



# El reto de formarse en distribución comercial

La Formación Profesional Dual se convierte en el nuevo grial de la docencia para el comercio

⇨ **Silvia Resa López**  
Periodista

**Resumen:** Este artículo analiza la realidad española en materia de formación profesional en distribución comercial, a partir de los retos y las oportunidades que ofrece la nueva Formación Profesional Dual, que vertebra una estructura vinculante entre las administraciones, los centros educativos, las asociaciones profesionales y las empresas, en un mix teórico-práctico que eleva la calidad formativa. Todo ello, teniendo en cuenta que para los próximos años las necesidades de empleo en el sector de comercio se cifrarán en 1,5 millones de personas, con especialidades como las de técnicos de mantenimiento, electromecánicos, soldadores y operarios, gestores logísticos y 15.000 conductores..

**Palabras clave:** Formación Profesional Dual. Competitividad. Gran Consumo. Comercio. Distribución. Logística. Empleabilidad.

Sirve para todos. En términos de formación, la estructura de la FP Dual conecta, social y económicamente, a empresas, centros de enseñanza, administraciones y a futuros profesionales de la cadena de valor. Además, es extrapolable a otros niveles educativos, como el universitario, y puede mejorar dos situaciones complejas, tales como el desempleo juvenil y la necesidad de profesionales especializados, existente en todos los eslabones de la cadena de gran consumo.

Una economía altamente productiva requiere, entre otros factores, de un alto nivel de empleabilidad, término que, a su vez, es sinónimo de formación. Según algunos expertos, ello se correspondería con la figura de un barril, donde la sección central, más ancha, se referiría a una parte de la población mayoritaria, con un perfil educativo medio.

La base y la tapa, más estrechas, describirían, respectivamente, un bajo o nulo nivel de formación y lo opuesto: el nivel de formación más alto.

En España, donde la tasa de desempleo juvenil casi duplica la de los países del entorno, la figura que representa ese vínculo entre empleabilidad y formación se parece más a la de un diábolo, es decir, tiene la estructura de dos conos unidos por el vértice, el cual representaría un nivel formativo medio muy estrecho.

Sin embargo, las esperanzas están puestas en la nueva Formación Profesional Dual, aprobada en 2022, que ha establecido un nuevo sistema de grados para la FP y sitúa como prioritaria la Dual, es decir, aquella que alterna la formación en el centro educativo y en la empresa.

“Hasta 2035 habrá 14 millones de oportunidades de empleo en España, de las que 3,8 millones serán para titulados en Formación Profesional”, dice Antonio Mondaca, técnico Investigador de CaixaBank Dualiza; “para el sector de comercio, las oportunidades serán casi de un millón y medio, es decir, el 10,4% del total”.

Este experto en Análisis Cuantitativo y Estudios de Mercado considera que en el sector de comercio esas oportunidades de empleo serán, en su mayoría, de reemplazo (78,2%), tal y como ha explicado durante su intervención en el Congreso Aecoc de Empleo y Talento, celebrado en noviembre en Madrid.

Lo cual nos lleva a otro aspecto determinante relativo a la formación y al empleo, tal y como dice José I. Goirigoizarrí, presidente de CaixaBank Dualiza: “con respecto a la población que se encuentra ahora en el mercado de trabajo y como consecuencia de la

estructura laboral, en los próximos años será preciso hacer frente a jubilaciones para las que no tenemos reemplazo laboral; como consecuencia, las personas que ya están trabajando deberán asumir nuevas responsabilidades”.

En este contexto, la formación profesional va ganando peso en el sistema educativo año a año, según Goirigoizarrí: “la FP está siendo elegida por uno de cada tres estudiantes de educación postobligatoria en España y es la modalidad educativa que presenta una mayor tasa de crecimiento en alumnos matriculados y titulados”.

“Dicha aceptación tiene su reflejo en el mercado laboral, ya que el 35% de las ofertas laborales demandan perfiles de FP y los titulados presentan una tasa de empleabilidad que puede llegar a ser el doble a la de niveles educativos inferiores”, dice el presidente de CaixaBank Dualiza, durante la reciente presentación del informe anual de dicha entidad en Barcelona.



“La formación es sinónimo de empleabilidad; ésta, a su vez, es el primer factor de cohesión social y el mejor medio para luchar contra la desigualdad de nuestra sociedad”, dice Goirigoizarrí; “la FP y especialmente la Dual es un instrumento capaz de mejorar la capacitación y empleabilidad de las personas pues, por un lado, tiene la capacidad de estar cerca de las necesidades del mercado y, por otro, su flexibilidad permite convertirla en herramienta aplicable no sólo a los jóvenes, sino a personas de cualquier edad”.

Aunque no se trata únicamente de la población juvenil, tal y como dice el presidente de CaixaBank Dualiza: “la caída de la tasa de natalidad en España desde hace

años, junto al hecho de que la población extranjera representará el 24% en 2035, nos marca el reto de cómo integrar a esa población que va a formar parte del mercado laboral español, para lo que la FP es también un elemento clave”.

### OPORTUNIDADES PARA EL COMERCIO

Según el Observatorio de la Formación Profesional en España, cuatro segmentos profesionales proveen el 55,6% de los ocupados con estudios de FP. El sector de Comercio y Marketing representa el 12,2%, por detrás de los sectores de Sanidad y de Administración y Gestión.

“En comercio al por menor, el 27% de los ocupados tiene estudios de FP”, dice Antonio Mondaca, de CaixaBank Dualiza; “de los que más del 12% son de grado medio y el 14,6% de grado superior de Formación Profesional”.

Dice este experto que “en el sector de gran consumo, las compañías que no incorporen este talento se van a quedar atrás”, particularmente si se tiene en cuenta que los nacidos entre 1958 y 1975 inician a partir de ahora su jubilación, produciéndose una brecha generacional que se dejará sentir, sobre todo, en sectores como el del comercio minorista.

Precisamente en este último sector, continúan creciendo los tres niveles educativos de la FP en casi el 68% (para el curso 2020-2021), sobre todo en el caso del grado superior (84%), sumando en total 19.612 titulados en Comercio y Marketing. Además, el 51,4% de los titulados en grado superior de FP consigue trabajo al año de finalizar sus estudios y más del 67% a los cuatro años.

Según el informe de CaixaBank Dualiza, por comunidades autónomas y durante el periodo comprendido entre 2023 y 2035, Cataluña, Andalucía y Madrid serán las líderes en cuanto a oportunidades de empleo para la FP, con valores de 66.290 puestos, 65.335 y 46.052, respectivamente.

“En el total de la FP, la Dual pesa el 1,2% en el grado básico, el 3,8% en el grado medio y el 5,4% en el superior”, dice Mónica Moso, responsable del centro de Conocimiento e Innovación de CaixaBank Dualiza; “lo que suma un peso del 4,4% de la Dual en la Formación Profesional”

Dice Moso que, entre los beneficios de la FP Dual, destaca la inserción laboral más rápida, “en el grado superior la tasa media de afiliación o alta laboral de los titulados puede ser hasta 16 puntos superior”.

“Propicia salarios más altos en la FP de grado superior y supone una ventaja con respecto a la tasa de ocupación frente a la existencia de una baja cualificación, especialmente en el caso de las mujeres, con 20 puntos porcentuales”, dice Moso.

Otros aspectos ventajosos de la nueva FP son: “tiene un alto potencial para la cualificación de la población ocupada, pues el 28% de los españoles y el 41% de los extranjeros ocupados no supera el nivel de educación obligatoria”, dice la responsable de Innovación de CaixaBank Dualiza; “casi dos de cada tres puestos de trabajo podrían ser desempeñados por técnicos de FP, dado que el peso de estos últimos y el de los profesionales de apoyo ha aumentado 1,3 puntos porcentuales con respecto a 2015”.

Dadas las ventajas, ¿qué es lo que frena la consolidación de la FP Dual? “La mayoría de las personas ocupadas dejaron de estudiar a los 16 años”, dice Antonio Mondaca; “por lo que la FP es la oportunidad de hoy; sin embargo, el desconocimiento de las ventajas, las reticencias a la hora de destinar recursos humanos a la formación, el coste económico o que se dé prioridad a los estudios universitarios son los principales frenos”.

Para este experto es preciso que se sepa que la nueva FP “integra planes de trabajo y de educación, incorporando desde el módulo básico hasta el superior y, al ser dual, es a dos velocidades, pues el 33% de las horas de formación es en la empresa”.



## Las posiciones o perfiles que se buscan en el sector de Gran Consumo, son la de especialistas en seguridad de la información, analistas de datos, desarrolladores de aplicaciones, especialistas en marketing digital, project managers de diferentes ámbitos, responsables de la cadena de suministro y expertos en economía circular y cambio climático

A esto se suman otras ventajas, tales como que “el trabajador es un formador que enseña haciendo, el alumno conoce mejor el puesto de trabajo, por su mayor cercanía a la empresa siendo, por tanto, más productivo; además, su grado de fidelización a la compañía será más alto”.

Antonio Mondaca resume las cualidades de este tipo de formación en los siguientes puntos:

- La Formación Profesional Dual permite el desarrollo profesional a lo largo de la vida.
- Lo mismo en cuanto al desarrollo humano, a lo ancho de la vida.
- Cualifica para el mercado laboral en formatos ágiles.
- Ofrece un aprendizaje experiencial, con metodologías activas y adaptaciones curriculares.
- Existen numerosas puertas de acceso a la FP, es decir, conforma un caleidoscopio de itinerarios formativos.
- Permite una conexión directa con la empresa y favorece una identidad profesional.

### ACERCAR LA EMPRESA A LA ESCUELA

“Lo que se enseña hoy, en la mayoría de los casos, no tiene que ver con lo que requieren las compañías”, dice Roberto Menéndez, consejero delegado de Futura Vive y director del Encuentro del Talento Digital (FEED); “no se enseña a razonar, a superar obstáculos, a proponer soluciones y, en definitiva, a ser creativos, sino que forman a robots y resulta que éstos lo hacen mejor”.

Para este experto en robótica social (interactúan con los seres humanos) y en desarrollos de Inteligencia Artificial, “la formación ha de ser continua, durante toda la vida y no solamente universitaria, sino en temas específicos centrados, por ejemplo, en las nuevas tecnologías”.

Ha sido en este mismo foro, la Feria del Empleo en la Era Digital (FEED), celebrada a finales de noviembre, donde se ha debatido acerca del empoderamiento del

trabajador. “no es algo nuevo para nosotros, de hecho, lo tenemos en cuenta desde hace al menos tres décadas”, dice Rosario López, responsable de Desarrollo del Talento en Alcampo; “ese nivel de autoridad supone tener el poder para tomar decisiones lo que, a su vez, requiere formación e información, es decir, se ha de dotar a los trabajadores de opciones de aprendizaje, pues dicha autonomía de desempeño ha de estar avalada por una cultura de apoyo que, a su vez, refuerce dicho empoderamiento”.

La formación como clave y sinónimo de empleabilidad se convierte, llegado el caso y según qué sectores, en una especie de laberinto.

“En cuanto a oportunidades de empleo, el sector de la distribución minorista es el gran desconocido, por lo que habría que empezar por los propios orientadores”, dice Maite Saeta, responsable de Gestión del Talento, Diversidad y Empleabilidad en Aecoc (Asociación de Fabricantes y Distribuidores).

Aecoc agrupa a más de 34.000 empresas representativas de toda la cadena de valor de la distribución de consumo.

“En España, el sector de Gran Consumo supone el 25% del PIB y más de 4,5 millones de puestos de trabajo, lo que representa dos de cada tres puestos laborales en el sector global de Comercio y Hostelería”, dice Saeta, que ha participado en el Congreso Aecoc sobre Empleo y Talento.

“Está en pleno proceso de cambio, con desafíos tales como la sostenibilidad, la transformación digital o la apuesta del consumidor por la salud y el bienestar; todo ello marca el futuro del empleo del sector”, dice Saeta.

Las posiciones o perfiles que se buscan en el sector de Gran Consumo, según esta experta, son la de especialistas en seguridad de la información, analistas de datos, desarrolladores de aplicaciones, especialistas en marketing digital, project managers de diferentes

ámbitos, responsables de la cadena de suministro y expertos en economía circular y cambio climático.

“El Gran Consumo también requiere de posiciones clave en sectores específicos, tal y como recoge el informe FP Dual para 2035”, dice Maite Saeta; “en comercio, para los próximos años las necesidades de empleo se cifrarán en 1,5 millones de personas, en industria se buscarán técnicos de mantenimiento, electromecánicos, soldadores y operarios para el sector de la alimentación; gestores logísticos y 15.000 conductores serán necesarios en logística y transporte en el ámbito europeo y en Horeca se requerirán camareros, jefes de sala y de cocina”.

¿Cuál es el tipo de talento que buscan las empresas para afrontar estos desafíos? Según Saeta, los siguientes:

- Adaptabilidad y empatía.
- Orientación digital.
- Capacidad de comunicación.
- Visión transversal.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad analítica.
- Entusiasmo y pasión por el trabajo.

“En Aecoc llevamos más de diez años en el proyecto Impulso FP Dual, aunque desde 2018 es cuando la organización se da cuenta de la necesidad de cubrir determinados perfiles profesionales”, dice Maite Saeta; “el objetivo se centró en acercar el tejido empresarial a los centros educativos, para impulsar la Dual, lo cual se inicia a partir de clases magistrales impartidas por el personal de Aecoc a estudiantes de FP, a través de la formación a docentes, el impulso de nuevos proyectos de FP Dual, la actualización de contenidos de las titulaciones y la formación dual en empresas; en total, más de 250 actividades a alumnos y docentes”.

“Este servicio se adapta a las necesidades que trasladan los centros y define cuáles son las necesidades del mercado laboral”, dice la responsable de Gestión

del Talento en Aecoc; “en resumen, ayudamos a los centros educativos a organizar la formación Dual, yendo de la mano de las empresas e incluso haciendo pedagogía hacia estas últimas”.

Dice Saeta que algunas compañías “se sorprenden de que contemos con esta sección, la cual agrupa a toda la cadena de valor y trabaja de forma profesionalizada hacia el resto de áreas, para mejorar su competitividad; en total, trabajamos con 17 comités que representan a otros tantos segmentos”.

El segundo objetivo que se plantean en Aecoc consiste en afianzar las alianzas público-privadas, “generar esas alianzas consolidadas con las administraciones y organizaciones de empresarios que sean reales, pues lograr un empleo de calidad pasa por una educación de calidad, por la conexión entre las empresas y el sector de Gran Consumo”, dice Maite Saeta.

Esas alianzas para la formación en el sector se concretan cuatro años atrás, con la Xunta de Galicia, seis centros educativos y diez empresas de distribución comercial. Se trató de una formación de grado medio de FP Dual de “Comercialización de productos alimentarios”.

En el curso 2021-2022 Aecoc participó, junto a la Universidad Europea y ocho empresas de Gran Consumo (Alcampo, El Corte Inglés, Carrefour, Campofrío, Día, Calidad Pascual, Heineken y Mahou-San Miguel en un grado superior de FP Dual de “Marketing y Publicidad en E-commerce” para 26 alumnos.

“En base a estas experiencias y junto a la comunidad de Formación Profesional creada por Aecoc con nueve centros de Madrid, Barcelona y Valencia definimos las líneas de trabajo para escalar en otras comunidades autónomas”, dice Maite Saeta, que explica que, a partir de esta alianza se ha desarrollado el proyecto de grado medio FP Dual (Comercialización de productos alimentarios) con el Institut dels aliments de Barcelona y el consorcio de Educación de la Generalitat. Son cuatro empresas implicadas (El Corte Inglés, Alcampo, Carrefour y Veritas), 26 alumnos y se trabaja con proyectos.

En 2023 Aecoc replicó el proyecto en Barcelona, con el Centro de Estudios Politécnicos y con las empresas Nestlé, Lidl, Brico Depot y el grupo Segesa; “a esta experiencia se han sumado las reuniones con las compañías, las cuales expresaron sus necesidades particulares”, dice Maite Saeta.

En octubre pasado la organización llevó a cabo una sesión de trabajo para la mejora de las alianzas de la FP Dual en Gran Consumo, en la que participaron 12 centros formación y 14 empresas; “salieron muchas



conclusiones, recogidas en el informe sobre oportunidades de empleo en este sector, un gran desconocido en instancias educativas”.

Aecoc ha establecido el “pacto para la empleabilidad y el talento” con 128 empresas “en cada reunión explicamos el proyecto y la respuesta suele ser el apoyo al mismo por parte de las compañías”, dice Saeta; sin embargo, es necesaria la incentivación de las empresas para que cuenten con estos alumnos en FP Dual”.

“Las empresas ven en esto una apuesta, particularmente en aquellas áreas en las que todavía no lo estaban haciendo”, dice la responsable de Gestión de Talento y Empleabilidad de Aecoc, organización que “coordina y hace el seguimiento, pues somos impulsores”.

En este sentido, “es importante la vocación del centro por acercarse a la empresa y, como trabajan con proyectos, quieren que el aprendizaje sea lo más realista posible”, dice Maite Saeta.

### QUÉ OCURRE EN OTROS PAÍSES

“La nueva ley de FP Dual tiene proyección de nota alta, aunque queda mucho por hacer para que se desarrolle con éxito, pues tanto los centros como las empresas han de trabajar juntos”, dice Maite Saeta; “queda desarrollar esta ley en el suelo; de hecho, hay un calendario de implantación de nuevos currículos formativos en septiembre de 2024”.

“Al ser dual significa que el alumno se sigue formando en la empresa, con lo que se contempla la figura del tutor de empresa, que guía en su formación al alumno”, dice esta experta; “sin embargo, no todas las compañías están organizadas para ello; de ahí que Aecoc haga pedagogía a las empresas, de modo que vayan implicándose en la FP Dual”.

En la nueva ley el nivel superior engloba los cinco niveles (A, B, C, D y E) que coinciden con las micro acreditaciones, las cuales serán acumulables hasta llegar a los cursos de especialización, los llamados másteres de FP, según el nivel de competencias adquirido.

Asimismo, se contempla que cualquier centro pueda formar en estos cinco niveles, de manera que sean grados que vayan acumulando.

“Pasarán años antes de que la nueva Ley se aplique o se vean los resultados, o se establezca la figura del profesor profesional de empresa”, dice Maite Saeta.

Países como Alemania, Austria o Finlandia son los que tienen el mayor número de matriculados en FP. “Ale-

**En Fedepesca (Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios Detallistas de Pescados y Productos Congelados), que representa a 7.200 pescaderías en España, el objetivo se centra en mantener actualizado al sector en materia de seguridad alimentaria, requisitos medioambientales, laboral, fiscalidad, nutrición, marketing e innovación en el punto de venta, entre otros aspectos**

mania siempre ha sido un referente en cuanto a los centros de formación dentro de las propias empresas; no obstante, está perdiendo en matriculaciones para este nivel educativo y creciendo, en cambio, con respecto a matrículas universitarias”.

“En Austria, el 70% alumnos eligen FP y sólo tienen el 9,5% de tasa de desempleo juvenil, que actualmente es del 18% de media en Europa”, dice Saeta; “en Finlandia, el alumno inicia el curso cuando quiere y el centro da a cada alumno un itinerario muy especializado y preciso, terminando su formación según su proceso y desarrollo”.

“Son países en los que se da una relación estrecha entre el centro de educación y la empresa”, dice Maite Saeta; “allí, la FP no tiene mal prestigio, sino todo lo contrario”.

### MAESTROS Y APRENDICES

“Tenemos una tarea pendiente con los gremios de pymes”, reconoce Maite Saeta; “con los que, por el momento, no estamos trabajando; en este sentido, somos conscientes de que estamos llegando a las grandes empresas, si bien la gestión del talento queremos extenderla igualmente a las pequeñas y medianas empresas, a través de dinámicas de trabajo que sean implementables a las pymes”.

La formación en el comercio especializado tiene dos gremios muy representativos, como son las pescaderías y los establecimientos de productos cárnicos.

En Fedepesca (Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios Detallistas de Pescados y Productos Congelados), que representa a 7.200 pescaderías en España, el objetivo se centra en mantener

actualizado al sector en materia de seguridad alimentaria, requisitos medioambientales, laboral, fiscalidad, nutrición, marketing e innovación en el punto de venta, entre otros aspectos.

La formación se concreta en el desarrollo de diversas jornadas y cursos que permitan al sector “integrar la necesidad de cambio de cultura empresarial y la formación para adaptarse al nuevo entorno económico, la búsqueda de mejor competitividad, rendimiento y eficacia del comercio minorista”.

“Impartimos formación desde hace más de 11 años”, dice María Luisa Álvarez, directora general de Fedepesca; “en este sentido, hacemos todo lo que podemos pues, en España, en los sectores sufrimos una discriminación con respecto a otros sectores como, por ejemplo, el de restauración, que cuenta desde hace 60 años con las escuelas de hostelería”.

En este sector aún no se aplica la FP Dual; de hecho, no es hasta 2018 cuando obtienen la titulación de técnico de comercialización de productos alimentarios. “Abarca tanto al mayorista como al minorista, que suman más de medio millón de profesionales que anteriormente accedían sin formación alguna”, dice Álvarez.

Ahora es preciso que las autonomías adapten el título, como en el caso de la Comunidad de Madrid, que ya lo ha ofertado, aunque no ha conseguido alumnos. “Al no haber promoción de esa oferta mediante una campaña de prestigio social y a lo largo de toda la cadena de valor pesquera, no se ha logrado el interés de los alumnos”, explica Luisa Álvarez que, no obstante, considera que la CAM “adaptó el título muy rápido, para lo que previamente se reunió con nosotros, lanzó el título y lo ofertó”. “La cuestión es que las competencias para ofertarlo son territoriales, por lo que hay que ir explicándolo comunidad por comunidad”.

“La formación para el empleo no puede partir de fondos asociativos, por eso es necesario que se ayude a las asociaciones de forma continuada, ya que para formar se requiere una cierta estabilidad económica”, dice Luisa Álvarez, “en nuestro caso, cuando logramos ayudas públicas mediante convocatorias para cursos de pescadero, si logramos la cofinanciación formamos a los alumnos, con cursos de 100 o 150 horas”.

“También hacemos formación continua, para gente que ya trabaja en el sector, sobre temas como la sostenibilidad, la seguridad alimentaria, la innovación en el punto de venta mediante degustación y las promociones en tienda; en total, 350 alumnos”, dice la gerente de Fedepesca.

“Para trabajar en una organización como la nuestra hay que ser inasequible al desaliento, llevo 33 años y lo que está pasando con los sectores es injusto”, dice la gerente de Fedepesca; “ellos dieron la talla durante la pandemia y ahora van perdiendo su lugar en el mundo y no se les ayuda a mantener este sistema alimentario justo, sostenible y sano”. “La red de pescaderías española-afirma Álvarez- es única en el mundo”.



“Es una carrera de fondo a la que hay que dedicar mucho tiempo, donde has de empezar desde cero muchas veces y vas a hacerlo a tu manera”, dice María Sánchez, secretaria general de Cedecarne, refiriéndose a la formación de los profesionales de la carne.

Entre los objetivos de esta organización, destaca potenciar el relevo generacional, mejorar la competitividad en el comercio especializado o mejorar el conocimiento y el tratamiento de la carne y sus derivados en todos los colectivos profesionales relacionados con esta materia prima.

“Cedecarne está formada por más de 10 gremios profesionales en diferentes provincias de España, y son estos los que realizan formación para el sector en cada uno de sus territorios. cada gremio tiene un esquema de formación propia, ya que no existe una formación profesional reglada, lo que nos impide así contar con programas de formación dual. Algo que llevamos muchos años reclamando para dignificar el oficio y atraer relevo generacional al sector”, dice María Sánchez.

Además del Certificado en “Carnicería y elaboración de productos cárnicos”, los gremios que forman parte de Cedecarne ofrecen formaciones para niveles más avanzados en la profesión; “la Federación Catalana de Carniceros y charcuteros realiza multitud de cursos de elaboración artesanal; en el Gremio de carniceros de Navarra, y en Grearval, el de Valencia, están teniendo mucho éxito los de materias

transversales como gestión económica en el punto de venta, o comunicación en redes sociales”, dice la también directora de la asociación de Madrid, Carnimad; “esta última, por su parte, tiene su propio centro de formación, Educarme, con un amplio catálogo formativo con novedades como el curso avanzado de carnicería o el curso de Experto en DCE (Dirección de Comercio Especializado)”.

“Todas estas formaciones las están realizando los gremios de forma privada, por lo que son costosas, pues muchas veces requieren instalaciones específicas y materia prima para practicar, además del equipamiento de protección y material como cuchillos”, dice la secretaria general de Cedecarne.

“En el caso del curso de Experto en DCE, lo que hemos desarrollado es un itinerario formativo basado en el conocimiento del producto y después más en profundidad, para continuar con la gestión empresarial, en áreas de recursos humanos y marketing”, dice María Sánchez.

Existen otros cursos de iniciación, además del certificado de profesionalidad, que se gestionan también de forma privada. Por ejemplo, Educarme cuenta con un Curso de Aprendiz de Carnicería, que ha celebrado ya diecisiete ediciones y que cuenta con un 90% de empleabilidad al finalizar la formación. “El índice de empleabilidad es bastante alto en nuestro sector; el carnicero es muy polivalente, pues selecciona el producto, gestiona los pedidos y elige a los proveedores, aunque suelen ser empresas con sólo dos trabajadores”, dice la secretaria general de Cedecarne.

“Hay perfiles muy diversos, pero cada vez tenemos un número mayor de alumnos mayores de 35-40 años, parados de larga duración y que buscan una salida profesional en el sector”, dice María Sánchez; “tienen muchas ganas de trabajar, pues buscan la estabilidad económica y laboral”.

“Retos tenemos varios, en sentido circular, es decir, hemos de hacer el sector atractivo para los jóvenes y dignificar el trabajo de carnicero”, dice María Sán-

chez, quien ya sueña con elevar el nivel de popularidad de este gremio hasta el de los chefs.

“Recientemente hemos hecho realidad un sueño, como ha sido poner en marcha la Selección Española de Carniceros que, entre otras cosas, va a dar a conocer el glamour de la profesión”, dice María Sánchez; “un equipo de 10 profesionales con distintas especialidades en elaboración y en tipos de carnes, que tienen presencia mediática y que participarán en el Mundial de la Carnicería, donde competirán con un total de 18 equipos”; “el evento se celebrará en París en 2025, organizado por la federación francesa”.

“Para trabajar en el sector cárnico has de formarte con calidad; es cierto que nos hemos verticalizado mucho en la formación, por lo que hay excelentes especialistas de despiece; sin embargo, hay que formar en conocimiento de la materia prima, en el despiece separando grupos musculares o en cómo elegir proveedor, pues también hay materias transversales en la formación”, dice la portavoz de Cedecarne.

“Es responsabilidad de las asociaciones seguir insistiendo, pues en las administraciones no tienen por qué conocer los entresijos y necesidades de las formaciones”, dice María Sánchez; “si queremos que haya movilidad funcional de los trabajadores hemos de ir al ámbito nacional, incluso al europeo, ya que, al no tener una formación reglada, no tienen titulación y si desean trabajar en Europa no pueden ejercer nada más que como aprendices”.

“Es un sector compuesto por familias que vertebran el territorio, dan empleo y que, por tanto, han de ser tenidos en cuenta, pues sin ellos desaparecería la gastronomía”.

En relación con los sectores de comercio especializado en alimentación fresca, que incluye frutas y verduras, pescados y carnes, hay que destacar también la oferta de formación profesional que se ofrece en la Red de Mercas, orientada a trabajadores tanto de las empresas mayoristas ubicadas en sus instalaciones como a los del comercio detallista especializado. ■

---

**En relación con los sectores de comercio especializado en alimentación fresca, que incluye frutas y verduras, pescados y carnes, hay que destacar también la oferta de formación profesional que se ofrece en la Red de Mercas, orientada a trabajadores tanto de las empresas mayoristas ubicadas en sus instalaciones como a los del comercio detallista especializado**

---