

Leire Santafé Lerga*
Begoña Molina Muros*

TRANSFORMACIONES RECIENTES EN EL EMPLEO Y LAS CONDICIONES LABORALES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN ESPAÑA

El presente artículo analiza la evolución y estructura de la mano de obra en el sector de la construcción en España, con el propósito de identificar los factores que explican su configuración actual. Se examinan aspectos como la evolución de la ocupación, el envejecimiento de la población activa, los niveles de cualificación y la creciente incorporación de trabajadores inmigrantes, todos ellos elementos determinantes para la sostenibilidad del empleo en el sector. Asimismo, se abordan las condiciones laborales, prestando especial atención a los efectos de la reforma laboral de 2021, a la evolución del coste laboral, al papel de la negociación colectiva y a las particularidades del sector en materia de planes de pensiones de empleo.

Recent Transformations in Employment and Working Conditions in Spain's Construction Sector

This article analyses the evolution and structure of the workforce in Spain's construction sector, with the aim of identifying the factors that explain its current configuration. It examines aspects such as trends in employment, the ageing of the labour force, skill levels, and the increasing incorporation of immigrant workers, all of which are key determinants of employment sustainability in the sector. It also addresses working conditions, paying particular attention to the effects of the 2021 labour market reform, trends in labour costs, the role of collective bargaining, and sector-specific features related to occupational pension schemes.

Palabras clave: empleo, cualificación profesional, reforma laboral, condiciones laborales, salarios y negociación colectiva.

Keywords: employment, professional qualifications, labour market reform, working conditions, wages and collective bargaining.

JEL: J21, J24, J51, J61.

* Técnico Comercial y Economista del Estado.

Contacto: leire.santafe@economia.gob.es; begona.molina@economia.gob.es

Versión de noviembre de 2025.

<https://doi.org/10.32796/ice.2026.942.7967>

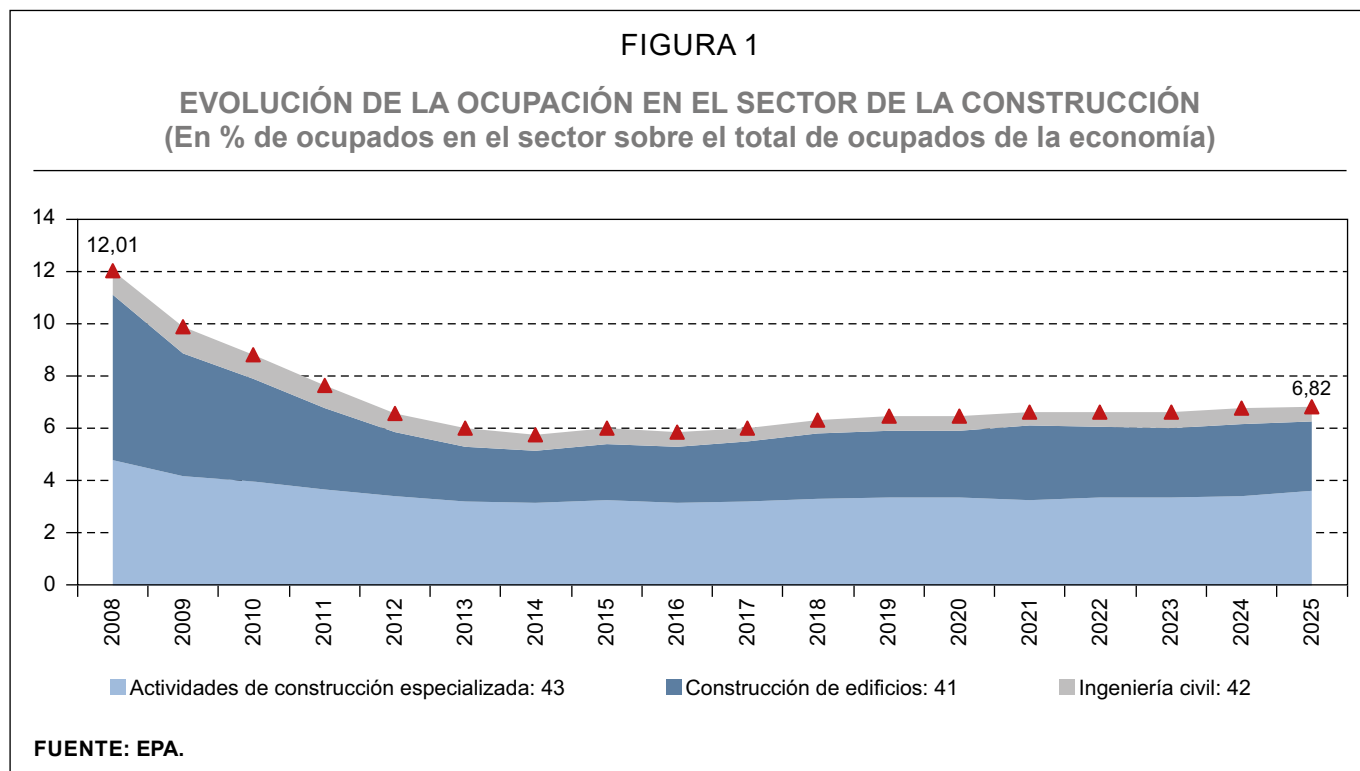
1. Estructura y evolución de la mano de obra en el sector de la construcción

Evolución de la ocupación

La caracterización de la fuerza de trabajo en el sector de la construcción en la actualidad requiere partir del análisis de la evolución de su nivel de ocupación y de los cambios estructurales que este ha experimentado en las últimas décadas. El sector ha atravesado un proceso de profunda transformación desde la crisis financiera de 2008, que se tradujo en una intensa contracción del empleo. En aquel momento, la construcción concentraba más del 12% del total de ocupados de la economía, porcentaje que se redujo de forma acusada hasta situarse en torno al 6,8%, nivel en el que se ha mantenido relativamente estable durante los últimos años. Según los últimos datos de la Encuesta de

Población Activa (EPA), el sector emplea actualmente a 1,49 millones de personas.

El examen de la ocupación por subsectores —a dos dígitos CNAE¹— revela una reconfiguración significativa en la estructura interna del empleo. Tal como se observa en la Figura 1, la moderación de la actividad se concentró, principalmente, en el subsector 41 (construcción de edificios), que pasó de aglutinar a más de la mitad de los trabajadores del sector a representar en la actualidad en torno al 39%. Paralelamente, el subsector 43 (actividades de construcción especializada) ha incrementado su peso relativo, situándose como el principal generador de empleo, con aproximadamente el 53% del total de ocupados. En contraste, el subsector 42 (ingeniería civil) ha mostrado una evolución más estable a lo largo del periodo. Estos cambios ponen de manifiesto un proceso de racionalización y especialización



¹ Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

del tejido productivo, caracterizado por un desplazamiento hacia actividades con mayor contenido técnico y una progresiva reducción del peso relativo de la edificación tradicional.

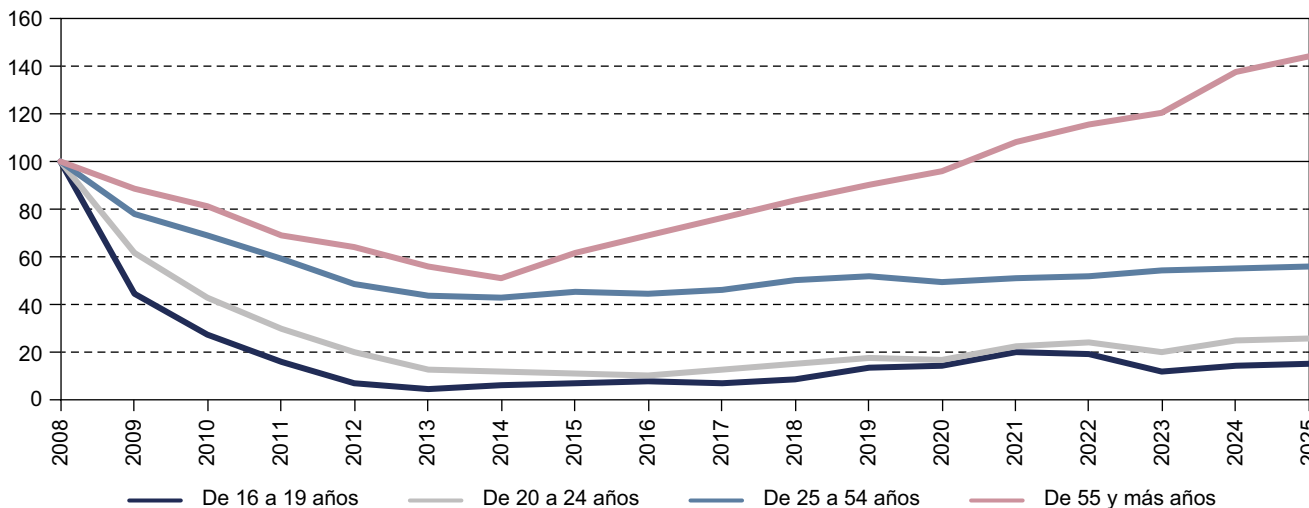
Distribución por edad

El envejecimiento de la fuerza laboral en el sector de la construcción constituye una de las transformaciones más relevantes de los últimos años y un elemento clave para comprender su situación actual. El número de trabajadores de 55 y más años ha mantenido una tendencia marcadamente ascendente desde 2014, acelerándose de forma notable en los últimos ejercicios, tal como se aprecia en la Figura 2. Este crecimiento sostenido evidencia el progresivo envejecimiento del colectivo de trabajadores y plantea retos significativos en materia de relevo generacional, productividad y adaptación de las condiciones laborales. Por el contrario, los grupos más jóvenes —de 16 a 19 años y de 20 a 24 años— fueron los

que experimentaron una mayor destrucción de empleo durante la crisis y los años posteriores, sin haber recuperado desde entonces los niveles previos. A ello se suma un periodo de estancamiento en la incorporación de nuevas cohortes jóvenes, que contribuye a reforzar la tendencia hacia una estructura laboral envejecida y con menor capacidad de renovación interna. En este contexto, los datos de la Fundación Laboral de la Construcción, a través de su Observatorio de la Construcción, confirman la magnitud del desafío: en un plazo de diez años se prevé la jubilación de aproximadamente el 21,9% de la población actualmente ocupada en el sector (Fundación Laboral de la Construcción, 2025).

No obstante, conviene subrayar que este fenómeno no es exclusivo del sector de la construcción, sino que se enmarca en un contexto demográfico general de envejecimiento de la población activa en España, como se observa en la Figura 3, que compara la distribución por edad del empleo en la construcción con la del conjunto de la economía.

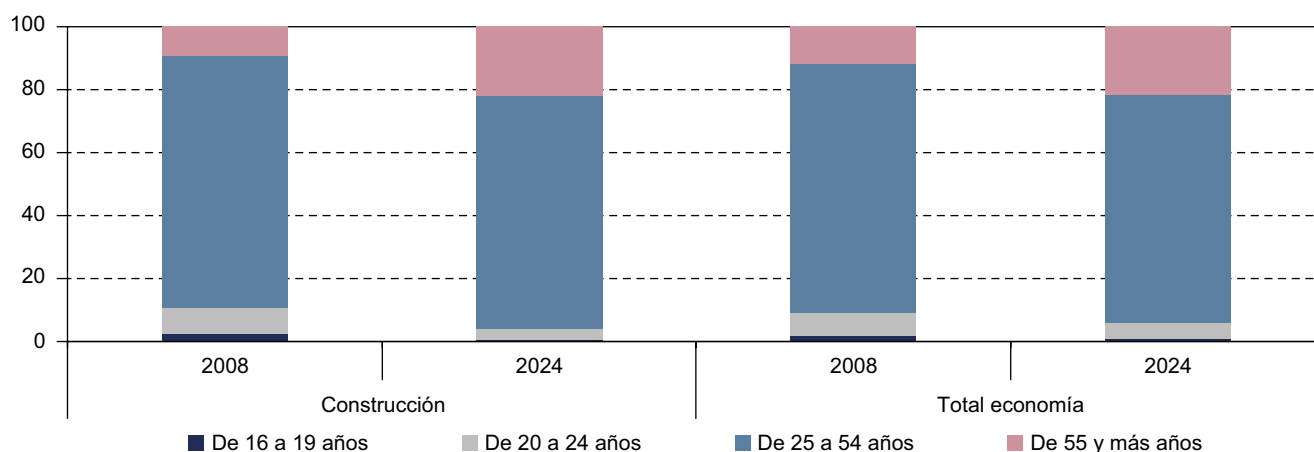
FIGURA 2
EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS POR FRANJA DE EDAD
(IB100=2008)



FUENTE: EPA.

FIGURA 3

EVOLUCIÓN DE LA COMPOSICIÓN POR EDAD DE LOS OCUPADOS EN LA CONSTRUCCIÓN Y EL CONJUNTO DE LA ECONOMÍA (En %)



FUENTE: EPA.

Cualificación y capacitación profesional en la construcción

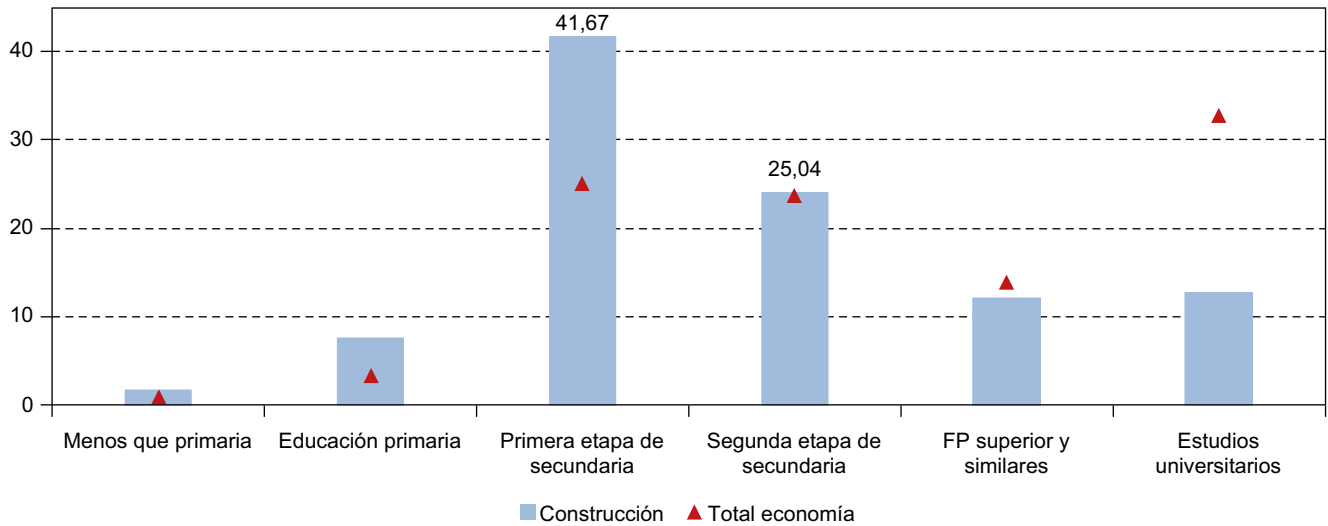
Una cuestión esencial para comprender y caracterizar la fuerza de trabajo en el sector de la construcción es su nivel de formación. Los datos disponibles evidencian una clara predominancia de niveles educativos medio-bajos, concentrados fundamentalmente en trabajadores que han completado la primera etapa de educación secundaria o menos, que representan en conjunto alrededor del 51 % de los ocupados. Esta proporción contrasta con el 30 % observado en el total de la economía, lo que refleja una brecha significativa en el nivel formativo. La divergencia es especialmente visible en el grupo de ocupados que alcanzaron únicamente la primera etapa de educación secundaria, que supone el 41,7 % en la construcción, frente al 25 % en el conjunto de la economía, tal como se observa en la Figura 4. No obstante, las diferencias intrínsecas entre subsectores explican una parte importante de esta heterogeneidad.

Mientras que en la construcción de edificios (subsector 41) el 61 % de los ocupados no supera la segunda etapa de educación secundaria, esta cifra se reduce al 45 % en la construcción especializada (subsector 43) y al 38 % en ingeniería civil (subsector 42). En este sentido, el abandono escolar temprano, entendido como no haber completado la segunda etapa de secundaria, alcanza casi el 15 % de los ocupados en la construcción de edificios, frente al 4,3 % del conjunto de la economía.

Esta realidad se vincula estrechamente con la reforma de la Formación Profesional (FP) y el potencial de profesionalización del sector. Uno de los principales desafíos consiste en fomentar la transición hacia niveles educativos más elevados —segunda etapa de secundaria y FP superior o similares—. La Figura 5 muestra que, mientras para el conjunto de la economía la FP representa aproximadamente un 24 % del empleo, en la construcción de edificios apenas alcanza el 12 %, cifra que contrasta con el 20 % y 33 % de los subsectores de ingeniería civil y construcción especializada,

FIGURA 4

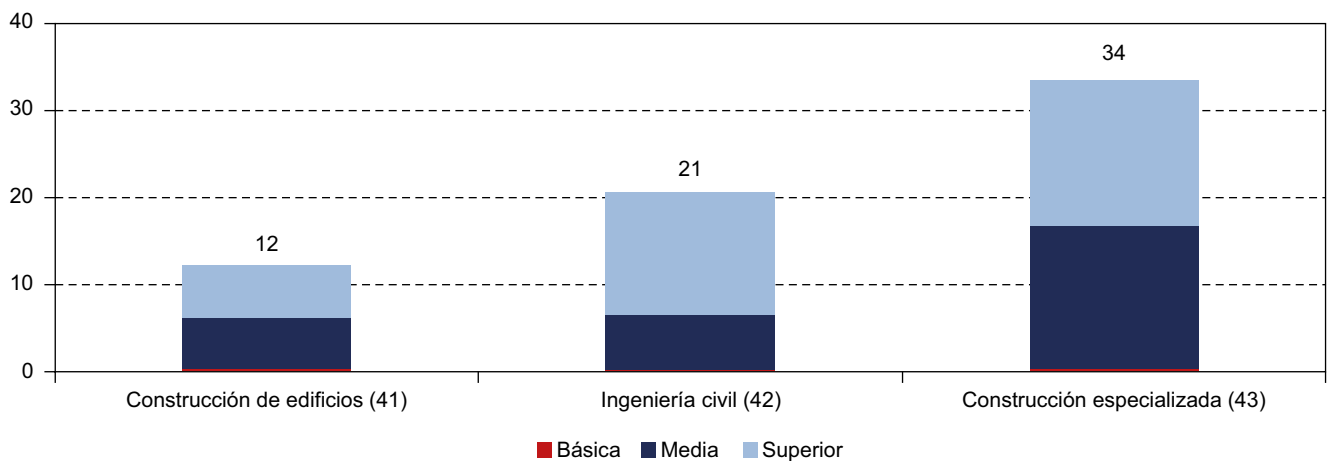
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS OCUPADOS POR NIVEL EDUCATIVO
(En % sobre el total de ocupados del sector)



FUENTE: EPA.

FIGURA 5

IMPORTANCIA DE LA FP POR SUBSECTORES DE LA CONSTRUCCIÓN
(En % de graduados en FP sobre el total de ocupados del subsector)



FUENTE: EPA.

respectivamente. Esta disparidad evidencia el amplio margen de mejora existente para promover itinerarios de formación técnica que refuercen la cualificación profesional y la productividad sectorial.

En este sentido, debe señalarse que la edad máxima de finalización de estudios alcanzada se sitúa aún en torno a los 15 años para el 35 % de los ocupados del sector, porcentaje que asciende al 42 % en la construcción de edificios, frente al 19 % en el conjunto de la economía. Este indicador refleja la necesidad de ampliar la trayectoria educativa y profesional de los trabajadores, especialmente en las fases iniciales de inserción laboral.

Finalmente, al igual que en el resto de la economía, el sector de la construcción se enfrenta al reto de la actualización continua de competencias. La transformación tecnológica, la transición ecológica y la creciente exigencia normativa exigen una formación permanente que permita adaptar los perfiles profesionales a las nuevas demandas productivas. No obstante, según la EPA, en el sector de la construcción el 93 % de los ocupados no recibe formación, frente al 85 % en el conjunto de la economía. Solo el 2 % realiza formación reglada y el 5 % formación no reglada vinculada al empleo, porcentajes inferiores al 5 % y 9 %, respectivamente, del total de ocupados. Este dato pone de relieve la escasa penetración de la formación continua en el sector y la necesidad de consolidar una cultura de aprendizaje permanente, en línea con las iniciativas impulsadas en el marco de la reforma de la FP, el desarrollo de microacreditaciones profesionales y los programas de recualificación asociados a la digitalización y la sostenibilidad. Fortalecer estos mecanismos resulta fundamental para garantizar la competitividad del sector y la adecuación de su capital humano a las necesidades emergentes del mercado laboral.

Diversidad y procedencia de la mano de obra

El análisis de la composición por nacionalidad de los ocupados en el sector de la construcción permite identificar una tendencia creciente en la participación

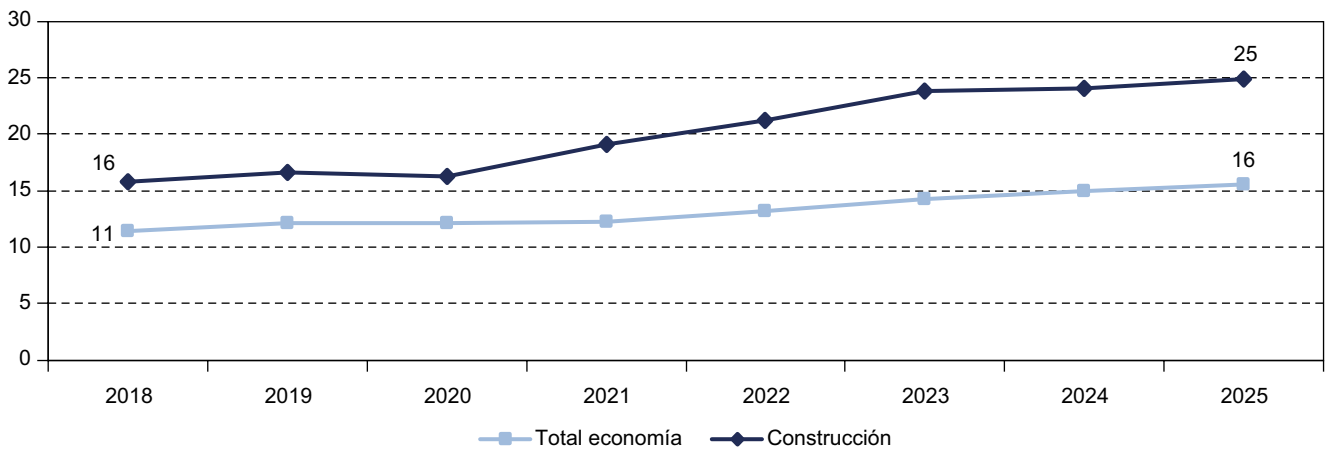
de trabajadores de nacionalidad extranjera durante los últimos años. Tal como muestra la Figura 6, la proporción de empleados extranjeros ha aumentado de forma sostenida desde 2018, alcanzando en 2025 un 25 % del total de ocupados, frente al 16 % observado en el conjunto de la economía. Este crecimiento no solo refleja la recuperación de los niveles previos a la crisis económica de 2008, sino que evidencia una creciente dependencia del sector respecto a la mano de obra inmigrante.

La relevancia de esta tendencia adquiere especial significado en el contexto del envejecimiento de la población activa y del déficit de relevo generacional. En un mercado laboral caracterizado por el descenso del número de trabajadores jóvenes nacionales, la inmigración emerge como un factor compensatorio clave, capaz de contribuir a la sostenibilidad de la fuerza laboral y al mantenimiento de la actividad productiva. En este sentido, la inmigración puede desempeñar un papel esencial como contrapeso al envejecimiento y como elemento de equilibrio frente a las crecientes necesidades de cualificación y disponibilidad de mano de obra en los próximos años. Asimismo, el análisis desagregado por cohortes de edad refuerza este argumento. Tal como se observa en la Figura 7, la presencia de trabajadores extranjeros se intensifica en los tramos de edad más jóvenes, alcanzando el 40 % entre los 25 y 29 años, y el 32 % entre los 30 y 34 años. Este patrón, que no se reproduce con igual intensidad en el conjunto de la economía, pone de manifiesto la mayor dependencia del sector respecto a la mano de obra inmigrante joven, un colectivo que, además de aportar dinamismo demográfico, resulta determinante para garantizar la continuidad de la actividad y la renovación generacional en el sector.

La creciente dependencia del sector de la construcción respecto a la mano de obra inmigrante se entiende también en el contexto de la escasez estructural de trabajadores que atraviesa el sector. En este sentido, el Observatorio Inmobiliario de BBVA Research, publicado en junio de 2025 (Lores y García, 2025), señala que la insuficiencia de recursos humanos se ha consolidado como una de las principales barreras para el desarrollo de

FIGURA 6

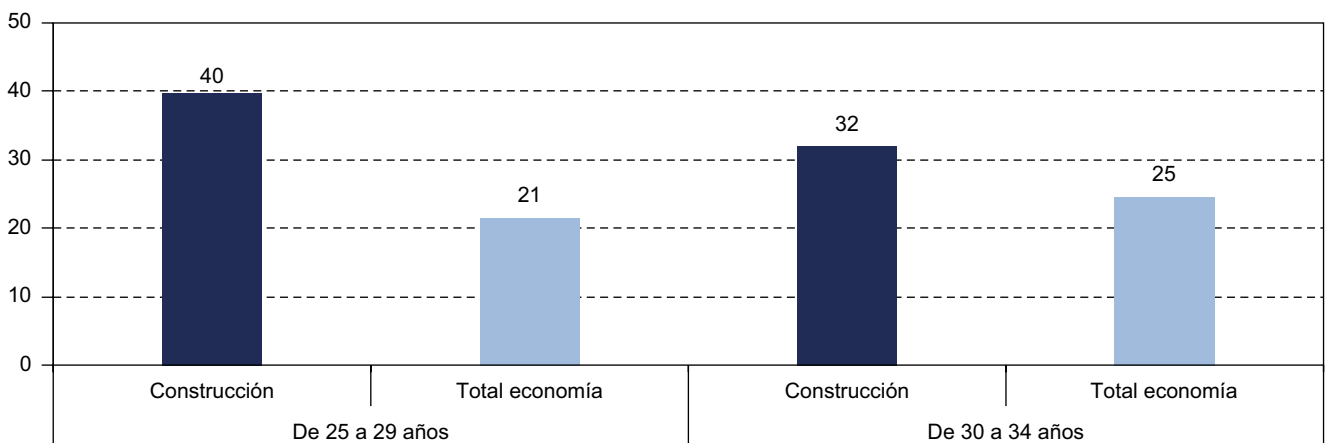
EVOLUCIÓN DE OCUPADOS CON NACIONALIDAD EXTRANJERA. SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y TOTAL ECONOMÍA
(En % sobre el total de ocupados)



FUENTE: EPA.

FIGURA 7

OCUPADOS JÓVENES CON NACIONALIDAD EXTRANJERA. SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y TOTAL ECONOMÍA, 2024
(En % sobre el total de ocupados por franja de edad)



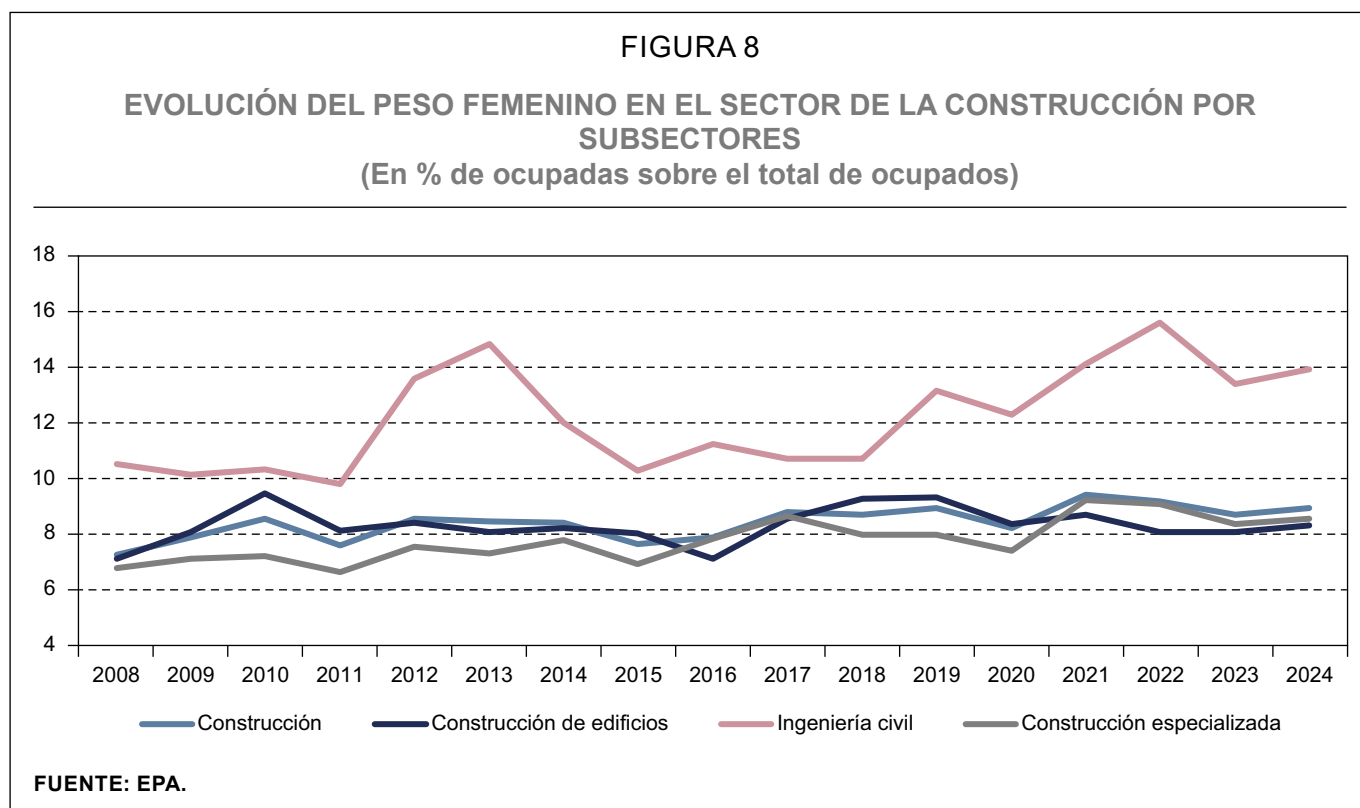
FUENTE: EPA.

la actividad, especialmente en la construcción de vivienda. Desde 2023, esta carencia se ha intensificado y se ha convertido en una preocupación compartida tanto por los agentes nacionales como por los del conjunto de la eurozona. El número de vacantes sin cubrir en la construcción se ha multiplicado por cuatro en los últimos ocho años, situando al sector como aquel donde más ha crecido la dificultad para encontrar personal cualificado. Aunque en Europa la problemática se extiende también a la obra civil y se ha visto acompañada de restricciones financieras y de materiales, en el caso de España el déficit de mano de obra es el principal factor limitante de la actividad, mientras que las tensiones derivadas de los costes de financiación o de la disponibilidad de materiales han perdido relevancia con la reciente moderación de los tipos de interés. En comparación con otros sectores productivos, la escasez de trabajadores es más acusada en la construcción que en la industria o los servicios, lo que refuerza la necesidad de políticas que impulsen la

atracción de talento, la formación especializada y una adecuada integración laboral de la población inmigrante, factores clave para garantizar la sostenibilidad de la actividad en los próximos años.

Mujeres en la construcción

Tal como señala el Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE) de la Construcción Industrializada, aprobado el 6 de mayo de 2025, y para el que se ha previsto una inversión pública de 1.300 millones de euros en un periodo de diez años, uno de los retos estructurales del sector de la construcción es fomentar la incorporación de las mujeres a un ámbito tradicionalmente masculinizado. La evolución del empleo femenino en el sector refleja una estabilidad prolongada, pasando de representar aproximadamente el 7% en 2008 a situarse en torno al 9,3% en la actualidad. Por subsectores, la ingeniería civil



concentra la mayor proporción de mujeres, aunque esta apenas alcanza el 15 % del total del empleo (Figura 8).

Si bien podría argumentarse que la escasa presencia femenina responde a las características del trabajo operativo en obra, lo cierto es que esta brecha de género también se manifiesta en los puestos directivos. Mientras que en el conjunto de la economía española las mujeres ocupan el 34 % de los cargos directivos —según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), que comprende los grupos 11 (directores generales y presidentes ejecutivos), 12 (directores de la Administración pública y organizaciones), 13 (directores de departamentos y empresas) y 14 (directores de pequeñas empresas)—, en el sector de la construcción este porcentaje se reduce al 16 %.

En cambio, en las ocupaciones administrativas y de apoyo la presencia femenina resulta claramente mayoritaria, alcanzando valores elevados en determinadas categorías. En los servicios contables, financieros y de apoyo a la producción y al transporte, las mujeres representan el 69 % del empleo, mientras que entre los empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificadas bajo otros epígrafes, el porcentaje asciende al 74 %. Estos datos evidencian que la participación femenina en el sector continúa siendo reducida y concentrada en determinadas áreas, lo que pone de relieve la necesidad de políticas activas que impulsen la diversificación profesional y la igualdad de oportunidades dentro de la construcción.

2. Condiciones laborales del sector de la construcción

Contratos: la reforma laboral

El sector de la construcción se ha caracterizado históricamente por una elevada temporalidad, consecuencia directa de la naturaleza discontinua de su actividad. Antes de la reforma laboral de 2021, la tasa de temporalidad alcanzaba el 40 %, frente al 26 % del conjunto de la economía, debido a la fuerte dependencia del contrato fijo de obra, que representaba cerca del 80 % de los

contratos temporales. Este modelo, al vincular el empleo a la duración de una obra concreta, generaba una notable inestabilidad laboral. Es importante tener en cuenta que, tradicionalmente, los convenios colectivos² del sector han adaptado las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores (ET) a sus particularidades (véase la Tabla 1 para una comparativa antes y después de la reforma). La reforma laboral de 2021 supuso una transformación profunda de la estructura contractual en la construcción. El peso del empleo indefinido aumentó de manera significativa, reduciendo la temporalidad hasta el 15 %, es decir, 25 puntos porcentuales menos respecto a los niveles previos a la reforma. Tal como muestra la evolución de la Figura 9, por un lado, buena parte de los antiguos contratos temporales se han reconvertido en contratos fijos-discontinuos, una modalidad que se ajusta a la estacionalidad del sector pero ofrece una mayor estabilidad y protección al trabajador. Esta figura cuenta con una regulación específica en el convenio colectivo de la construcción, que amplía los derechos de las personas trabajadoras respecto a la normativa general: la empresa debe realizar el llamamiento con al menos cinco días de antelación cuando la actividad en la provincia lo requiera, se garantiza una compensación del 5,5 % durante los periodos de inactividad sin nuevo llamamiento y se prevén indemnizaciones del 1,5 % en los casos de dimisión o extinción por mutuo acuerdo. Por otro lado, las modalidades contractuales suprimidas por la reforma tienden a desaparecer, reflejando la consolidación del nuevo marco laboral en el sector.

Condiciones salariales

Si bien, tradicionalmente, el coste laboral del sector de la construcción se ha mantenido por encima del

² Según las Estadísticas de Convenios Colectivos, a 31 de diciembre de 2024, la tasa de cobertura de los convenios colectivos en el sector de la construcción alcanzaba el 98,46 %, cifra superior a la media del conjunto de la economía, que se situaba en el 92,09 %. Esto representa un total de 973.814 trabajadores cubiertos, de los cuales el 99 % estaban amparados por convenios de ámbito superior al de la empresa.

TABLA 1

MODALIDADES CONTRACTUALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL

Antes de la reforma laboral	Tras la reforma laboral
<i>Contrato fijo de plantilla</i> : contrato indefinido destinado a la plantilla estable de una empresa.	<i>Contrato fijo de plantilla</i> : sin modificaciones.
<p><i>Contrato fijo de obra</i>: es el desarrollo del «contrato por obra y servicio» del antiguo art. 15 del ET para el sector de la construcción.</p> <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se vincula a una obra concreta y finaliza cuando esta termina. • Permite trabajar en otras obras de la misma empresa y provincia hasta un máximo de 3 años. • No se aplica la conversión a fijo prevista en el art. 15.5 del ET (24 meses en 30 meses). • Al finalizar, el trabajador recibe una indemnización del 7% sobre los salarios devengados durante el contrato. 	<p><i>Contrato «indefinido» adscrito a obra</i>: se desarrolla en el convenio.</p> <p>Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 días antes de finalizar la obra*, la empresa debe ofrecer una <i>propuesta de recolocación</i>; si es necesario, puede dar un <i>curso de formación (máx. 20 horas)</i>. • El contrato puede extinguirse por causas inherentes al trabajador si: <ul style="list-style-type: none"> – Rechaza la recolocación. – No alcanza la cualificación requerida tras la formación. – No hay obras disponibles en la provincia. • Indemnización del 7% sobre los salarios devengados.
<i>Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción</i> : aplica normativa general, pero se modifica la indemnización por expiración del tiempo convenido de 12 días en el caso general al 7% de los salarios devengados.	<i>Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción</i> : se mantiene.
<i>Contratos de puesta a disposición</i> : aplica la normativa general. Se incluyen excepciones para una serie de ocupaciones, debido a los posibles riesgos de salud y seguridad.	<i>Contratos de puesta a disposición</i> : se mantiene.
<i>Contrato para formación</i> : normativa general.	<i>Contrato de formación en alternancia y contrato formativo para la obtención de la práctica profesional</i> : según la normativa general.
<i>Contrato fijo-discontinuo</i> : normativa general.	<p><i>Contrato fijo-discontinuo</i>: se realizan algunas adaptaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La persona trabajadora deberá ser llamada cuando la empresa tenga actividad en la provincia, con al menos 5 días de antelación. • Los contratos podrán ser: <i>i)</i> adscritos a una obra: al finalizar la obra, la persona entra en periodo de inactividad; y <i>ii)</i> no adscritos: cuando cesa la necesidad en la empresa, la persona pasará al periodo de inactividad. • Si no se produce un nuevo llamamiento inmediatamente al terminar la actividad, la empresa paga una compensación del 5,5%, aunque el contrato no se extinga. • El contrato puede extinguirse: <i>i)</i> dimisión dentro de los 25 primeros meses del periodo de inactividad (indemnización del 1,5%); o <i>ii)</i> mutuo acuerdo, a partir de los 25 primeros meses del periodo de inactividad (indemnización del 1,5%). <p><i>Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial</i>: permitido solo para docentes que impartan formación intermitente en el sector.</p>

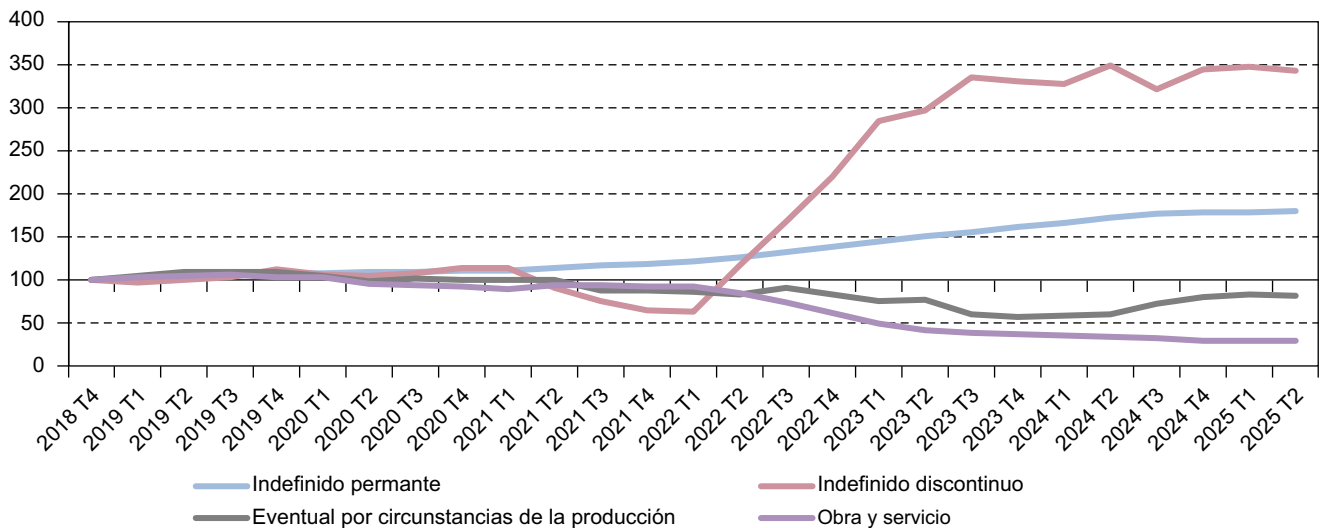
* Cuando se habla de finalización de obra, incluye: *i)* terminación real, verificable y efectiva de la obra; *ii)* necesidad de un menor número de personas por el avance de la obra; y *iii)* paralización, definitiva o temporal, de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

FUENTE: VI Y VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción y Real Decreto Legislativo 2/2015.

coste laboral medio de la economía española, en los últimos años, esta tendencia se ha revertido (Figura 10). Analizando los distintos componentes del mismo, este fenómeno se explica, principalmente, por el menor

crecimiento salarial en el sector de la construcción, así como una mayor caída de las percepciones no salariales, en comparación con la media de la economía (Figuras 11, 12 y 13).

FIGURA 9
EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES TIPOLOGÍAS DE CONTRATOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
 (Índice Base 100: 2018 T1)



FUENTE: EPA.

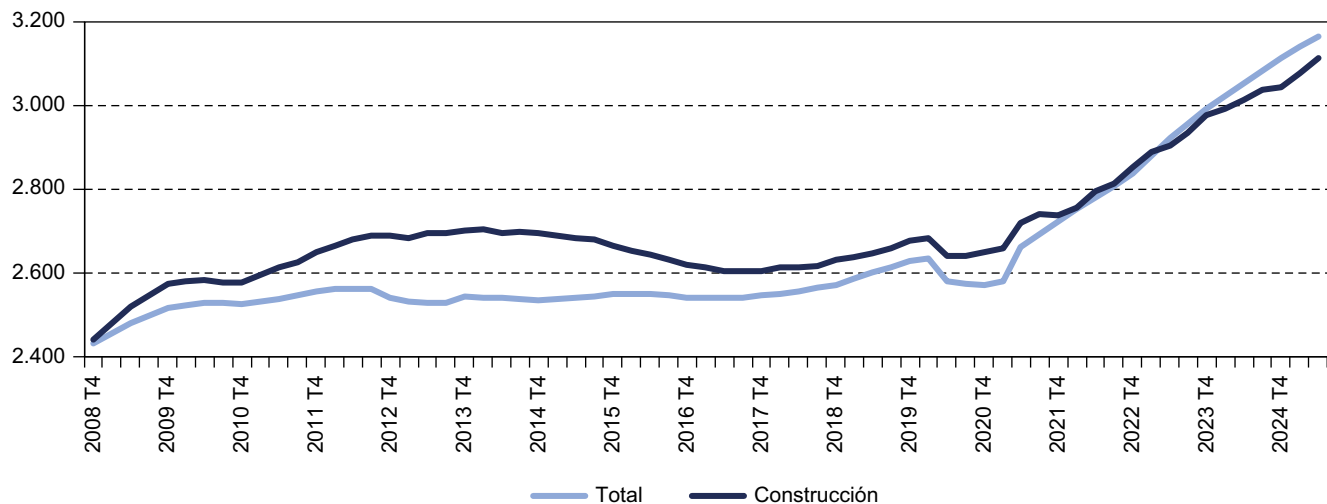
Si se analizan las condiciones salariales de los trabajadores, se observa que entre 2010 y 2022³, el salario bruto medio en el sector de la construcción pasó de 22.237 a 25.558 euros, lo que supone un incremento del 15%, frente al 18% registrado en el conjunto de la economía (Figura 14). Un análisis más detallado del sector de la construcción revela diferencias significativas en la evolución del salario bruto entre las distintas divisiones que lo integran. Así, según los datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (EES), el crecimiento salarial en las ramas 41 y 42, relativas a las actividades constructivas, se situó en torno al 15%, mientras que en la rama 43, correspondiente a la ingeniería civil, alcanzó el 23%, superando la media del conjunto de la economía. No obstante, el empleo en ingeniería civil representa únicamente alrededor del 10% del total del sector.

³ Último dato disponible de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial.

Para comprender las condiciones salariales del sector de la construcción, resulta fundamental señalar su estrecha vinculación con la negociación colectiva. En particular, el VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción establece una remuneración bruta anual mínima para las personas trabajadoras a tiempo completo del sector, que sirve como referencia para la negociación en el ámbito provincial. Dicha remuneración mínima, que abarca el conjunto de los conceptos retributivos, se fija por nivel profesional y por año, tal como se muestra en la Tabla 2.

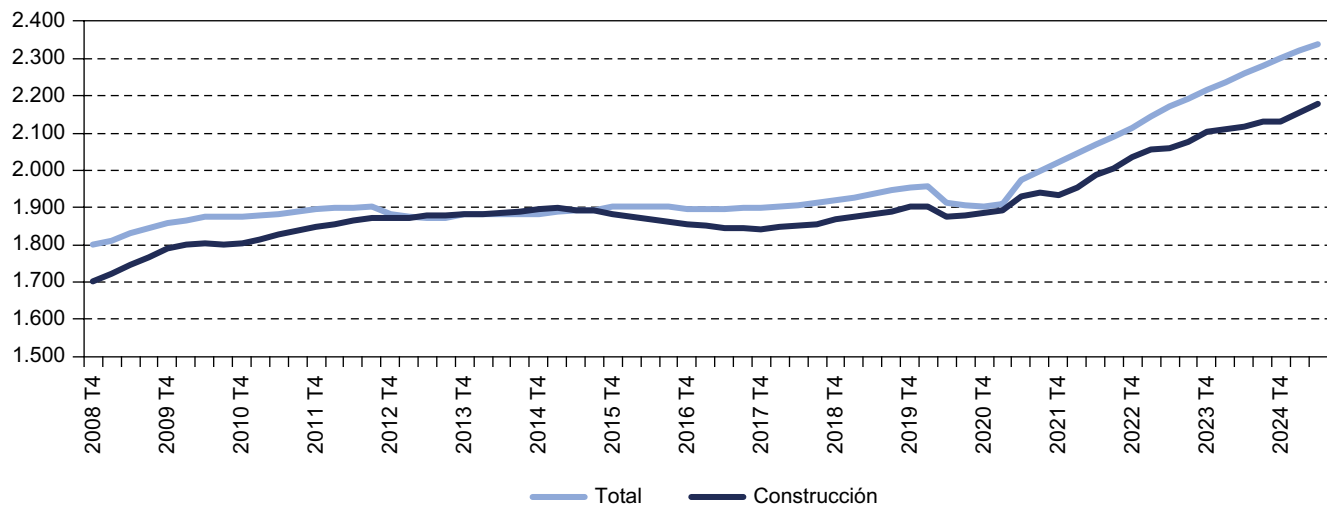
Tomando como referencia el SMI (Salario Mínimo Interprofesional) establecido por el Gobierno en 2024 para el conjunto de la economía, se observa que el salario mínimo correspondiente al nivel profesional más bajo del sector de la construcción (nivel XII) es un 19% superior al SMI. Esta diferencia se amplía hasta el 39% en el caso del nivel profesional más alto (nivel II), tal como se muestra en la Tabla 3.

FIGURA 10
COSTE LABORAL TOTAL
(En euros)



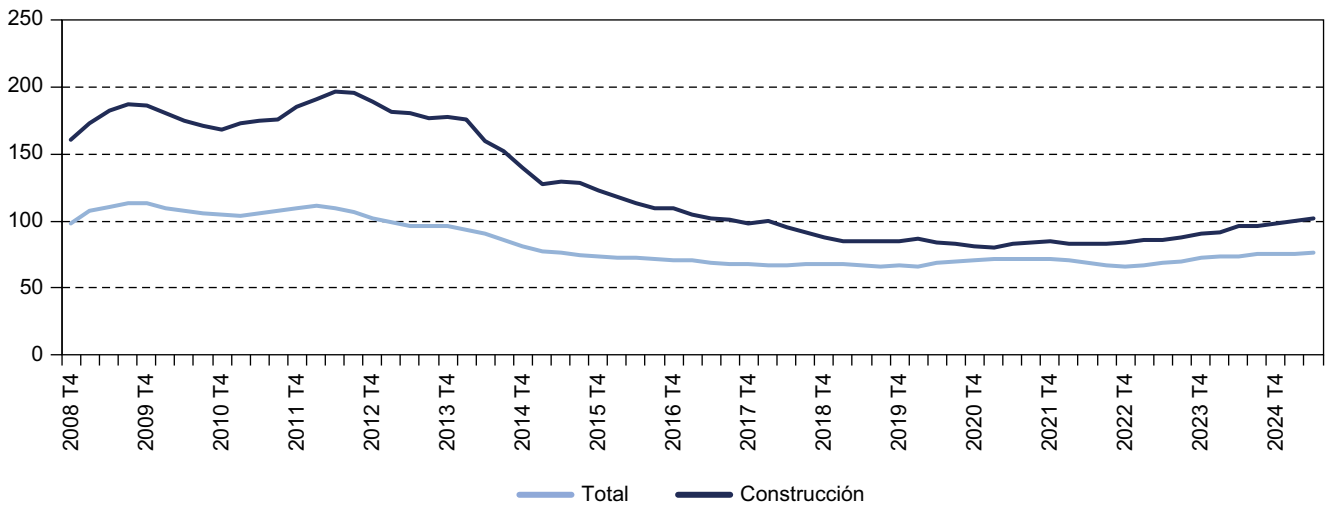
FUENTE: Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL).

FIGURA 11
COSTE SALARIAL TOTAL
(En euros)



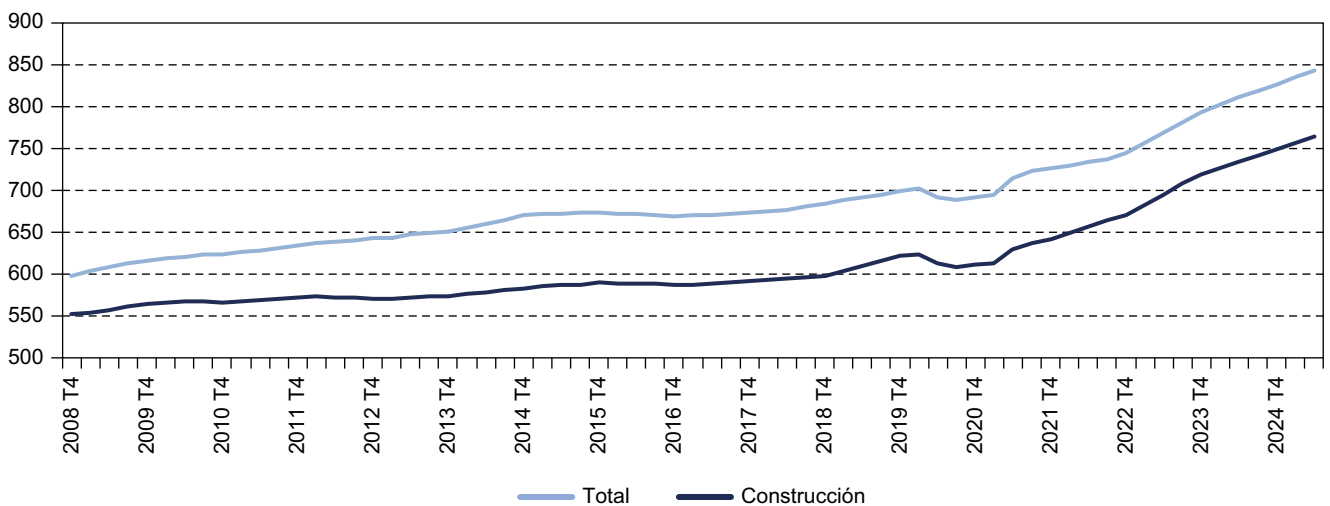
FUENTE: ETCL.

FIGURA 12
PERCEPCIONES NO SALARIALES
(En euros)



FUENTE: ETCL.

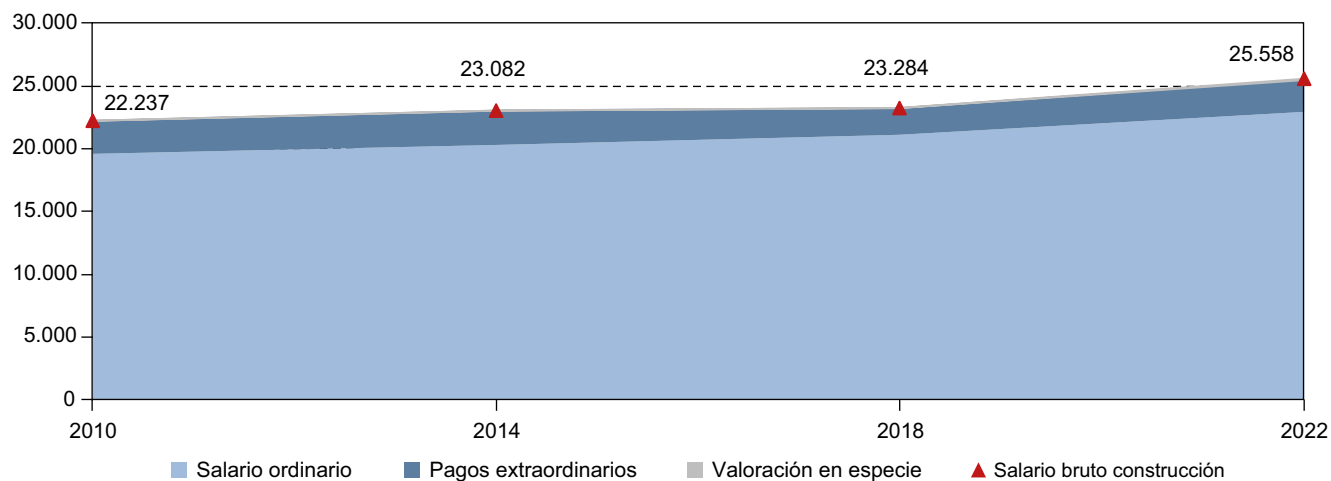
FIGURA 13
COTIZACIONES OBLIGATORIAS
(En euros)



FUENTE: ETCL.

FIGURA 14

COMPONENTES DEL SALARIO BRUTO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN (En euros)



FUENTE: Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial.

TABLA 2

REMUNERACIÓN MÍNIMA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN SEGÚN CONVENIO (En euros)

	Nivel profesional	2022	2023	2024
Construcción	XII	17.919,57	18.457,16	18.964,73
	XI	18.188,36	18.734,01	19.249,19
	X	18.461,17	19.015,01	19.537,92
	IX	18.738,09	19.300,23	19.830,99
	VIII	19.019,16	19.589,73	20.128,45
	VII	19.304,42	19.883,56	20.430,36
	VI	19.593,99	20.181,81	20.736,81
	V	19.887,89	20.484,53	21.047,85
	IV	20.186,21	20.791,79	21.363,57
	III	20.488,99	21.103,66	21.684,01
	II	20.796,32	21.420,21	22.009,26

FUENTE: VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

TABLA 3
COMPARATIVA SMI Y SALARIO MÍNIMO DE LA CONSTRUCCIÓN
(En euros)

	2022	2023	2024
SMI	14.000	15.120	15.876
Salario mínimo XII	17.919,57	18.457,16	18.964,73
• <i>Crecimiento</i>	(+28%)	(+22%)	(+19%)
Media salario mínimo construcción	19.326	19.906	20.453
• <i>Crecimiento</i>	(+38%)	(+32%)	(+29%)
Salario mínimo II	20.796,32	21.420,21	22.009,26
• <i>Crecimiento</i>	(+49%)	(+41%)	(+39%)

FUENTE: VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción y Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES).

Aunque este acuerdo eleva el suelo salarial mínimo para todos los trabajadores del sector por encima de lo establecido por la norma general, este incremento no parece haberse reflejado en los salarios medios netos.

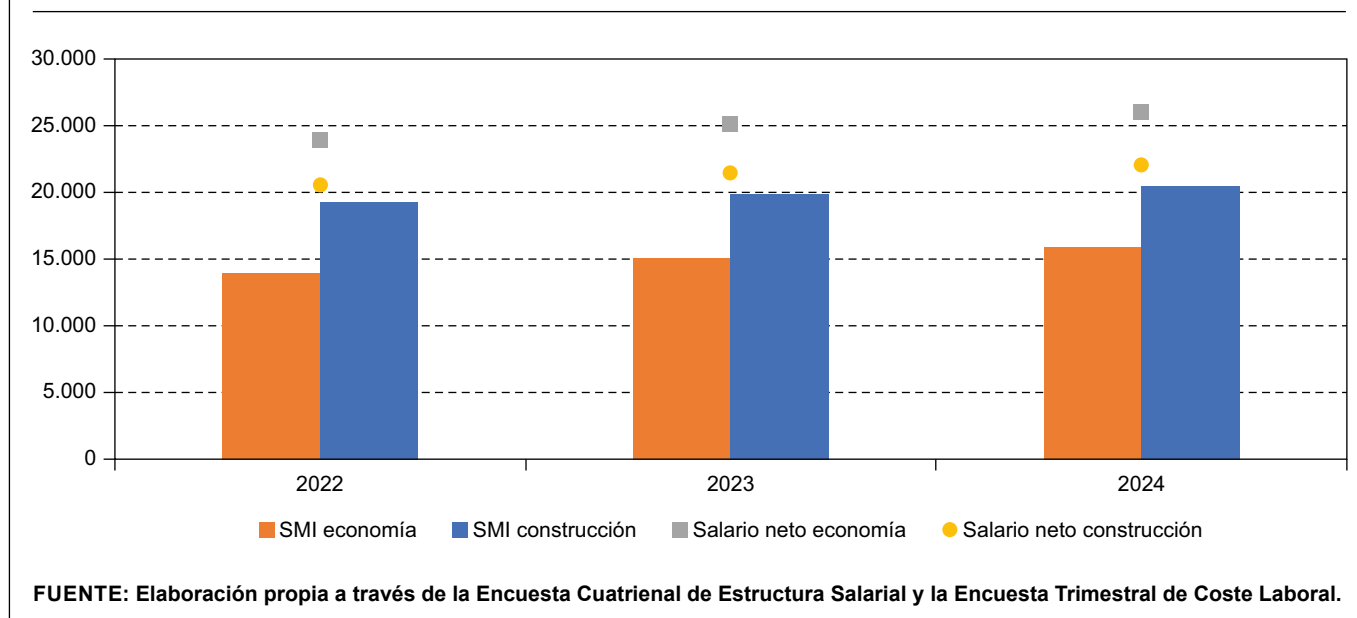
Para ilustrar este fenómeno, se ha estimado el salario medio neto de los trabajadores a tiempo completo utilizando la información más reciente disponible en la Encuesta de Estructura Salarial (EES), correspondiente al ejercicio 2022, y aplicando las tasas de crecimiento del salario ordinario proporcionadas por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) para los años posteriores. A partir de este cálculo, se obtiene que, en 2024, el salario medio neto del sector de la construcción representó el 117 % del salario mínimo sectorial, mientras que, en el conjunto de la economía, el salario medio neto alcanzó el 165 % del SMI (Figura 15).

La proximidad de los salarios medios netos al salario mínimo en el sector de la construcción no parece responder a un efecto volumen, dado que más del 55 % de las personas ocupadas en el sector desempeñan ocupaciones cualificadas, cuyos salarios mínimos se sitúan por encima del nivel general. Por el contrario, esta situación podría explicarse por un efecto ancla

derivado de los salarios mínimos: la fijación, en el convenio sectorial, de salarios mínimos relativamente elevados y con un alto grado de granularidad en función de los distintos niveles profesionales tiende a orientar las negociaciones salariales posteriores hacia esos valores de referencia.

Por otro lado, es necesario mencionar que la subcontratación constituye una forma de organización esencial en el sector de la construcción, donde la complejidad de las obras y la diversidad de actividades especializadas han hecho necesaria una regulación específica. Así, existe una normativa especial en materia de subcontratación que, si bien la reconoce como una forma legítima de organización productiva, restringe su extensión, permitiendo únicamente tres niveles de subcontratación contados desde el contratista principal y prohibiendo que el tercer subcontratista vuelva a subcontratar los trabajos encomendados. Esta limitación, inexistente en el marco jurídico general, refleja la adaptación del ordenamiento a las particularidades y riesgos del sector. Asimismo, en el contexto de la reforma laboral de 2021, fruto del diálogo social, se dispuso que las empresas contratistas y subcontratistas apliquen el convenio

FIGURA 15
COMPARATIVA SALARIO MÍNIMO Y SALARIO MEDIO NETO
(En euros)



colectivo del sector de la actividad efectivamente desarrollada, reforzando así la equidad y coherencia en las condiciones laborales.

El Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción

La acumulación de ahorro a lo largo de la vida laboral resulta esencial para garantizar unas condiciones de vida adecuadas tras la jubilación. En este sentido, en los últimos años se han impulsado diversas medidas orientadas a fomentar los planes de pensiones de empleo. Un ejemplo destacado es la Ley 12/2022, la cual facilita la creación de planes de pensiones de empleo simplificados de ámbito sectorial, constituidos mediante la negociación colectiva. Su objetivo es promover el ahorro complementario para la jubilación, especialmente en aquellos sectores en los que las características del empleo, por su naturaleza física o intermitente, dificultan el ahorro a largo plazo.

El diseño de estos planes permite mantener unos costes de constitución y gestión asumibles para las pymes, además de introducir incentivos fiscales para los trabajadores, con el fin de favorecer la atracción y retención del talento. En este contexto, el VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción incorpora la creación del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción, de duración indefinida, integrado actualmente en el fondo de pensiones gestionado por VidaCaixa.

Desde 2024, todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio están obligadas a realizar aportaciones a favor de sus trabajadores, equivalentes al 1% de los conceptos salariales establecidos en las tablas de 2021, hasta su próxima revisión en 2025. Asimismo, los trabajadores autónomos pueden adherirse de forma voluntaria, mientras que a los trabajadores por cuenta ajena se les permite efectuar aportaciones adicionales, siempre que se respeten los límites máximos legales. Los partícipes tienen garantizado

el acceso a pensiones de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento.

El plan garantiza además amplios derechos de información para los partícipes, quienes recibirán, al menos con periodicidad trimestral, datos sobre la evolución de sus derechos consolidados, las posibles modificaciones que les afecten y la relación completa de los gastos del fondo de pensiones, entre otros aspectos. Para asegurar el correcto funcionamiento del plan, se requiere la constitución de una Comisión de Control, integrada por cuatro representantes de las Entidades Promotoras y cuatro representantes de los trabajadores.

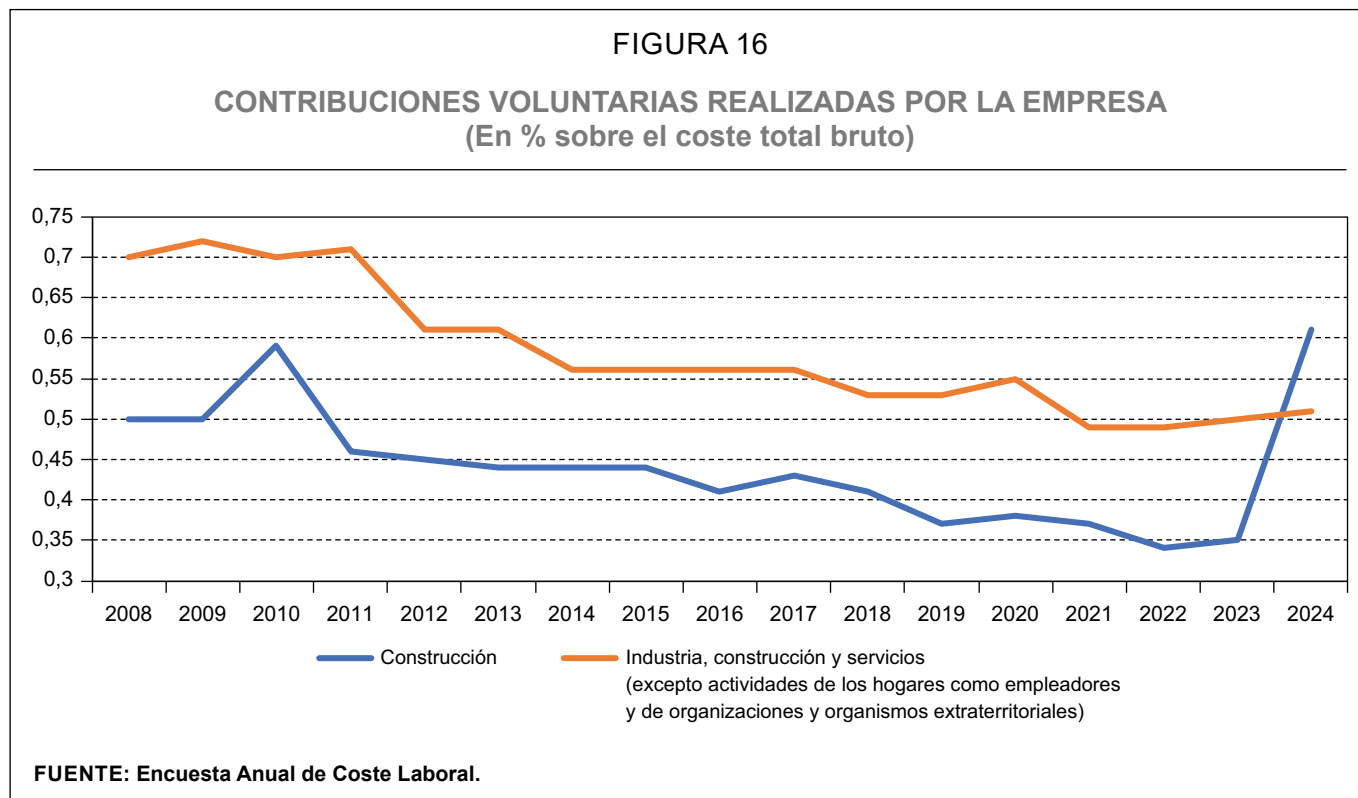
Según los últimos datos publicados por VidaCaixa, en tan solo dos años, el fondo ha alcanzado los 700.000 partícipes, con una gestión de 177,6 millones de euros en activos. Como consecuencia, las estadísticas ya muestran una reversión en la tendencia de las cotizaciones voluntarias realizadas por las empresas, las cuales provienen principalmente de las aportaciones

a planes de pensiones establecidos por convenio. Así, mientras que el peso de estas cotizaciones sobre el coste laboral mostraba una tendencia decreciente desde 2011, con una caída entre 2011 y 2022 del 42 %; a lo largo del ejercicio 2024, una vez entrado en vigor el Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción, las contribuciones han alcanzado un crecimiento interanual del 74 % (Figura 16).

3. Conclusiones

El análisis de la estructura y evolución de la mano de obra en el sector de la construcción en España evidencia un proceso de transformación profunda, marcado por cambios estructurales en el empleo, las condiciones laborales y la composición de la fuerza de trabajo.

Uno de los principales retos identificados es el acusado envejecimiento de la población ocupada, que compromete el relevo generacional y plantea riesgos para la



sostenibilidad futura del sector. La limitada incorporación de trabajadores jóvenes nacionales, unida a las previsiones de jubilación en el corto y medio plazo, refuerza la necesidad de adoptar estrategias activas orientadas a la atracción de nuevos perfiles y a la mejora de las condiciones de acceso al empleo en la construcción. En este contexto, la inmigración se ha consolidado como un elemento clave para sostener la actividad productiva, especialmente en los tramos de edad más jóvenes. La creciente participación de trabajadores de nacionalidad extranjera actúa como un factor compensatorio frente al envejecimiento de la fuerza laboral, si bien también exige políticas específicas de integración, cualificación y estabilidad laboral que permitan aprovechar plenamente su contribución al sector.

El bajo nivel formativo medio de la mano de obra continúa siendo una de las principales debilidades estructurales de la construcción, particularmente en determinados subsectores. Existe gran margen de mejora en cuanto a la penetración de la Formación Profesional y de la formación continua de cara a mejorar las posibilidades de adaptación a los cambios tecnológicos, normativos y productivos asociados a la transición digital y ecológica. En este sentido, la reforma de la Formación Profesional y

el desarrollo de itinerarios de recualificación y aprendizaje permanente resultan instrumentos esenciales para elevar la productividad y mejorar la calidad del empleo.

En conjunto, el sector de la construcción afronta desafíos estructurales significativos, pero también dispone de un marco institucional y normativo renovado que ofrece oportunidades para avanzar hacia un modelo de empleo más estable, cualificado e inclusivo. El refuerzo de la formación, la mejora de las condiciones laborales y la promoción de la diversidad, en términos de edad, género y procedencia, serán factores determinantes para garantizar la sostenibilidad y competitividad del sector en los próximos años.

Referencias bibliográficas

- Fundación Laboral de la Construcción. (2025). *Informe sobre el sector de la construcción 2024*. Observatorio Industrial de la Construcción. <https://www.observatoriodelaconstruccion.com/informes/detalle/informe-sobre-el-sector-de-la-construccion-2024>
- Lores, F. y García, J. R. (2025). La escasez de mano de obra en el sector de la construcción. *BBVA Research*. <https://www.bbva.com/publicaciones/la-escasez-de-mano-de-obra-en-el-sector-de-la-construccion/>