

DIAGNÓSTICO DE LA DEMANDA DE EMPLEO EN EL SECTOR DETALLISTA

INDICE

- 1. INTRODUCCION**
- 2. METODOLOGIA**
- 3. CONTEXTO GENERAL DEL SECTOR**
- 4. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO**
- 5. PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS**
- 6. COMPETENCIAS MÁS DEMANDADAS**
- 7. TENDENCIAS EN EL SECTOR DETALLISTA**
- 8. OPORTUNIDADES PARA LA INSERCIÓN**
- 9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

ANEXO I INFORME DE ENCUESTA DE EMPLEO

ANEXO II PERFIL PROFESIONAL CARNICERO/A

ANEXO III PERFIL PROFESIONAL CHARCUTERO/A

ANEXO IV FUNCIONES OFICIAL ENCARGADO/A

1. INTRODUCCIÓN

El sector detallista de carnicería, charcutería, pollería y casquería constituye una actividad económica esencial dentro del comercio alimentario de proximidad en España. Se trata de un sector con una fuerte implantación territorial, un importante componente artesanal y una elevada especialización profesional.

En los últimos años, el sector está experimentando una transformación significativa marcada por diversos factores:

- Falta de relevo generacional.
- Dificultades crecientes para encontrar profesionales cualificados.
- Incremento de la demanda de productos frescos y elaborados.
- Profesionalización del comercio alimentario especializado.
- Necesidad de perfiles cada vez más polivalentes.
- Incremento del peso de la atención al cliente y la especialización.

Paralelamente, las empresas del sector manifiestan dificultades estructurales para cubrir vacantes, especialmente en perfiles técnicos relacionados con la carnicería y la charcutería.

Con el objetivo de identificar las necesidades reales de contratación y orientar adecuadamente las acciones de inserción laboral, se ha elaborado el presente diagnóstico, incorporando tanto el análisis general del mercado laboral como los resultados obtenidos mediante encuesta directa a empresas del sector.

2. METODOLOGIA:

Para la elaboración de este diagnóstico se han utilizado tres fuentes principales de información:

2.1 Análisis Documental y Sectorial

CARNIMAD, (ASOCIACION DE DETALLISTAS DEL SECTOR CARNICO) lleva prestando Servicios a más de 1.000 empresas del sector desde hace más de 90 años, por lo que se ha realizado una revisión de:

- Estudios del mercado laboral.
- Informes sectoriales.
- Información publicada por asociaciones profesionales.
- Noticias

- tendencias del sector alimentario.
- Información de empresas y cadenas de distribución.

2.2 Portal de empleo

Se han tenido en cuenta y se han analizado más de 500 anuncios de empleo publicados en el portal de empleo de Carnimad en los 2 últimos años

<https://empleocarniceroscharcuteros.carnimad.es/>

2.3 Encuesta a empresas del sector

Se ha realizado una encuesta específica dirigida a 800 empresas del sector detallista de:

- Carnicería.
- Charcutería.
- Pollería.
- Casquería.

3. CONTEXTO GENERAL DEL SECTOR

El sector alimentario y el comercio minorista continúan siendo importantes generadores de empleo en España. Dentro de este ámbito, las carnicerías, charcuterías y pollerías presentan una necesidad creciente de personal cualificado.

Entre los principales factores que explican esta demanda destacan:

a) Falta de relevo generacional

Más del 60 % de los establecimientos tradicionales están regentados por profesionales mayores de 45 años y próximos a la jubilación.

Esto provoca:

- Escasez de mano de obra especializada.
- Dificultad para sustituir jubilaciones.
- Necesidad urgente de formar nuevos profesionales.

b) Incremento del consumo de productos especializados

Existe una creciente demanda de:

- Elaborados cárnicos artesanales.
- Productos gourmet.

- Preparados listos para cocinar.
- Platos preparados (5ª gama)
- Recuperación de la casquería especializada.
- Productos ecológicos y de proximidad.

c) Transformación del comercio alimentario

El sector está evolucionando hacia:

- Atención personalizada.
- Especialización técnica.
- Venta online y reparto.
- Elaboración propia.
- Servicios premium.

Esta evolución obliga a incorporar perfiles más versátiles y adaptados a las nuevas demandas del mercado.

4. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

4.1 El objetivo principal:

El objetivo principal del presente diagnóstico es identificar qué empresas del sector detallista de carnicería, charcutería, pollería y casquería presentan mayor demanda de empleo, con el fin de orientar las acciones y actividades de inserción laboral.

4.2 Objetivos específicos:

- Identificar los puestos de trabajo con mayor demanda.
- Analizar las necesidades de contratación de las empresas.
- Detectar las principales dificultades en los procesos de selección.
- Conocer las competencias y formación más demandadas.
- Determinar qué perfiles presentan mayores oportunidades de inserción.
- Identificar tendencias de contratación y necesidades futuras.
- Orientar futuras acciones formativas y de intermediación laboral.

5. PERFILES MÁS DEMANDADOS

La encuesta realizada y el portal de empleo coinciden en una elevada demanda de perfiles operativos y técnicos relacionados con la atención especializada y el trabajo de mostrador,

- **Dependiente/a especializado/a de carnicería o Carnicero/a con experiencia y (anexo II tenemos el perfil completo del puesto de trabajo)**
- **Dependiente/a especializado/a de charcutería o Charcutero con experiencia y (anexo III tenemos el perfil completo del puesto de trabajo)**
- **Oficiales de primera de Carnicería y de charcutería.** En empresas pequeñas es el oficial de primera el que realiza las funciones de encargado **(anexo III funciones propias de un encargado de tienda)**
- **Ayudantes avanzados de carnicería y charcutería** El puesto de ayudante tiene las mismas funciones que el perfil del dependiente. La diferencia entre ambos puestos suele ser los años de experiencia. Pueden pasar unos 3 años para que ayudante aprenda todas las funciones detalladas y se convierta en Dependiente de Carnicería.

6. COMPETENCIAS MÁS DEMANDADAS

6.1 Competencias técnicas

6.1.1 Despiece Canales cárnicas

El despiece constituye una de las competencias técnicas más importantes dentro del sector cárnico y alimentario. Las empresas demandan profesionales capaces de separar y clasificar las distintas piezas de carne de manera eficiente, aprovechando al máximo el producto y minimizando las pérdidas. Esta tarea requiere precisión, conocimiento anatómico básico y dominio de las herramientas de corte.

Además, el despiece influye directamente en la rentabilidad del negocio, ya que una correcta separación de las piezas permite optimizar su comercialización y adaptarse a las necesidades de cada cliente. Las empresas valoran especialmente la rapidez y destreza en esta actividad, así como la capacidad de trabajar respetando las normas higiénico-sanitarias.

6.1.2 Corte profesional (carnicería y charcutería)

El corte profesional es una competencia altamente demandada debido a la importancia de la presentación y calidad final del producto. Los establecimientos buscan trabajadores capaces de realizar cortes precisos y adaptados a las preferencias del consumidor, manteniendo criterios de uniformidad y estética comercial.

Esta competencia requiere habilidad manual, experiencia y conocimiento de los diferentes tipos de carne y sus características. Asimismo, el corte profesional contribuye a mejorar la experiencia de compra del cliente y aumenta el valor añadido del producto ofrecido por el establecimiento. En charcutería la competencia más demandada es el corte de jamón a cuchillo

6.1.3 Deshuese

El deshuese consiste en separar los huesos de las piezas cárnicas conservando la mayor cantidad posible de producto aprovechable. Esta competencia es especialmente valorada en carnicerías e industrias alimentarias, donde la preparación de productos listos para la venta resulta fundamental.

El desempeño adecuado de esta tarea exige precisión, conocimiento técnico y capacidad para manipular herramientas especializadas de forma segura. Además, un correcto deshuese favorece la productividad y mejora la calidad final del producto comercializado. En charcutería el deshuese de jamones es fundamental para poder realizar centros para su loncheado.

6.1.4 Elaboración cárnica

La elaboración cárnica engloba la preparación de productos transformados como hamburguesas, salchichas, pinchos preparados o productos adobados. Actualmente, esta competencia tiene una creciente relevancia debido al aumento de la demanda de productos listos para cocinar y preparados alimentarios.

Las empresas buscan trabajadores con conocimientos sobre técnicas de elaboración, conservación y condimentación, así como sobre normativa alimentaria. También se valora la creatividad y la capacidad para adaptarse a nuevas tendencias de consumo y preferencias de los clientes.

6.1.5 Manipulación alimentaria y Trazabilidad

La manipulación alimentaria es una competencia básica e imprescindible en cualquier actividad relacionada con alimentos. Los trabajadores deben conocer y aplicar correctamente las normas de higiene y seguridad alimentaria para evitar riesgos sanitarios y garantizar la calidad de los productos.

Entre los aspectos más importantes se encuentran el mantenimiento de la cadena de frío, la limpieza de utensilios y superficies, la correcta conservación de alimentos y el uso adecuado de equipos de protección. Las empresas consideran esta competencia esencial para cumplir con la normativa vigente y garantizar la confianza del consumidor.

La trazabilidad se refiere a la capacidad de identificar y seguir el recorrido de un producto desde su origen hasta su comercialización. En el sector cárnico, esta competencia resulta fundamental para asegurar la seguridad alimentaria y cumplir con los requisitos legales establecidos.

Los profesionales deben manejar sistemas de control y registro de productos, etiquetado y fechas de caducidad, garantizando la transparencia y el control de la mercancía. La trazabilidad también permite actuar rápidamente ante posibles incidencias sanitarias o retiradas de productos.

6.1.6 Gestión de productos frescos

La gestión de productos frescos incluye tareas relacionadas con la conservación, almacenamiento, reposición y control de calidad de alimentos perecederos. Las empresas demandan trabajadores capaces de supervisar el estado de los productos y garantizar que se mantengan en condiciones óptimas para su venta y consumo.

Esta competencia implica controlar temperaturas, fechas de caducidad y rotación de mercancías, evitando pérdidas y desperdicios. Asimismo, requiere organización y capacidad para mantener una adecuada presentación del producto en el punto de venta.

6.2 Competencias transversales

6.2.1 Atención al cliente

La atención al cliente es una de las competencias transversales más valoradas en el sector comercial y alimentario. Los trabajadores deben ofrecer un trato cercano, amable y profesional, resolviendo dudas y asesorando sobre productos y formas de preparación.

Una buena atención contribuye a fidelizar clientes y mejorar la imagen del establecimiento. Además, las empresas valoran especialmente la capacidad para adaptarse a distintos perfiles de consumidores y gestionar situaciones de manera cordial y eficiente.

6.2.2 Comunicación

Las habilidades comunicativas resultan fundamentales tanto para la atención al público como para la coordinación interna entre compañeros y responsables. Una comunicación clara y efectiva facilita el trabajo diario y evita errores en la organización de tareas y pedidos.

Asimismo, esta competencia permite mejorar el clima laboral y favorece una atención más personalizada y satisfactoria para el cliente.

6.2.3 Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es esencial en entornos donde varias personas participan en diferentes fases del proceso de preparación y venta. Las empresas buscan perfiles capaces de colaborar, coordinarse y mantener una actitud positiva dentro del grupo de trabajo.

Esta competencia favorece la productividad y permite afrontar de manera más eficiente periodos de mayor carga laboral, especialmente en campañas o fechas de alta demanda.

6.2.4 Responsabilidad

La responsabilidad es una cualidad muy valorada por las empresas, especialmente en puestos relacionados con la manipulación de alimentos y la atención al cliente. Se espera que los trabajadores cumplan horarios, normas internas y protocolos de seguridad e higiene.

Además, la responsabilidad implica compromiso con la calidad del trabajo realizado y capacidad para desarrollar tareas de forma autónoma y organizada.

6.2.5 Higiene y seguridad

La higiene y seguridad en el trabajo son aspectos prioritarios en el sector alimentario. Los profesionales deben mantener hábitos adecuados de limpieza y prevención de riesgos, tanto para garantizar la seguridad de los productos como para evitar accidentes laborales.

Las empresas valoran especialmente el cumplimiento estricto de las medidas higiénicas y el uso correcto de equipos y herramientas de trabajo.

6.3 Competencias digitales

6.3.1 Gestión de pedidos online

El crecimiento del comercio electrónico y de los servicios de compra a distancia ha incrementado la necesidad de trabajadores capaces de gestionar pedidos online. Esta competencia incluye el manejo de plataformas digitales, preparación de pedidos y coordinación de entregas.

Las empresas valoran la capacidad para utilizar aplicaciones de gestión y garantizar rapidez y precisión en el procesamiento de encargos realizados por internet.

6.3.2 Uso de TPV

El manejo de terminales de punto de venta (TPV) es una competencia digital básica en la mayoría de establecimientos comerciales. Los trabajadores deben saber registrar ventas, gestionar cobros y utilizar sistemas informatizados de facturación.

Además, el uso correcto de estas herramientas contribuye a agilizar la atención al cliente y mejorar la organización interna del negocio.

6.3.3 Etiquetado digital

El etiquetado digital es una competencia cada vez más presente en el sector alimentario y comercial. Consiste en utilizar sistemas informatizados para generar

etiquetas con información sobre precios, fechas de caducidad, alérgenos y trazabilidad.

Esta herramienta facilita el control de productos, mejora la organización y garantiza el cumplimiento de la normativa vigente en materia de información alimentaria. Asimismo, contribuye a modernizar los procesos de trabajo y aumentar la eficiencia de los establecimientos.

7. TENDENCIAS DEL EMPLEO EN EL SECTOR

7.1 Incremento de la especialización

En los últimos años, el sector cárnico y de alimentación especializada ha experimentado un importante proceso de transformación marcado por una mayor demanda de profesionales cualificados y especializados. Las empresas buscan perfiles con conocimientos técnicos más avanzados y capacidad para ofrecer productos diferenciados y de mayor valor añadido. Esta tendencia responde a la evolución de los hábitos de consumo y al interés creciente de los clientes por la calidad, la personalización y los productos gourmet.

7.1.1 Elaboradores artesanales

El interés por los productos tradicionales y elaborados de forma artesanal ha impulsado la demanda de trabajadores especializados en procesos de elaboración cárnica artesanal. Los consumidores valoran cada vez más productos con características diferenciadas, recetas tradicionales y métodos de producción menos industrializados.

Por este motivo, las empresas buscan perfiles con conocimientos sobre preparación de embutidos, adobos, hamburguesas artesanales y otros productos elaborados. También se aprecia la capacidad para innovar y adaptar recetas a nuevas tendencias de consumo.

7.1.2 Especialistas gourmet y de productos premium

El crecimiento del mercado gourmet ha generado nuevas oportunidades laborales vinculadas a productos exclusivos y de alta calidad. Los consumidores demandan carnes de calidad superior, productos ecológicos, cortes especiales y referencias exclusivas.

Como consecuencia, aumenta la necesidad de trabajadores especializados capaces de gestionar este tipo de productos, garantizar su correcta conservación y ofrecer una atención personalizada.

Los especialistas gourmet deben contar con conocimientos sobre tipos de carne, maduración, origen del producto y técnicas de preparación y conservación así como conocimientos técnicos y habilidades comerciales más desarrolladas.

Estos profesionales desempeñan una función importante de asesoramiento al cliente, recomendando productos y ofreciendo información sobre características, usos culinarios y maridajes. Las empresas consideran este perfil estratégico para diferenciarse y atraer consumidores con mayor nivel de exigencia.

7.2 Profesionalización del comercio tradicional

El comercio tradicional atraviesa un proceso de modernización orientado a mejorar la competitividad y adaptarse a las nuevas exigencias del mercado. Las carnicerías y establecimientos especializados buscan ofrecer una imagen más profesional y servicios más completos, incorporando nuevas estrategias comerciales y herramientas digitales.

7.2.1 Imagen más profesional

Las empresas del sector apuestan cada vez más por mejorar la imagen de sus establecimientos, cuidando aspectos relacionados con la presentación del producto, el diseño del espacio comercial y la uniformidad del personal.

Esta profesionalización busca transmitir confianza, calidad y diferenciación frente a otros formatos de distribución. Por ello, se demandan trabajadores con una actitud profesional, habilidades comerciales y capacidad para mantener estándares de calidad en la atención y presentación del negocio.

7.2.2 Venta consultiva

La venta consultiva adquiere una importancia creciente dentro del comercio tradicional. Los consumidores valoran el asesoramiento personalizado y la orientación sobre productos, cortes, formas de cocinado y recomendaciones culinarias.

En este contexto, las empresas buscan profesionales capaces de generar confianza y establecer una relación cercana con el cliente. Esta tendencia requiere

desarrollar competencias comunicativas, conocimientos técnicos y habilidades de atención personalizada.

7.2.3 Marketing digital y redes sociales

La incorporación del marketing digital y las redes sociales se ha convertido en una herramienta clave para aumentar la visibilidad y competitividad de los negocios tradicionales. Muchas carnicerías utilizan plataformas digitales para promocionar productos, informar sobre ofertas y fidelizar clientes.

Como consecuencia, surgen nuevas necesidades relacionadas con la gestión de redes sociales, creación de contenidos y promoción online. Aunque no siempre se requieren conocimientos avanzados, las empresas valoran perfiles con competencias digitales básicas y capacidad para adaptarse a nuevas formas de comunicación comercial.

7.3. Crecimiento del producto elaborado

Otra de las principales tendencias del sector es el aumento de la demanda de productos preparados y listos para cocinar. Los cambios en los hábitos de vida, la falta de tiempo y la búsqueda de mayor comodidad han impulsado el consumo de este tipo de productos, generando nuevas oportunidades de empleo y especialización.

7.3.1 Hamburguesas gourmet

Las hamburguesas gourmet se han consolidado como uno de los productos con mayor crecimiento dentro del sector cárnico. Los consumidores demandan elaboraciones más sofisticadas, con ingredientes de calidad y combinaciones innovadoras.

Esta tendencia ha incrementado la necesidad de trabajadores especializados en elaboración artesanal, preparación de mezclas y presentación de productos diferenciados. Asimismo, las empresas valoran la creatividad y capacidad de adaptación a nuevas preferencias del mercado.

7.3.2 Elaborados listos para cocinar

Los productos elaborados listos para cocinar representan una alternativa cada vez más demandada por consumidores que buscan comodidad y rapidez sin renunciar

a la calidad. Entre ellos destacan pinchos preparados, carnes adobadas, rellenos y bandejas listas para su preparación.

La expansión de este segmento genera empleo relacionado con la elaboración, envasado, etiquetado y conservación de productos. Además, requiere conocimientos sobre seguridad alimentaria y control de calidad.

7.3.3 Productos marinados

Los productos marinados han experimentado un notable crecimiento debido a la demanda de sabores diferenciados y propuestas culinarias más variadas. Las empresas desarrollan nuevas recetas y preparados orientados a diversificar la oferta y atraer consumidores.

Esta tendencia impulsa la necesidad de trabajadores con conocimientos sobre técnicas de marinado, condimentación y conservación de alimentos. También se valora la capacidad para innovar y desarrollar nuevos productos.

7.3.4 Platos preparados

El crecimiento de la comida preparada constituye una de las tendencias más relevantes del sector alimentario. Muchos establecimientos incorporan líneas de productos cocinados o semielaborados para adaptarse a las necesidades actuales del consumidor.

Esta evolución genera nuevas oportunidades laborales relacionadas con cocina, preparación de alimentos, envasado y atención al cliente. Asimismo, incrementa la demanda de perfiles con competencias en higiene alimentaria, organización y gestión de procesos productivos.

7.3.5 Nuevas oportunidades laborales

El conjunto de estas tendencias está favoreciendo la creación de nuevos perfiles profesionales y ampliando las oportunidades de empleo dentro del sector. La especialización, la digitalización y la diversificación de productos permiten generar puestos de trabajo más cualificados y adaptados a las nuevas demandas del mercado.

Además, la modernización del comercio tradicional y el crecimiento de productos elaborados contribuyen a mejorar la competitividad del sector y a incrementar la necesidad de formación continua y actualización profesional.

8. OPORTUNIDADES PARA LA INSERCIÓN LABORAL

El sector de la carnicería y la charcutería dentro del comercio minorista continúa generando oportunidades de empleo debido a la necesidad de personal en atención al cliente, preparación de productos y manipulación alimentaria. Además, el relevo generacional y la dificultad para encontrar profesionales cualificados favorecen la incorporación de nuevos trabajadores mediante formación práctica y aprendizaje en el puesto de trabajo o mediante programas formativos para la inserción laboral

A continuación, se detallan los principales colectivos con potencial de inserción laboral en este sector.

Jóvenes sin cualificación

La carnicería y la charcutería representan una oportunidad laboral importante para jóvenes que no disponen de experiencia previa o formación especializada.

O bien a través de programas formativos que fomenten la inserción laboral o bien mediante la formación interna tras la contratación, los jóvenes pueden iniciar su trayectoria profesional como ayudantes de carnicería o dependientes de charcutería, adquiriendo progresivamente conocimientos técnicos y experiencia práctica. Además, la combinación de aprendizaje práctico y certificados de profesionalidad permite mejorar sus posibilidades de estabilidad laboral y promoción dentro del sector.

El contacto directo con el cliente también favorece el desarrollo de competencias transversales como comunicación, trabajo en equipo, responsabilidad y orientación comercial.

Personas desempleadas de larga duración

Las personas desempleadas de larga duración encuentran en el comercio alimentario una posibilidad de reincorporación laboral gracias a la elevada rotación y necesidad de personal en establecimientos minoristas.

Además, muchas empresas valoran especialmente la experiencia previa en atención al cliente, responsabilidad y disponibilidad horaria, aspectos que pueden facilitar la contratación de personas con trayectorias laborales anteriores en otros sectores.

Personas en procesos de recualificación

El sector de la carnicería y la charcutería se ha convertido en una alternativa laboral atractiva para muchas personas que, tras años trabajando en otros ámbitos profesionales, buscan una mayor estabilidad laboral y mejores perspectivas de futuro. La elevada demanda de profesionales en el comercio alimentario minorista, junto con la dificultad

de encontrar personal especializado, favorece la incorporación de trabajadores procedentes de otros sectores.

Muchas de estas personas valoran especialmente la posibilidad de acceder a un empleo estable, con continuidad en el tiempo y opciones reales de permanencia hasta la jubilación. Frente a sectores caracterizados por la temporalidad, la incertidumbre o las condiciones laborales cambiantes, la carnicería y la charcutería ofrecen una actividad esencial con demanda constante y menor dependencia de factores estacionales.

Migrantes con experiencia previa

Las personas migrantes con experiencia en carnicería y charcutería en su país de origen representan un importante nicho de mercado laboral consiguiendo una rápida adaptación al puesto de trabajo gracias a su experiencia previa

En este caso, los programas de formación específica de técnicas de corte y deshuese propias de nuestro país y formación lingüística (Si fuera necesario) resultan fundamentales para facilitar una incorporación estable y de calidad al empleo.

9 INFORME DE CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

El estudio realizado sobre la demanda de empleo en el sector cárnico y, especialmente, en el ámbito de la carnicería y charcutería del comercio minorista, pone de manifiesto la existencia de importantes oportunidades laborales, pero también diversos retos estructurales que condicionan el futuro del sector.

Existe una demanda real y sostenida de trabajadores

La demanda de trabajadores no responde a situaciones puntuales, sino que se presenta de forma continuada en el tiempo, y no solo para el comercio especializado sino también en la industria cárnica en los supermercados y en las grandes superficies.

La especialización técnica requerida para determinadas funciones, como el despiece y el deshuese, la elaboración de productos o la atención especializada al cliente, hace que muchas vacantes resulten difíciles de cubrir. Esta situación convierte al sector en una fuente estable de oportunidades de empleo para personas que buscan incorporarse o reorientar su trayectoria profesional.

Más de la mitad de las empresas necesita contratar o prevé hacerlo próximamente

Los datos obtenidos reflejan que una parte significativa de las empresas del sector tiene necesidades actuales o futuras de contratación. Esta previsión está relacionada tanto con el crecimiento de la actividad comercial como con la sustitución de trabajadores que se jubilan o abandonan la profesión.

Las empresas demandan perfiles diversos, siendo los más demandados el de dependiente de carnicería y el de charcutería, así como los llamados oficiales de primera también para ambos sectores

El principal problema es la escasez de candidatos cualificados

Uno de los principales desafíos detectados es la falta de profesionales con formación y experiencia específica en el sector. Las empresas señalan dificultades para cubrir puestos que requieren conocimientos técnicos relacionados con manipulación alimentaria, técnicas de corte, elaboración de productos cárnicos, conservación y atención especializada al cliente.

La reducción del número de personas interesadas en aprender el oficio y la limitada oferta de formación especializada contribuyen a esta carencia de personal cualificado. Como consecuencia, muchas empresas deben invertir recursos en formación interna o asumir dificultades operativas derivadas de la falta de trabajadores preparados.

Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer la formación profesional vinculada al sector alimentario y de promover itinerarios formativos adaptados a las necesidades reales de las empresas.

El relevo generacional es uno de los mayores riesgos del sector

El estudio destaca que uno de los principales riesgos para la continuidad del sector es la falta de relevo generacional. La jubilación progresiva de profesionales veteranos, que poseen una amplia experiencia y conocimientos técnicos del oficio, coincide con una escasa incorporación de jóvenes interesados en desarrollar su carrera laboral en la carnicería y charcutería.

Esta situación amenaza la transmisión de conocimientos tradicionales, la continuidad de muchos comercios especializados y la disponibilidad futura de mano de obra cualificada. Además, en numerosos establecimientos familiares existe incertidumbre sobre la continuidad del negocio ante la ausencia de sucesores.

La falta de atractivo percibido del oficio entre las nuevas generaciones, junto con el desconocimiento de las oportunidades profesionales existentes, dificulta todavía más la renovación del sector.

La formación específica es una necesidad estratégica

Las conclusiones del estudio ponen de manifiesto que la formación especializada constituye un elemento fundamental para garantizar la sostenibilidad y competitividad del sector. Las empresas consideran prioritario contar con

programas formativos orientados a las necesidades reales del trabajo en carnicería y charcutería.

La formación debe incluir tanto competencias técnicas —despiece, elaboración, manipulación y conservación de productos— como habilidades relacionadas con atención al cliente, venta especializada, higiene alimentaria y uso de nuevas tecnologías aplicadas al comercio minorista.

Asimismo, la combinación de formación teórica y práctica resulta especialmente importante para facilitar la incorporación de nuevos profesionales y mejorar la cualificación de trabajadores en activo.

El sector necesita mejorar su atractivo laboral

Otra de las conclusiones relevantes del estudio es la necesidad de mejorar la percepción social y laboral del sector para atraer nuevos profesionales y garantizar su continuidad futura.

Revalorizando el oficio. Las empresas consideran necesario transmitir el valor del trabajo especializado en carnicería y charcutería, destacando el componente técnico, artesanal y comercial de la profesión. El conocimiento del producto, la atención personalizada y la experiencia profesional representan elementos diferenciadores que deben ponerse en valor.

Mejorando la imagen y el prestigio del sector. Persisten ciertos estereotipos negativos asociados a los oficios tradicionales del comercio alimentario. Por ello, resulta importante modernizar la imagen del sector y mostrar sus posibilidades reales de desarrollo profesional, estabilidad laboral y especialización técnica.

Facilitando la conciliación laboral y personal. La mejora de horarios, organización del trabajo y condiciones laborales puede contribuir a incrementar el interés de nuevos trabajadores, especialmente entre las generaciones más jóvenes, que valoran cada vez más el equilibrio entre vida personal y profesional.

Impulsando carreras profesionales El sector debe potenciar itinerarios de crecimiento profesional que permitan evolucionar desde puestos básicos hasta funciones de mayor responsabilidad, gestión o especialización técnica. La existencia de posibilidades reales de promoción favorece la fidelización del personal y mejora el atractivo del empleo.

RECOMENDACIONES

Impulso de Formación Profesional específica:

- Desarrollo de ciclos formativos especializados.
- Formación dual empresa-centro educativo.
- Certificados profesionales

Campañas de promoción del oficio

- Visibilizar oportunidades laborales.
- Mostrar posibilidades de desarrollo profesional.
- Reforzar la imagen moderna y especializada del sector.

Programas de captación de talento joven

- Colaboración con institutos.
- Ferias de empleo.
- Talleres prácticos.
- Programas de aprendizaje remunerado.

Ayudas a la contratación y formación

- Incentivos para contratación
- Formación subvencionada con la finalidad de inserción laboral
- Apoyo a pymes para formación interna.
- Bonificaciones para contratos de aprendizaje.

Modernización organizativa

- Adaptación de horarios.
- Mejora de conciliación.
- Digitalización

El sector cárnico minorista atraviesa un momento decisivo en materia de empleo.

Existe actividad económica y demanda de profesionales, pero al mismo tiempo aparecen importantes dificultades estructurales relacionadas con:

- Falta de candidatos.
- Escasez de formación.
- Pérdida de atractivo del oficio.
- Ausencia de relevo generacional.

Las empresas muestran voluntad de contratar y apostar por la estabilidad, pero consideran imprescindible reforzar la formación y dignificar el oficio para garantizar el futuro del sector.

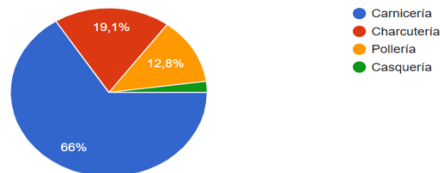
El presente estudio pone de manifiesto la necesidad de una estrategia conjunta entre empresas, asociaciones sectoriales, centros educativos y administraciones públicas para asegurar la sostenibilidad laboral y profesional del comercio cárnico especializado.

ANEXO I Informe de la encuesta de la demanda de empleo



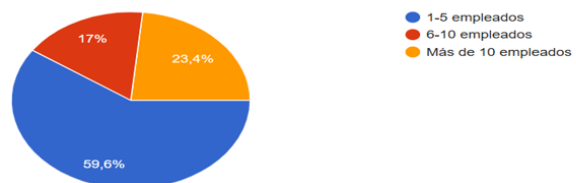
SECTORES

47 respuestas



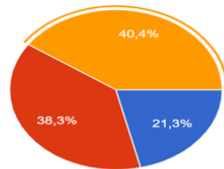
CARNIMAD

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS



CARNIMAD

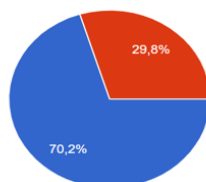
PREVISIÓN DE CONTRATACIÓN



- Si, actualmente tenemos vacantes
- Si, prevemos contratar en los próximos 12 meses
- No tenemos previsión de contratación, salvo que tenga rotación (baja voluntaria, despidos...)

CARNIMAD

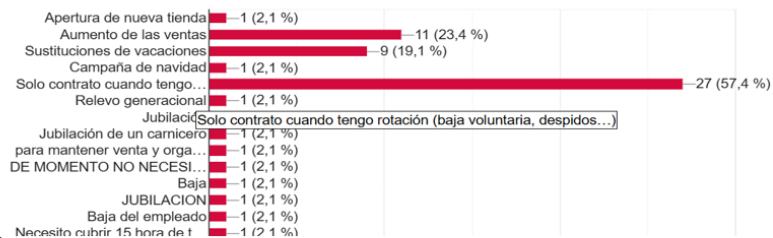
NECESIDAD DE FORMACION ESPECIFICA



- SI
- NO

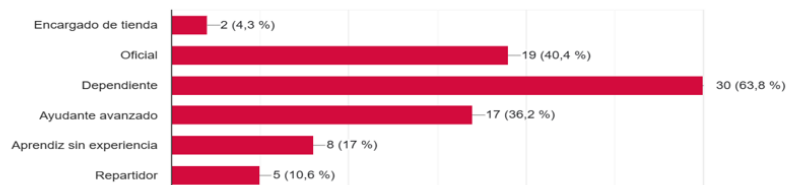
CARNIMAD

MOTIVOS DE CONTRATACIÓN



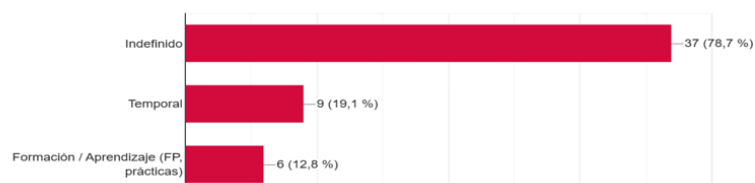
CARNIMAD

PERFILES MAS DEMANDADOS



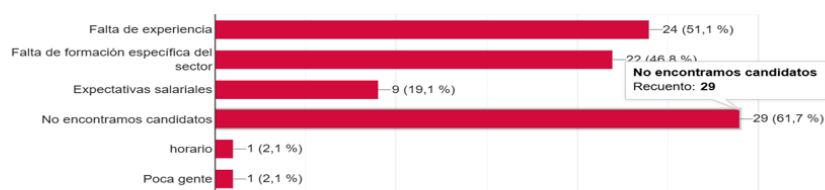
CARNIMAD

TIPOLOGÍA DE CONTRATOS



CARNIMAD

DIFICULTADES DE SELECCIÓN



CARNIMAD

1. Introducción

El presente informe recoge el análisis de la encuesta realizada por CARNIMAD con el objetivo de conocer la situación actual del empleo en el sector cárnico minorista, así como las necesidades de contratación, perfiles más demandados, dificultades de selección y necesidades formativas detectadas por las empresas participantes.

La encuesta permite obtener una fotografía representativa de las principales preocupaciones y tendencias del sector en materia de empleo, especialmente en relación con:

- Escasez de profesionales cualificados.
- Problemas de relevo generacional.
- Dificultad para atraer talento joven.
- Necesidad de formación específica.
- Perfiles profesionales más demandados.
- Modalidades de contratación predominantes.

Los resultados reflejan una preocupación creciente por la falta de candidatos preparados y por la pérdida progresiva de atractivo del oficio tradicional.

2. Perfil de las empresas participantes

De las 47 empresas encuestadas:

- **Carnicerías:** 31 empresas (66%)
- **Charcuterías:** 9 empresas (19%)
- **Pollerías:** 6 empresas (13%)
- **Casquerías:** 1 empresa (2%)

Distribución según número de empleados:

- **1 a 5 empleados:** 28 empresas (60%)
- **6 a 10 empleados:** 8 empresas (17%)
- **Más de 10 empleados:** 11 empresas (23%)

Interpretación

El tejido empresarial del sector continúa estando compuesto mayoritariamente por pequeños comercios y empresas familiares.

Este dato es especialmente relevante porque:

- Las pequeñas empresas tienen menor capacidad para competir salarialmente.
- Existe mayor dificultad para absorber costes laborales.

- Los procesos de formación interna dependen en gran medida de la experiencia de trabajadores veteranos.
- La falta de personal tiene un impacto directo e inmediato sobre la operativa diaria.

3. Situación actual de contratación

Las respuestas muestran una situación de contratación activa o potencialmente activa en una gran parte de las empresas:

- **No tienen previsión de contratación salvo rotación:** 19 empresas (40%)
- **Prevén contratar en los próximos 12 meses:** 18 empresas (38%)
- **Tienen vacantes actualmente:** 10 empresas (21%)

Análisis

Más de la mitad de las empresas encuestadas prevé contratar personal o tiene vacantes abiertas actualmente.

Esto refleja:

- Una demanda sostenida de profesionales.
- Rotación significativa en determinados puestos.
- Necesidad estructural de reposición de personal.
- Dificultades para consolidar plantillas estables.

Muchas empresas indican que únicamente contratan cuando se producen bajas voluntarias, despidos o sustituciones, lo que evidencia un modelo de contratación muy condicionado por la disponibilidad económica y operativa.

4. Motivos principales de contratación

Los principales motivos indicados por las empresas son:

- Rotación de personal y sustituciones.
- Aumento de ventas.
- Vacaciones.
- Jubilaciones.
- Apertura de nuevos establecimientos.
- Relevo generacional.

Tendencias detectadas

4.1 Rotación laboral

La causa más repetida es la necesidad de sustituir bajas voluntarias o despidos.

Esto puede indicar:

- Dificultad para fidelizar trabajadores.
- Escasa permanencia en el sector.
- Baja atracción del oficio entre las nuevas generaciones.

4.2 Jubilaciones y relevo generacional

Varias empresas mencionan explícitamente jubilaciones y falta de relevo generacional.

Este aspecto representa uno de los mayores retos estructurales del sector:

- Envejecimiento de profesionales cualificados.
- Pérdida de conocimiento técnico tradicional.
- Dificultad para transmitir el oficio.

4.3 Incremento de actividad

Algunas empresas manifiestan necesidades derivadas del crecimiento de ventas o ampliación de negocio.

Esto indica que, pese a las dificultades, el sector mantiene actividad económica y potencial de crecimiento.

5. Perfiles profesionales más demandados

Los perfiles más solicitados son:

Perfil	Número aproximado de menciones
Dependiente/a o Carnicero/a	30
Oficial	19
Ayudante avanzado	17
Aprendiz sin experiencia	8
Repartidor	5

Interpretación de resultados

5.1 Predominio del perfil de atención al cliente

El perfil más demandado es el de dependiente/a.

Esto demuestra que las empresas necesitan profesionales capaces de combinar:

- Atención al cliente.
- Manipulación de producto.
- Conocimiento técnico.
- Venta especializada.

5.2 Escasez de perfiles técnicos

Los puestos de oficial y ayudante avanzado también presentan una demanda elevada.

Esto confirma la necesidad de trabajadores con experiencia práctica en:

- Despiece.
- Corte.
- Elaborados.
- Preparación de mostrador.
- Gestión de producto fresco.

5.3 Necesidad de formación de nuevos profesionales

La presencia de demanda de aprendices sin experiencia evidencia:

- Interés en formar cantera.
- Necesidad urgente de incorporación de jóvenes.
- Carencia de vías formativas adecuadas.

6. Modalidades de contratación

Los tipos de contrato previstos son:

- **Indefinido:** modalidad claramente predominante.
- **Temporal:** uso secundario.
- **Contratos de formación o aprendizaje:** minoritarios pero presentes.

Conclusiones

La fuerte presencia del contrato indefinido refleja:

- Voluntad de estabilidad por parte de las empresas.
- Interés en consolidar equipos.
- Necesidad de fidelizar trabajadores.

Sin embargo, muchas empresas señalan que resulta complicado encontrar candidatos dispuestos a desarrollar carrera profesional dentro del sector.

También destaca el interés creciente por fórmulas de formación dual o aprendizaje, especialmente vinculadas a jóvenes sin experiencia.

7. Principales dificultades de contratación

Las empresas identifican varias barreras importantes para cubrir vacantes:

Dificultad	Nº aproximado de menciones
No encuentran candidatos	29
Falta de experiencia	24
Falta de formación específica	22
Expectativas salariales	9

7.1 Falta de candidatos

La dificultad más repetida es directamente la ausencia de personas interesadas.

Las empresas perciben:

- Escaso interés por el oficio.
- Falta de vocación profesional.
- Desconocimiento del sector.
- Rechazo de determinados horarios comerciales.

7.2 Falta de experiencia y formación

Las empresas encuentran muy complicado incorporar trabajadores preparados.

Las principales carencias detectadas son:

- Técnicas de corte y despiece.
- Manipulación alimentaria.
- Atención especializada al cliente.
- Elaboración de preparados.
- Conocimiento de producto.

Muchas empresas afirman que los candidatos llegan sin conocimientos básicos y requieren largos periodos de adaptación.

7.3 Expectativas salariales y condiciones laborales

Algunas empresas consideran que existe un desajuste entre:

- Las expectativas salariales de los candidatos.
- La productividad inicial.
- La realidad económica del pequeño comercio.

También aparecen comentarios relacionados con:

- Horarios partidos.
- Dureza del oficio.
- Falta de prestigio social del sector.

8. Necesidades formativas detectadas

8.1 Empresas que requieren formación específica

- Sí requieren formación específica: 33 empresas (70%)
- No requieren formación específica: 14 empresas (30%)

8.2 Áreas formativas más mencionadas

Las empresas demandan formación en:

- Deshuesado y despiece.
- Elaborados cárnicos.
- Manipulación de alimentos.
- Atención al cliente.
- Conocimiento de producto.
- Preparación de mostrador.
- Charcutería.
- Gestión de secciones.
- Experiencia práctica en tienda.

8.3 Necesidad de formación reglada

Uno de los mensajes más repetidos por las empresas es la necesidad de:

- Formación Profesional específica.
- Formación reglada adaptada al sector.
- Formación dual vinculada a empresa.
- Programas para jóvenes.

Varias empresas consideran que sin un itinerario formativo claro será muy difícil garantizar el relevo generacional.

9. Análisis cualitativo de comentarios empresariales

Los comentarios abiertos de las empresas muestran preocupaciones muy relevantes.

9.1 Pérdida de atractivo del oficio

Muchas respuestas coinciden en que el sector necesita:

- Mejor imagen social.
- Mayor reconocimiento profesional.
- Mejores condiciones laborales.

- Visibilidad del valor técnico del oficio.

9.2 Falta de compromiso de candidatos

Algunas empresas señalan problemas relacionados con:

- Escasa implicación.
- Falta de responsabilidad.
- Baja motivación.
- Escaso interés en aprender el oficio.

9.3 Impacto de las bajas laborales

Algunas pequeñas empresas mencionan dificultades económicas derivadas de bajas de larga duración, especialmente por la imposibilidad de asumir simultáneamente:

- Costes de trabajadores de baja.
- Costes de sustitución.
- Pérdidas de productividad.

9.4 Necesidad de adaptación del modelo laboral

Algunos participantes consideran que ciertos aspectos organizativos deberían evolucionar, especialmente:

- Horarios intensivos.
- Conciliación.
- Flexibilidad laboral.

Todo ello con el objetivo de atraer perfiles más jóvenes.

ANEXO II Perfil profesional del puesto de dependiente de carnicería o carnicero/a con experiencia

Misión del Puesto

La misión del puesto es garantizar una atención excelente al cliente y ofrecer productos cárnicos frescos, seguros y de alta calidad, asegurando el correcto despiece, preparación, conservación y presentación del producto, así como el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad alimentaria.

Visión del Puesto

Ser un profesional de referencia en el comercio tradicional de carnicería, aportando confianza, cercanía y calidad al cliente, contribuyendo al crecimiento y prestigio de la tienda mediante un servicio especializado y personalizado.

Responsabilidades Principales

1. Apertura y control inicial del establecimiento

- Comprobar el estado de las instalaciones en la apertura.
- Ponerse la indumentaria de trabajo.
- Comprobar el estado del almacén.
- Comprobar las temperaturas de los equipos de frío.
- Comprobar las temperaturas y el estado de las materias primas que lo requieran.
- Notificar al responsable cualquier incidencia tanto en la empresa como en su puesto de trabajo.

2. Compras y aprovisionamiento

- Realizar la compra de materias primas y auxiliares.

- Reponer cualquier medio material que sea necesario (papel, bolsas, indumentaria).
- Comprobar la documentación de compra-venta del producto, etiquetado y su trazabilidad.

3. Recepción y almacenamiento de mercancías

- Carga y descarga de mercancías.
- Realizar la recepción de mercancías de forma selectiva, ordenada y segura.
- Colocar las mercancías en su lugar correspondiente.
- Controlar y garantizar la adecuada rotación de los productos.
- Revisar el stock.

4. Preparación y acondicionamiento del producto para la venta

- Preparar y seleccionar la mercancía para la venta del día.
- Conformer la mercancía que se va a poner a la venta.
- Colocar el etiquetado de los productos de forma adecuada.
- Realizar las elaboraciones que requiera el producto para su venta.
- Utilizar los envases y envoltorios adecuados a cada producto.
- Codificar adecuadamente los productos.

5. Exposición y merchandising

- Revisar y montar los escaparates, mostradores y vitrinas (o estanterías).
- Programar la actuación de venta.
- Realizar la cartelería y diseñar acciones de promoción.
- Ejecutar las campañas de promoción propuestas por la empresa.

6. Atención y servicio al cliente

- Atender al cliente de forma profesional y cordial.
- Atender al cliente según los distintos perfiles de consumidor.
- Asesorar y orientar al cliente en su compra.
- Responder a las quejas y reclamaciones del cliente de forma adecuada.
- Atender las solicitudes de los clientes recibidas por distintos medios.
- Expedir el producto según las exigencias del cliente.
- Realizar un seguimiento postventa y la entrega de pedidos.
- Gestionar y actualizar las bases de datos de los clientes.
- Recomendar cortes, preparaciones y productos

- Fidelizar a los clientes mediante un trato amable y de confianza

7. Corte y Preparación de Productos

- Realizar despiece y corte de carnes de vacuno, porcino y aves
- Preparar bandejas, hamburguesas, pinchos, empanados y otros productos elaborados.
- Garantizar una correcta presentación del mostrador y vitrinas.

8. Gestión comercial y política de precios

- Aplicar la política de precios.
- Controlar las mermas, escandallos, etc. para la fijación del precio.
- Sugerir mejoras en el funcionamiento de la empresa y la política comercial.

9. Caja, facturación y control económico

- Hacer tiques de caja y facturas conforme a la normativa vigente.
- Hacer devoluciones cuando corresponda.
- Registrar las compras y las ventas diarias.
- Hacer un balance diario.
- Cuadrar la caja.
- Utilizar los diferentes medios de cobro, físicos y virtuales.
- Asegurarse de disponer de cambio monetario.
- Control de pago de los clientes.
- Efectuar el cobro a los clientes de las mercancías recibidas.

10. Pedidos, logística y reparto

- Preparar los pedidos.
- Realizar las rutas de entrega de pedidos.
- Repartir los pedidos.
- Organizar la carga en los transportes propios de la empresa.

11. Limpieza, higiene y seguridad alimentaria

- Limpieza y desinfección de herramientas y utillaje.

- Realizar la limpieza y desinfección de todos los elementos del establecimiento.
- Utilizar y almacenar adecuadamente los productos de limpieza y desinfección.
- Manipular los productos de forma higiénica.
- Mantener un grado de higiene personal adecuado.
- Cumplimentar los registros de autocontrol higiénico-sanitario.
- Mantener la cadena de frío y controlar temperaturas
- Supervisar al correcta conservación de los productos

12. Gestión de residuos y sostenibilidad

- Separar los subproductos y residuos generados.
- Clasificar adecuadamente los residuos según su naturaleza.
- Eliminar de forma correcta los subproductos y residuos generados en la empresa.
- Retirar y gestionar adecuadamente los productos no aptos para la venta.

13. Mantenimiento de instalaciones y equipos

- Mantener el utillaje en correcto estado de conservación.
- Realizar el mantenimiento de maquinaria y equipamiento.
- Limpiar equipamiento y maquinaria.
- Realizar el mantenimiento y limpieza de los elementos de transportes propios de la empresa.
- Manejar correctamente los equipos informáticos y del equipamiento de la empresa.

14. Prevención de riesgos laborales (PRL)

- Utilizar de forma correcta y ergonómica los EPIs.
- Trabajar teniendo en cuenta los riesgos asociados a su puesto de trabajo.
- Controlar el adecuado cumplimiento de las normas de seguridad laboral cuando si se es el trabajador designado en PRL.

15. Calidad, formación y mejora continua

- Cumplir y documentar las políticas de calidad implantadas en la empresa.
- Asistir a los cursos obligatorios para el mantenimiento de su competencia profesional.

Formación Académica

Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Valorable formación específica en carnicería y manipulación de alimentos.

Experiencia

- Experiencia mínima de 5 años como carnicero/a en tienda tradicional

Habilidades Técnicas

- Conocimiento de técnicas de corte y despiece.
- Manejo de maquinaria de carnicería (cortadora, picadora, sierra, envasadora, etc.).
- Conocimiento básico de conservación y manipulación de alimentos.
- Control de etiquetado y trazabilidad.

Habilidades Blandas

- Buena comunicación y orientación al cliente.
- Trabajo en equipo.
- Organización y limpieza.
- Agilidad y precisión en el trabajo.
- Responsabilidad y compromiso.

Competencias Clave

- Atención al detalle.
- Capacidad de trabajo bajo presión.
- Actitud proactiva.
- Puntualidad y profesionalidad.
- de adaptación.
- Orientación a la calidad y al servicio.
- Condiciones (Ejemplo)
- Disponibilidad horario

Perfil Ideal

Profesional con vocación por el comercio tradicional y experiencia en carnicería de atención al público, orientado a ofrecer un producto de calidad y un servicio excelente, capaz de transmitir confianza y cercanía al cliente mientras mantiene altos estándares de higiene, organización y profesionalidad.

ANEXO III Perfil profesional del puesto de dependiente de charcutería o charcutero/a con experiencia

Misión del Puesto

La misión del puesto es garantizar una atención excelente al cliente y ofrecer productos de charcutería frescos, seguros y de alta calidad, asegurando la correcta preparación, corte, conservación y presentación del producto, así como el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad alimentaria.

Visión del Puesto

Ser un profesional de referencia en el comercio tradicional de charcutería, aportando confianza, cercanía y calidad al cliente, contribuyendo al crecimiento y prestigio de la tienda mediante un servicio especializado y personalizado.

Responsabilidades Principales

1. Apertura y control inicial del establecimiento

- Comprobar el estado de las instalaciones en la apertura.
- Ponerse la indumentaria de trabajo.
- Comprobar el estado del almacén.
- Comprobar las temperaturas de los equipos de frío.
- Comprobar las temperaturas y el estado de las materias primas que lo requieran.
- Notificar al responsable cualquier incidencia tanto en la empresa como en su puesto de trabajo.

2. Compras y aprovisionamiento

- Realizar la compra de materias primas y auxiliares.
- Reponer cualquier medio material que sea necesario (papel, bolsas, indumentaria).
- Comprobar la documentación de compra-venta del producto, etiquetado y su trazabilidad.

3. Recepción y almacenamiento de mercancías

- Carga y descarga de mercancías.
- Realizar la recepción de mercancías de forma selectiva, ordenada y segura.
- Colocar las mercancías en su lugar correspondiente.
- Controlar y garantizar la adecuada rotación de los productos.
- Revisar el stock.

4. Preparación y acondicionamiento del producto para la venta

- Preparar y seleccionar la mercancía para la venta del día.
- Conformar la mercancía que se va a poner a la venta.
- Colocar el etiquetado de los productos de forma adecuada.
- Realizar las elaboraciones que requiera el producto para su venta.
- Utilizar los envases y envoltorios adecuados a cada producto.
- Codificar adecuadamente los productos.

5. Exposición y merchandising

- Revisar y montar los escaparates, mostradores y vitrinas (o estanterías).
- Programar la actuación de venta.
- Realizar la cartelería y diseñar acciones de promoción.
- Ejecutar las campañas de promoción propuestas por la empresa.

6. Atención y servicio al cliente

- Atender al cliente de forma profesional y cordial.
- Atender al cliente según los distintos perfiles de consumidor.
- Asesorar y orientar al cliente en su compra.
- Responder a las quejas y reclamaciones del cliente de forma adecuada.
- Atender las solicitudes de los clientes recibidas por distintos medios.
- Expedir el producto según las exigencias del cliente.

- Realizar un seguimiento postventa y la entrega de pedidos.
- Gestionar y actualizar las bases de datos de los clientes.
- Recomendar productos, formatos de corte y presentaciones.
- Fidelizar a los clientes mediante un trato amable y de confianza.

7. Corte y preparación de productos

- Realizar el corte y loncheado de embutidos, quesos y productos de charcutería.
- Realizar corte de jamón a cuchillo y/o a máquina.
- Realizar el deshuese y preparación de piezas de jamón y paletas.
- Preparar bandejas surtidas, tablas y productos listos para la venta.
- Manejar correctamente la loncheadora, envasadora y demás maquinaria de charcutería.
- Garantizar una correcta presentación del mostrador y vitrinas.

8. Gestión comercial y política de precios

- Aplicar la política de precios.
- Controlar las mermas, escandallos, etc. para la fijación del precio.
- Sugerir mejoras en el funcionamiento de la empresa y la política comercial.

9. Caja, facturación y control económico

- Hacer tiques de caja y facturas conforme a la normativa vigente.
- Hacer devoluciones cuando corresponda.
- Registrar las compras y las ventas diarias.
- Hacer un balance diario.
- Cuadrar la caja.
- Utilizar los diferentes medios de cobro, físicos y virtuales.
- Asegurarse de disponer de cambio monetario.
- Control de pago de los clientes.
- Efectuar el cobro a los clientes de las mercancías recibidas.

10. Pedidos, logística y reparto

- Preparar los pedidos.
- Realizar las rutas de entrega de pedidos.
- Repartir los pedidos.
- Organizar la carga en los transportes propios de la empresa.

11. Limpieza, higiene y seguridad alimentaria

- Limpieza y desinfección de herramientas y utillaje.
- Realizar la limpieza y desinfección de todos los elementos del establecimiento.
- Utilizar y almacenar adecuadamente los productos de limpieza y desinfección.
- Manipular los productos de forma higiénica.
- Mantener un grado de higiene personal adecuado.
- Cumplimentar los registros de autocontrol higiénico-sanitario.
- Mantener la cadena de frío y controlar temperaturas.
- Supervisar la correcta conservación de los productos.

12. Gestión de residuos y sostenibilidad

- Separar los subproductos y residuos generados.
- Clasificar adecuadamente los residuos según su naturaleza.
- Eliminar de forma correcta los subproductos y residuos generados en la empresa.
- Retirar y gestionar adecuadamente los productos no aptos para la venta.

13. Mantenimiento de instalaciones y equipos

- Mantener el utillaje en correcto estado de conservación.
- Realizar el mantenimiento de maquinaria y equipamiento.
- Limpiar equipamiento y maquinaria.
- Realizar el mantenimiento y limpieza de los elementos de transportes propios de la empresa.
- Manejar correctamente los equipos informáticos y del equipamiento de la empresa.

14. Prevención de riesgos laborales (PRL)

- Utilizar de forma correcta y ergonómica los EPIs.
- Trabajar teniendo en cuenta los riesgos asociados a su puesto de trabajo.
- Controlar el adecuado cumplimiento de las normas de seguridad laboral cuando se sea el trabajador designado en PRL.

15. Calidad, formación y mejora continua

- Cumplir y documentar las políticas de calidad implantadas en la empresa.
- Asistir a los cursos obligatorios para el mantenimiento de su competencia profesional.

Formación Académica

Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Valorable formación específica en charcutería, corte de jamón y manipulación de alimentos.

Experiencia

- Experiencia mínima de 5 años como charcutero/a en tienda tradicional.

Habilidades Técnicas

- Conocimiento de técnicas de corte y loncheado.
- Conocimiento en deshuese y preparación de jamones y paletas.
- Manejo de maquinaria de charcutería (loncheadora, cortadora, envasadora, etc.).
- Conocimiento básico de conservación y manipulación de alimentos.
- Control de etiquetado y trazabilidad.

Habilidades Blandas

- Buena comunicación y orientación al cliente.
- Trabajo en equipo.
- Organización y limpieza.
- Agilidad y precisión en el trabajo.
- Responsabilidad y compromiso.

Competencias Clave

- Atención al detalle.
- Capacidad de trabajo bajo presión.
- Actitud proactiva.

- Puntualidad y profesionalidad.
- Capacidad de adaptación.
- Orientación a la calidad y al servicio.

Perfil Ideal

Profesional con vocación por el comercio tradicional y experiencia en charcutería de atención al público, orientado a ofrecer un producto de calidad y un servicio excelente, capaz de transmitir confianza y cercanía al cliente mientras mantiene altos estándares de higiene, organización y profesionalidad.

ANEXO III FUNCIONES ESPECIFICAS DE UN OFICIAL O ENCARGADO DE TIENDA

Dirección y Estrategia

- Establecer el plan de negocio.
- Identificar a la competencia.
- Identificar nuevas líneas de negocio.
- Identificar las necesidades de la empresa.
- Diseñar e implantar la política comercial.
- Diseñar la política de comunicación y marketing.
- Fijar la política de precios.

2. Administración y Cumplimiento Normativo

- Tramitar declaración responsable, permisos y licencias.
- Elegir el sistema fiscal adecuado para la empresa comercial.
- Identificar y aplicar la normativa vigente que aplica al establecimiento.
- Cumplir las obligaciones de la normativa fiscal, laboral, sanitaria y medioambiental.
- Atender y gestionar las inspecciones en el punto de venta.
- Disponer y tener actualizadas las hojas de reclamaciones.
- En su caso, adherirse al sistema de mediación y arbitraje existente.
- Controlar los vencimientos de controles periódicos (básculas, ATP, seguros, contratos...).

3. Finanzas y Contabilidad

- Negociar condiciones financieras.
- Elaborar planes de inversión.
- Diseñar la política de pagos.
- Gestionar la política financiera de la empresa.
- Efectuar pagos a proveedores.
- Control de facturación, pagos y recibos.
- Calcular el margen por producto y servicio.

4. Compras y Aprovisionamiento

- Seleccionar y comprar el equipamiento de la empresa.
- Seleccionar y comprar materia prima y productos auxiliares.
- Seleccionar los proveedores de productos, equipamiento, servicios y suministros.
- Negociar con proveedores de productos, equipamiento, servicios y suministros.

5. Marketing, Ventas y Atención al Cliente

- Diseñar el argumentario de ventas.
- Analizar el seguimiento de ventas y elaborar informes.
- Captar nuevos clientes y fidelizar antiguos clientes.
- Crear y gestionar la tienda virtual.

6. Recursos Humanos

- Diseñar e implantar la política de recursos humanos.
- Planificar el trabajo en equipo.
- Realizar la selección del personal.
- Contratar y despedir al personal.
- Fijar política de remuneración.
- Diseñar los planes de formación necesarios en la empresa.
- Coordinar y programar la formación del personal.
- Impartir instrucciones sobre plazos a tener en cuenta.

7. Operaciones e Infraestructura

- Diseñar el espacio comercial de la forma más atractiva.
- Diseñar la ruta de los pedidos.
- Gestionar y solucionar las incidencias y averías.
- Seleccionar y efectuar la compra del software.

8. Calidad, Medio Ambiente y Prevención

- Diseñar e implantar la política de calidad.
- Implantar y diseñar la política medioambiental.
- Diseñar e implantar los planes de emergencia.

- Implantar los sistemas de autocontrol sanitario y calidad en la empresa (obligatorios y/o voluntarios).
- Evaluar, planificar y gestionar los riesgos generales y específicos de la PRL.

9. Imagen Corporativa y Comunicación

- Diseñar la imagen de la empresa.