

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.



Unternehmen für Bildung.

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

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">✓ Manipulador de alimentos✓ Control de tiempos✓ Operario de matadero y primeras transformaciones✓ Matarife✓ Carnicero/charcutero✓ Elaborador de productos cárnicos✓ Operario de mantenimiento✓ Trabajador cualificado de la industria cárnica.✓ Trabajador polivalente de la industria cárnica

MAPA FORMATIVO

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

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)