

CHAPISTAS Y CALDEREROS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Chapistas y caldereros**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por el empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será el semblante de la oferta de empleo de los chapistas y caldereros.

De la muestra de 117 ofertas recogidas, el 96 %, proceden de portales de empleo privados y el 4 % restante de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

El mercado de trabajo demanda a estos profesionales con una gran variedad de nombres.

Entre otros destacan: Chapistas, en la mayoría de los casos acompañada por aquellos aspectos de interés para la empresa ofertante, tales como la especialidad: caldereros navales; caldereros tuberos; caldereros industriales; caldereros de cobre y aleaciones ligeras; y tuberos industriales de industria pesada.

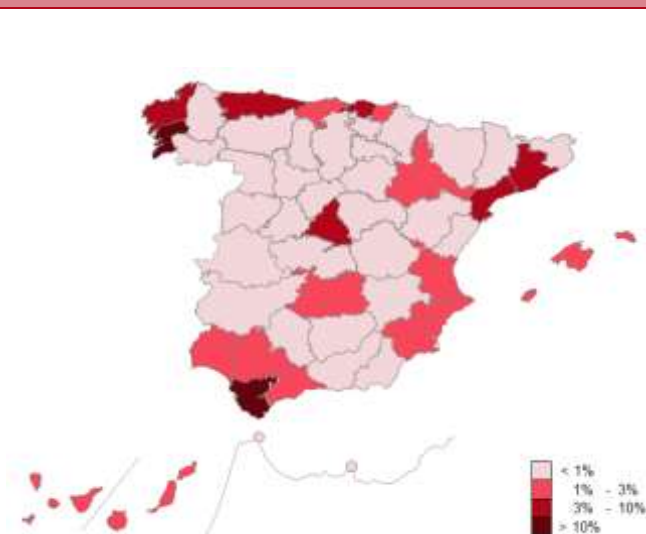
Otras denominaciones se refieren principalmente a la categoría laboral. De la muestra analizada el reparto de esta variable sería: en el 40 % de los puestos ofertados no consta la categoría profesional, el 39 % se interesan por Oficiales de 1ª; el 5 % Jefes de equipo; 5 % Técnicos sin categoría laboral determinada; 3 % Oficial de tercera y un 2 % Oficial de 2ª.

Condiciones laborales

| Condiciones laborales | |
|-------------------------|---|
| Tipo de contrato | |
| Temporal: 64 % | El 80 % de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que propone y lo hace en los porcentajes señalados a la izquierda. Sólo en 19 % de las ofertas grabadas ofrecen la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo. |
| Indefinido: 16 % | |
| Jornada laboral | |
| Tiempo completo: 97 % | De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en varias opciones, siendo un 24 % con disponibilidad horaria, un 12 % en jornada partida y un 3 % de jornada de mañana. |
| Tiempo parcial: 2 % | |

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2016, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 235 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Andalucía, con el 20 % del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue Galicia, con el 18 % y el Principado de Asturias con un 10 %.

En términos provinciales, Pontevedra, Cádiz y Asturias suman el 34 % del total de la contratación registrada. También destacan Bizkaia con el 9 %, Madrid, con el 6 % y A Coruña, con un 5 %.

Las ciudades que mayor incremento han experimentado en relación con el año anterior han sido Huesca, Salamanca y Lleida, con 96 %, 88 % y 82 %, respectivamente.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- La evolución de la seguridad y la eficiencia de los vehículos a motor, como grandes pilares de la industria de automoción, ha ido paralela a las demandas del mercado de trabajo. Entre las competencias que exigen los empleadores a estos profesionales de la automoción, se encuentra el montaje y desmontaje de carrocería en general, funciones que llevarán a cabo en la línea de producción.
- Realizar las tareas de reparación de chapas de vehículos, preparación, reparación de golpes y siniestros.
- A los candidatos de Caldereros/as-Soldadores/as para tareas de montaje y calderería, en la mayoría de las ofertas se le exige: interpretación de planos, manejo de maquinaria como robot y soldadura.
- Funciones de supervisado, planificación, dirección y control del trabajo de los operarios a su cargo participando en el proceso productivo, analizando y optimizando resultados y mejoras.
- Especial relevancia están tomando las tareas de construcción de componentes de calderería, en especial aceros inoxidable, así como el montaje, verificación y control de calidad de las instalaciones de vacío, fluidos, sistemas neumáticos e hidráulicos, tuberías, accesorios, etc.

Formación y experiencia

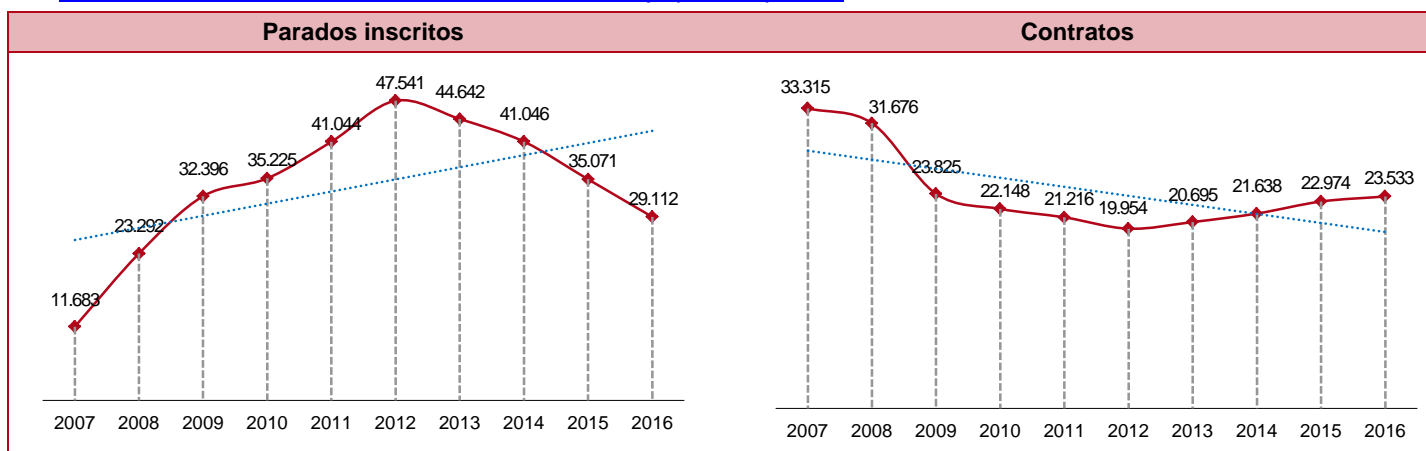
- Si analizamos la muestra de ofertas nos encontramos que en el 24 % de los casos no consta que se pida ninguna titulación específica en la profesión. Cuando se hace mención expresa, en la mitad de los casos se requiere un grado medio de formación profesional reglada como: Formación profesional en automoción; Formación profesional en calderería o similar y Formación profesional en fabricación mecánica.
- Como consecuencia de la diversificación de competencias, suele ser habitual que se pida o valore, formación complementaria, como interpretación de planos, manejo de soldadura TIG en inoxidable, soldaduras MIG-MAG, así como el manejo de prensas y plegadoras y el carnet de operador de calderas.
- El conocimiento de idiomas no tiene una presencia significativa en estas ofertas de empleo, puesto que no consta en el 96 % de las ofertas y cuando se específica es el inglés y el francés los que más se demandan.
- Tampoco a los candidatos de estos empleos se les exige conocimiento de ofimática e internet para el desempeño de esta ocupación en el 95 % de las ofertas y en el resto sólo se les exige a nivel de usuario.
- La exigencia de calidad en los servicios de los talleres mecánicos y resto de trabajos de la ocupación, implica que la experiencia se convierta en un requisito cada vez más imprescindible en el mercado de trabajo, como así se refleja en el 62 % de las ofertas analizadas, donde el 34 % solicitan más de 5 años de antigüedad, un 20 % más de 3 años, un 8 % más de 4 años; sólo hay un 2 % donde no consta experiencia alguna.

Acerca del candidato

- Las ofertas analizadas, en su mayoría, no exigen la edad del candidato, o al menos no la manifiestan como uno de los requisitos. En los pocos casos que lo hacen se inclinan por aquellos que tienen alrededor de 30 años.
- La actitud para el trabajo es un factor esencial para poder acceder a un puesto de trabajo. Las cualidades personales exigidas a los candidatos se valoran positivamente.
- Las competencias específicas más valoradas son las de reparación, el control de calidad, la coordinación y dirección y las tareas de control y seguimiento. En el 22 % de las ofertas se prefiere que los aspirantes al puesto de trabajo residan en la zona y se demanda disponibilidad para viajar y disponer de carnet de conducir en un 9 % de las ofertas.
- En síntesis y según las competencias personales, se podría afirmar que cada puesto de trabajo ofertado tiene un perfil. Se busca un candidato polivalente, con gran responsabilidad, iniciativa, que trabaje en equipo, planificador y organizador, así como orientación al logro o a resultados.
- En algunos supuestos se valora el conocimiento y/o experiencia en otras materias como es el caso de la vocación comercial, persona empática en el trato al cliente y compromiso en el trabajo.
- En concreto, en las ofertas de empleo de esta ocupación se insiste en la importancia de la responsabilidad y las ganas de trabajar. Se buscan candidatos que sean dinámicos que aporten pasión y esfuerzo y que transmitan día a día lo mejor de ellos mismos.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos del total del año.

Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratos donde no se han podido enlazar los datos.

Se aprecia en el gráfico de parados inscritos, un aumento continuo desde 2007 hasta 2012 del número de parados. Desde el año 2013, se invierte la tendencia y a partir de entonces viene descendiendo un 34,79 % hasta el 2016. Por lo que respecta a contratación, el efecto de la nueva CON-2011, por lo que los datos, insistimos, deben tomarse con precaución.

En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,60 inferior a la media total de ocupaciones, 2,83.

Perfil de la persona parada

Al cierre de diciembre de 2016 había 29.112 personas inscritas, lo que supone un descenso del 16,99 % respecto a diciembre de 2015.

| | |
|----------------------------|---------|
| Hombres: | 98,90 % |
| Mujeres: | 1,10 % |
| Menores de 30 años: | 27,07 % |
| Mayores de 45 años: | 37,42 % |
| Parados de larga duración: | 30,91 % |
| Personas con discapacidad: | 2,49 % |
| Extranjeros: | 8,21 % |
| Primer empleo: | 5,29 % |
| Beneficiarios prestación: | 41,16 % |

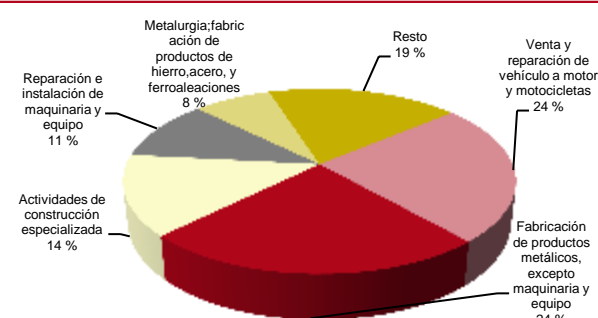
Perfil de la persona contratada

A lo largo de 2016 se registraron 23.533 contratos, lo que representa un incremento del 2,43 % respecto del año anterior.

| | |
|----------------------------|---------|
| Hombres: | 99,29 % |
| Mujeres: | 0,71 % |
| Menores de 30 años: | 18,47 % |
| Mayores de 45 años: | 32,28 % |
| Parados de larga duración: | 3,14 % |
| Personas con discapacidad: | 0,65 % |
| Extranjeros: | 7,52 % |
| Indefinidos | 11,55 % |
| Temporales | 88,45 % |

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total 2016.

Actividades económicas más contratantes



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, de los 23.533 contratos registrados en esta ocupación en 2016, el 48 % se adscribieron a las actividades de Venta y reparación de vehículos a motor y motocicletas y Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo y un 19 % al resto de Actividades económicas.

Según las empresas ofertantes, el 70 % de las ofertas se realizaron por empresas que desarrollaban sus actividades en el sector Servicios y el 26 % lo hacían en el sector de la Industria.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

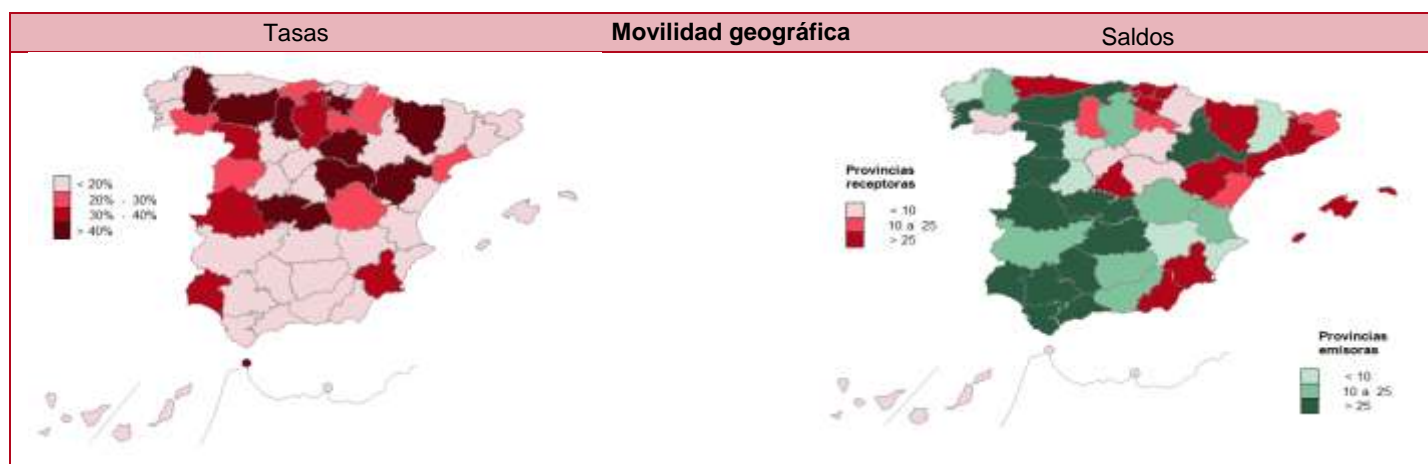
| Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos | | | | | | | | | |
|---|---------------|-------------|-------------------|---------------|-------------------|-----------|-----------|-------------------|-----------|
| Ámbito geográfico | Contratos | | Parados inscritos | | Ámbito geográfico | Contratos | | Parados inscritos | |
| | Total | % Variac. | Total | % Variac. | | Total | % Variac. | Total | % Variac. |
| España | 23.533 | 2,43 | 29.112 | -16,99 | C. Valenciana | 1.003 | 2,77 | 2.198 | -15,56 |
| Andalucía | 4.787 | 1,87 | 7.633 | -22,64 | Extremadura | 200 | -42,20 | 623 | -5,75 |
| Aragón | 495 | 14,58 | 559 | -22,14 | Galicia | 4.228 | -6,25 | 3.821 | -12,98 |
| Asturias, P. de | 2.330 | 15,92 | 1.922 | -3,47 | Madrid, C. de | 1.430 | -8,22 | 1.942 | -22,16 |
| Balears, Illes | 247 | 12,27 | 288 | -12,99 | Murcia, R. de | 644 | 45,37 | 987 | -11,32 |
| Canarias | 619 | -1,75 | 1.227 | -9,31 | Navarra, C. F. de | 163 | -36,08 | 246 | -7,87 |
| Cantabria | 583 | 4,29 | 664 | -20,57 | País Vasco | 3.044 | 20,60 | 1.891 | -19,84 |
| Castilla y León | 633 | 10,28 | 1.217 | -14,90 | Rioja, La | 61 | -34,41 | 78 | -29,73 |
| Castilla-La Mancha | 786 | -7,20 | 1.277 | -11,50 | Ceuta | 4 | 0,00 | 20 | -16,67 |
| Cataluña | 1.978 | 1,23 | 2.480 | -18,50 | Melilla | 20 | -9,09 | 39 | 11,43 |

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015. En el total de contratos están incluidos 278 que figuran en zona extranjera.

Sólo 7 comunidades autónomas registraron en 2016 descensos de contratación en esta ocupación, Canarias, Castilla La Mancha, Extremadura, Galicia, C. de Madrid, C.F. de Navarra, La Rioja y Melilla. Como incremento más destacado, los que se observan en Murcia, País Vasco, P. de Asturias y Aragón.

Respecto al paro registrado, Andalucía fue la comunidad que registró más paro en esta ocupación, seguido de Galicia, Cataluña y la C. Valenciana, aunque las cuatro han experimentado un descenso en relación con el año anterior.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE.2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se puede observar en los mapas, se trata de un perfil ocupacional en el que la tasa de movilidad no es especialmente significativa, del 16,84 %. Las provincias con una tasa de movilidad más elevada son Teruel, Guadalajara y Palencia.

Otros datos de interés:

El 63,33 % de los contratos realizados a chapistas y caldereros lo hicieron bajo la modalidad de obra o servicio, seguidos de los eventuales con el 20,50 % de la contratación y de los indefinidos ordinarios con el 5,96 %, es significativo que en la ocupación fueron convertidos en indefinidos un 5,58 % de los contratos.

En cuanto a las jornadas realizadas, en las diferentes modalidades de contratación, un 91,90 % se hicieron con jornada completa y un 7,92 % a tiempo parcial. El sector al que pertenecen mayoritariamente las empresas ofertantes es el de Servicios (71 %). El tejido empresarial está formado por el 11 % de pequeñas empresas (11 a 50 trabajadores), un 4 % medianas empresas (de 51 a 250) y un 5 % de grandes empresas (más de 250 trabajadores).

GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11).

También se detallan las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estos estudios (egresados) en los últimos años, estudios de máster, certificados de profesionalidad, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende**7313 Chapistas y caldereros:**

- 73131018 Caldereros de cobre y aleaciones ligeras
- 73131027 Caldereros industriales
- 73131036 Caldereros navales
- 73131045 Caldereros tuberos
- 73131054 Chapistas industriales
- 73131063 Chapistas- pintores de vehículos
- 73131072 Tuberos industriales de industria pesada

Funciones que desempeñan

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

Finalizaron estudios de Chapistas y caldereros durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los relacionados en el cuadro siguiente:

| Nº de egresados por curso académico | | | |
|---|---------|---------|---------|
| Formación | 2012-13 | 2013-14 | 2014-15 |
| Técnico en soldadura y calderería (LOE) | 1.196 | 1.386 | 1.325 |
| Técnico carrocería (LOE) | 1.916 | 2.001 | 2.089 |
| Técnico en soldadura y calderería (LOGSE) | 14 | 11 | --- |
| Manten.de servicio | 34 | --- | --- |
| Oper.aux.de fabricación mecánica y calderería | --- | --- | 19 |

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, existen [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación pertenecientes a la familia de Fabricación mecánica:

| Certificado de profesionalidad |
|--|
| FMEC 0208 Diseño de calderería y estructuras metálicas |
| FMEC 0210 Soldadura oxigás y soldaduras mig mag |

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2017 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** en la ocupación de chapistas de vehículos (73131063): conocimiento de materiales metálicos y sintéticos; conocimiento de los diferentes elementos, tanto estructurales como no estructurales, que constituyen la carrocería de un vehículo; métodos de reparación de estructuras: desabollado, soldadura, pegado, etc.; métodos de uniones desmontables y conocimientos de tecnología mecánica: trazado, corte, doblado, plegado, medición, etc.