

AYUDANTES DE COCINA

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

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En este apartado se estudian los distintos parámetros que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, localización, información acerca del puesto ofertado, formación y experiencia requerida, competencias y habilidades del candidato. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo de los Ayudantes de cocina.

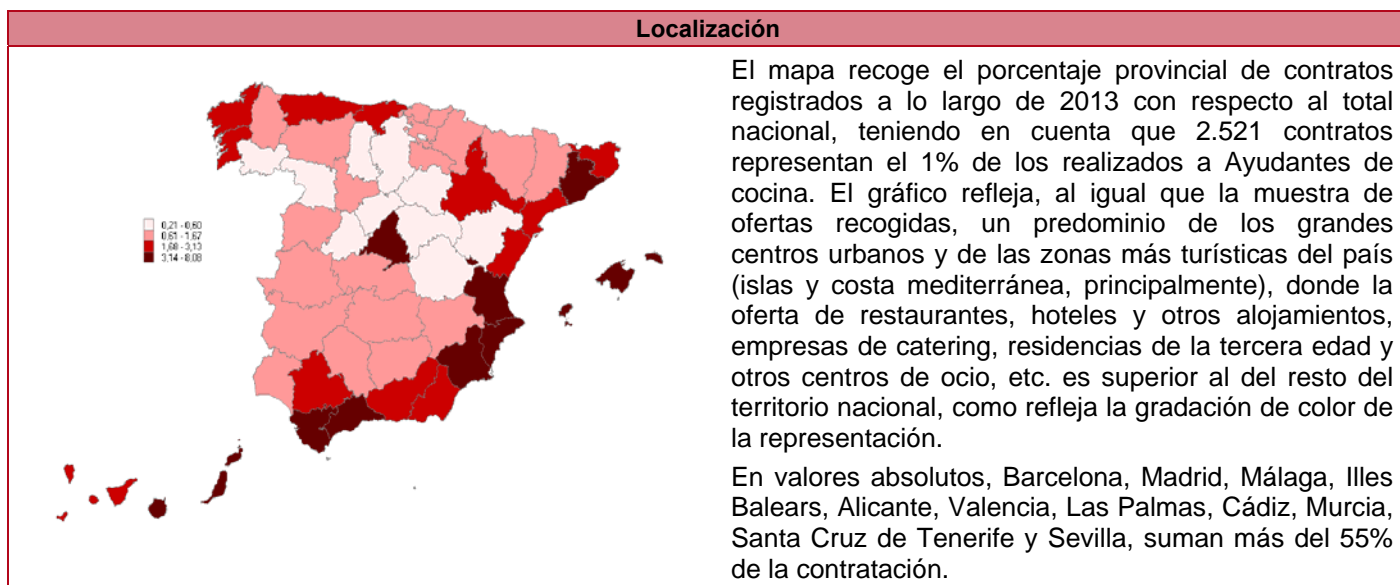
El total de la muestra recopilada ha sido 171 ofertas, de las cuales el 62% proceden de portales de empleo y el 38% restante han sido localizadas en las distintas web

del Sistema Nacional de Empleo. Normalmente la oferta se anuncia como *Ayudante de cocina*, aunque también son habituales la de *Auxiliar de cocina* y la de *Pinche de cocina*. En muchos casos esta denominación general viene acompañada de la localización del puesto del puesto de trabajo y/o del tipo de establecimiento en que se desempeñará (hospital, restaurante, hotel, etc.).

El nivel profesional solicitado en la oferta es el de ayudantes y auxiliares (85%) y algunos siguen apareciendo como oficiales de segunda o tercera.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 74%	El 97% de la muestra manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en los porcentajes que aparecen a la izquierda de la tabla. Un importante 35% de las ofertas con contratos temporales proponen continuidad en el puesto de trabajo.
Indefinido: 23%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 74%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, el 74% ofrecen trabajo a tiempo completo, predominando la jornada partida seguida de disponibilidad horaria y jornada de mañanas. Uno de cada cuatro contratos ofrece una relación laboral con jornada a tiempo parcial.
Tiempo parcial: 26%	
Salario	
Rango medio: 12-20 mil €/año	Casi la mitad de las ofertas (46%) no menciona el salario que se ofrece, posponiéndolo para un siguiente paso del proceso selectivo. Cuando este se hace constar, se suele oscilar en el rango indicado a la izquierda, otro 31% remite directamente a lo que diga el convenio.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Competencias específicas requeridas

- El ayudante de cocina presenta un perfil que ha evolucionado en consonancia con el mercado de trabajo, ya que las nuevas técnicas de preparar las comidas y nuevas estrategias de gestión conllevan pequeños cambios y adaptaciones. Se trata de un profesional que no solo se dedica a ayudar al cocinero en la elaboración y preparación de los platos, sino que también realiza otras funciones propias de las dependencias en que desempeñan su puesto de trabajo.
- Las competencias específicas requeridas son diversas. Se repite con asiduidad el **controlar pedidos** y **colaborar** y **ayudar** en la preparación de alimentos.
- También se solicita que elaboren platos en teoría más sencillos como ensaladas, platos combinados, tapas, postres, pizzas, plancha, así como hacer el “emplatado” y presentación.
- Los ayudantes de cocina deben realizar otras tareas como la **limpieza**, **mantenimiento** general y **ordenación** de los utensilios y maquinaria utilizada, así como del entorno de trabajo. También se requiere, en algunos casos, saber almacenar y realizar la rotación de las materias primas correctamente y manejar adecuadamente los electrodomésticos y aparatos propios de la cocina: plancha, freidora, frigorífico, horno, cortadoras, etc.
- La polivalencia en sus funciones se está manifestando en que en determinados casos se requiere que hagan funciones de camarero o que atiendan la barra del restaurante o bar.
- Dada las exigencias y diversidad de este sector se solicita que se sigan técnicas de dietética, higiene y manipulación concretas, pues los menús deben estar muy controlados y las dietas perfectamente definidas.

Formación y experiencia

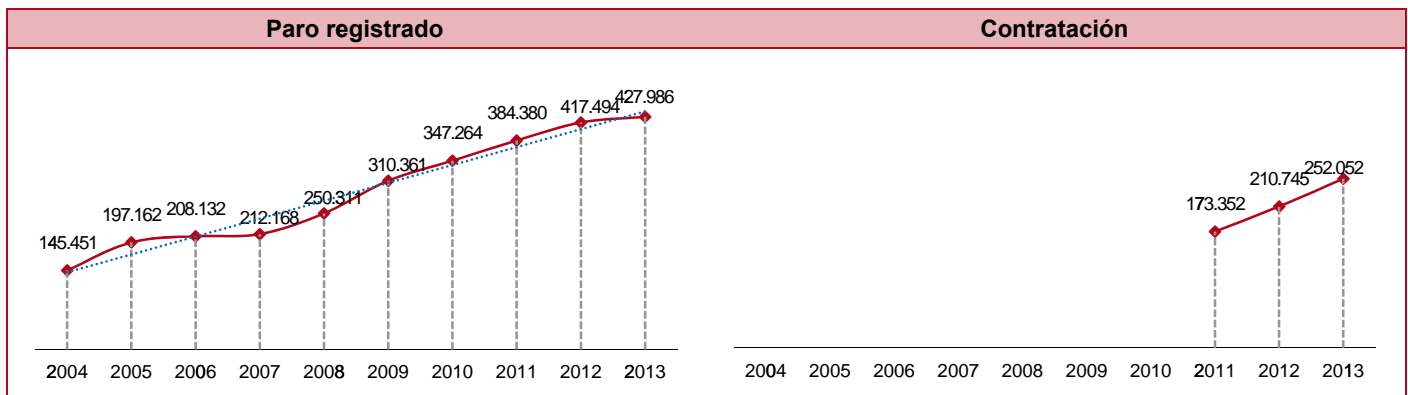
- En cuanto al **nivel formativo** que se solicita al candidato al puesto, en la mayoría de las ofertas se hace constar que haya realizado, como mínimo, estudios de la secundaria y que la formación específica la suplan con experiencia. Aunque también es habitual que se pida que los aspirantes al puesto tengan finalizada formación profesional de la rama de Hostelería.
- También empieza a aparecer el requerimiento de estar en posesión de un Certificado de Profesionalidad, así como del carnet de manipulación de alimentos. Según la normativa sanitaria vigente, la formación en manipulación de alimentos es responsabilidad de los empleadores, quienes garantizarán y facilitarán esta formación en función de la actividad a desarrollar.
- En un 23% de las ofertas, las empresas indican que la formación del candidato correrá a su cargo, aludiendo al posible carácter iniciático del empleo.
- Suele ser usual que en las ofertas se haga referencia a especialidades y por tanto se requieran determinados conocimientos, por ejemplo, el de diferentes tipos de gastronomía: italiana, asiática, española, etc.
- El conocimiento de **idiomas** solo está presente en un 10% de las ofertas de empleo. Cuando consta, suele solicitarse castellano, inglés y, en menor medida, catalán, cuando el puesto de trabajo se localiza en esa región. En casi la totalidad de las ofertas analizadas, no se hace referencia a los conocimientos informáticos.
- El requerimiento de **experiencia** previa en el puesto es casi imprescindible, pues está muy presente en casi todas las ofertas analizadas. Normalmente se exigen más de un año (36% de las ofertas en que se solicita) o más de dos (23%). En algunos casos también se hace referencia a que tenga experiencia previa en determinadas disciplinas o especialidades gastronómicas, cocina de colectividades, tapas, pastelería, etc.

Acerca del candidato

- La **edad** del candidato no es un requisito habitual en este tipo de ofertas, aunque cuando se solicita, existe predilección por una persona joven y así se constata después en los contratos.
- En la muestra analizada la presencia de oferta de empleo dirigida al colectivo de personas con discapacidad es muy reducida.
- Que el candidato resida en la zona se requiere en un significativo 20% de los casos. Sobre si se pide que tenga disponibilidad para viajar y se vincule a disponer de carnet de conducir y/o vehículo está presente en un bajo porcentaje.
- La **actitud** ante el trabajo es un factor a tener en cuenta para acceder a un puesto de trabajo. En este tipo de oferta de empleo se busca un profesional dispuesto a trabajar en equipo, al aprendizaje continuo y con las miras puestas en el cliente como objetivo último.
- El que el candidato sea una persona responsable, con capacidad de adaptarse al puesto de trabajo y con iniciativa y dinamismo, son factores que también se valora.
- También que sea ordenado y metódico, además de polivalente, dado que además de cocinar se suelen encargar de otras funciones.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

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



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

En el primero de los dos gráficos anteriores se muestra, la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas y clasificadas como paradas y, en el segundo, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para la ocupación de *Ayudante de cocina* y en el conjunto del territorio nacional. De ésta ocupación sólo se presentan la evolución de los contratos de los últimos tres años debido al cambio de codificación en el CNO en 2011. Se puede constatar el incremento progresivo registrado en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica. El incremento entre 2004

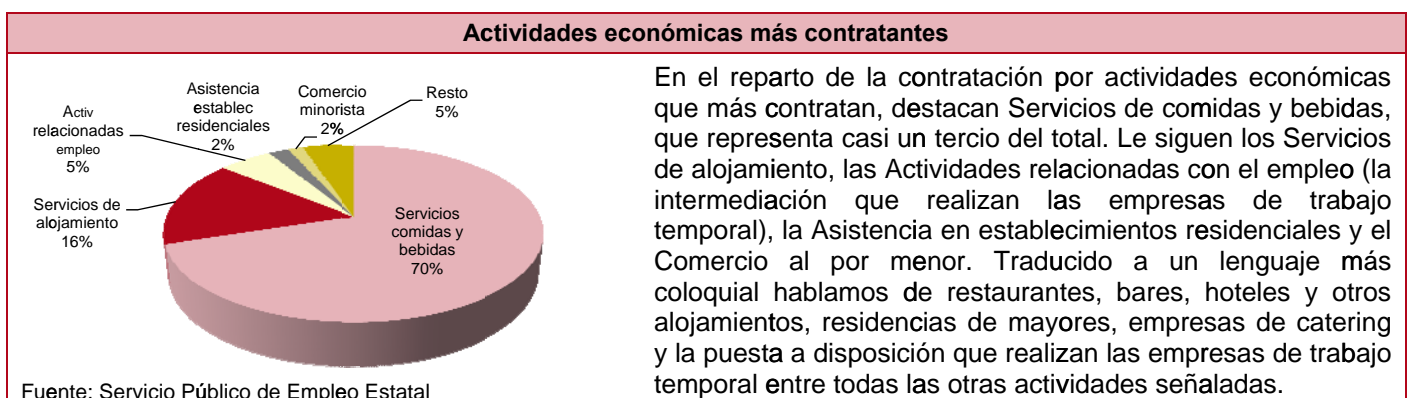
y 2013 fue de 194%. Se ha de tener en cuenta que esta ocupación es una de las que ejerce un fuerte atractivo "llamada" sobre los desempleados como lo prueba el hecho de que la mayoría de los desempleados no acredita experiencia en la ocupación.

Con respecto a la contratación, esta ha ido aumentando en los últimos años. Esta aparente contradicción entre el aumento de los contratos y del desempleo se explica, en parte, por el incremento de la temporalidad y de la rotación. En las tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y el contratado.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2013 había 281.737 personas inscritas, lo que supone un incremento del 1,97% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	24,21%
Mujeres:	75,79%
Menores de 30 años:	16,39%
Mayores de 45 años:	47,77%
Parados de larga duración:	46,25%
Personas con discapacidad:	3,58%
Extranjeros:	24,13%
Primer empleo:	10,61%
Beneficiarios prestación:	51,67%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 252.052 contratos, lo que representa un crecimiento del 19,60% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	41,16%
Mujeres:	58,84%
Menores de 30 años:	30,69%
Mayores de 45 años:	24,69%
Parados de larga duración:	4,03%
Personas con discapacidad:	0,92%
Extranjeros:	27,56%
Indefinidos	9,33%
Temporales	90,67%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal



En el reparto de la contratación por actividades económicas que más contratan, destacan Servicios de comidas y bebidas, que representa casi un tercio del total. Le siguen los Servicios de alojamiento, las Actividades relacionadas con el empleo (la intermediación que realizan las empresas de trabajo temporal), la Asistencia en establecimientos residenciales y el Comercio al por menor. Traducido a un lenguaje más coloquial hablamos de restaurantes, bares, hoteles y otros alojamientos, residencias de mayores, empresas de catering y la puesta a disposición que realizan las empresas de trabajo temporal entre todas las otras actividades señaladas.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

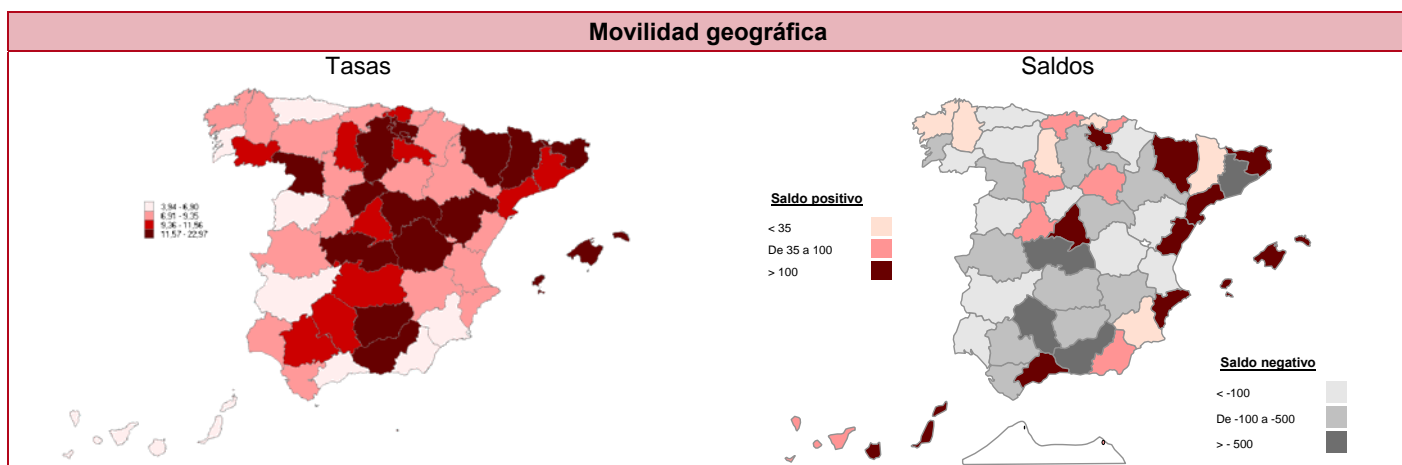
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	252.052	19,60	281.734	1,97	C. F. Navarra	3.605	34,51	3.911	7,24
Andalucía	52.192	23,47	66.439	-3,19	C. Valenciana	30.144	17,63	41.261	1,26
Aragón	6.542	13,95	5.675	10,54	Extremadura	5.637	42,28	12.116	3,78
Canarias	19.857	20,58	10.456	2,75	Galicia	13.607	26,91	11.339	-1,12
Cantabria	4.247	23,42	2.154	4,21	I. Balears	13.771	17,66	10.456	2,75
Castilla y León	13.592	21,42	8.542	3,85	La Rioja	1.769	20,42	967	2,00
Castilla-La Mancha	7.379	36,70	11.352	4,11	Melilla	855	46,15	1.649	-1,61
Cataluña	35.162	12,36	44.840	6,29	País Vasco	8.302	12,13	10.379	10,12
Ceuta	581	7,20	1.298	4,68	P. de Asturias	7.273	19,09	2.540	4,66
C. de Madrid	19.594	9,37	23.628	2,57	R. de Murcia	7.915	27,60	9.274	6,35

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

Mientras que el incremento de la contratación se refleja en la práctica totalidad de las comunidades autónomas, aunque con variaciones muy diferenciadas y muy elevadas, el aumento del desempleo tiene un

comportamiento más irregular y dispar, disminuyendo en Andalucía y Galicia e incrementándose en Aragón, Navarra y País Vasco.



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

Estos dos gráficos recogen la movilidad geográfica en la profesión. La tasa pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos. La movilidad en esta ocupación (8,15%) es inferior a la general que se registran en España (12,97%) y destaca especialmente en las provincias limítrofes con Madrid y en ciertas zonas costeras, entre otras. Por su parte, el mapa de la derecha recoge los saldos en valores absolutos, tanto de las provincias emisoras como receptoras de trabajadores. Así, se observa los saldos positivos más importantes en las provincias de Las Palmas, Illes Balears, Málaga, Alicante, Castellón, Tarragona, Girona, Huesca, Bizkaia y Madrid; mientras que aquellas desde las que se desplazan más trabajadores son Barcelona, Toledo, Granada y Córdoba.

Otros datos de interés

Casi la mitad de los contratos que se firman tienen una duración inferior a un mes; si a ello le sumamos los

contratos entre uno y tres meses, ese porcentaje aumenta al 68%. En su mayoría son contrataciones por circunstancias eventuales de actividad: festivos y fines de semana, eventos, etc. y se trata de una ocupación con un importante porcentaje de empleo en jornada a tiempo parcial (57%). Estos contratos en su mayoría son firmados por mujeres con un elevado ritmo de entrada y salida del mercado de trabajo. Por lo general son contratadas por pequeñas empresas. Desde otra perspectiva, señalar que los datos analizados ponen de manifiesto la importante inserción en el mercado laboral de aquellos trabajadores que se forman en especialidades relacionadas con la ocupación. Dada la flexibilidad que la ocupación exige suele ser vista como un empleo "muy sacrificado".

La intermediación de las empresas de trabajo temporal para cubrir los puestos de trabajo de esta profesión es superior a la media, corroborando la alta temporalidad de la misma. Sin embargo, la intermediación de los servicios públicos de empleo es un canal poco utilizado para cubrir la oferta existente.

GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

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

También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estos estudios relacionados con la ocupación en los últimos años, la formación para el empleo que realizan estos profesionales, o los posibles certificados de profesionalidad.

Grupos y ocupaciones que comprende**9310: Ayudantes de cocina**

- 93101024 Pinches de cocina

(*) Esta ocupación representa el 97% de las ofertas estudiadas en este perfil.

9320: Preparadores de comidas rápidas

- 93201014 Preparadores de pizza

Funciones que desempeñan

Los Ayudantes de cocina, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) en el Subgrupo de los Ayudantes de preparación de alimentos (93), desempeñan las siguientes funciones principales: planificación y ayuda en la elaboración de menús, organización de la cocina, control de pedidos, mantenimiento y limpieza tanto del espacio de la cocina como de todos los utensilios, útiles y menaje de la cocina, almacenamiento y rotación de las materias primas correctamente para poder servir productos de primera calidad, es decir, saber hacer un uso adecuado de las cámaras, la elaboración de menús o ayuda en su elaboración así como de menús especiales, menús de dietas. Conocimiento de las diferentes dietas, conocimiento de los diferentes estilos de cocina, etc. También reciben tratamiento especial los alimentos según haya que cocinarlos en un restaurante o el puesto de trabajo es una empresa de catering.

Aspectos formativos

En los aspectos formativos cobra especial importancia la adquisición de las competencias que se requieren en el mercado laboral, con el objeto de facilitar la homologación de dichas competencias y fomentar una mayor movilidad de trabajadores en el mercado europeo, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 1 y 2.

Esta ocupación no está vinculada directamente a ninguna titulación. Existen estudios reglados de Grado Medio y Superior de Hostelería y Turismo. Según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte el número de alumnos que finalizan estas especialidades son:

Ciclo Formativo Grado Medio	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	Promedio
Ciclo Formativo Grado Medio Hostelería y turismo	3.090	3.447	3.253	3.364	3.288

Fuente: INE y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Aunque en esta ocupación fundamentalmente cuando se requieren Ciclos Formativos son de Grado Medio, dejando los Ciclos Formativos de Grado Superior para la ocupación de Cocinero, hemos considerado conveniente recoger también los alumnos que han finalizado el Grado Superior.

Certificados de profesionalidad:

Dentro de la Familia Profesional de Hostelería y Turismo existe la posibilidad de certificar la profesionalidad en determinadas áreas relacionadas en mayor o menor medida con el ejercicio de esta ocupación. El certificado de profesionalidad Operaciones básicas de cocina con código HOTR0108, RD 1376/2008 y RD 619/2013 está relacionado con Ayudante de cocina y Auxiliar de cocina. También Operaciones básicas de catering con código HOTR0308, RD 1376/2008 y RD 619/2013, que está relacionado con las ocupaciones de Preparador de catering y Auxiliar de preparación. Se puede consultar en el siguiente enlace:

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

La Resolución de 16 de julio de 2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, recoge los Ayudantes Cocineros dentro de la Agrupación de sectores de Hostelería como área prioritaria en materia de *formación de oferta*.