

# EUROMEAT: TRANSPARENCIA DE LAS CUALIFICACIONES EN LA INDUSTRIA CÁRNICA DE LA UNIÓN EUROPEA

**Fase 5.**  
**Difusión de resultados.**  
**Fundación Asturiana de la Carne.**  
**Mieres, Oviedo.**  
**24 de Septiembre 2007.**



## ASOCIACIÓN EUROMEAT

- **Países: Alemania, España, Francia, Italia**
- **Promotores:**
  - FTA-UGT. España. Sindicato representativo del sector
  - IFES. Centro de formación de UGT
- **Socios técnicos:**
  - BFW-Alemania. Centro de formación
  - CNERTA-Enesad. Francia. Universidad
  - Biocert-Italia. Consultoría de Producción Ecológica
  - Incual-España. Admón. Pública, responsable de SNCFP

## FASES DEL PROYECTO

El proyecto se realizó en los años 2005 a 2007, con las siguientes fases:

- I. Análisis sociolaboral de la industria cárnica en Europa
- II. Análisis de la oferta formativa y definición de perfiles profesionales
- III. Propuesta de un modelo europeo de transparencia de cualificaciones
- IV. Evaluación de resultados
- V. Difusión de resultados

## METODOLOGÍA

- Análisis documental: fuentes nacionales e internacionales
- Entrevistas con informantes clave
- Grupos de expertos para la validación
- Visita de estudios. Incarlopsa, Fundación Asturiana de la Carne
- Reuniones internacionales

## Productos

- Informes nacionales
- Informes internacionales: estudio comparado

# ASOCIACIÓN EUROMEAT

## PROMOTORES



INSTITUTO DE FORMACIÓN ESTUDIOS SOCIALES. IFES.



FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE UGT. FTA-UGT

## SOCIOS TÉCNICOS



BERUFSFORTBILDUNGSWERK GEMEINÜTZIGE BILDUNGSEINRICHTUNG DES DGB GMBH (bfw)



BIOCERT



ENESAD/CNERTA



INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES

## ENTIDADES COLABORADORAS

- FUNDACIÓN ASTURIANA DE LA CARNE (España)
- AICE (España). Asociación de Industrias de la Carne de España
- ASOCARNE (España). Asociación Española de Empresas de la Carne
- CFDT (Francia). Confédération française démocratique du travail
- EFFAT. European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism sectors
- FLAI-CGIL (Italia). Federazione Lavoratori Agroindustria
- INCARLOPSA (España). Industria cárnica
- NGG (Alemania). Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- UILA (Italia). Unione italiana lavoratori agroalimentari

## OBJETIVO DE EUROMEAT

### Objetivo general

El objetivo general es realizar, desde una perspectiva sectorial, una serie de propuestas para el reconocimiento de cualificaciones en la industria cárnica, que sirvan para mejorar el acceso a la FP y al empleo.

### Objetivos específicos

- Analizar la situación del sector de la industria cárnica
- Conocer la situación de la cualificación profesional en el sector
- Realizar propuestas para el reconocimiento de las cualificaciones
- Proponer un modelo o modelos de certificado de competencias

## ÁMBITO: ACTIVIDADES Y REFERENCIAS TEMÁTICAS

**Ámbito: actividades con código NACE 151 y 5222.**

**Materias de referencia para el sector en el análisis inicial:**

- Seguridad alimentaria
- Nuevas tecnologías y automatización
- Calidad en los procesos y trazabilidad
- Bienestar animal
- Prevención de riesgos laborales
- Cambios en las tendencias de consumo
- Producción en el territorio
- Comercialización



## ANÁLISIS SOCIOLABORAL

- **Ámbito**
- **Características socioeconómicas y empresariales**
- **Situación del empleo**

## CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS Y EMPRESARIALES (1)

### **Número de empresas**

La industria cárnica supone el 17% de las empresas del sector agroalimentario. Son alrededor de 47.700, distribuidas en mataderos, fábricas, puntos de distribución y carnicerías.

### **Tamaño de las empresas**

- Conviven las grandes empresas con pequeñas y medianas.

### **Distribución geográfica**

- Grandes empresas localizadas en núcleos industriales.
- Pequeñas empresas, diseminadas por toda la geografía.

## CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS Y EMPRESARIALES (2)

### **Importancia de las cadenas de distribución**

- Las grandes superficies son cada vez más importantes. Asumen procesos productivos como el deshuesado.

### **Situación sanitaria**

- Adaptación a las normativas: cierre de mataderos, carné de manipulador, incorporación de frío industrial, etc.

### **Externalización**

- Deslocalización de procesos productivos a otros países.
- Externalización de procesos: mantenimiento de frío, deshuesado (por la contratación de las cooperativas)

### **Industrialización**

- Tendencia a la fusión de las medianas empresas con las grandes.
- Las pequeñas empresas permanecen en una situación estable.
- Demanda de productos preparados de las superficies comerciales.

## SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR

### Empleo en el sector

- 1.115.000 empleos, que supone el 22,3% del sector agroalimentario.
- Incidencia de las crisis sanitarias, más en las empresas grandes.
- Empresas receptoras de trabajo no cualificados.
- Falta de reconocimiento social de las ocupaciones, poco atractivo para los jóvenes.

### Empleo estable

- Se considera que el empleo es estable. Mayor estabilidad en las pequeñas empresas.

### Acceso al empleo

- Acceso por gente conocida, familia, etc. No por FP.
- Necesidad de trabajadores especializados. Por ej. deshuesador, trabajador polivalente, experto en trazabilidad, etc.

## SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR

### **Trabajadores inmigrantes**

Cada vez es un colectivo más importante para el sector. En algunos casos tienen una preparación específica elevada, por ejemplo, los trabajadores del este.

### **Tendencia del empleo**

Tendencia de pérdida de empleo por la automatización de procesos, por la generación de economía sumergida, la externalización y deslocalización y por la falta de interés de los jóvenes.

### **Globalización**

Presiones competitivas de terceros países.

## OFERTA FORMATIVA Y PERFILES

- Formación profesional en el sector
- Áreas y perfiles profesionales
- Mapa de formación
- Adaptación a EQF

## SISTEMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR

- Todos los países tienen un sistema o sistemas de formación profesional dirigido a la industria cárnica.
- La formación profesional es **poco atractiva** para los jóvenes y existe una baja participación, consecuencia de la mala imagen del sector.
- Los cambios en los sistemas educativos y el establecimiento de sistemas nacionales de cualificaciones suponen mejoras para la participación de FP: **convalidación y flexibilización**.
- El reconocimiento de la experiencia laboral supone la posibilidad de acceder a la formación profesional.

## SISTEMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

- **Alemania:** Sistema Educativo (Ley BBIG) Sistema Dual; Cámaras de comercio: formación permanente.
- **España:** Sistema Educativo (MEC); Sistema de Formación para el Empleo (MTAS); Sistema Nacional de Cualificaciones (SNCFP)
- **Francia:** Ministerio de Educación: Diploma nacional (CAP, BEP); Ministerio de Agricultura: Diploma profesional; Ministerio de Trabajo. Acreditación profesional; comisión paritaria de empleo: Certificado de cualificación (CQP).
- **Italia:** MIUR. Ministerio de Educación, Universidad e Investigación. MLPS. Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales. Administraciones regionales



## ÁREAS Y PERFILES PROFESIONALES OBJETO DE LA FP

Áreas	Perfiles
Sacrificio y conservación de carne	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Matarife/Despiecero/Despojero</li> <li>● Elaborador /envasador de productos cárnicos</li> <li>● Operario de cámara de frío</li> </ul>
Fabricación de productos cárnicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Elaborador de productos cárnicos crudos</li> <li>● Elaborador de productos cárnicos tratados térmicamente</li> <li>● Operario de maquinaria</li> </ul>
Comercio al por mayor	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Técnico de logística</li> <li>● Distribuidor</li> <li>● Vendedor/representante</li> </ul>
Seguridad alimentaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Veterinario</li> <li>● Experto en control de calidad</li> <li>● Técnico de mantenimiento</li> </ul>

## FORMACIÓN PROFESIONAL: PROPUESTA DE ADAPTACIÓN A EQF

- Nivel 1 a 2: Hasta Educación Secundaria Obligatoria
- Nivel 3. Educación Secundaria Superior
- Nivel 4. Educación Técnica Superior
- Niveles 5 a 8: Educación Universitaria

## MAPA FORMATIVO

Nivel	Oferta formativa
1 y 2	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Manipulador de alimentos</li><li>✓ Control de tiempos</li><li>✓ Operario de matadero y primeras transformaciones</li><li>✓ Matarife</li><li>✓ Carnicero/charcutero</li><li>✓ Elaborador de productos cárnicos</li><li>✓ Operario de mantenimiento</li><li>✓ Trabajador cualificado de la industria cárnica.</li><li>✓ Trabajador polivalente de la industria cárnica</li></ul>

## MAPA FORMATIVO

Nivel	Oferta formativa
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Operario de mantenimiento de máquinas</li> <li>✓ Trabajador cualificado de la industria alimentaria</li> <li>✓ Técnico de matadero y primeras transformaciones cárnicas</li> <li>✓ Técnico de conservería vegetal, cárnica, pescado</li> <li>✓ Transformación cárnica</li> <li>✓ Supervisor de línea de transformación</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Experto en producción biológica</li> <li>✓ Técnico de control de calidad</li> <li>✓ Técnico superior de industria alimentaria</li> <li>✓ Asistente de veterinario</li> </ul>
5 a 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ingeniero en industrias agroalimentarias</li> <li>✓ Veterinario</li> </ul>

## PROPUESTA DE UN MODELO EUROPEO DE TRANSPARENCIA

Contexto europeo de las cualificaciones:

- EQF. Marco Europeo de Cualificaciones. Importancia de los sectores
- ECVET. Transferencia de créditos en FP
- EUROPASS: Sistema de movilidad de trabajadores y estudiantes

## MODELO EUROPEO DE TRANSPARENCIA DE CUALIFICACIONES

- Importancia del aprendizaje no formal
- Contexto europeo: EQF, ECVET, EUROPASS
- Metodología de reconocimiento
- Actores implicados
- Modelo adaptado a Europass

## DEFINICIÓN DE RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES

Los escenarios del reconocimiento son **el sistema educativo** y el **mercado de trabajo**.

Se pueden distinguir tres momentos en el proceso de reconocimiento:

- **Identificación de cualificaciones:** diseño de perfiles y competencias profesionales.
- **Evaluación de competencias:** procedimiento para hacer visibles las cualificaciones.
- **Certificación:** validación oficial los logros individuales.

## IMPORTANCIA DEL APRENDIZAJE NO FORMAL

- Forma de aprendizaje de muchos trabajadores de baja cualificación en el sector. Problema de falta de transparencia y problemas de acceso a la Formación Profesional.
- Mercado de trabajo reconoce el aprendizaje no formal en España, Francia e Italia.
- Sistema Educativo: reconoce el aprendizaje no formal para el acceso a los exámenes del sistema educativo.
- Sistemas nacionales que contemplan el aprendizaje no formal: España (art. 8. Ley 5/2002. SNCFP), Francia (Balance de competencias, VAE)
- EQF: necesidad de reconocer el aprendizaje adquirido por cualquier vía. Utilización del concepto: LEARNING OUTCOMES.



## ACTORES EN EL RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES

### Actores:

- Administración central: Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Sanidad
- Administración regional
- Agentes sociales: sindicatos y organizaciones empresariales
- Empresas y pymes

## PROPUESTA DE UN MODELO DE RECONOCIMIENTO ADAPTADO A EUROPASS

Existe una valoración positiva hacia un modelo europeo de transparencia de cualificaciones en el sector:

- Permite conocer la situación individual en relación a la cualificación que se tiene y a lo falta para adquirir un certificado, diploma.
- Facilita la transparencia y visibilidad de las cualificaciones en el mercado de trabajo.
- Facilita la selección de personal.
- Sirve para homogeneizar las cualificaciones en Europa.
- Mejora la movilidad de los trabajadores.
- El modelo Europass puede ser adaptado al reconocimiento de cualificaciones en el sector.

## ELEMENTOS DESCRIPTORES PARA UN DOCUMENTO DE RECONOCIMIENTO (1/2)

### Competencias:

- Específicas propias del sector y competencias transversales que describen habilidades sociolaborales
- 2 posturas: se debe indicar cómo, cuándo y dónde se adquieren. No se incluirán estos datos por se discriminatorios.
- Formato de parrilla
- Voluntad del trabajador para incluir datos

# IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS: MATRIZ DOBLE ENTRADA

Competencia que dispone el trabajador	Nivel de competencia requerida por la empresa				
	Unidad de competencia 1	Unidad de competencia 2	Unidad de competencia 3	Unidad de competencia 4	Unidad de competencia 5
Unidad de competencia Competencia 1	Completa				
Unidad Competencia 2		Necesidad de formación			
Unidad Competencia 3			Necesidad de formación		
Unidad Competencia 4				Completa	
Unidad Competencia 5					Completa

## ELEMENTOS DESCRIPTORES DE UN MODELO DE ACREDITACIÓN

- **Datos personales**
- **Competencias horizontales y específicas.** Formato de matriz de doble entrada.
- **Experiencia y trayectoria laboral** del trabajador.
- **Organización que promueve el documento: participación conjunta Administraciones públicas, agentes sociales, empresas y centros de formación.**
- **Formato de expedición del documento:** carné de competencias y un dossier complementario.

## ELEMENTOS DESCRIPTORES PARA UN DOCUMENTO DE RECONOCIMIENTO (1/3)

Organizaciones que deben promover el documento.

- Promovido por todos los agentes implicados.
- Vinculado a la negociación colectiva: siendo prioridad el reconocimiento social de las ocupaciones y del trabajador.
- Vinculado a los sistemas de cualificaciones y de formación profesional.
- Vinculado a las prioridades del sector.
- Las empresas solas en ningún caso.

## PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN

- Identificación de empresas y tipos de empresas
- Tipificación de puestos de trabajo
- Descripción de competencias
- Detalle de la formación asociada para obtener las competencias
- Identificación del personal que evaluará y realizará el proceso de identificación de cualificaciones
- Relación de los títulos, experiencias y evidencias previas que serán tenidas en cuenta
- Emisión de un documento de competencias: carné y portafolio (expediente)