alguna vez
- ☐ NO

19. ¿Conoces los procedimientos de **Acreditación de Competencias Profesionales**? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ NO

20. ¿Qué **formación** crees **necesaria/indispensable** para acceder a tu puesto de trabajo actual? ¿Añadirías algún tipo de formación no ofertada actualmente?

21. Eres delegado o delegada en tu empresa *

Dropdown

Marca solo un óvalo.

- ☐ SI
- ☐ No [Salta a la pregunta 28](#)

ACCIÓN SINDICAL

Como representante legal de las personas trabajadoras, nos interesa tu opinión sobre distintos aspectos, más allá de como te afecten personalmente, queremos una visión amplia, de conjunto sobre estos asuntos

22. ¿Qué aspectos son los más relevantes en la **acción sindical**? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Condiciones de seguridad y prevención de riesgos laborales
- ☐ Conciliación familiar
- ☐ Salario y pluses
- ☐ Igualdad y discriminación por cuestión de género
- ☐ Brecha salarial
- ☐ Calendario laboral
- ☐ Estabilidad en el empleo
- ☐ Otro: _____

23. Sobre la **SITUACIÓN LABORAL** de las personas que trabajan en tu centro de trabajo: *
¿Cuál es el tipo de **contrato más habitual**?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Indefinido
- ☐ Temporal
- ☐ Fijo- discontinuo
- ☐ Contrato formativo
- ☐ Otro: _____

24. La plantilla ¿Cuánta experiencia tiene? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Menos de un año
☐ Entre 1 y 3 años
☐ Más de 3 años

25. ¿Participáis, como Representación Legal de los Trabajadores/as, en la elaboración del **Plan * de Formación**?

Marca solo un óvalo.

- ☐ SI
☐ NO
☐ No sabe/no contesta

26. **Satisfacción** en el sector, en relación a las **condiciones laborales en tu centro de trabajo**. *

En tu opinión, sobre los siguientes ítems, cual crees que es el nivel de satisfacción, en general, de tus compañeros y compañeras.

Valora del 1 al 5, siendo 5 la máxima satisfacción.

Marca solo un óvalo por fila.

	Nada satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Salario	☐	☐	☐	☐	☐
Jornada de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
Posibilidades de promoción	☐	☐	☐	☐	☐
Condiciones físicas del trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
Medidas de prevención de riesgos laborales	☐	☐	☐	☐	☐
Convenio colectivo	☐	☐	☐	☐	☐

27. ¿Qué aspectos mejorarías en tu **Convenio Colectivo**?

FORMACIÓN EN LA EMPRESA

La formación de las plantillas es una de las responsabilidades de la empresa. Las personas trabajadoras tenemos derecho a un mínimo de 20 horas anuales -retribuidas- art 23 ET. Además las empresas disponen de recursos económicos- a través de la cuota de formación profesional que nos retienen de nuestra nomina cada mes, y que se utiliza muy poco en nuestro sector-. Tan solo el 27% de las empresas utilizan este crédito.

28. ¿Tu empresa organiza **formación** para la plantilla de forma habitual cada año? *  Dropdown

Marca solo un óvalo.

- ☐ SI
☐ No [Salta a la pregunta 41](#)

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

En este bloque preguntamos sobre la formación que desarrolla tu empresa en tu centro de trabajo. No la formación que se pueda recibir en otros ámbitos ajenos al laboral.

29. ¿Conoces el **plan de formación** de tu empresa/centro de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ SI
☐ NO
☐ No sé si hay plan de formación en mi empresa

30. ¿Cómo es el **plan de formación** de tu empresa? *

Marca las opciones que consideres oportunas

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Está pactado con la Representación Legal
☐ Esta pensado para todos los departamentos y categorías profesionales de la empresa
☐ No existe/no lo conozco
☐ No tiene en consideración a los perfiles más bajos de la empresa- los menos cualificados-
☐ Otro: _____

31. ¿Cada cuánto **tiempo** imparte formación la empresa a la plantilla? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Algunas veces, para casos puntuales
- ☐ Varias veces al año
- ☐ Una vez al año
- ☐ Nunca

32. Estimación de **número de horas anuales**, de media por persona trabajadora en tu centro de trabajo *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Menos de 20 horas al año
- ☐ Entre 20 y 50 horas anuales
- ☐ Entre 50 y 100 horas anuales
- ☐ Más de 100 horas anuales

33. ¿La formación recibida tiene **aplicación directa en tu trabajo diario**? *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

1_Si ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 5_Formación recibida que no tiene aplicación directa en el trabajo diario desempeñado

34. ¿La formación se imparte dentro del **horario laboral**? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si, toda la formación se realiza en horario laboral
- ☐ Más del 50% de la formación se imparte en el horario laboral
- ☐ Menos del 50%
- ☐ Toda la formación se desarrolla fuera del horario laboral

35. **Modalidad** de la formación *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Presencial
- ☐ Teleformación
- ☐ Mixta

36. ¿Sabes si en tu centro de trabajo se promueven y/o utilizan los procedimientos de **Acreditación de Competencias Profesionales**? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ NO

37. ¿Has **solicitado** en alguna ocasión el **reconocimiento oficial de tus competencias profesionales**? Si la respuesta es afirmativa, ¿Obtuviste la acreditación? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ SI
- ☐ NO

38. ¿Has participado en algún curso de formación con obtención del **Certificado de Profesionalidad**? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ Señala denominación del curso

39. Valora cada afirmación en función de tu opinión, sobre la formación que **se imparte en tu empresa** *

Selecciona todos los que correspondan.

	Sí, siempre	Sí, casi siempre	Algunas veces	Por regla general, no	Nunca
Por cada formación realizada, se da un diploma acreditativo	☐	☐	☐	☐	☐
La formación se adapta a las necesidades de los puesto de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
La formación favorece el desarrollo profesional	☐	☐	☐	☐	☐
La formación favorece la promoción en la empresa/sector	☐	☐	☐	☐	☐
La formación puede mejorar el nivel retributivo	☐	☐	☐	☐	☐
La formación favorece el desarrollo personal	☐	☐	☐	☐	☐

40. ¿Quieres hacer algún comentario, reflexión, sugerencia.... que no estén incluidas en las preguntas anteriores?

Sobre el futuro del sector de la MADERA en Castilla y León

Nos gustaría conocer tu opinión sobre el futuro del sector, hacia donde debería dirigirse, que necesitaría para sobreponerse en estos tiempos inciertos, y medidas encaminadas a favorecer la incorporación de mano de obra en este sector y mejorar su formación.

41. ¿Qué necesidades de formación crees que tiene el sector?

42. ¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones? *

Selecciona todos los que correspondan.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
La aplicación de las nuevas tecnologías y digitalización a tu sector facilita tu trabajo diario	☐	☐	☐	☐	☐
La madera es la materia prima clave en la economía circular, y hay que garantizar un suministro sostenible	☐	☐	☐	☐	☐
Se requiere recualificación y reciclaje de formación en los trabajadores en el sector	☐	☐	☐	☐	☐
El reemplazo generacional de los trabajadores mayores a 55 años y próximos a la jubilación está asegurado con la incorporación de trabajadores jóvenes en tu empresa	☐	☐	☐	☐	☐
El sector de la madera está en continuo crecimiento y generación de nuevos puestos de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
La digitalización e industrialización supondrá pérdida de empleo en tu empresa y en tu sector	☐	☐	☐	☐	☐

La digitalización e industrialización supondrá pérdida de empleo en tu empresa y en tu sector

43. En tu opinión, ¿qué medidas podrían **mejorar la situación laboral en el sector de Madera** ? Escribe todo aquello que se te ocurra.

44. ¿Cómo ves el sector de la Madera **dentro de 5 años** en Castilla y León? Respuesta en relación a las condiciones de trabajo, la evolución del sector, los cambios tecnológicos,...lo que te parezca.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google

Google Formularios

ANEXO 6. CUESTIONARIO SECTOR FORESTAL

Encuesta sobre condiciones laborales y necesidades formativas de las personas trabajadoras en sector **Forestal** de Castilla y León.

Dentro de las actuaciones de difusión, seguimiento y desarrollo del **IV Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Empresarial de Castilla y León** promovidas por la **Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León** desde CCOO estamos realizando un estudio sobre la situación laboral y las necesidades de cualificación del **Sector Forestal**, con el fin de identificar los ajustes y desajustes entre la formación y el empleo y, contribuir a abordar los desafíos formativos y los retos del sector.

Las respuestas serán tratadas de forma confidencial, y quedan protegidas por el secreto estadístico, por lo que, en ningún caso, sus respuestas serán utilizadas de forma individual o para fines diferentes a los de este estudio.

En CCOO somos conscientes del esfuerzo que te supone participar en esta encuesta y te agradecemos de antemano tu valiosa colaboración, que, junto con la de otras muchas personas, nos ayudarán a comprender mejor los desafíos y necesidades en esta nueva realidad formativa de la Comunidad y su evolución.



* Indica que la pregunta es obligatoria



**comisiones obreras
de Castilla y León**

Salta a la pregunta 2

DATOS PERSONALES

No se requieren ni datos personales ni datos de contacto; la información únicamente será utilizada como **caracterización general** con fines estadísticos.

2. **Sexo ***

Marca solo un óvalo.

1. **Correo electrónico ***

3. **CU ***

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menor de 18 años
- ☐ 18 a 24 años
- ☐ 25 a 34
- ☐ 35 a 54
- ☐ Más de 54 años

SOBRE TU CENTRO DE TRABAJO

Si la empresa tiene más de un **centro de trabajo**, las preguntas se refieren a la actividad de tu centro de trabajo.

4. Tipo de **empresa ***

- ☐ Junta de Castilla y León
- Marca solo un óvalo.
- ☐ Diputación provincial
- ☐ Otras administración- (Ayuntamiento, Mancomunidad, ...)
- ☐ Empresa privada
- ☐ Otro: _____

5. Número de personas trabajadoras de **tu centro de trabajo ***

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 10 personas
- ☐ De 10 a 49 personas
- ☐ De 50 a 249 personas
- ☐ Más de 250 personas

6. Número de personas trabajadoras en tu **empresa** (a nivel global) *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 10 personas
- ☐ de 10 a 49 personas
- ☐ de 50 a 249 personas
- ☐ Más de 250 personas

Sobre TU EXPERIENCIA LABORAL

Información general, que se utilizará exclusivamente con **finés estadísticos**.

7. Tipo de **contratación ***

Marca solo un óvalo.

- ☐ Indefinido
- ☐ Temporal
- ☐ Fijo-discontinuo
- ☐ Contrato formativo
- ☐ Otro: _____

8. **Experiencia laboral** en Sector Forestal *

- ☐ Menos de un año
- Marca solo un óvalo.
- ☐ Entre 1 y 5 años
- ☐ Más de 5 años

9. **Categoría profesional ***

Marca solo un óvalo.

- ☐ Personal titulado
- ☐ Personal administrativo
- ☐ Personal operativo: Encargado
- ☐ Personal operativo: Capataz
- ☐ Personal operativo: Oficial
- ☐ Personal operativo: Especialista
- ☐ Personal operativo: Peón

10. **Satisfacción** en el Sector Forestal, en relación a las **condiciones laborales en tu centro de trabajo**. Valora del 1 al 5, siendo 5 la máxima satisfacción. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nada satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Salario	☐	☐	☐	☐	☐
Flexibilidad horaria	☐	☐	☐	☐	☐
Jornada de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
Conciliación familiar	☐	☐	☐	☐	☐
Posibilidades de promoción	☐	☐	☐	☐	☐
Ventajas sociales	☐	☐	☐	☐	☐

FORMACIÓN

En este bloque preguntamos sobre tu formación

11. ¿Qué nivel de **formación** has alcanzado? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sin estudios reconocidos
☐ Certificado de Profesional- formación para el empleo, no del sistema educativo-
☐ Hasta bachillerato (ESO, EGB, BACHILLERATO)
☐ Formación Profesional Reglada (Grado básico, medio o superior)
☐ Estudios universitarios (Diplomatura, Licenciatura, Doctorado)
☐ Otro:

12. ¿Sabes lo que es un **Permiso Individual de Formación**? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí y sé que se ha utilizado en mi centro de trabajo
☐ Sí, pero no sé si se ha utilizado alguna vez
☐ No
☐ Otro:

13. ¿Conoces los procedimientos de **Acreditación de Competencias Profesionales**? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
☐ No

14. ¿Has **participado en algún procedimiento de Acreditación de Competencias**? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
☐ No

15. ¿De qué **Certificado Profesional**? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ SEAD0111. Extinción de incendios y salvamento
☐ SEAD0211. Prevención de incendios y mantenimiento
☐ SEAD0311. Gestión y coordinación en protección civil y emergencias
☐ SEAD0511. Coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural
☐ SEAG0211. Gestión ambiental
☐ SEAG0309. Control y protección del medio natural
☐ Ninguno

16. Si has participado en algún procedimiento de Acreditación de competencias, cuéntanos tu experiencia brevemente

17. ¿Qué curso?, ¿Cuál es su denominación? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ AGAR0108. Aprovechamientos forestales
- ☐ AGAR0109. Gestión de repoblaciones forestales y de tratamientos silvícolas
- ☐ AGAR0110. Gestión de aprovechamientos forestales
- ☐ AGAR0208. Repoblaciones forestales y tratamientos silvícolas
- ☐ AGAR0209. Actividades auxiliares en aprovechamientos forestales
- ☐ AGAR0309. Actividades auxiliares en conservación y mejora de montes
- ☐ Otro: _____

18. ¿Qué **formación** crees **necesaria/indispensable** para acceder a tu puesto de trabajo actual?
¿Añadirías algún tipo de formación no ofertada actualmente?

19. ¿Qué formación resultaría atractiva para las personas **jóvenes**, para su acceso al mercado laboral en el sector Forestal?

20. ¿Tienes alguna relación con **CCOO**? *

Dropdown

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si, soy delegado/a
- ☐ Si, soy afiliado/a [Salta a la pregunta 27](#)
- ☐ Si, soy simpatizante [Salta a la pregunta 27](#)
- ☐ No, no tengo ninguna relación con CCOO [Salta a la pregunta 27](#)

ACCIÓN SINDICAL

Como representante legal de las personas trabajadoras, nos interesa tu opinión sobre distintos aspectos, más allá de como te afecten personalmente, queremos una visión amplia, de conjunto sobre estos asuntos

21. Sobre la **SITUACIÓN LABORAL** de las personas que trabajan en tu centro de trabajo: *
¿Cuál es el tipo de contrato más habitual?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Indefinido
- ☐ Temporal
- ☐ Fijo- discontinuo
- ☐ Contrato formativo
- ☐ Otro: _____

22. ¿Qué aspectos son los más relevantes en la acción sindical? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Condiciones de seguridad y prevención de riesgos laborales
- ☐ Conciliación familiar
- ☐ Salario y plus
- ☐ Igualdad y discriminación por cuestión de género
- ☐ Brecha salarial
- ☐ Calendario laboral
- ☐ Estabilidad en el empleo

23. ¿Qué aspectos mejorarías en tu **Convenio Colectivo**?

24. ¿Participáis, como Representación Legal de los Trabajadores/as, en la elaboración del **Plan de Formación**? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ No sabe/ no contesta

25. ¿Cómo es el **plan de formación** de tu empresa? *

Marca las opciones que consideres oportunas

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Está pactado con la Representación Legal
- ☐ No existe/no lo conozco
- ☐ No tiene en consideración a los perfiles más bajos de la empresa- los menos cualificados-
- ☐ Si que existe, y tenemos información a través del tablón de anuncios o el portal del empleado

26. **Satisfacción** en el sector, en relación a las **condiciones laborales en tu centro de trabajo**.

En tu opinión, sobre los siguientes ítems, cual crees que es el nivel de satisfacción, en general, de tus compañeros y compañeras.

Valora del 1 al 5, siendo 5 la máxima satisfacción.

Marca solo un óvalo por fila.

	Nada satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Salario	☐	☐	☐	☐	☐
Flexibilidad horaria de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
Conciliación familiar	☐	☐	☐	☐	☐
Posibilidades de promoción sociales	☐	☐	☐	☐	☐

FORMACIÓN EN TU EMPRESA

La formación de las plantillas es una de las responsabilidades de la empresa. Las personas trabajadoras tenemos derecho a un mínimo de 20 horas anuales -retribuidas- art 23 ET. Además las empresas disponen de recursos económicos- a través de la cuota de formación profesional que nos retienen de nuestra nomina cada mes, y que se utiliza muy poco en nuestro sector-. Tan solo el 10% de las empresas utilizan este crédito.

27. ¿Tu empresa organiza **formación** para la plantilla de forma habitual cada año? *  Dropdown

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No [Salta a la pregunta 34](#)

FORMACIÓN EN TU EMPRESA

28. ¿Conoces el **plan de formación** de tu empresa/centro de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ No sé si hay plan de formación en mi empresa
- ☐ Otro: _____

29. ¿Cada cuánto **tiempo** imparte formación la empresa a la plantilla? *

Marca solo un óvalo. Algunas veces, para casos puntuales

- ☐ Varias veces al año
- ☐ Una vez al año
- ☐ Nunca

30. Estimación de **número de horas anuales**, de media por persona trabajadora en tu centro de trabajo *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Menos de 20 horas al año
- ☐ Entre 20 y 50 horas anuales
- ☐ Entre 50 y 100 horas anuales
- ☐ Más de 100 horas anuales

31. ¿La formación recibida tiene **aplicación directa en tu trabajo diario**? *

Marca solo un óvalo.

32. Modalidad de la formación *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Presencial
- ☐ Teleformación
- ☐ Mixta

33. Valora cada afirmación en función de tu opinión, sobre la formación que **se imparte en tu empresa** *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí, siempre	Sí, casi siempre	Algunas veces	Por regla general, no	Nunca
Por cada formación realizada, se da un diploma acreditativo	☐	☐	☐	☐	☐
La formación se adapta a las necesidades de los puestos de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
La formación favorece el desarrollo profesional	☐	☐	☐	☐	☐
La formación favorece la promoción en la empresa/sector	☐	☐	☐	☐	☐
La formación puede mejorar el nivel retributivo	☐	☐	☐	☐	☐
La formación favorece el desarrollo personal	☐	☐	☐	☐	☐

Sobre el futuro del sector FORESTAL en Castilla y León

Nos gustaría conocer tu opinión sobre el futuro del sector, hacia donde debería dirigirse, que necesitaría para sobreponerse en estos tiempos inciertos, y medidas encaminadas a favorecer la incorporación de mano de obra en este sector y mejorar su formación.

34. ¿Quieres hacer algún **comentario, reflexión, sugerencia**, relacionada con la **FORMACIÓN EN EL SECTOR**... que no estén incluidas en las preguntas anteriores?

35. En tu opinión, ¿Qué medidas podrían **mejorar la situación laboral en el sector Forestal**? Escribe todo aquello que se te ocurra.

36. ¿En qué medida crees que el trabajo en el sector forestal puede **beneficiar a tu comarca**?
¿Es un generador de empleo en tu comarca?

37. ¿Cómo ves el sector Forestal **dentro de 5 años** en Castilla y León?
Respuesta en relación a las condiciones de trabajo, la evolución del sector, los cambios tecnológicos,...lo que te parezca.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

ANEXO 7. EJEMPLO ENTREVISTA

ENTREVISTA:

- DIRECTOR CIFP TECNOLÓGICO INDUSTRIAL: Enrique Blanco González

“Actividad financiada en el ámbito del IV Acuerdo Marco para la Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León”

FICHA TÉCNICA ENTREVISTA	
FECHA Y HORA ENTREVISTA	10/06/2025. Hora: 10:00 h.
LUGAR	ON LINE: GOOGLE-MEET
ENTREVISTADO	Enrique Blanco González Centro Tecnológico Industrial León enrique.blagon@educa.jcyl.es
ENTREVISTADORES	
ASISTENTES	Enrique Blanco González -Director CIFP Tecnológico Industrial- Fernando Cuadrado Callejo –CCOO. Sec. Formación- María José Rodilla –Técnica de Proyectos-



PRESENTACIÓN

Presentación: Nombres y apellidos de los entrevistadores:

- Fernando Cuadrado Callejo. Sec. Formación
- María José Rodilla. Técnica de Proyectos.

Desde la Secretaría de Formación y Política industrial de CCOO, y enmarcado en el **IV Acuerdo Marco para la Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León 2021-2027**, estamos realizando en el presente año 2025, un estudio y análisis de la formación existente en todos los niveles en el sector Hábitat, con especial incidencia en la edificación y obra civil y en la obra pública, así como el sector de la madera, incluido el sector forestal, y su relación con las ofertas de empleo.

El objetivo de nuestro estudio es poder identificar los ajustes y desajustes entre la formación y el empleo, y contribuir a abordar y realizar propuestas de mejora en el sector de la formación de los sectores indicados.

En este sentido, nos parece muy interesante poder contar con su testimonio y conocer de primera mano la **VISIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL, desde un Centro de Formación Profesional Integrado, que imparte enseñanzas de Formación Profesional del sector de Edificación y Obra Civil, en la ciudad de León.**

En este sentido, planteamos una entrevista semi estructurada, con el fin que nos pueda presentar abiertamente la Formación Profesional que se imparte en su centro, cuáles son los problemas a los que se enfrentan en la impartición, número de alumnos matriculados en su centro, inserción laboral y retos de la Formación Profesional hacia el futuro.

Por ello siéntase libre de compartir sus ideas en este espacio de entrevista. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que importa es justamente su opinión sincera. Cabe aclarar que la información es sólo y confidencial para nuestro trabajo.

Si Ud. nos otorga su consentimiento, sus respuestas y la información, será reflejada en nuestro estudio. Para agilizar la toma de la información, nos resulta de mucha utilidad grabar la conversación. ¿Existe algún inconveniente en que grabemos la conversación?

El uso de la grabación es sólo a los fines de análisis. ¡Desde ya le agradecemos su tiempo, que nos haya recibido y su amabilidad y respuesta inmediata a la convocatoria de entrevista planteada!



DATOS PERSONALES

ENTREVISTADO: ENRIQUE BLANCO GONZÁLEZ
CARGO: director del CIFP “Tecnológico Industrial”
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO:



BLOQUE 1. PRESENTACIÓN DEL CIFP “CENTRO TECNOLÓGICO INDUSTRIAL”. ¿CUÁLES SON LAS ENSEÑANZAS QUE SE IMPARTEN?

1.1. Si hablamos del Centro Tecnológico Industrial, **¿cómo nos lo presentaría y definiría?**

1.2 Desde su CIFP también son Centro de **impartición de Cursos de Especialización**. ¿Cuáles? Los cursos de especialización ¿a quiénes están dirigidos?

¿Es requisito imprescindible poseer estudios de Formación Profesional?

¿Cuál es el porcentaje de matriculación en los Cursos de Especialización?

1.4. El Proyecto Habitable, tiene como eje de desarrollo de recurso de innovación, la impartición de **Formación Dual on line**: ¿Se imparten desde el Centro? Si no es así, ¿Por qué? ¿Supondría un atractivo para los alumnos la modalidad on line?

1.5. PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

- ¿El Centro Tecnológico Industrial, trabaja en este procedimiento?
- ¿Desde su CFIP, algún **profesor de su claustro es evaluador del procedimiento de acreditación de competencias profesionales**? Si es así ¿Cuál es su experiencia y opinión sobre el sistema actual de acreditación de competencias establecido en Castilla y León?
- Opinión/valoración sobre el procedimiento de acreditación de competencias profesionales en general.



BLOQUE 2. PROYECTO COVE HABITABLE. CIFP “TECNOLÓGICO INDUSTRIAL”, COMO CENTRO DE EXCELENCIA PROFESIONAL PARA EL HÁBITAT SOSTENIBLE

2.1. Su centro CIFP “Tecnológico Industrial”, participa junto a otros 19 socios en el Proyecto Habitable. **¿Qué ha supuesto para su centro pasar a formar parte de la Red Europea de Centros de Excelencia Profesional (Red Cove)? ¿Qué valores añadidos ha aportado a su Centro?**

2.2. El Proyecto Habitable, además de pasar a formar parte y ser un Centro de Excelencia, ¿qué le ha aportado y qué le está aportando a nivel educacional, económico, y proyección de la Formación Profesional a su Centro?

2.3. ¿Qué requisitos tienen que cumplir o qué características tiene que tener un Centro de Formación Profesional, para formar parte de la red Europea de Centros de Excelencia Profesional? Su ejemplo, puede ser extrapolable a los demás Centros de nuestra Comunidad.

2.4. Uno de los objetivos que conciernen a los centros integrados de FP, y a los Centros de Excelencia, es la de impulsar las **formaciones a trabajadores y desempleados**.

Desde CCOO apostamos por impulsar todo lo posible este tipo de formaciones, ya que suponen un elemento de competitividad para las empresas y, para la preservación de los derechos formativos y de profesionalidad de los trabajadores y trabajadoras.

La nueva ley de FP traza como objetivo la formación de la población activa. Este objetivo debe de ser concretado, y creemos que los Centros de Formación Profesional juegan un papel muy importante en esta reivindicación. Los centros de FP siguen completamente enfocados a un alumnado escolar.

En su centro ¿se imparte formación a trabajadores/as y desempleados/as?, ¿en qué horarios?, ¿cuántos alumnos/as se matriculan?, ¿se imparten en modalidad on line?

¿Se imparte formación a empresas del entorno?

Si no se imparte este tipo de formaciones, ¿Cómo ve la posibilidad de impartir formaciones modulares desde los Centros de Formación Profesional, y que sean **accesibles para las personas que trabajan y quieren formarse, e igualmente accesibles a las empresas del entorno, con el fin de impulsar los procesos de cualificación de sus plantillas?**

2.5. En cuanto a la oferta de certificados de formación para desempleados/as, los Centros de FP, la tuvieron por la vía de medios propios hasta el año 2021, cuando se suprimió el contrato de obra y servicio. Estas ofertas han desaparecido y el dinero se devuelve al Estado por falta de realización.

La Consejería de Educación no quiere asumir estas ofertas, por la complicación que supondría la contratación de docentes.

Como director de un Centro Integrado y de Excelencia de Formación Profesional, **¿sería interesante recuperar estas ofertas?, ¿Qué recursos necesitarían los centros para poderlas asumir?**



BLOQUE 3. CIFP “TECNOLÓGICO INDUSTRIAL”: CENTRO EXCELENCIA NACIONAL CONSTRUCCIÓN Y SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA

Centrándonos, en el sector de la CONSTRUCCIÓN, en el que se oferta formación en su Centro, en **el sector de edificación**,

- ¿Cuántos alumnos/as cursan la titulación de “¿Proyectos de Edificación”, y “Proyectos de Obra Civil”?

- ¿Cuál es la demanda de estas dos titulaciones?, ¿Hay más alumnado que plazas disponibles?, o ¿Quedan plazas sin cubrir?
- ¿Qué perfil de alumnos/as es el que accede a esta rama profesional: edad, ingresos económicos de los padres, ¿lugar de origen...?
- Inserción en el mercado laboral: ¿las empresas demandan profesionales con esta formación? ¿Qué tipo de empresas son: locales, autonómicas, nacionales, internacionales...?

Porcentaje de empleabilidad de los alumnos/as, una vez finalizada su formación práctica en las empresas.

- ¿Son suficientes los alumnos/as formados en este sector, para la demanda actual de trabajo en el sector de la Construcción? ¿Existe déficit de mano de obra en el sector?
- ¿Qué acciones/medidas se podrían ejercer desde la Consejería de Educación, para el fomento y la atracción de la formación de jóvenes en este sector?
- ¿Se imparte formación a personas desempleadas, en activo o, a empresas sobre la familia profesional de la Construcción?



BLOQUE 4. EL FUTURO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL y el FUTURO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

4.1. En un corto plazo de 5 años, **¿Cuál es su visión a futuro de la Formación Profesional?** ¿Prevé un auge de matriculaciones? ¿A qué retos se enfrentará? Propuestas de mejora.

4.2. Diferencias entre la Formación Profesional impartida por centros públicos y centros privados. ¿Qué opina sobre el auge de matriculación de alumnos en centros de formación profesional privada? ¿Continuará en los próximos años del auge de los centros privados?

4.3. Desde las Instituciones Públicas y la Consejería de Educación, ¿Qué medidas o acciones de mejora se podrían plantear para una Formación Profesional de calidad, atractiva para los jóvenes, y que suponga una fuente de generación de profesionales al mercado laboral?

4.4. Visión del sector de la Construcción. Tendencias a futuro: construcción industrializada y sostenible. Aplicación de nuevas tecnologías como la IA.

¿Son posibles en un entorno demográfico, económico y empresarial de las características de Castilla y León?



CIERRE

Para terminar, **¿Cuáles serían los resultados esperados y deseados en el año 2027 del proyecto “HABITABLE”, ¿en relación a las necesidades en la Formación Profesional?**

1. **¿Qué instituciones participantes incluiría para la obtención de unos mejores resultados en la alianza educación y mercado laboral?**
2. **¿Cómo podríamos argumentar/defender desde las instituciones públicas, instituciones privadas, y desde los sindicatos la necesidad de colaboración entre Educación y Empleo, para lograr un mayor desarrollo endógeno y una especialización inteligente en nuestra comunidad de Castilla y León?**

COMENTARIO: Sindicalmente, nos preocupa con especial prioridad el sistema formativo de la Formación Profesional en nuestra Comunidad, que actualmente resulta escasa, y con insuficiencia de relación con el mercado laboral actual, y su demanda.

Pensamos y apostamos por proyectos como “Habitable” que suponen una oportunidad y una línea de salida hacia una formación activa y de calidad, con el objetivo de disminuir la brecha y desajustes entre las necesidades del mercado laboral, y la formación que se oferta.

Tenemos que recordar que HABITABLE, es uno de los diez proyectos aprobados en Europa, entre el centenar de propuestas que concurrieron, y supone una coyuntura única que debemos aprovechar y exprimir al máximo.

Creemos que, entre todas las Administraciones Públicas, empresas privadas y sindicatos, tenemos que realizar un esfuerzo y dotar de importancia e impulsar acciones dentro del proyecto Habitable, que nos permitan una cooperación ágil, y suma de esfuerzos, para mejorar la oferta de formación profesional, e incidir en la importancia y la necesidad de dar un impulso al procedimiento de acreditación de competencias.

Estaremos encantados de dar voz, difusión y colaboración de las propuestas que desde su Centro Integrado de Formación Profesional puedan realizar en los próximos meses y años hasta la finalización del Proyecto HABITABLE.

ÍNDICE DE CUADROS, GRÁFICOS Y TABLAS

A continuación, detallamos un índice de cuadros, gráficos y tablas contenidos a lo largo de estudio, ordenados según los distintos apartados del mismo para facilitar su consulta.

PUNTO 2. CONTEXTUALIZACIÓN ECONÓMICA Y PRODUCTIVA EN CASTILLA Y LEÓN

FIGURAS

Figura 1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR PROVINCIA en Castilla y León a 01.07.2025.

TABLAS

Tabla 1. EVOLUCIÓN POBLACIÓN en Castilla y León.

Tabla 2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN a 1 de julio de 2025.

Tabla 3. EVOLUCIÓN PIB PER CÁPITA. Castilla y León/España. Periodo 2010-2024.

Tabla 4. PUESTOS DE TRABAJO EQUIVALENTES A TIEMPO COMPLETO. Castilla y León. Segundo trimestre 2025.

Tabla 5. TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO Castilla y León. Segundo trimestre 2.025.

Tabla 6. GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR/A Y POR GÉNERO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDA ECONÓMICA. Castilla y León. Año 2023.

Tabla 7. CARACTERÍSTICAS DEL PARQUE EMPRESARIAL. Castilla y León. Año 2024.

Tabla 8. NÚMERO DE EMPRESAS POR ACTIVIDAD PRINCIPAL Y PROVINCIA. Catilla y León. Año 2024.

Tabla 9. DEUDA COMUNIDADES AUTÓNOMAS. Año 2024.

Tabla 10. EVOLUCIÓN TASA DE RIESGO DE POBREZA España/Castilla y León.

Tabla 11. POBLACIÓN AROPE. BRECHA DE GÉNERO Y TERRITORIO. Castilla y León.

GRÁFICOS

Gráfico 1. VARIACIÓN INTERANUAL DEL PIB POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. Segundo trimestre 2025.

Gráfico 2. PESO DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS en Castilla y León. Segundo trimestre 2025.

Gráfico 3. NÚMERO DE DESEMPLEADOS/AS POR SEXO Y EDAD. Castilla y León. Segundo trimestre 2025.

Gráfico 4. SALARIO MEDIO ANUAL POR TRABAJADOR/A POR GÉNERO. Castilla y León. Año 2023.

Gráfico 5. VARIACIÓN ANUAL IPC GENERAL. Castilla y León.

Gráfico 6. EVOLUCIÓN IMPORTE DEUDA PÚBLICA/GASTO EN DEUDA PÚBLICA (MILLONES €). Castilla y León. Periodo 2010-2024.

Gráfico 7. EVOLUCIÓN TASA DE RIESGO DE POBREZA -ARPE-, Y TASA EN RIESGO DE POBREZA. Castilla y León. Periodo 2020-2024.

PUNTO 3. SECTOR EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA. CONTEXTUALIZACIÓN ECONÓMICA Y PRODUCTIVA

TABLAS

Tabla 1. EVOLUCIÓN DEL PESO DE LOS SECTORES PRODUCTIVO en Castilla y León.

Tabla 2. APORTACIÓN DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN AL PIB, a nivel nacional y regional.

Tabla 3. VALOR DE LA CIFRA DE NEGOCIOS POR AGRUPACIONES DE ACTIVIDAD. Encuesta de la Estructura de la Construcción. Castilla y León. Año 2023.

Tabla 4. VALOR DE LA CIFRA DE NEGOCIOS y DISTRIBUCIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. Encuesta de la Estructura de la Construcción. Castilla y León. Año 2023.

Tabla 5. VISADOS DE DIRECCIÓN DE OBRA. Enero-mayo 2025 en Castilla y León.

Tabla 6. LICITACIÓN OFICIAL DE LA OBRA PÚBLICA en Castilla y León.

Tabla 7. EVOLUCIÓN DE EMPRESAS SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN en Castilla y León.

Tabla 8. EMPRESAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR COMUNIDADES AUTÓMAS.

Tabla 9. EMPRESAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL en Castilla y León.

Tabla 10. EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN en Castilla y León y España. Año 2023 y 2024.

Tabla 11. EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR TAMAÑO en Castilla y León.

Tabla 12. EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR TAMAÑO en Castilla y León. VARIACIÓN INTERANUAL.

Tabla 13. EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN por PROVINCIAS y por TAMAÑO en Castilla y León. Año 2024.

Tabla 14. POBLACIÓN OCUPADA CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Años 2020-2025.

- Tabla 15.** POBLACIÓN en PARO CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Años 2020-2025.
- Tabla 16.** EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS. SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Año 2025.
- Tabla 17.** EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS. SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Años 2020-2024.
- Tabla 18.** CONTRATOS REGISTRADOS POR CÓDIGO DE ACTIVIDAD. SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Datos acumulados año 2025 -agosto-.
- Tabla 19.** ÍNDICE DE ROTACIÓN Y ESTABILIDAD. Contratos registrados sector construcción Castilla y León. Año 2024.
- Tabla 20.** EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS por PROVINCIAS. SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Año 2024.
- Tabla 21.** EVOLUCIÓN BRECHA DE GÉNERO PERSONAS CONTRATADAS EN SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Años 2020-2024.
- Tabla 22.** CONTRATOS POR CON CNO Y GRUPOS DE EDAD. SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. CASTILLA Y LEÓN. Año 2024.
- Tabla 23.** POBLACIÓN OCUPADA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR GRUPOS DE EDAD. España. Año 2024.
- Tabla 24.** CONTRATACIÓN PERSONAS EXTRANJERAS SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Año 2025.
- Tabla 25.** CONTRATACIÓN PERSONAS EXTRANJERAS SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Año 2024.
- Tabla 26.** CONTRATACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD. SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Año 2024.
- Tabla 27.** OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Acumulativo año 2025 (Enero-agosto 2025).
- Tabla 28.** DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. PERSONAS AFILIADAS EN CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Año 2024 (número medio de afiliados).
- Tabla 29.** DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. Castilla y León. Acumulativo año 2025 - Enero a Julio 2025-.
- Tabla 30.** GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR/A según SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA. Castilla y León. Año 2023 y 2022.
- Tabla 31.** COSTE DE VIDA SOBRE GANANCIA MEDIA POR PERSONA TRABAJADORA SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Año 2023.
- Tabla 32.** GASTO EN I+D INTERNA EN EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN por TAMAÑO. ESPAÑA. Año 2023 Y 2022 (Miles de euros).
- Tabla 33.** NÚMERO DE EMPRESAS según TAMAÑO que REALIZAN I+D INTERNA en CONSTRUCCIÓN. ESPAÑA. Año 2023 Y 2022 (Miles de euros).

Tabla 34. % EMPRESAS QUE EMPLEAN ESPECIALISTAS TIC POR TAMAÑO DE EMPRESA en CONSTRUCCIÓN. ESPAÑA. Año 2024 y 2023.

Tabla 35. INSTITUCIONES DE INVESTIGACIÓN VINCULADAS AL SECTOR CONSTRUCCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN.

GRÁFICOS

Gráfico 1. EVOLUCIÓN DEL PESO DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS en Castilla y León.

Gráfico 2. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL LICITACIÓN OFICIAL DE LA OBRA PÚBLICA según ORIGEN. Castilla y León. Primer Semestre 2025.

Gráfico 3. EVOLUCIÓN DEL PESO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN en Castilla y León/España.

Gráfico 4. EVOLUCIÓN DEL PESO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN en el total de empresas de Castilla y León.

Gráfico 5. EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL en Castilla y León a fecha de Agosto de 2025.

Gráfico 6. EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN por CNAE, en Castilla y León. Año 2.024.

Gráfico 7. EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN por TAMAÑO. Datos agrupados. Castilla y León. Año 2.024.

Gráfico 8. EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN por PROVINCIAS y TAMAÑO. Datos agrupados. Año 2.024.

Gráfico 9. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA. CONSTRUCCIÓN. CASTILLA Y LEÓN Y ESPAÑA. Periodo 2020- II trimestre año 2025

Gráfico 10. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA en ACTIVIDADES INMOBILIARIAS. CASTILLA Y LEÓN. Periodo 2020- II trimestre año 2025.

Gráfico 11. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN PARO. Construcción. Castilla y León/ España. Periodo 2020- II trimestre año 2025.

Gráfico 12. EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León.

Gráfico 13. EVOLUCIÓN CONTRATOS REGISTRADOS por TIPO DE CONTRATO. Sector construcción. España. Años 2020-2025. Unidades: miles de personas.

Gráfico 14. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL CONTRATOS REGISTRADOS SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León.

Gráfico 15. EVOLUCIÓN BRECHA DE GÉNERO PERSONAS CONTRATADAS EN SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Años 2020-2024.

Gráfico 16. EVOLUCIÓN CONTRATACIÓN Y PARADOS/AS. PERSONAS EXTRANJERAS SECTOR CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Año 2025.

- Gráfico 17.** CONTRATACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. Castilla y León. AÑO 2024.
- Gráfico 18.** EVOLUCIÓN MENSUAL PERSONAS AFILIADAS EN CONSTRUCCIÓN RÉGIMEN GENERAL Y AUTÓNOMOS. Castilla y León. Enero-Agosto 2025 (Números absolutos).
- Gráfico 19.** EVOLUCIÓN INTERANUAL ACCIDENTES en CONSTRUCCIÓN. Castilla y león. Periodo Enero- julio 2022-2025.
- Gráfico 20.** DISTRIBUCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO por SITUACIÓN PROFESIONAL. CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Periodo Enero- julio 2022-2025.
- Gráfico 21.** DISTRIBUCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO por TAMAÑO DE EMPRESA. CONSTRUCCIÓN. Castilla y León. Periodo Enero- julio 2022-2025.
- Gráfico 22.** GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR/A por SEXO. Comparativa sector CONSTRUCCIÓN, CASTILLA Y LEÓN Y ESPAÑA. Año 2023.
- Gráfico 23.** USO DE LAS TIC POR SECTORES. Año 2024.
- Gráfico 24.** ADOPCIÓN SECTORIAL IA POR SECTORES. Año 2024.

PUNTO 4. SECTOR MADERA. CONTEXTUALIZACIÓN ECONÓMICA Y PRODUCTIVA

TABLAS

- Tabla 1.** PRODUCCIÓN MADERA PROVINCIAL. Castilla y León. Periodo 2021-2023.
- Tabla 2.** VARIABLES ESTRUCTURALES SECTOR MADERA. España. Periodo 2010-2023.
- Tabla 3.** CIFRA DE NEGOCIOS INSNDUSTRIA DE LA MADERA Y EL CORCHO. Castilla y León/España. Periodo 2020-2023.
- Tabla 4.** CIFRA DE NEGOCIOS INSNDUSTRIA DE LA MADERA Y EL CORCHO por COMUNIDADES AUTÓNOMAS. Año 2023.
- Tabla 5.** EVOLUCIÓN EMPRESAS SECTOR MADERA. ESPAÑA. Periodo 2020-2024.
- Tabla 6.** EMPRESAS ACTIVAS ECONÓMICAMENTE. INDUSTRIA MADERA Y EL CORCHO por COMUNIDADES AUTÓNOMAS. Año 2024(Orden de mayor a menor).
- Tabla 7.** EVOLUCIÓN EMPRESAS SECTOR MADERA. CASTILLA Y LEÓN. Periodo 2020-2024.
- Tabla 8.** EVOLUCIÓN EMPRESAS SECTOR MADERA por TAMAÑO DE EMPRESA. CASTILLA Y LEÓN. Periodo 2020-2024.
- Tabla 9.** EVOLUCIÓN EMPRESAS SECTOR MADERA -CNAE 161 y 162- por TAMAÑO DE EMPRESA. CASTILLA Y LEÓN. Periodo 2020-2024.
- Tabla 10.** DISTRUBUCIÓN PROVINCIAL EMPRESAS SECTOR MADERA POR TAMAÑO. CASTILLA Y LEÓN. Año 2023.

Tabla 11. COMERCIO EXTERIOR. PRINCIPALES SECCIONES ARANCELARIAS. CASTILLA Y LEÓN. Periodo Enero – Diciembre 2024.

Tabla 12. POBLACIÓN OCUPADA CNAE 16 CASTILLA Y LEÓN Y ESPAÑA. Años 2020-2024.

Tabla 13. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL CONTRATOS, PARO REGISTRADO Y PERSONAS AFILIADAS. INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. CASTILLA y LEÓN. Año 2024.

Tabla 14. CONTRATACIÓN INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO POR COLECTIVO de GÉNERO y PERSONAS EXTRANJERAS. Castilla y León. Año 2024.

Tabla 15. AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO COLECTIVO MUJERES. INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. ESPAÑA. Año 2024.

Tabla 16. BRECHA DE GÉNERO. INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. ESPAÑA. Primer Semestre 2025.

Tabla 17. AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS. INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. ESPAÑA. Año 2024.

Tabla 18. AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS. INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. ESPAÑA. Año 2024.

Tabla 19. AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO PERSONAS EXTRANJERAS. INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. ESPAÑA. Año 2024.

Tabla 20. AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO PERSONAS CON DISCAPACIDAD. INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. ESPAÑA. Año 2024.

Tabla 21. OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS INDUSTRIA MADERA Y CORCHO. Castilla y León. Año 2024.

Tabla 22. ACCIDENTES DE TRABAJO INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. CASTILLA y LEÓN. Periodo: 2022-2024.

Tabla 23. EMPRESAS CON GASTO EN INNOVACIÓN por TIPO DE GASTO Y TAMAÑO. ESPAÑA. Año 2024.

Tabla 24. CENTROS TECNOLÓGICOS VINCULADOS AL SECTOR de la MADERA EN CASTILLA Y LEÓN.

GRÁFICOS

Gráfico 1. EVOLUCIÓN PRODUCCIÓN MADERA PROVINCIAL. Castilla y León. Periodo 2021-2023

Gráfico 2. EVOLUCIÓN PRODUCCIÓN MADERA PROVINCIAL. Castilla y León. Periodo 2022-2023.

- Gráfico 3.** EVOLUCIÓN PRODUCCIÓN de madera. SECTOR MADERA. España. Periodo 2010-2023.
- Gráfico 4.** EVOLUCIÓN CIFRA DE NEGOCIOS SECTOR MADERA. España. Periodo 2010-2023.
- Gráfico 5.** EVOLUCIÓN CIFRA DE NEGOCIOS INSDUSTRIA DE LA MADERA Y EL CORCHO. Castilla y León/ España. Periodo 2020-2023.
- Gráfico 6.** TAMAÑO DE LAS EMPRESAS SECTOR MADERA. CASTILLA Y LEÓN. AÑO 2024.
- Gráfico 7.** TAMAÑO DE LAS EMPRESAS CNAE -161- ASERRADO Y CEPILLADO DE LA MADERA - CASTILLA Y LEÓN. AÑO 2024.
- Gráfico 8.** TAMAÑO DE LAS EMPRESAS CNAE -162- FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE MADERA, CORCHO, CESTERÍA Y ESPARTERÍA-. CASTILLA Y LEÓN. AÑO 2024.
- Gráfico 9.** PESO DEL COMERCIO EXTERIOR EN CASTILLA Y LEÓN. SECCIÓN ARANCELARIA. Periodo Enero- Diciembre 2024.
- Gráfico 10.** EVOLUCIÓN POBLACIÓN OCUPADA CNAE -16- CASTILLA Y LEÓN / ESPAÑA. Años 2020-2024.
- Gráfico 11.** EVOLUCIÓN del PARO en la INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO, EXCEPTO MUEBLES, CESTERÍA Y ESPARTERÍA. CASTILLA Y LEÓN /ESPAÑA. Periodo 2024-2º trimestre 2025.
- Gráfico 12.** AFILIACIÓN INSDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO. CASTILLA y LEÓN. Año 2024.
- Gráfico 13.** CONTRATOS INDUSTRIA MADERA Y CORCHO. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. CASTILLA y LEÓN. Año 2024.
- Gráfico 14.** NÚMERO DE PERSONAS AFILIADAS INDUSTRIA MADERA Y CORCHO. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. CASTILLA y LEÓN. Año 2024.
- Gráfico 15.** PARO en la INDUSTRIA de la MADERA Y CORCHO. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. Castilla y León. Año 2024.
- Gráfico 16.** OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS. NDUSTRIA MADERA Y CORCHO. ESPAÑA. Año 2024.
- Gráfico 17.** REMUNERACIÓN POR ASALARIADO. ESPAÑA. Año 2024.

PUNTO 5. SECTOR MADERA. CONTEXTUALIZACIÓN ECONÓMICA Y PRODUCTIVA

TABLAS

- Tabla 1.** MAGNITUDES ECONÓMICAS. SIVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Periodo 2020-2024.
- Tabla 2.** NÚMERO DE EMPRESAS y SU DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Castilla y León. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL.

- Tabla 3.** DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL CONTRATOS Y PERSONAS AFILIADAS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Año 2024.
- Tabla 4.** CONTRATACIÓN ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL POR COLECTIVO de GÉNERO y PERSONAS EXTRANJERAS. Castilla y León. Año 2024.
- Tabla 5.** AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO MUJERES. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Año 2024.
- Tabla 6.** BRECHA DE GÉNERO. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Año 2025.
- Tabla 7.** AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Año 2024.
- Tabla 8.** AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Año 2024.
- Tabla 9.** AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO PERSONAS EXTRANJERAS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Año 2024.
- Tabla 10.** AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Año 2024.
- Tabla 11.** OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Año 2024.
- Tabla 12.** ACCIDENTES DE TRABAJO ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Periodo: Año 2022- Septiembre 2025.
- Tabla 13.** EMPRESAS CON GASTO EN INNOVACIÓN por TIPO DE GASTO Y TAMAÑO. España. Año 2022.
- Tabla 14.** INSTITUCIONES DE INVESTIGACIÓN VINCULADAS AL SECTOR FORESTAL EN CASTILLA Y LEÓN.

GRÁFICOS

- Gráfico 1.** SUPERFICIE FORESTAL Y SUPERFICIE FORESTAL PROTEGIDA. COMUNIDADES AUTÓNOMAS.
- Gráfico 2.** SUPERFICIE FORESTAL PROVINCIAL en Castilla y León.
- Gráfico 3.** SUPERFICIE FORESTAL ARBOLADA PROVINCIAL en Castilla y León.
- Gráfico 4.** ESTRUCTURA DE LA PROPIEDAD FORESTAL en España y Castilla y León. Año 2024.

- Gráfico 5.** NÚMERO DE EMPRESAS. SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León / España. Año 2025.
- Gráfico 6.** NÚMERO DE EMPRESAS. SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Periodo 1º trimestre 2020-1º trimestre 2023.
- Gráfico 7.** PORCENTAJE NÚMERO DE EMPRESAS POR DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL y ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Año 2022.
- Gráfico 8.** OCUPADOS/AS ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. ESPAÑA. Periodo 1º trimestre 2020- 3 trimestre 2025.
- Gráfico 9.** OCUPADOS/AS ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Periodo 1º trimestre 2020- 1º trimestre 2023.
- Gráfico 10.** PARADOS/AS ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Periodo 2º trimestre 2025.
- Gráfico 11.** NÚMERO DE CONTRATOS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Año 2025. España / Castilla y León.
- Gráfico 12.** AFILIACIÓN. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Año 2024.
- Gráfico 13.** CONTRATOS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Año 2024.
- Gráfico 14.** NÚMERO DE PERSONAS AFILIADAS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Año 2024.
- Gráfico 15.** AFILIACIÓN, CONTRATOS Y PARO REGISTRADO. COLECTIVO MUJERES. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Año 2024.
- Gráfico 16.** OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS. ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. España. Año 2024.
- Gráfico 17.** ACCIDENTES DE TRABAJO ACTIVIDAD SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL. Castilla y León. Periodo Septiembre 2025 – Año 2022.

PUNTO 6. ANÁLISIS EXPLORATORIO Y DIAGNÓSTICO EDUCATIVO. SECTORES EL HÁBITAT. SECTOR EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA, SECTOR MADERA. Y SECTOR FORESTAL.

TABLAS

Tabla 1. UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS. Castilla y León.

Tabla 2. GRADO D. FORMACIÓN PROFESIONAL. EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA. Castilla y León.

Tabla 3. PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA OFERTADOS Y EJECUTADOS. EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA. Castilla y León. Año 2023-24.

Tabla 4. GRADO D. FORMACIÓN PROFESIONAL. MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León.

Tabla 5. GRADO D. FORMACIÓN PROFESIONAL. FORESTAL. Castilla y León.

Tabla 6. PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA OFERTADOS Y EJECUTADOS. FORESTAL. Castilla y León. Año 2023-24.

Tabla 7. PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA OFERTADOS Y EJECUTADOS. FORESTAL. Castilla y León. Año 2023-24.

Tabla 8. NÚMERO DE SOLICITUDES PROCEDIMIENTO ABIERTO Y PERMANENTE DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN COMPETENCIAS PROFESIONALES. Castilla y León.

GRÁFICOS

Gráfico 1. FORMACIÓN UNIVERSITARIA. Sector Edificación, Obra Civil y Obra Pública. Castilla y León.

Gráfico 2. FORMACIÓN UNIVERSITARIA. RÉGIMEN PÚBLICO/ PRIVADO. Sector Edificación, Obra Civil y Obra Pública. Castilla y León.

Gráfico 3. GRADO D. FORMACIÓN PROFESIONAL. EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA. Castilla y León.

Gráfico 4. ALUMNADO MATRICULADO FORMACIÓN PROFESIONAL. GRADO D. EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA. Castilla y León. Curso escolar 2023-24.

Gráfico 5. ALUMNADO MATRICULADO FORMACIÓN PROFESIONAL. GRADO D. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Y DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO. EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA Castilla y León. Curso escolar 2023-24.

Gráfico 6. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL CURSOS OFERTADOS FAMILIA PROFESIONAL EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA. Castilla y León. Año escolar 2025-26.

Gráfico 7. PORCENTAJE TITULACIONES IMPARTIDAS FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO D. FAMILIA PROFESIONAL EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA. Castilla y León. Curso escolar 2025-26.

Gráfico 8. PLANES FORMATIVOS FOD. CURSOS PROGRAMADOS. FAMILIA EDIFICACIÓN. Castilla y León. Año 2025-26.

Gráfico 9. COMPARATIVA PLANES FORMATIVOS FOD. FAMILIA EDIFICACIÓN. Castilla y León/ España. Año 2025-26.

Gráfico 10. OFERTA FORMATIVA FOD. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. FAMILIA EDIFICACIÓN. Castilla y León. Año 2025-26.

- Gráfico 11.** OFERTA FORMATIVA FOD. FAMILIA EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL - TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DESEMPLEADAS EN CASTILLA Y LEÓN. MODALIDAD PRESENCIAL Y TELEFORMACIÓN. Castilla y León. Año 2025-26.
- Gráfico 12.** OFERTA FORMATIVA PROGRAMAS DE FORMACIÓN TRANSVERSALES PARA TRABAJADORES/AS OCUPADOS. Castilla y León. Año 2024-25.
- Gráfico 13.** ACCIONES FORMATIVAS. PROGRAMA FORMACIÓN PARA OCUPADOS/AS. SECTOR CONSTRUCCIÓN Y EDIFICACIÓN. Castilla y León. Año 2024-25.
- Gráfico 14.** NÚMERO DE CURSOS POR ACCIÓN FORMATIVA. PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA OCUPADOS. SECTOR CONSTRUCCIÓN Y EDIFICACIÓN. Castilla y León. Año 2024-2025.
- Gráfico 15.** DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. PROGRAMA FORMACIÓN PARA OCUPADOS. SECTOR CONSTRUCCIÓN Y EDIFICACIÓN. Castilla y León. Año 2024-25.
- Gráfico 16.** PROGRAMAS DE FORMACIÓN COMPETENCIAS DIGITALES Y MODALIDAD DE IMPARTICIÓN. SECTOR CONSTRUCCIÓN Y EDIFICACIÓN. Castilla y León. Año 2024-25.
- Gráfico 17.** PROGRAMAS DE FORMACIÓN COMPETENCIAS DIGITALES PERSONAL TRABAJADOR OCUPADO Y TITULACIÓN. SECTOR CONSTRUCCIÓN Y EDIFICACIÓN. Castilla y León. Año 2024-25.
- Gráfico 18.** PROGRAMAS DE FORMACIÓN COMPETENCIAS DIGITALES PERSONAL TRABAJADOR COUPADO Y SU EJECUCIÓN. Castilla y León. Año 2024-25.
- Gráfico 19.** FORMACIÓN UNIVERSITARIA. Sector Madera. Castilla y León.
- Gráfico 20.** FORMACIÓN UNIVERSITARIA. RÉGIMEN PÚBLICO/ PRIVADO. Sector Madera. Castilla y León.
- Gráfico 21.** GRADO D. FORMACIÓN PROFESIONAL. MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León. Curso escolar 2023-24.
- Gráfico 22.** ALUMNADO MATRICULADO FORMACIÓN PROFESIONAL. GRADO D. MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León. Curso escolar 2023-24.
- Gráfico 23.** ALUMNADO MATRICULADO FORMACIÓN PROFESIONAL. GRADO D. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Y DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO. MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León. Curso escolar 2023-24.
- Gráfico 24.** DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL CURSOS OFERTADOS FAMILIA PROFESIONAL MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León. Año escolar 2025-26.
- Gráfico 25.** PORCENTAJE TITULACIONES IMPARTIDAS FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO D. FAMILIA PROFESIONAL MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León. Curso escolar 2025-26.
- Gráfico 26.** PLANES FORMATIVOS FOD. CURSOS PROGRAMADOS. FAMILIA MADERA MUEBLE Y CORCHO. España/Castilla y León. Año 2025-26.
- Gráfico 27.** PLANES FORMATIVOS FOD. PORCENTAJE CURSOS PROGRAMADOS. FAMILIA MADERA MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León. Año 2025-26.

Gráfico 28. OFERTA FORMATIVA FOD. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. FAMILIA MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León. Año 2025-26.

Gráfico 29. OFERTA FORMATIVA FOD. FAMILIA MADERA, MUEBLE Y CORCHO - Trabajadores y trabajadoras desempleados/as en Castilla y León. Modalidad presencial y teleformación. Castilla y León. Año 2025-26.

Gráfico 30. FORMACIÓN UNIVERSITARIA. FORESTAL. Castilla y León.

Gráfico 31. FORMACIÓN UNIVERSITARIA. RÉGIMEN PÚBLICO/ PRIVADO. Sector Madera. Castilla y León.

Gráfico 32. ALUMNADO MATRICULADO FORMACIÓN PROFESIONAL. GRADO D. FORESTAL. Castilla y León. Curso escolar 2023-24.

Gráfico 33. ALUMNADO MATRICULADO FORMACIÓN PROFESIONAL. GRADO D. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Y DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO. FORESTAL. Castilla y León. Curso escolar 2023-24.

Gráfico 34. ALUMNADO MATRICULADO FORMACIÓN PROFESIONAL. GRADO D. FORESTAL. Castilla y León. Curso escolar 2023-24.

Gráfico 35. ALUMNADO MATRICULADO FORMACIÓN PROFESIONAL. GRADO D. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL Y DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO. FORESTAL. Castilla y León. Curso escolar 2023-24.

Gráfico 36. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL CURSOS OFERTADOS FAMILIA PROFESIONAL FORESTAL. Castilla y León. Año escolar 2025-26.

Gráfico 37. PLANES FORMATIVOS FOD. CURSOS PROGRAMADOS. FORESTAL. España/Castilla y León. Año 2025-26.

Gráfico 38. OFERTA FORMATIVA FOD. FAMILIA AGRARIA. ÁREA PROFESIONAL AGAR - FORESTAL-CASTILLA Y LEÓN. Año 2025-26.

Gráfico 39. OFERTA FORMATIVA FOD. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. FORESTAL. Castilla y León. Año 2025-26.

Gráfico 40. OFERTA FORMATIVA FOD Y SU EJECUCIÓN. FORESTAL. Modalidad presencial y teleformación. Castilla y León. Castilla y León. Año 2025-26.

Gráfico 41. COMPARATIVA OFERTA DE FORMACIÓN PLAN FOD en los sectores del Hábitat. Edificación y Obra Civil, Madera y Forestal. Castilla y León. Año 2025-26.

Gráfico 42. PROGAMAS DE FORMACIÓN TRANSVERSAL PARA TRABAJADORES/AS OCUPADOS/AS. FORESTAL. Castilla y León años 2024-25.

Gráfico 43. ACCIONES FORMATIVAS. PROGRAMA FORMACIÓN PARA OCUPADOS/AS. SECTOR FORESTAL. Castilla y León. Año 2024-25.

Gráfico 44. NÚMERO DE CURSOS EN ACCIONES FORMATIVAS. PROGRAMA FORMACIÓN PARA OCUPADOS/AS. SECTOR FORESTAL. Castilla y León. Año 2024-25.

Gráfico 45. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL. PROGRAMA FORMACIÓN PARA OCUPADOS/AS. FORESTAL. Castilla y León. Año 2024-25.

Gráfico 46. PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES. Castilla y León.

Gráfico 47. EVOLUCIÓN DEL PERSONAL HABILITADO COMO ASESOR/A Y EVALUADOR/A ACREDITACIÓN COMPETENCIAS. Castilla y León. Año 2023-25.

Gráfico 48. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE SOLICITUDES REGISTRADAS PROCEDIMIENTO ABIERTO Y PERMANENTE. ACREDITACIÓN COMPETENCIAS PROFESIONALES. Castilla y León. Año 2022-25.

Gráfico 49. NÚMERO DE SOLICITUDES. ACREDITACIÓN COMPETENCIAS PROFESIONALES. FAMILIA EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL. Castilla y León.

Gráfico 50. PERSONAL HABILITADO COMO ASESOR/A Y EVALUADOR/A ACREDITACIÓN COMPETENCIAS. FAMILIA PROFESIONAL EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL. Castilla y León.

Gráfico 51. NÚMERO DE SOLICITUDES. ACREDITACIÓN COMPETENCIAS PROFESIONALES. FAMILIA MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León.

Gráfico 52. PERSONAL HABILITADO COMO ASESOR/A Y EVALUADOR/A ACREDITACIÓN COMPETENCIAS. FAMILIA PROFESIONAL MADERA, MUEBLE Y CORCHO. Castilla y León.

Gráfico 53. NÚMERO DE SOLICITUDES. ACREDITACIÓN COMPETENCIAS PROFESIONALES. FAMILIA PROFESIONAL AGRARIA. Castilla y León.

Gráfico 54. PERSONAL HABILITADO COMO ASESOR/A Y EVALUADOR/A ACREDITACIÓN COMPETENCIAS. FAMILIA PROFESIONAL AGRARIA. Castilla y León.

PUNTO 7. ANÁLISIS EXPLORATORIO. DIAGNÓSTICO DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. PERFILES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL SECTOR DE LA EDIFICACIÓN, OBRA CIVIL Y OBRA PÚBLICA, SECTOR MADERA. Y SECTOR FORESTAL.

GRÁFICOS

Gráfico 1. OFERTAS DE EMPLEO SECTOR CONSTRUCCIÓN, EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL.

Gráfico 2. ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. PORTAL DE EMPLEO INFOJOBS. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil.

Gráfico 3. ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. PORTAL DE EMPLEO ADECCO. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil

Gráfico 4. ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. PORTAL DE EMPLEO FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil.

Gráfico 5. ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. PORTAL DE EMPLEO TUTRABAJO.ORG. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil.

Gráfico 6. ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. PORTAL DE EMPLEO PÚBLICO ECYL. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil.

Gráfico 7. ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil.

Gráfico 8. ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil.

Gráfico 9. ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. MUNICIPIO MAYORES/MENORES 10.000 HABITANTES. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil.

Gráfico 10. PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. PORTAL DE EMPLEO INFOJOBS. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil.

Gráfico 11. PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. PORTAL DE EMPLEO ADECCO. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil.

Gráfico 12. PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. PORTAL DE EMPLEO FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil.

Gráfico 13. PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. PORTAL DE EMPLEO TUTRABAJO.ORG. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil.

Gráfico 14. PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. PORTAL DE EMPLEO PÚBLICO. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil.

Gráfico 15. PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. PORTAL DE ECYL. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil.

Gráfico 16. PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. Sector Construcción, Edificación y Obra Civil.

Gráfico 17. OFERTAS DE EMPLEO SECTOR MADERA.

Gráfico 18. ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS. SECTOR MADERA.

Gráfico 19. ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS. SECTOR MADERA. MUNICIPIOS MAYORES/MENORES A 10.000 HABITANTES.

Gráfico 20. PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. SECTOR MADERA.

Gráfico 21. OFERTAS DE EMPLEO. SECTOR FORESTAL.

Gráfico 22. ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. SECTOR FORESTAL.

Gráfico 23. ORIGEN TERRITORIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. SECOTR FORESTAL MUNICIPIOS MAYORES/MENORES 10.000 HABITANTES.

Gráfico 24. PUESTOS DE TRABAJO MÁS DEMANDADOS. SECTOR FORESTAL.

ESTUDIO

La formación y el empleo **en el sector del Hábitat**

Edificación, obra civil y obra pública,
madera y forestal

