

MANTENEDORES DE EDIFICIOS

En esta ficha se analizan las características de la oferta de empleo de *Mantenedores de edificios*. Se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales registrados y otras referencias de interés.

1. Caracterización de la oferta de empleo

Apartado en el que se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, el perfil requerido al candidato, competencias y habilidades, y aspectos relacionados con la empresa que realiza la oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web.

De la muestra de 147 ofertas recogidas, el grueso, un 84%, procede de portales de empleo privados, el 9% de los portales de los servicios públicos de empleo, nacional y autonómicos, y el 7% restante procede de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Habitualmente esta oferta de empleo se anuncia con el nombre genérico de *Mantenimiento de edificios o instalaciones*. No es extraño que vaya precedido de la categoría profesional (oficial, operario, etc.) que se exige al candidato, lo que nos habla de la raigambre de la ocupación en el sector industrial y de la construcción. También se acostumbra a denominar la ocupación en relación al tipo de edificio en el que va a desempeñar

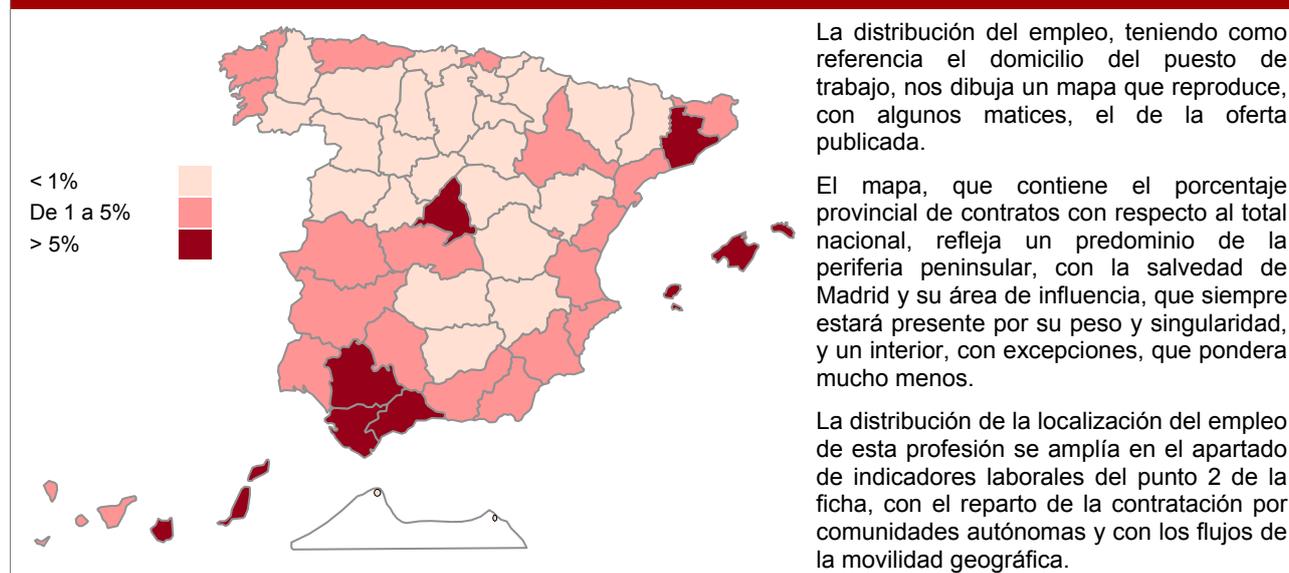
sus funciones, así, para hotel, centro comercial, instalaciones deportivas, residenciales (en éste caso, comparte tareas con la figura del conserje/portero), etc. Cuando la oferta la hace una empresa especializada en el mantenimiento de edificios, ya se suele dirigir al candidato por su especialidad: climatización, electricidad, seguridad, domótica etc. ocupaciones que van más allá y desbordan, dada la especialización, la que es objeto de estudio en este caso, con un perfil más polivalente y genérico.

La mayoría de los puestos ofertados lo hacen con la categoría profesional de oficial en sus distintos niveles y el resto se reparte entre técnicos, operarios y encargados.

Condiciones laborales

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 53%	Quienes especifican el tipo de contrato que proponen (tres de cada cuatro) lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. Cuando se ofrecen contratos temporales, en uno de cada cinco se promete la continuidad en el puesto. Las ofertas que proponen una relación mercantil son insignificantes.
Indefinido: 14%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 79%	El trabajo ofertado suele ser a tiempo completo, aunque cada vez se ofertan más contratos a jornada parcial, lo que se constata en la contratación. En más de la mitad de las ofertas analizadas la jornada a realizar no consta, en el resto se distribuye en este orden: partida, mañana y turnos.
Tiempo parcial: 21%	
Salario	
Rango medio: 16/26.000 €/año	En casi la mitad de las ofertas no se hace público el salario que se ofrece, en las que sí lo hacen el rango es el señalado. También se suele aludir a un posible acuerdo a negociar o remiten a lo que diga el convenio regulador.

Localización



Competencias específicas requeridas

- La de mantenedor de edificios es una ocupación caracterizada por la **polivalencia**, y que difícilmente encontraremos de manera unívoca. Que exige un ejercicio **multidisciplinar**. A pesar de esta diversidad se consideran funciones inherentes el **reparar, mantener, instalar, conservar**, etc. los distintos elementos que conforman las viviendas y de cualesquiera instalaciones y su realización desde un enfoque **correctivo y preventivo**.
- Es común que en las ofertas se haga mención a las áreas principales en las que se han de realizar las funciones anteriormente señaladas. En el caso del mantenedor de edificios propio o estándar el nivel de desempeño que se requiere es generalista al referirse a un grado de mantenimiento o reparación básico, mientras que en el caso de empresas que se dedican a esta actividad suelen buscar perfiles más especializados y concretos. **Electricidad, fontanería, climatización, instalaciones de comunicación de voz y datos, albañilería, jardinería, seguridad, pintura, muebles, limpieza, cerrajería**, etc. son las áreas más comunes.
- En esta ocupación lo que sin duda determina y condiciona el acceso al mercado laboral es esa polivalencia a la que aludíamos anteriormente, en términos coloquiales estaríamos hablando del típico **“manitas”** habilidoso para todo. Es una profesión que requiere una gama muy variada de habilidades y que ha venido experimentando un importante desarrollo en las “sociedades evolucionadas” en las que ha ido desapareciendo este personaje *para todo* muy común en estructuras sociales más tradicionales y que solía realizar muchas de estas tareas. Además en un ciclo económico recesivo se suele insistir más en la conservación de todo en general y por tanto se recurre más al mantenimiento y reparación.
- Sobre todo en aquellas ofertas en las que se busca un mantenedor de edificios más especializado en una determinada área se le exige que esté en posesión del **carnet profesional** correspondiente. En todos los casos se requiere una persona con claras y demostrables **habilidades manuales** que ejerza la profesión con un enfoque tanto preventivo como correctivo.

Acerca de la persona

- Las ofertas de empleo que buscan un mantenedor de edificios no suelen señalar una preferencia por la edad del candidato o al menos no la manifiestan expresamente. Sin embargo en la contratación sí que se observa preferencia por una edad laboral intermedia y experimentada. En la muestra analizada la presencia de oferta de empleo dirigida al colectivo de personas con discapacidad es significativa.
- En cuanto al lugar de residencia de los posibles candidatos la oferta no hace mención expresa en la mitad de los casos, cuando lo hace se inclina porque el candidato resida en la zona del puesto de trabajo. La movilidad en el desempeño de esta profesión está presente en un tercio de las ofertas y lo vinculan a que disponga de carnet de conducir, si bien suele ser más común en perfiles más especializados realizados desde empresas del sector de mantenimiento o de gestión de inmuebles.

Formación y experiencia

- La práctica totalidad de las ofertas analizadas exige experiencia previa a los candidatos. Experiencia que en función del puesto oscila entre los seis meses iniciales y los cinco años para los especialistas, y que de promedio está entre los dos y tres años.
- Al tratarse de una ocupación tan **polivalente** el nivel formativo requerido está vinculado por un lado a una importante experiencia demostrable y/o a diversas especialidades de formación profesional reglada: Mantenimiento y servicios a producción, electricidad, electrónica, climatización y fontanería son las más comunes, sobre todo cuando se busca más especialidad. Cuando se oferta un puesto de mantenedor más genérico o elemental se suele hacer más hincapié en la experiencia y destreza como requisitos clave. Aspecto éste en el que la certificación de la profesionalidad ha de jugar un papel importante.

Idiomas-Informática

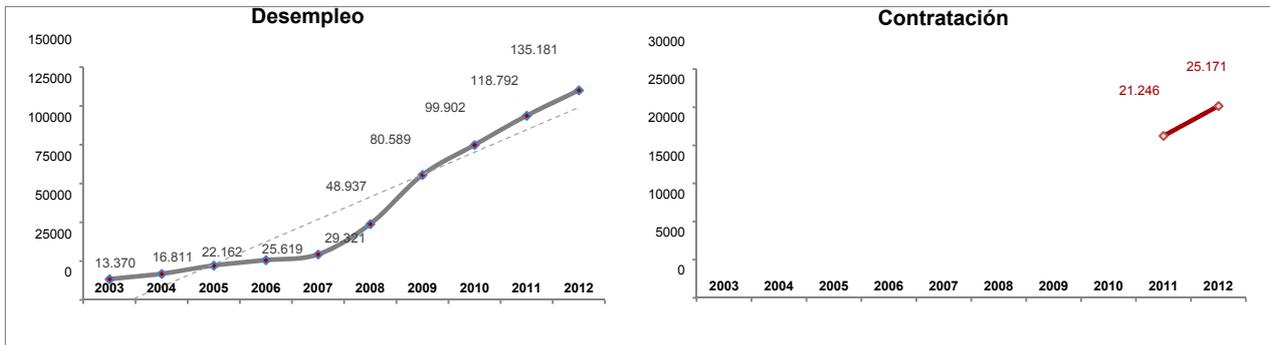
- El conocimiento de idiomas no está muy presente en esta oferta de empleo salvo para destinos nacionales con presencia extranjera, léase zonas turísticas muy concurridas de europeos que residen de manera permanente o temporal en éstas, siendo el inglés y el alemán los más demandados, o en el caso de las comunidades autónomas con idioma propio donde también se suele requerir, como es el caso del catalán.
- El conocimiento de informática no está apenas presente en este tipo de ofertas, aunque el control de determinados edificios e instalaciones más modernos suele estar regido y monitorizado desde un ordenador por lo que siempre será un valor añadido estar en disposición de poder aportar esta competencia.

Competencias personales

- La **actitud** positiva ante el trabajo es de manera generalizada un factor clave a la hora de acceder a un puesto de trabajo. En concreto en este tipo de oferta de empleo se insiste en la importancia de la **toma de decisiones y la rapidez** con que se hace por parte del trabajador a la hora de actuar ante la avería o incidencia que se presenta.
- Dibujando un candidato tipo diríamos que se busca un **profesional polivalente** o especialista y siempre **habilidoso, con iniciativa y dinamismo, responsable** y que sea **ordenado**, con versatilidad y detallista en el acabado, comunicativo y de trato agradable porque los residentes o usuarios serán sus clientes y que esté dispuesto a seguir aprendiendo dada la diversidad de tareas a realizar y técnicas a usar.

2. Principales indicadores laborales del grupo profesional

Se analiza, mediante una serie de indicadores laborales y datos de fuentes registrales, el comportamiento y dinámicas laborales del Grupo Ocupacional en estudio. Se puede consultar: [Actualización permanente de datos mensuales/anuales](#)



Los dos gráficos anteriores muestran la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del periodo analizado estuvieron o continúan registradas como paradas y el número de contratos acumulados a lo largo de cada año, en ambos casos para la ocupación de *Mantenedor de edificios* y en el conjunto del territorio nacional. En este caso y como consecuencia de la nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 se ha producido una quiebra en la serie, que afecta al registro de la contratación, debido a que con anterioridad la ocupación estaba incluida en *Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción* que se ha desglosado en cuatro, entre ellas *Mantenedores*.

Por otra parte, la ocupación ha sido una de las receptoras de una parte de los trabajadores procedentes de la construcción, de ahí el fuerte incremento de desempleados en los últimos años, a lo que se puede añadir su buen comportamiento en la contratación que siempre actúa como efecto llamada. La relación entre todos los desempleados distintos (135.181) que han pasado por los registros a lo largo del año y el promedio anual (82.876) del saldo al final de cada mes es de 1,63 x 1. Por un lado un flujo de entrada/salida importante y por otro, un remanente que va incrementando el número de desempleados de larga duración, ya muy elevado.

Perfil de la persona desempleada

Al cierre de diciembre de 2012 había **88.844 personas** paradas, esto supone un incremento del 18,84% respecto al mismo mes del año anterior.

Hombres:	92,82%
Mujeres:	7,18%
Menores de 30 años:	15,72%
Mayores de 45 años:	44,50%
Parados de larga duración:	40,58%
Personas con discapacidad:	3,26%
Extranjeros:	11,42%
Primer empleo:	2,43%
Beneficiarios prestación:	61,79%

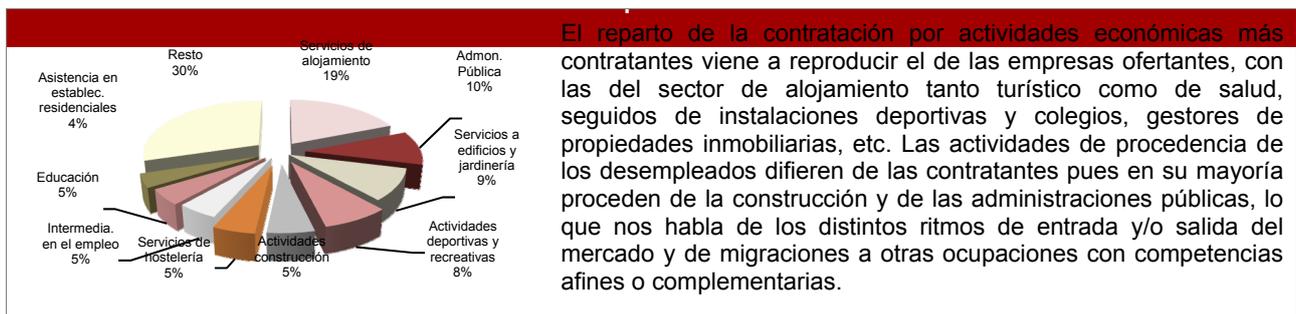
En las dos tablas anteriores se recogen los perfiles generales de la persona inscrita como parada y el de la contratada. Ocupación copada por varones en ambos indicadores, y que son quienes protagonizan los flujos de entrada y salida en el mercado, especialmente los de edad comprendida entre 30 y 45 años. Los mayores de 45 años tienen una participación escasa en la contratación, comparada con lo que representan como

Perfil de la persona contratada

A lo largo de 2012 se registraron **25.171 contratos**, lo que representa un crecimiento del 18,47% si lo comparamos con el año anterior.

Hombres:	93,81%
Mujeres:	6,19%
Menores de 30 años:	24,72%
Mayores de 45 años:	26,72%
Parados de larga duración:	6,74%
Personas con discapacidad:	2,46%
Extranjeros:	16,62%
Indefinidos	10,29%
Temporales	89,71%

parados, diferencia que se dispara si son desempleados de larga duración. El resto de colectivos representados tienen una presencia equiparable al promedio general, excepto los jóvenes menores de 30 años. El porcentaje de desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo está por debajo del promedio nacional, mientras que la tasa de contratación indefinida está por encima, en ambos con diferencias poco significativas.



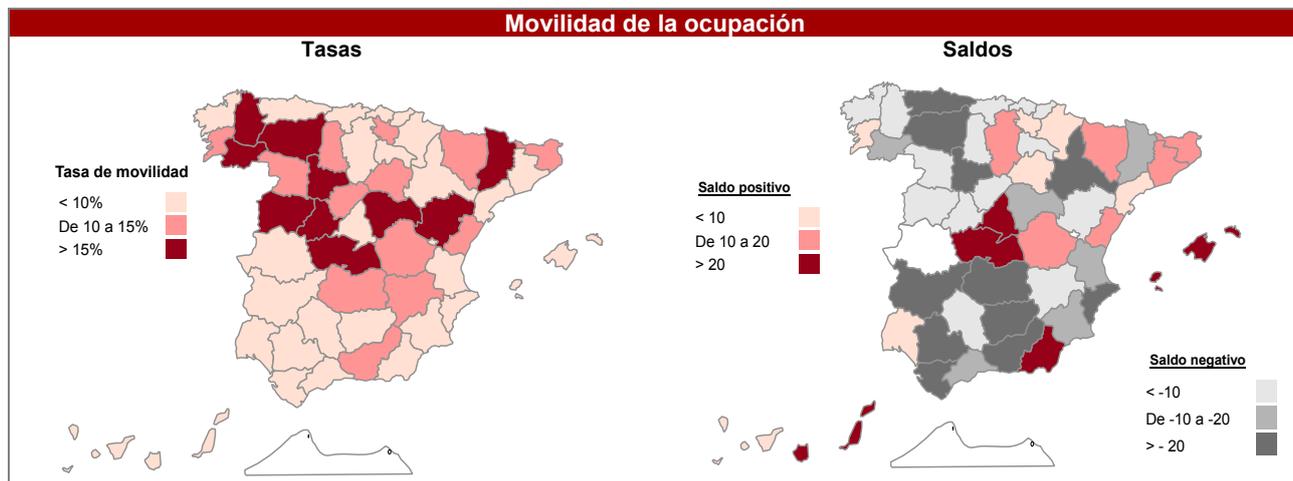
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *

Geografía	Contratación		Desempleo		Geografía	Contratación		Desempleo	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	25.171	18,47	88.844	18,84	C. F. de Navarra	143	30,00	343	10,65
Andalucía	7.450	30,06	27.155	13,92	C. Valenciana	1.710	11,62	8.181	13,72
Aragón	513	62,86	1.105	26,58	Extremadura	788	22,74	9.157	31,87
Canarias	3.356	22,53	13.189	8,77	Galicia	781	76,30	1.013	68,55
Cantabria	149	-34,07	454	48,37	I. Balears	1.303	21,66	3.081	4,51
Castilla y León	745	20,55	1.612	27,23	La Rioja	87	77,55	67	148,15
Castilla La Mancha	794	-23,06	1.727	32,95	Melilla	87	26,09	377	48,43
Cataluña	3.184	1,69	5.215	31,63	País Vasco	579	19,88	1.318	44,84
Ceuta	20	100,00	156	1,30	P. de Asturias	272	64,85	657	52,08
C. de Madrid	2.839	12,88	12.142	24,13	R. de Murcia	366	0,27	1.895	23,61

* Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2012 y su variación es con respecto a 2011. El desempleo se refiere a diciembre de 2012 y su variación es con respecto a diciembre de 2011. No están incluidos 32 contratos que figuran en zona extranjera.

Por comunidades autónomas, salvo Cantabria y Castilla La Mancha, la contratación experimenta un incremento de manera generalizada en todas ellas, sin embargo no ha tenido reflejo directo en la disminución del paro, por el efecto trasvase desde otras ocupaciones y sectores que se ha venido comentando, además de otras causas dada la relación multicausal de estas dinámicas, como por

ejemplo el efecto llamada por su buen comportamiento en cuanto a contratación se refiere. Téngase en cuenta que esta ocupación se puede considerar de las "beneficiadas por la crisis" al tener como principal función la conservación y mantenimiento de un bien, en tiempos de crisis hay una mayor predisposición y necesidad de ahorro, reparación, conservación, mantenimiento, etc.



El factor flujo en cuanto a entradas y salidas del mercado de trabajo es uno de los mecanismos que mejor explican el comportamiento de una ocupación. A efectos del mercado laboral los movimientos se producen por las combinaciones entre las situaciones de empleado, desempleado e inactivo. La movilidad geográfica y ocupacional es otra de las variables a tener en cuenta. La geográfica en este caso no es muy elevada, al menos en cuanto a datos registrados. Salvo alguna excepción, apreciable en el mapa, el centro de la península aporta mayores tasas de movilidad de entrada y salida, mientras que los saldos positivos los acaparan Madrid, Toledo, Almería y las islas. Mientras que la movilidad funcional sí que tiene peso, al menos en cuanto la predisposición del candidato, dada la condición de ocupación receptora desde otras en busca de mayores oportunidades, sea voluntaria o forzada por las circunstancias, y que requieren competencias "afines". El dato de que casi el 60% de quienes demandan trabajar en esta ocupación no acreditan experiencia laboral en ella y el hecho de que tres de cada cuatro aporta un nivel profesional de ayudante nos habla de esta migración y de las "carencias formativas y de experiencia" de estos candidatos.

Otros aspectos a tener en cuenta, serían la duración inicial de los contratos, factor que condiciona el índice de rotación, en este caso en el 41% de los contratos en los que consta la duración (60%), ésta es inferior a un mes y a tiempo parcial en el 30% de los casos. La eventualidad, obra o servicio determinado y la interinidad son las principales modalidades contractuales de entrada en el mercado. La mayoría de las personas que se incorporan a este flujo de entrada y salida son desempleados con menos de seis meses de antigüedad como desempleado y no perceptores de prestaciones por desempleo. Tanto la opción del autoempleo como la posibilidad de aceptar, llegado el caso, un empleo más allá del ámbito provincial son aspectos que apenas se manifiestan cuando se está desempleado. La participación de los servicios públicos de empleo en la intermediación para la contratación es importante (6%). Las empresas de trabajo temporal participan, mediante la puesta a disposición, en el 4,2% de la contratación. Los empleadores más contratantes y donde más creció la contratación en el último año fueron las empresas pequeñas y medianas.

3. Grupos ocupacionales, principales funciones y formación

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 transcriben las

funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último y siempre que proceda, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estos estudios (egresados) en los últimos años, la formación profesional reglada o para el empleo que acreditan estos profesionales y los Certificados de profesionalidad relacionado.

Grupos que comprende:

7191 Mantenedores de edificios

71911012 Mantenedores de edificios

71911023 Mantenedores de instalaciones deportivas

Funciones que desempeñan:

Los Mantenedores de edificios, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de *Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción*, son las personas que realizan trabajos varios, limpian, pintan y mantienen edificios, terrenos e instalaciones, y efectúan reparaciones sencillas. Ejemplos de estas tareas son: reparar ventanas, paneles, puertas, vallas, etc. sustituir elementos defectuosos, reparar y pintar superficies interiores y exteriores, ajustar puertas y ventanas, sustituir grifos, colocar barandillas y pasamanos, etc. etc.

Aspectos formativos:

Los aspectos formativos mantienen una relación con las competencias que se requieren en el mercado laboral, por ello la U.E. con objeto de homologar dichas competencias profesionales en todo su territorio, estableció los niveles de cualificación y en este perfil concretamente, corresponderían los niveles 1, 2 y 3.

No es una ocupación que requiera una formación concreta dada su condición multidisciplinar, lo que se refleja en oferta de empleo con amplio abanico de opciones. Visto desde otra perspectiva se podría decir que la oferta formativa no contempla una formación profesional reglada orientada específicamente a esta ocupación. Por otra parte, sí que existe formación ocupacional pública y algunas iniciativas privadas de formación dirigida a esta ocupación, con una carga horaria en torno a las 500 horas y unos módulos muy completos y generalistas.

Ponemos algunos ejemplos del número de personas que han finalizado estudios de formación profesional reglada relacionados en mayor o menor grado con esta ocupación, según formación requerida en las ofertas analizadas.

Formación	Nº de egresados por curso académico				Promedio
	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	
Electricidad y electrónica (Programas Garantía Social. PCPI)	2.061	2.037	2.874	3.446	2.605
Mantenimiento y servicios a la producción (Programas Garantía Social. PCPI)	939	760	832	1.146	919
Electricidad y Electrónica (FP grado medio)	7.857	7.517	7.592	8.179	7.786
Mantenimiento y servicios a la producción (FP grado medio)	2.751	2.625	2.598	2.882	2.714
Electricidad y Electrónica (FP grado superior)	6.434	6.041	6.068	6.141	6.171
Mantenimiento y Servicios a la Producción (FP grado superior)	2.727	2.690	2.854	2.976	2.812

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

El número de desempleados inscritos en esta ocupación que acreditan haber realizado estudios de formación profesional reglada es muy pequeño, apenas un 11%. Viniendo a corroborar la condición de aluvión en que se ha venido convirtiendo esta ocupación. Quienes acreditan formación profesional, ésta responde en general a las especialidades y áreas de conocimiento señaladas en el cuadro anterior, la problemática radica en el escaso número o sea, en la poca formación específica que acreditan estos desempleados.

En el ámbito de la formación para el empleo gestionada por los servicios públicos, la participación de los desempleados de esta ocupación es reducida, al menos en relación con el número de desempleados, o bien la oferta formativa es insuficiente. La que realizan denota la búsqueda de una formación complementaria. Las acciones formativas con relación directa son: Mantenedor reparador de edificios, electricista de edificios, fontanería y calefacción, pintura, etc. Áreas necesarias en esta ocupación con un abanico tan amplio de competencias y tareas a realizar, que van desde el conserje/mantenedor al especialista que trabaja en empresas dedicadas al mantenimiento integral de edificios.

En la *Familia profesional de Instalación y mantenimiento (IMA), Edificación y obra civil (EOC) y en la de Electricidad y electrónica (ELE)* hay una serie de Certificados de profesionalidad que guardan relación con las áreas competenciales que se han venido señalando para los Mantenedores de edificios y que pueden ser de interés llegado

el caso de necesitar certificar esta experiencia laboral. Enlaces al sitio Web:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/IMA.html

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/EOC.html

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/ELE.html