

**APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE LÍMITES
MÁXIMOS DE CAPTURA POR EMBARCACIÓN
(LMCE) EN LA PESQUERÍA DE ANCHOVETA EN
EL PERÚ Y PROPUESTA DE PROGRAMA DE
REESTRUCTURACIÓN LABORAL**



Lima, marzo de 2008

PRESENTACIÓN

Este documento fue solicitado a APOYO Consultoría por el Ministerio de la Producción del Perú. En concordancia con el código de ética del Grupo APOYO, refleja una opinión independiente.

El trabajo discute la conveniencia de aplicar un sistema de Límites Máximos de Captura por Embarcación (LMCE) a la pesquería de anchoveta y propone un esquema de compensación al cual se podrían acoger voluntariamente los trabajadores del sector.

Para el diseño de esta propuesta, se realizó un trabajo de campo para el cual se contó con la colaboración del Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Esta investigación se realizó en el periodo previo al levantamiento de la veda durante los primeros días del mes de mayo de 2007. Se realizaron entrevistas y se aplicaron 466 encuestas a personal de flota en los principales puertos del Perú.

INTRODUCCIÓN

En el Perú, la regulación de la pesquería de anchoveta se basa en medidas de administración biológica: se establece temporadas, zonas de pesca, tallas mínimas de captura y se determinan cuotas globales de captura en la región Centro – Norte. Además, se limita el otorgamiento de licencias de pesca a nuevas embarcaciones.

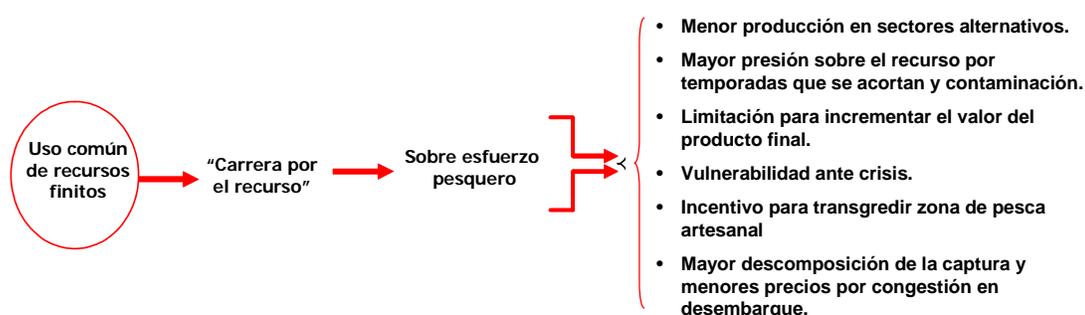
El esquema de regulación actual, basado en una cuota global para la captura de anchoveta, busca establecer un control biológico sobre la explotación del recurso y preservar la biomasa. No obstante, genera problemas económicos y ambientales importantes. Bajo el esquema regulatorio vigente, los armadores desarrollan una “carrera” por el recurso; es decir, una vez abierta la temporada de pesca, las embarcaciones compiten por obtener la máxima proporción de la cuota global -definida por la autoridad pesquera correspondiente-, en el menor tiempo posible. La “carrera por el recurso” promueve una inversión exagerada en capacidad de bodega. Así, con la capacidad de bodega existente se hubiera podido pescar más de 13 millones de TM

de anchoveta, a pesar de que la extracción en el centro-norte ha fluctuado, en promedio, alrededor de los 6,5 millones de TM anuales durante los últimos años (a excepción del año 1998, el cual fue afectado por el Fenómeno del Niño).

Los problemas de este esquema de regulación han sido ampliamente estudiados por expertos de diversas instituciones¹. Por ejemplo, la FAO sostiene que los enfoques clásicos para limitar capturas no crean una pesca económicamente viable; la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) señala que los efectos del límite global de captura disipan las ganancias obtenibles para todos los participantes; y el Banco Mundial señala que, además, la sobrecapacidad de la flota pesquera atenta contra la sostenibilidad del recurso y el balance del ecosistema marino. Ante los problemas generados por los límites globales de captura, los expertos recomiendan complementar los marcos regulatorios de límites globales con sistemas de derechos individuales. Al respecto, la OCDE sostiene que los derechos de propiedad bien definidos pueden evitar la depredación dando a los propietarios un interés en la maximización de largo plazo de sus activos. Asimismo, el Banco Mundial señala que los sistemas de derechos individuales permiten redirigir inversión hacia el incremento de la eficiencia de pesca y el valor del producto final. Este tipo de sistemas han sido recomendados específicamente para el Perú, por expertos internacionales como el Banco Mundial y por expertos de instituciones locales como la Universidad del Pacífico, la Universidad Cayetano Heredia y la Sociedad Nacional de Derecho Ambiental.

Tal como se ha dado en otros países pesqueros, en el Perú, la carrera por el recurso tiene como consecuencia una mayor presión sobre el mismo y el ecosistema marino, menor competitividad del sector y la falta de una operación ordenada de la actividad, la cual permitiría una mayor inversión en pesca para consumo humano directo (CHD) y el desarrollo de una fuerza laboral más calificada y estable.

¹ Las referencias bibliográficas utilizadas están detalladas en las páginas 5 y 11 del presente documento.



El principal objetivo de este documento es presentar una propuesta de mecanismo de compensación al cual se puedan acoger voluntariamente los trabajadores del sector ante la aplicación de un sistema de LMCE.

En línea con dicho objetivo, en el primer capítulo se presenta la evolución de la pesquería para consumo humano indirecto (CHI) en los últimos años, así como la discusión acerca de las oportunidades y riesgos involucrados en la aplicación de un esquema regulatorio basado en LMCE. Asimismo, se realiza una estimación del exceso en la capacidad de bodega existente.

En el segundo capítulo del documento, se muestran los resultados del estudio de campo realizado para caracterizar a la fuerza laboral del sector y se propone un esquema de compensación diseñado sobre la base de los resultados de dicha investigación. La propuesta incluye una descripción de programas de compensación específicos - diseñados a partir de las mejores prácticas internacionales - y una propuesta del mecanismo para su financiamiento.

CAPÍTULO I:

DISCUSIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE LÍMITES MÁXIMOS DE CAPTURA POR EMBARCACIÓN EN LA PESQUERÍA DE LA ANCHOVETA EN EL PERÚ

1. EL CRECIMIENTO DE LA PESQUERÍA PARA CONSUMO HUMANO INDIRECTO (CHI)

En los últimos diez años, la flota dedicada a la pesca para CHI ha tenido un crecimiento significativo, que no guarda relación con la evolución de la captura de anchoveta. De esta manera, mientras que el número de naves se incrementó en 22% y la capacidad de bodega total en 32,9% entre 1996 y 2006, la captura de anchoveta se ha mantenido alrededor de los 6,5 millones de TM anuales, a excepción del año 1998 en que fue afectada por el Fenómeno El Niño.

En dicho periodo, el crecimiento de la flota se explica principalmente por la entrada a la actividad de un considerable número de naves de madera. Así, mientras que la flota de acero ha permanecido alrededor de las 600 embarcaciones, el número de naves de madera registró un aumento de alrededor del cien por ciento, en la medida que pasó de contar con 263 embarcaciones en 1996 a 578 en 2006.

La consecuencia del incremento sustancial en la flota respecto de la disponibilidad del recurso constituye un exceso en la capacidad de pesca. Por ejemplo, en los últimos tres años, la flota nacional dedicada a la pesquería de CHI únicamente ha utilizado entre 50% y 60% de la bodega disponible.

FLOTA: DESCARGA AUTORIZADA Y EFECTIVA (TM), SEGÚN TIPO DE NAVE *

	2004	2005	2006
Acero			
Descarga efectiva	7,084,342	6,940,046	4,558,399
Descarga autorizada	14,044,135	12,639,100	8,091,761
Utilización bodega (%)	50.4	54.9	56.3
Madera			
Descarga efectiva	1,140,240	1,263,416	901,511
Descarga autorizada	2,069,209	2,179,267	1,378,498
Utilización bodega (%)	55.1	58.0	65.4
Total			
Descarga efectiva	8,224,582	8,203,462	5,459,910
Descarga autorizada	16,113,344	14,818,367	9,470,259
Utilización bodega (%)	51.0	55.4	57.7

* Corresponde a todas las descargas registradas en el sistema de información del Ministerio de la Producción, no solo a la zona Centro - Norte.

Fuente: Ministerio de la Producción.

En líneas generales, el sistema de cuotas globales que se aplica actualmente genera desorden en el sector pesquero, al producir una “carrera” desmedida por extraer la máxima cantidad de recursos. Esto lleva a una flota excesiva que presiona sobre el recurso y el ambiente, a temporadas de pesca cada vez más cortas con congestión en el desembarque y genera condiciones inseguras para los trabajadores.

Es importante señalar que diversas instituciones multilaterales y agentes involucrados en el sector pesquero, coinciden sobre los problemas que genera un esquema de cuota global como el que se aplica en el Perú. En el siguiente cuadro se aprecian algunas de las opiniones al respecto que han sido recogidas en la literatura disponible.

**OPINIONES DE ORGANISMOS MULTILATERALES E INSTITUCIONES
LOCALES ACERCA DE LA PROBLEMÁTICA DEL SECTOR**

- *FAO (2007):* “Los enfoques clásicos de la ordenación pesquera para limitar las capturas no crean una pesca económicamente viable” *“El Estado Mundial de la Pesca y la Agricultura 2006”*
- *OECD (1998):* “El límite global de captura puede, en principio, mantener el stock de peces en el tamaño que maximiza la cantidad pescada sostenible. No obstante, los pescadores tienen un incentivo a maximizar su pesca dentro del límite global. Esto resulta en una inútil “carrera para pescar” (...) La sobre-inversión en barcos más grandes y rápidos, el menor cuidado por la seguridad y la calidad (...) disipan las ganancias obtenibles para todos los participantes.” *“ITQs as Incentive Measure for the Conservation and the Sustainable Use of Marine Biodiversity”*
- *BANCO MUNDIAL (2007):* “La sobrecapacidad (de la flota pesquera) tiene dos efectos distintos: (i) el agotamiento de los recursos pesqueros y el desbalance del ecosistema marino y (ii) la disipación de los beneficios económicos provenientes del sector.” *“Republic of Peru: Environmental Sustainability: A Key to Poverty Reduction in Peru – Chapter 6: Sustainable Fisheries Through Improved Management and Policies”*
- *SOCIEDAD PERUANA DEL DERECHO AMBIENTAL (2002):* “El sobredimensionamiento de algunas flotas y de las plantas de procesamiento, y la sobreexplotación de los principales recursos de la pesquería peruana, como la anchoveta, la sardina y la merluza, son un claro ejemplo de los problemas de la industria.” *“Cuotas individuales de Pesca: Propuesta de Política para la Eficiencia Pesquera y la Conservación de los Recursos Hidrobiológicos”*

2. DISCUSIÓN SOBRE UN ESQUEMA REGULATORIO BASADO EN LMCE

El esquema de Límites Máximos de Captura por Embarcación (LMCE) constituye una forma de asignar derechos individuales sobre los recursos pesqueros. Bajo este esquema, se asigna una alícuota de la cuota global a cada embarcación que tenga permiso de pesca, según factores como su capacidad de bodega y sus capturas históricas.

La implementación de un esquema regulatorio basado en LMCE tiene como efecto positivo más importante el **ordenamiento del sector** a través de la racionalización del esfuerzo pesquero. El establecimiento de límites de captura para cada embarcación genera diversas consecuencias positivas en la industria, entre las cuales se distinguen una mejor programación de operaciones, el incremento de la duración de las temporadas de pesca, la reducción del impacto ambiental, la reducción de la congestión en el desembarque, el fomento a la inversión y creación de puestos de trabajo en líneas de mayor valor agregado (a través de la liberación de recursos hoy destinados a inversiones innecesarias) y la atenuación de la vulnerabilidad del sector ante situaciones de crisis. Sin embargo, se argumenta que los LMCE también implican efectos negativos, entre los que destacan una mayor concentración de la industria y la reducción de puestos de trabajo. Como se explica a continuación, algunos de estos últimos puntos son discutibles y el balance de efectos sobre la industria es positivo.

2.1 Racionalización del esfuerzo pesquero

El esquema de regulación actual, basado en un límite global y temporadas de veda para la captura de anchoveta establece un control biológico sobre la explotación del recurso y busca asegurar la sostenibilidad de la biomasa. Sin embargo, genera efectos económicos adversos y es potencialmente más vulnerable a la sobreexplotación que otros mecanismos alternativos, en la medida que las empresas pesqueras tienen incentivos para sobreinvertir en embarcaciones y capacidad de bodega para capturar todo el recurso posible durante la temporada de pesca, a través de una “carrera” por la extracción del recurso.

El sistema de LMCE asigna una proporción fija de la captura global a cada embarcación, de modo tal que se elimina la necesidad de competir por el recurso dado que brinda certeza sobre la captura. Por esta razón, la principal ventaja asociada a la implementación de los LMCE es la racionalización del esfuerzo pesquero para los armadores; el ordenamiento de la actividad y la generación de un nivel óptimo en capacidad extracción, lo cual permite a la industria alcanzar un mayor nivel de eficiencia².

La implementación de los LMCE permitiría un ajuste progresivo del exceso de flota, y en consecuencia reduce el riesgo de que se produzca una captura excesiva y una inversión improductiva en infraestructura. Así, por ejemplo, en la pesquería de atún de la zona sur de Australia, el establecimiento de límites individuales de pesca permitió la reducción de las embarcaciones operativas de 143 a 63 en cuatro años. En el caso chileno, el ordenamiento que se realizó con los límites máximos de captura por embarcación también generó una reducción en la flota para CHI³. En el caso de Canadá, también existe evidencia de una reducción en el número de naves empleadas para diferentes pesquerías en las que se aplicaron esquemas similares a los LMCE⁴.

2.2 Mejor programación de operaciones: menor impacto ambiental y menores riesgos para el sector artesanal

El establecimiento de límites de extracción por embarcación permite que los armadores realicen un mejor planeamiento de sus operaciones durante las temporadas de pesca. En ese sentido, se esperaría un incremento en el número de días efectivos de pesca (el cual viene descendiendo notablemente), en la medida que los armadores pueden programar mejor sus operaciones y tomar decisiones orientadas a la reducción de sus costos de extracción⁵. Así, el establecimiento de LMCE permite al armador distribuir sus capturas eficientemente en los periodos en que obtiene mayores beneficios a partir de sus límites de extracción⁶.

² Ver Grafton (1996, p. 135), Squires y Kirkley (1996, p. 318). Arnason (1994, p. 7), Aslin et al (2001, p. 20, 40-41 y 56), entre otros.

³ Dresdner, J., Chávez, C., Villena, M., Henríquez, G., Baquedano, M., Campos, N., González, N., Salazar C y Sobenes, C. "Evaluación del Impacto de la Aplicación de LMCA en la Estructura de la Industria Extractiva Industrial, en una Perspectiva Histórica", año 2007. Informe Final. Proyecto FIP 2005-23, 708 pp.

⁴ Grafton (1996), p. 136.

⁵ Arnason (1994), p. 6 y Clark (1994), p. 52.

⁶ OLDEPESCA (2004), p. 5.

Más aún, debido a la planificación de operaciones (en función a factores como la proximidad del recurso, las oportunidades de mercado, etc.) se generará una reducción de la congestión o de tiempo de espera durante los desembarques, con lo cual se espera una mayor calidad de la materia prima y un mayor precio para los armadores no integrados con plantas harineras. Cabe resaltar que, actualmente, la combinación entre el exceso de capacidad de bodega y las reducidas temporadas de pesca generan congestión en los puntos de desembarque a lo largo del litoral mientras dura la “carrera olímpica” por la extracción del recurso. Esta situación afecta especialmente a los armadores independientes, pues sus productos pueden deteriorarse por la espera de varias horas. Al permitir una mejor programación de las operaciones de extracción a lo largo del año y un nivel de esfuerzo más cercano al óptimo, el esquema de LMCE evitaría la congestión en el desembarque. Ello se debe no sólo a que se reduciría el esfuerzo pesquero sino además, a que las embarcaciones no se verían obligadas a capturar el recurso simultáneamente, por lo que no se formarían colas en los puntos de desembarque.

A su vez, la mejor planificación favorecerá también mayor seguridad durante la navegación⁷, pues no será necesario competir bajo condiciones climáticas desfavorables, como ocurre en el sistema actual. En ese sentido, como indica Neher (1994), algunas de las consecuencias de una corta temporada de pesca son la reducción de la calidad del recurso extraído (dados los incentivos para pescar más rápidamente y no mejor) y la inseguridad en la navegación (operación con mal clima, con un exceso de tripulación o en jornadas extenuantes)⁸.

En el aspecto ambiental, el sistema regulatorio actual implica la realización de un gran volumen de operaciones en el tiempo limitado en que está abierta la temporada de pesca, por lo cual se produce congestión de naves en el área de bahía para la descarga. En paralelo, las plantas procesadoras operan a un nivel más alto de su capacidad en un lapso breve. Al limitar el esfuerzo pesquero, un sistema LMCE reduciría el impacto ambiental de las operaciones del sector. Asimismo, la implementación de este sistema genera menor presión sobre la biomasa y el ecosistema marino, en general, durante la carrera olímpica y por lo tanto, facilita la sostenibilidad de los recursos.

⁷ Aslin et al (2001), p. 45.

⁸ Neher (1994), p. 26.

El ordenamiento pesquero a través de los LMCE y la consecuente mejor programación de las operaciones de extracción benefician también al sector artesanal, al reducir el riesgo de trasgresión de la zona reservada para la pesca artesanal por parte de embarcaciones industriales. Asimismo, la reducción de flota y la dosificación del esfuerzo extractivo facilitan la supervisión al interior de las zonas reservadas para la pesca artesanal.

2.3 Reducción de días efectivos de pesca y mayor estabilidad en el empleo

La carrera por el recurso ha ocasionado una reducción sistemática y muy acelerada en los días efectivos de pesca desde el año 2001. La reducción progresiva del número de días efectivos de pesca no sólo ejerce presión sobre el recurso, cuya captura diaria ha venido incrementándose significativamente, sino que además, genera una situación de inestabilidad para los trabajadores de flota. La implementación del sistema de LMCE, al imposibilitar la expansión del esfuerzo pesquero, permitiría incrementar la duración de la temporada de pesca⁹. Esto, a su vez, podría tener un impacto positivo sobre la estabilidad en el empleo de los tripulantes, dado que el número de días trabajados es una función directa de la duración de las temporadas de pesca.



⁹ Como indica OLDEPESCA (2004), podría esperarse que la temporada de pesca se amplíe, a mediano y largo plazo, a partir de una adecuada gestión de los stocks (p. 5).

2.4 Desarrollo de líneas de mayor valor agregado en el sector

El sistema de LMCE reduce la incertidumbre en la extracción en tanto asigna una proporción del límite global a cada embarcación. De esta manera, las empresas pueden programar sus actividades en función de las oportunidades de mercado y se incrementa el valor de sus actividades. Más aún, la reducción de la incertidumbre en la extracción posibilita una mayor inversión para incrementar el valor agregado en la industria, ya sea a través de la modernización de las naves o el mejoramiento de las plantas de procesamiento.

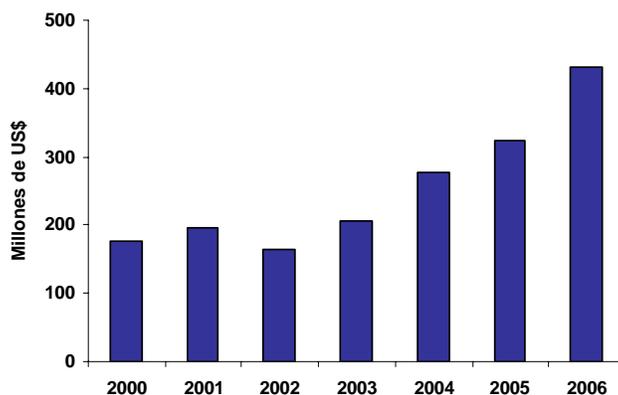
Por las razones expuestas, el sistema de LMCE ofrece mejores condiciones para la inversión en otras actividades del sector, como aquellas vinculadas a la pesquería para CHD. Por ejemplo, en el caso chileno, la implementación de los LMCE favoreció un aumento de la inversión en la producción de pescado para CHD, con lo cual aumentó el empleo en este rubro. Así, la producción de congelado se incrementó en más de 27% entre el 2003 (un año después de la implementación de los límites) y el 2005, mientras que la producción de fresco enfriado registró un incremento mayor al 57% entre el 2002 y el 2005¹⁰. Más aún, la implementación de los LMCE en la pesquería chilena generó una transformación hacia la búsqueda de mayor valor agregado en la producción, con lo cual se incrementó sustancialmente la producción de las harinas de alto contenido proteico. De este modo, mientras en el Perú durante el 2006 solo el 40% de la harina exportada correspondió a las categorías *Prime* y *Super Prime*, en el caso chileno, el 90% de la producción de harina de pescado correspondió a estas categorías de alto valor.

El contexto de la pesquería dedicada al CHD en el Perú es favorable para alcanzar un mayor desarrollo. En los últimos años, dicha actividad está creciendo rápidamente y a tasas mayores que la industria de harina y aceite de pescado. Las empresas del sector vienen aprovechando el sostenido crecimiento de la demanda mundial de productos pesqueros para CHD a través de nuevas inversiones, especialmente en productos congelados y refrigerados. El desarrollo de esta industria, que se espera continúe en

¹⁰ Dresdner, J., Chávez, C., Villena, M., Henríquez, G., Baquedano, M., Campos, N., González, N., Salazar C y Sobenes, C.. Evaluación del Impacto de la Aplicación de LMCE en la Estructura de la Industria Extractiva Industrial, en una Perspectiva Histórica, año 2007. Informe Final. Proyecto FIP 2005-23, 708 pp.

los próximos años, se viene traduciendo en el incremento de las exportaciones y nuevas inversiones. Poco más del 40% del volumen de producción para CHD se destina a la exportación. En el año 2006, las exportaciones de estos productos alcanzaron casi US\$ 440 millones (ver gráfico a continuación), con lo cual se alcanzó un crecimiento promedio de 16% anual en el periodo 2000 a 2006. Más aún, durante el año 2007, se anunciaron inversiones por más de US\$ 110 millones, las cuales comprenden proyectos para la construcción y ampliación de plantas para congelado, implementación de flotas pesqueras, expansión de las áreas destinadas a la acuicultura y la construcción de plantas procesadoras de atún.

EXPORTACIONES DE PRODUCTOS PESQUEROS PARA CONSUMO HUMANO DIRECTO (CHD)



Fuente: Banco Central de Reserva (BCR).

2.5 Vulnerabilidad del sector ante el Fenómeno “El Niño”

Las distorsiones existentes en la regulación vigente para la industria implican mayores costos sociales en un eventual escenario de crisis causado por una drástica caída de la biomasa u otros factores. El reordenamiento del sector a través del sistema LMCE permitiría una mejor planificación de los armadores en un horizonte de largo plazo. De esta manera, el sector estaría en mejores condiciones para enfrentar una crisis.

La eventual ocurrencia de un Fenómeno El Niño reduciría la producción de harina y aceite de pescado. Si bien se puede esperar que los precios aumenten ante la caída en la producción, lo más probable es que los ingresos de la industria se reduzcan. En

este escenario, las empresas estarían en la capacidad de reducir algunos costos operativos asociados directamente al proceso de producción; sin embargo, los costos fijos –asociados a la capacidad instalada- se mantendrían altos por el exceso de capital en flota. Por este motivo, una crisis de esta naturaleza afectaría con mayor intensidad a la industria si los armadores mantienen incentivos a sobreinvertir.

2.6 Concentración de la industria pesquera

La literatura que analiza los efectos de marcos regulatorios similares a los LMCE discute la posibilidad de una mayor concentración de las empresas. En particular, se argumenta que este sistema podría facilitar la concentración de los límites en los armadores que operan con los costos más bajos, con lo cual se generaría un resultado inequitativo que favorecería a grandes grupos empresariales. Sin embargo, debe considerarse que bajo un esquema de LMCE, las empresas de menor escala no pierden en el proceso y no necesariamente tendrían incentivos para vender su participación en el mercado, en la medida que este sistema favorece un mayor valor para sus actividades. Como señala Tietenberg (2002), en la medida que los límites de extracción son valiosos cuando el recurso es administrado de forma eficiente, se produce una generación de valor para todos los armadores¹¹.

2.7 Costos sociales

Los detractores del sistema LMCE argumentan que es un instrumento nocivo para la administración pesquera debido a que el ordenamiento y la eficiencia que se logra en las industrias pesqueras se consigue mediante incentivos que generan costos sociales, asociados con la reducción del empleo generada por la reducción del esfuerzo pesquero.

En relación a este punto, como será explicado en el siguiente capítulo, la implementación de los LMCE deberá ser acompañada por mecanismos que permitan minimizar los costos sociales. En particular, se propone un sistema de rotación de tripulantes y un mecanismo de compensación que incentive a los trabajadores a acogerse voluntariamente.

¹¹ Tietenberg (2002), p. 1.

Debe tenerse en cuenta también que la situación de los trabajadores que decidan permanecer en el sector tenderá a mejorar, debido a que la demanda de mano de obra es más estable por el incremento en los días de pesca y el mayor valor generado por la industria. En relación al último punto, en el caso chileno, por ejemplo, el establecimiento de límites máximos de captura por embarcación en la pesquería del jurel generó en la industria un cambio hacia la búsqueda de mayor valor agregado en la producción, lo que incrementó el empleo en las plantas conserveras y en los sectores de pesca para CHD. Por ejemplo, en la zona norte de Chile, hubo un incremento del empleo en planta de 167%¹², en gran parte atribuible a la generación de valor ocasionada por el sistema de LMCE.

2.8 Posición académica

Diversos organismos internacionales e instituciones locales tienen una opinión favorable acerca de los sistemas parecidos a los LMCE en los que se limita la captura individual, como es posible apreciar en el siguiente cuadro:

OPINIONES DE ORGANISMOS MULTILATERALES E INSTITUCIONES LOCALES ACERCA DE LOS LMCE

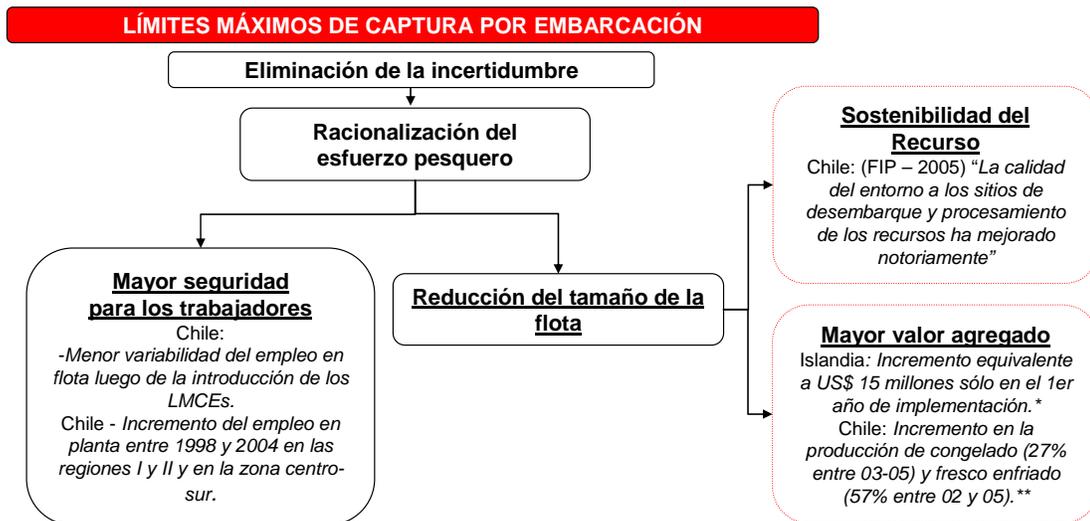
- *OECD (1998)*: "Derechos de propiedad bien definidos puede evitar la depredación dándoles a los propietarios un interés en la maximización de largo plazo de sus activos". *"ITQs as incentive measure for the conservation and the sustainable use of marine biodiversity"*
- *BANCO MUNDIAL (2002)*: "El sistema de Cuotas Individuales Transferibles se ha convertido en la principal herramienta para el manejo pesquero en Nueva Zelanda. Además de limitar la captura de varias especies, el esquema ha redireccionado la inversión en la actividad pesquera de actividades dirigidas al incremento del número de toneladas pescadas a aumentar la eficiencia de pesca y el valor del producto final". *"Applying Environmental Policy Instrument: Green and Blue Sectors"*
- *SOCIEDAD PERUANA DEL DERECHO AMBIENTAL (2002)*: "El sistema de Cuotas Individuales de Pesca para el acceso a las pesquerías es un sistema

¹² Dresdner, J. et al.

que merece ser evaluado seriamente en el Perú.” *“Cuotas individuales de Pesca: Propuesta de Política para la Eficiencia Pesquera y la Conservación de los Recursos Hidrobiológicos”*

- *ELSA GALARZA (CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO) (1994)* “Este derecho de propiedad sobre la captura, establecido por la cuota, anula el incentivo para explotar irracionalmente el recurso y permite que cada agente concentre su esfuerzo en (i) minimizar sus costos de extracción (...) y (ii) maximizar sus ingresos, mejorando la calidad del producto capturado...” *“Lineamientos para el Manejo Eficiente de los Recursos en el Sector Pesquero Industrial Peruano”*
- *BANCO MUNDIAL (2006)*: (Se recomienda para el Perú, entre otras políticas) implementar un sistema de cuotas individuales transferibles. Este sistema (...) podría ser modelado a partir de la experiencia de varios de los países de la OECD tales como Islandia y Nueva Zelanda. *“PERU: Increasing the Benefits from the Fisheries Sector through Policy Reform”*

BENEFICIOS DE LOS LMCE



3. CONDICIONES PARA LA APLICACIÓN DE UN SISTEMA LMCE EN EL PERÚ

La implementación exitosa del sistema de LMCE en el Perú requiere analizar algunos elementos relevantes en el marco institucional y normativo del sector, los cuales se discuten a continuación.

3.1 Limpieza de registros.

El esquema de LMCE requiere contar con sistemas de información transparentes y públicos sobre los agentes de la industria: embarcaciones, pesca histórica, capacidad de bodega, entre otros indicadores.

En la actualidad, el Ministerio de la Producción (PRODUCE) cuenta con registros sobre la flota activa, sus características (capacidad de bodega, especies autorizadas, tipo de casco) y la extracción por año.

3.2 Mecanismos adecuados de control y fiscalización.

El sistema LMCE perdería credibilidad si se incrementa la pesca ilegal o la sub-declaración de las capturas dado que se pondría en juego la certidumbre generada por los límites entre los armadores formales en la industria. En este aspecto, Tietenberg (2002) señala que la carencia de mecanismos de control efectivos sobre los límites implica que los armadores podrían obtener más beneficios excediendo sus límites de captura y no estarían condicionados por los límites establecidos¹³. La posibilidad de exceder el límite por embarcación sin que se imponga una sanción podría significar que el sistema LMCE no genere los beneficios esperados¹⁴. Cabe señalar que en el Perú, se ha realizado un esfuerzo notable por mejorar el control en el desembarque.

¹³ Tietenberg (2002), p. 3.

¹⁴ Grafton (1996), p. 137.

Los mecanismos de control y fiscalización deben complementarse con penalidades que generen incentivos suficientes para no incumplir con el límite de extracción establecido para la embarcación.

3.3 Credibilidad y permanencia del sistema.

El sistema de LMCE debe ser percibido por los agentes de la industria como un régimen estable, pues de lo contrario el horizonte de planificación de los armadores seguirá siendo de corto plazo y no se logrará reducir el esfuerzo pesquero. En ese sentido, es fundamental que este sistema sea aplicado en un horizonte de largo plazo. Además, requiere la definición de reglas de juego claras que impliquen un compromiso por parte de los agentes participantes de la industria.

4. EL EXCESO DE CAPACIDAD DE BODEGA

En esta sección, se presenta una estimación del exceso de capacidad de bodega en la pesquería de anchoveta peruana para CHI. Los cálculos realizados muestran que dicho exceso es equivalente a un 39,9% de la capacidad de bodega; de esta manera, se encuentra que la flota existente tiene capacidad para pescar más de 13 millones de TM de anchoveta en un año respecto de una extracción anual asumida, en promedio, entre los 6,5 y 7 millones de TM de recurso.

El exceso de capacidad de bodega es esencialmente la diferencia entre la capacidad máxima de pesca de la flota anchovetera y el límite global de captura. La capacidad máxima de extracción en flota puede ser obtenida como el producto del tamaño de bodega por nave, los días de pesca en que estuvieron activas las embarcaciones, la duración de las faenas y la eficiencia en el uso de sus bodegas por faena. La flota operativa puede fluctuar debido a sanciones, vencimientos de permisos, accidentes u otros factores. En esa medida, los cálculos requirieron identificar a la flota operativa, a partir de la información disponible en las estadísticas del Ministerio de la Producción (PRODUCE). Con este fin, se consideró como naves operativas a todas aquellas que hayan realizado descargas en al menos dos de los años comprendidos entre los años 2004 y 2006. Como resultado, se encontró un total de 573 naves operativas en la flota

de acero con una capacidad de bodega de 195 mil TM, en tanto que se registra 570 naves operativas en la flota de madera con una capacidad de bodega de 39 mil TM.

En cuanto a los días de pesca, se debe fijar un supuesto que refleje la operación en una temporada “normal” y no el resultado de la carrera por el recurso. De forma conservadora, en el presente ejercicio se asumió 120 días, lo que corresponde al promedio de los días efectivos de pesca entre los años 2003 y 2006. Además, resulta necesario tomar en cuenta una referencia reciente para los días de pesca, pues la eficiencia de las embarcaciones (tanto de acero como de madera) en la faena de pesca ha venido mejorando. El supuesto de los días de pesca considerado está en línea con un incremento moderado esperable de la implementación de un ordenamiento del esfuerzo pesquero que elimine las distorsiones de la “carrera por el recurso”.

La duración promedio de las faenas limita el número de veces que cada nave puede realizar operaciones de extracción y descarga. Para estos efectos, se comparó el número de faenas registradas para las naves operativas entre los años 2004 y 2006 con la duración de la temporada de pesca de anchoveta cada año. En este aspecto, se encontró que la duración de una faena promedio es 1,1 días para la flota de acero, respecto de 1,6 días para la flota de madera¹⁵.

La eficiencia en el uso de bodega es otro factor clave para establecer la capacidad de extracción de la flota. La información disponible muestra que este indicador difiere para las naves de acero y madera. De este modo, para el periodo entre 2004 y 2006, tomando en cuenta la extracción y los días operativos de cada embarcación, la flota de acero alcanzó una eficiencia promedio del 53% por faena, mientras que en el caso de las embarcaciones de madera, este indicador fue, en promedio, 58%.

En este marco, la determinación del nivel de exceso de capacidad de bodega depende del volumen de recurso disponible para la industria (vale decir, el límite global a la que se sujetan las operaciones de extracción). En este punto, resulta necesario adoptar un supuesto sobre un año de pesca promedio para la biomasa, bajo condiciones normales. En este informe se optó por asumir un límite global de 7 millones de TM.

¹⁵ Calculado como promedio simple de la duración de las faenas en los años 2005 y 2006.

El siguiente cuadro resume los supuestos para la estimación del exceso de capacidad de bodega.

SUPUESTOS PARA LA ESTIMACIÓN DEL EXCESO DE CAPACIDAD DE BODEGA

	Acero	Madera	Total
Flota operativa (naves)	573	570	1,143
Capacidad de bodega (TM)	195,583	39,511	235,094
<i>Participación (%)</i>	83%	17%	100%
Captura (TM)	5,950,000	1,050,000	7,000,000
<i>Participación (%)</i>	85%	15%	100%
Indicador de eficiencia (%)	53%	58%	-
Duración de la faena de pesca (días)	1.1	1.6	-
Días de pesca	120	120	-

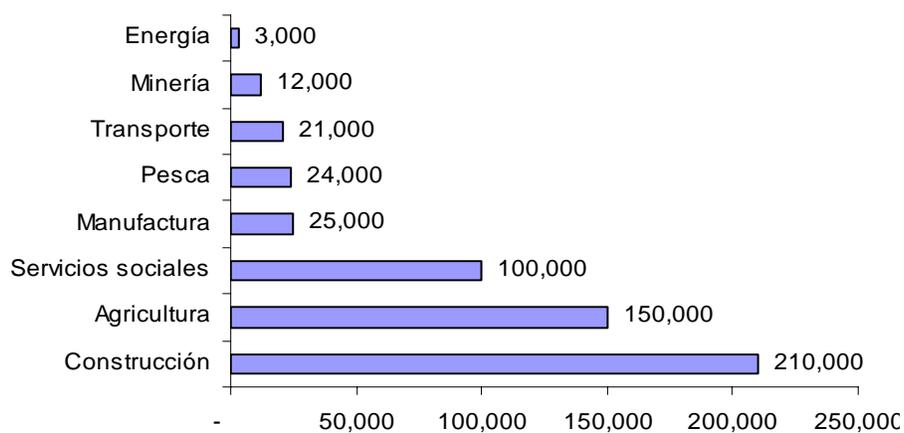
Fuente: Ministerio de la Producción.

La capacidad máxima de extracción de la industria se calculó a partir de los supuestos planteados. En particular, ésta es igual al producto de la capacidad de bodega de la flota operativa por los días de pesca y las eficiencias de uso de bodega, ajustando dicho resultado por la duración de las faenas. De esta manera, se encontró que la industria sería capaz de extraer 13 026 982 TM de anchoveta en los 120 días de pesca efectivos de una temporada normal.

Los resultados muestran que la capacidad excedente en la industria equivale a 93 857 TM de bodega. Por lo tanto, el exceso de capacidad de bodega alcanza el 39,9% del tamaño de bodega actual en la industria.

Cabe señalar que la capacidad excedente está actualmente valorizada en aproximadamente US\$ 1 000 millones. La inversión asociada a la capacidad excedente pudo haberse destinado al sector pesquero o a otras actividades económicas. Como referencia, de haberse destinado estos recursos a otras actividades, el efecto sobre el empleo hubiera sido significativo, tal como se aprecia en el siguiente cuadro.

**EMPLEOS QUE HUBIERAN PODIDO CREARSE EN OTROS SECTORES
CON EL VALOR ACTUAL DE SOBREENVERSIÓN**



Fuente: INEI – Multiplicadores de la economía peruana; APOYO Consultoría

CAPÍTULO II:

PROPUESTA DE PROGRAMA DE REESTRUCTURACIÓN LABORAL EN EL MARCO DEL ESTABLECIMIENTO DE LMCE

1. PERFIL DE LA FUERZA LABORAL EN EL SECTOR

La implementación de los LMCE en la pesca de anchoveta genera beneficios para la industria extractiva - en la medida que permite su ordenamiento y una operación más eficiente y sostenible - pero también genera incentivos para la reducción de flota que podría tener un impacto negativo sobre el empleo. En ese sentido, resulta necesario estudiar alternativas destinadas a proteger a los trabajadores asociados a la flota excedente. En este marco, el análisis de la fuerza laboral en el sector constituye un insumo esencial que permite definir opciones para la compensación y reestructuración de la fuerza laboral ante la eventual aplicación de los LMCE.

El diseño de la compensación y reestructuración laboral requiere identificar ciertos elementos clave a partir de las características de la fuerza laboral en el sector. De este modo, será posible determinar esquemas de compensaciones ante el retiro voluntario de trabajadores, adaptados a sus características. Con este fin, se preparó y aplicó una encuesta a una muestra representativa de trabajadores de flota (durante el periodo de pesca en mayo de 2007). En la presente sección, a partir de la información recogida mediante dicha encuesta, se elabora un perfil de la mano de obra en la industria y se identifican las características relevantes para el diseño del programa de compensación y reestructuración laboral al cual se podrían acoger los trabajadores de manera voluntaria.

1.1 Encuesta y diseño muestral

La encuesta tuvo como objetivo principal la elaboración de un perfil de la mano de obra de la industria. En esa medida, la población objetivo estuvo constituida por los trabajadores de flota, diferenciando según el tipo de nave (es decir, naves de acero y madera), debido a que se esperaba existiesen diferencias importantes entre las características de los trabajadores según el tipo de nave. Con la finalidad de asegurar

la representatividad de la muestra (es decir, que ésta recoja las características de todos los trabajadores), se determinó un tamaño de muestra (número de encuestas a aplicar) suficiente sobre la base de las estimaciones de la magnitud del empleo en el sector.

Para la selección de la muestra se definió un grupo de puertos representativos, en los cuales se esperaba una concentración suficiente de flota de acero y madera. En la práctica, se visitó un grupo de puertos más amplio respecto del previsto inicialmente.

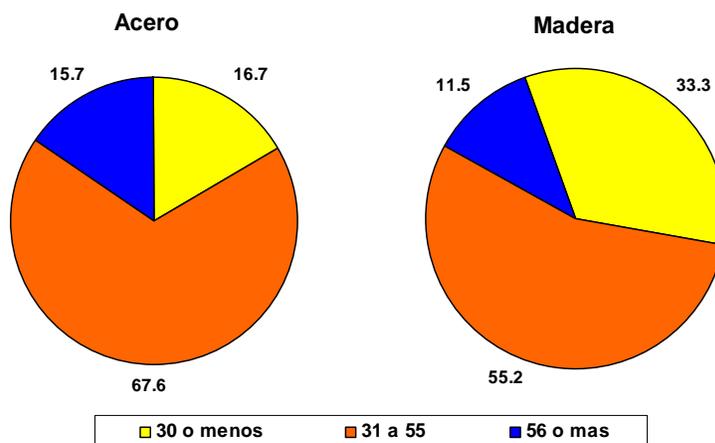
Con el fin de recoger información diferenciada de acuerdo a los diferentes puestos en la tripulación, en cada nave visitada se encuestó al patrón (o segundo patrón), al motorista y a un grupo de tripulantes (entre 3 y 4 por nave). Las encuestas fueron aplicadas en el periodo previo al levantamiento de la veda durante los primeros días del mes de mayo de 2007.

1.2 Características de los trabajadores de flota del sector

1.2.1 Edad y características socioeconómicas

La estructura de edades de los trabajadores muestra que la mayoría cuenta con una edad entre los 31 y 55 años y que existe una proporción importante de trabajadores menores de 30 años (16,7% y 33,3% en la flota de acero y madera, respectivamente). Los trabajadores en flota cuyas edades son superiores a los 55 años de edad representaban el 15,7% y 11,5% en la flota de acero y madera, respectivamente.

DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES POR GRUPO DE EDAD

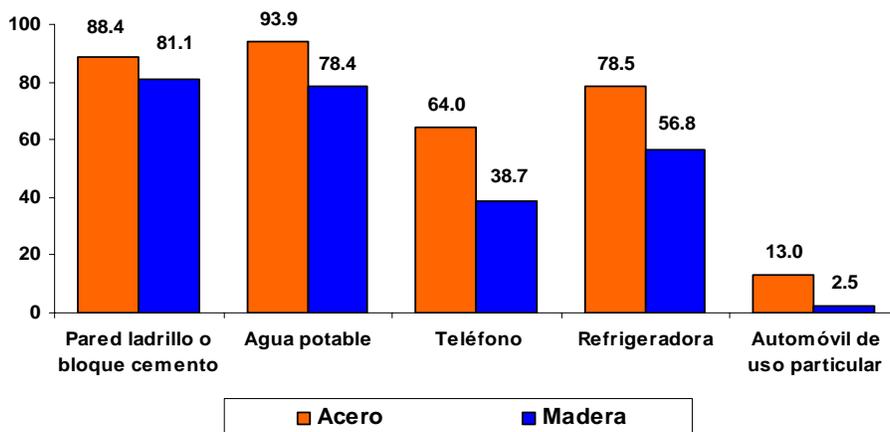


Fuente: Encuesta a personal de flota

Por otro lado, se encontró que los indicadores de nivel socioeconómico son mayores en tripulantes de flota de acero y para el patrón o segundo patrón. Cabe señalar que el nivel socioeconómico del hogar constituye una medida del grado de vulnerabilidad del mismo¹⁶. Al analizar indicadores para el hogar, se observa relativamente altos porcentajes de acceso a servicios y tenencia de activos entre los trabajadores de flota (en los grupos examinados, alrededor de 78% o más cuentan con agua potable, 81% o más con pared de ladrillo o bloque de cemento como material predominante, e incluso 38% o más cuentan con teléfono y 56% o más con refrigeradora en el hogar). Comparativamente, al interior de los grupos analizados, los indicadores de nivel socioeconómico tienden a ser superiores entre los tripulantes de la flota de acero y en puestos de patrón o segundo patrón.

¹⁶ En estricto, un método más directo para la medición del nivel socioeconómico del hogar es recoger información relativa a los ingresos (o gastos) familiares. Sin embargo, dada la complejidad de los preguntas necesarias para recoger la información relativa a ingresos (o gastos) y la mayor importancia de otros aspectos de la población encuestada (como la formación técnica del individuo o su experiencia laboral), se optó por incluir preguntas sobre acceso a servicios públicos y activos del hogar, las cuales constituyen también una medida del nivel socioeconómico.

ACTIVOS DEL HOGAR SEGÚN TIPO DE FLOTA



Fuente: Encuesta a personal de flota (2007)

ACTIVOS DEL HOGAR EN TRIPULANTES, SEGÚN PUESTO

	Patrón	Segundo patrón	Motorista	Tripulante	Total
Pared ladrillo o bloque cemento	95.9	84.6	86.1	84.2	85.7
Agua potable	99.1	77.7	89.8	86.8	88.0
Teléfono	75.8	64.1	64.7	49.7	54.8
Refrigeradora	79.1	67.0	81.4	67.8	70.6
Automóvil de uso particular	32.1	8.8	15.0	4.8	9.1

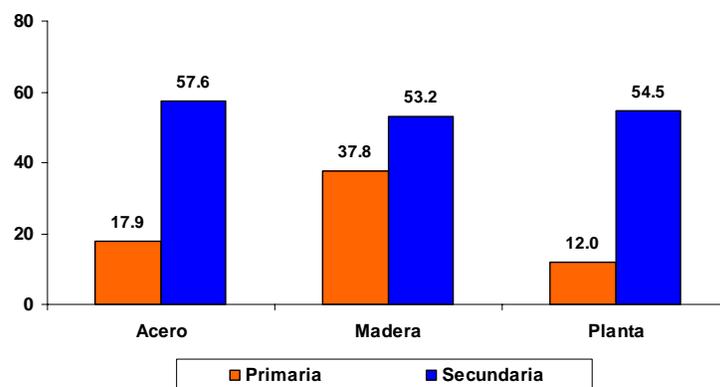
Fuente: Encuesta a personal de flota (2007)

1.2.2 Nivel educativo y formación técnica

El nivel educativo de los trabajadores en la industria es relativamente bajo, particularmente en la flota de madera: han completado como máximo educación primaria, un 17,9% de trabajadores de la flota de acero y 37,8% de la flota de madera.

Los tripulantes de la flota de madera son el grupo que presenta un menor nivel de grado educativo, los cuales cuentan, en promedio, con 8,3 años de educación (respecto de 10 años en la flota de acero).

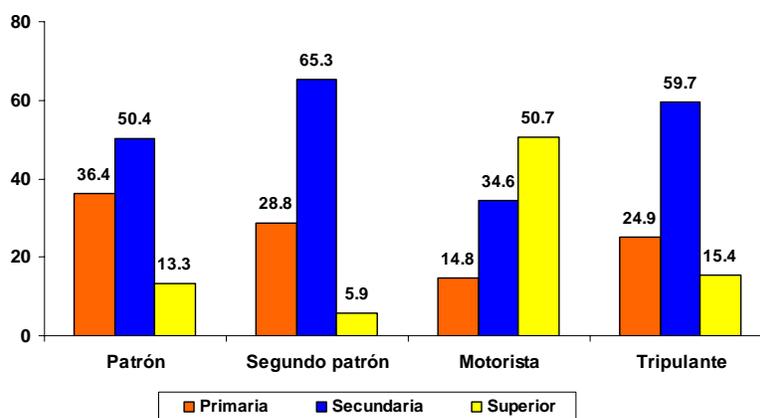
MÁXIMO NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO, SEGÚN TIPO DE FLOTA



Fuente: Encuesta a personal de flota (2007)

Los motoristas y patrones destacan como los grupos de mayor y menor grado educativo, respectivamente. Al interior de los trabajadores de flota, se encuentran algunas diferencias respecto al nivel educativo. Por un lado, en el caso de los motoristas, un 50,7% cuenta con algún nivel de educación superior, mientras que la mayor parte de respuestas para el resto de la tripulación se concentran en la educación secundaria. Por otro lado, comparativamente, respecto del resto de trabajadores de flota, el grupo de patrones es el que acumula un menor nivel educativo (así, hasta un 36,4% alcanzó como máximo solamente la educación primaria).

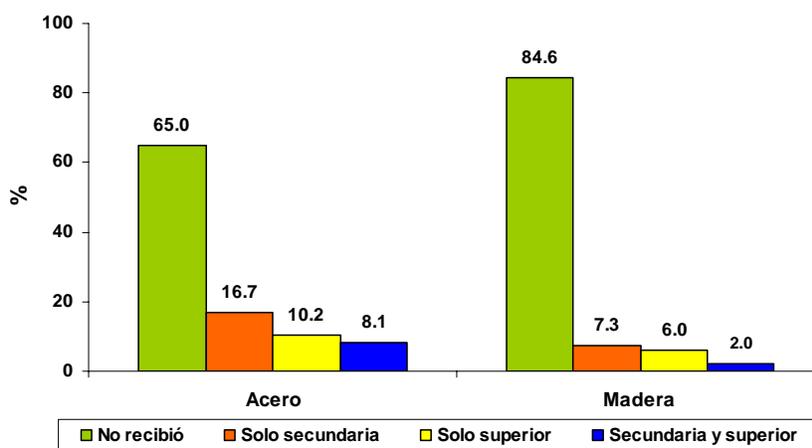
FLOTA: MÁXIMO NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO, SEGÚN PUESTO



Fuente: Encuesta a personal de flota (2007)

El acceso a capacitación técnica, sea en el nivel secundario o superior, es mayor en la flota de acero (35%) respecto de la flota de madera (15,4%). En la flota, el grupo que tiene más capacitación técnica corresponde a los motoristas (55,3% recibió algún tipo de formación técnica, en educación secundaria o superior).

FORMACIÓN TÉCNICA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA Y SUPERIOR, SEGÚN TIPO DE FLOTA



Fuente: Encuesta a personal de flota (2007)

La especialidad más frecuente en la que han sido capacitados los trabajadores de flota es la mecánica (en promedio, 43% entre los que acceden en el nivel secundario y en el nivel superior), aunque también se registra alguna evidencia significativa de capacitación en otras especialidades (como electricidad, soldadura, carpintería, etc.).

**ESPECIALIDAD EN FORMACIÓN TÉCNICA (%),
SEGÚN TIPO DE FLOTA ***

	Acero	Madera
Educación secundaria		
Mecanica	44.6	37.1
Electricidad	22.0	0.0
Carpinteria	14.0	10.2
Soldadura	15.3	37.1
Otros	13.4	31.2
Educación superior		
Mecanica	39.6	60.9
Electricidad	8.1	0.0
Adm. / Cont. / Informatica	13.7	0.0
Otros	34.1	32.9

* La pregunta admitía más de una respuesta, por lo que los porcentajes pueden superar el total de 100.

Fuente: Encuesta a personal de flota (2007)

La mayor parte de los trabajadores ha recibido cursos de capacitación en el trabajo (52,9% en flota), los cuales se han concentrado en temas específicos al sector (navegación, pesca, salvataje, primeros auxilios, etc.). En promedio, la duración de las capacitaciones en el nivel de flota fue de unos 18 días, aunque ésta mostró una tendencia a ser más prolongada (en número de días) para los motoristas respecto del resto de trabajadores de flota (lo cual se podría considerar como un indicador grueso de la importancia de la capacitación).

FLOTA: TEMÁTICA DE CURSOS DE CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO (%) *

	Acero	Madera
Navegacion / Pesca	40.1	71.4
Salvataje / Primeros auxilios	33.4	10.4
Seguridad / Incendios	13.0	1.2
Mecanica	20.4	10.4
Electricidad	3.5	0.0
Supervivencia	16.9	18.4
Otros	13.0	7.3

* La pregunta admitía más de una respuesta, por lo que los porcentajes pueden superar el total de 100.

Fuente: Encuesta a personal de flota (2007)

Por otro lado, se debe resaltar que más del 99% de los encuestados señaló requerir capacitación de algún tipo, lo que refleja que existe una gran demanda por capacitación. De forma similar, al preguntar sobre los temas en que les gustaría ser capacitados, la demanda se concentra en aspectos relacionados a la pesca, salvo el grupo de motoristas, quienes desean ser capacitados en mecánica con mucha mayor frecuencia.

**DEMANDA DE CURSOS DE CAPACITACIÓN POR TEMA (%),
SEGÚN TIPO DE FLOTA**

	Acero	Madera
Pesca / procesamiento anchoveta	26.6	26.3
Otros pesca	20.8	16.6
Mecanica	23.5	27.9
Negocio propio	11.1	7.3
Otros	17.6	21.9
No necesito ser capacitado	0.5	0.0
Total	100.0	100.0

Fuente: Encuesta a personal de flota (2007)

1.2.3 Características del empleo actual, experiencia laboral y expectativas de trabajo

Los trabajadores en la industria mantienen una relación estable con la empresa para la que trabajan; así, un 87% de los trabajadores de flota declaran trabajar siempre para una misma empresa o armador. La relación laboral tiende a ser relativamente más estable para los trabajadores en la flota de acero (43,6% cuenta con contrato a plazo indeterminado).

El nivel de sindicalización es mayor en la flota de acero (48,5%) respecto de la flota de madera (21,4%). Además, cabe indicar que del grupo de trabajadores sindicalizados un 23,2% en la flota de acero y un importante 54,3% en la flota de madera participan activamente en sindicatos.

La experiencia laboral de los trabajadores en la industria es bastante específica a la cadena productiva de la harina y el aceite de pescado. En promedio, los trabajadores de la flota de acero tienen 14 años en la industria mientras que los trabajadores de la flota de madera presentan 10,1 de experiencia, en promedio. Al examinar la experiencia laboral por grupos de edad, para la mayoría de categorías, se puede inferir que la edad de inicio en la actividad pesquera fue bastante temprana. En esta medida, la mano de obra presente en la actividad debe haber desarrollado habilidades específicas a la pesca, en general; y a la cadena productiva de la anchoveta, en particular.

**EXPERIENCIA LABORAL EN EL SECTOR PESQUERO (AÑOS PROMEDIO),
SEGÚN EDAD DEL TRABAJADOR Y TIPO DE FLOTA**

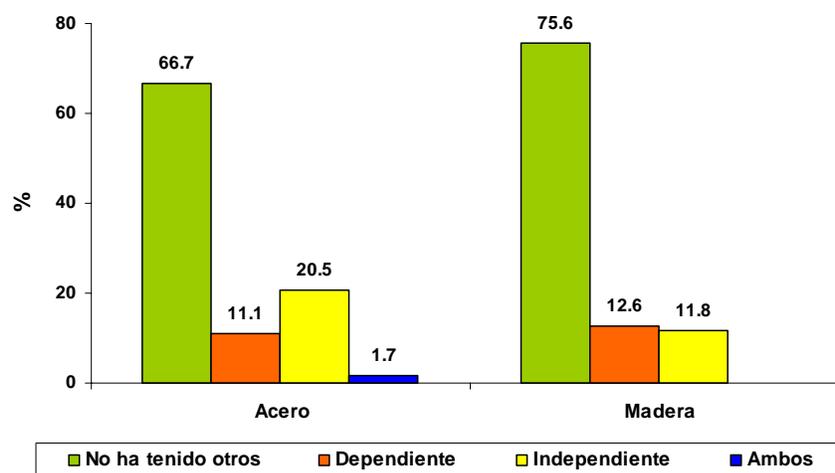
	Acero	Madera
Industria de harina de pescado *	14.0	10.1
25 o menos	2.3	3.0
26 a 35	7.3	6.7
36 a 45	11.9	10.9
46 a 55	17.5	10.1
56 o mas	31.8	27.7
Actividad pesquera en general	16.9	18.2
25 o menos	2.9	4.3
26 a 35	8.8	10.9
36 a 45	15.0	19.7
46 a 55	21.6	27.6
56 o mas	36.2	40.4

* Permanencia en la pesca de anchoveta para trabajadores de flota.

Fuente: Encuesta a personal de flota (2007)

En concordancia con lo anterior, la evidencia sobre otros empleos en los últimos cinco años es limitada: más del 65% de trabajadores declara no haber tenido ninguno en ese periodo. El tipo de empleo al que acceden los trabajadores de la flota de madera se distribuye en similares proporciones entre actividades dependientes e independientes; en cambio, el trabajo independiente se presenta con mucha mayor frecuencia en la flota de acero.

OTROS EMPLEOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS, SEGÚN TIPO DE FLOTA



Fuente: Encuesta a personal de flota (2007)

Entre las otras ocupaciones realizadas en los últimos cinco años, los trabajadores en la flota de acero se concentran en ocupaciones típicamente más urbanas (comercio, servicios o transporte), mientras que los trabajadores de la flota de madera se ocupan con mayor frecuencia en la agricultura o ganadería.

FLOTA: ACTIVIDAD EN LA QUE SE HA DESEMPEÑADO EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS (%) *

	Acero	Madera
Comercio	22	13
Servicios	21	7
Transporte	19	7
Construcción	11	7
Agricultura-Ganadería	11	33
Pesca	14	14
Sector público	4	0
Otros	7	13

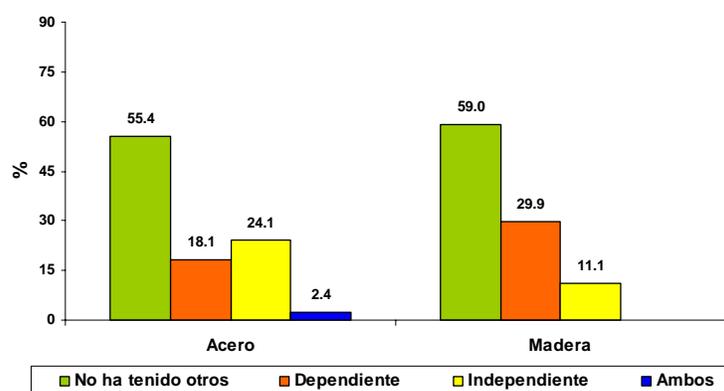
* La pregunta admitía más de una respuesta, por lo que los porcentajes pueden superar el total de 100.

Fuente: Encuesta a personal de flota (2007)

1.2.4 Actividades durante la veda

Alrededor de un 40% de los entrevistados declara realizar otras actividades durante la veda. En particular, los trabajadores en la flota de acero tienden a ocuparse más en actividades independientes (24,1%), mientras que los trabajadores en la flota de madera llevan a cabo actividades de tipo dependiente con mayor frecuencia (29,9%).

ACTIVIDADES DURANTE LA VEDA, SEGÚN TIPO DE FLOTA



Fuente: Encuesta a personal de flota (2007)

En el periodo de veda, se debe resaltar la importancia de otras ocupaciones dentro del mismo sector pesquero entre los trabajadores de flota. A pesar de que la pesca es una actividad importante para los tripulantes en naves de acero (24% se desempeñan en este sector durante la veda), es considerablemente más relevante entre aquellos pertenecientes a naves de madera (60%). En ambos grupos, las respuestas apuntan en su mayoría a la pesca artesanal o pesca de CHD (en pocos casos, se trata del trabajo en una planta procesadora o en labores de carpintería naval). En ese sentido, durante la veda, la pesca es una actividad importante para los tripulantes, particularmente en la flota de madera. Por otra parte, en lo que respecta a otros sectores, los tripulantes en naves de acero se desempeñan con mayor frecuencia en diversas actividades propias de áreas urbanas (comercio, servicios y transporte), en tanto que la flota de madera se concentra más en labores asociadas a la agricultura o ganadería.

Adicionalmente, cabe precisar que entre los tripulantes en la flota de acero, las actividades que se desarrollaban con mayor frecuencia de forma independiente son el comercio y el transporte, mientras que los servicios, la agricultura o ganadería y la pesca se llevan a cabo indistintamente de forma independiente o dependiente. En el caso de la flota de madera, el comercio y los servicios son declarados mayormente como actividades independientes, en tanto que la pesca constituye una actividad típicamente dependiente.

**ACTIVIDAD EN LA QUE SE DESEMPEÑA DURANTE LA VEDA,
SEGÚN TIPO DE FLOTA (%) ***

	Acero	Madera
Comercio	15.1	5.9
Servicios	15.8	3.6
Transporte	19.3	3.6
Construcción	8.9	0.0
Agricultura / Ganadería	10.8	22.9
Pesca	23.5	60.3
Otros	6.6	3.7

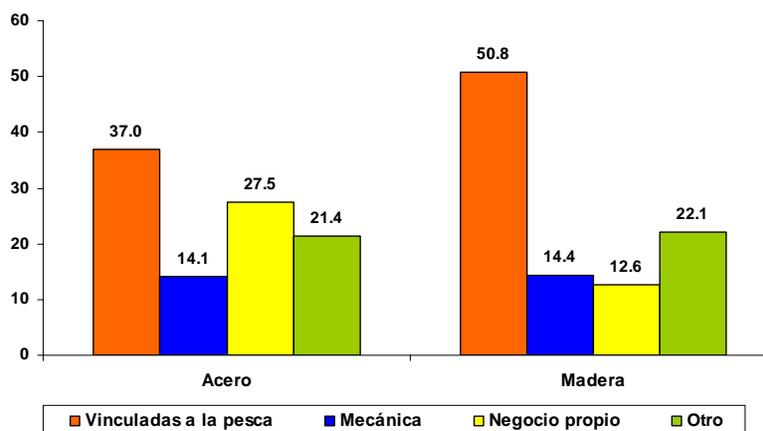
* La pregunta admitía más de una respuesta, por lo que los porcentajes pueden superar el total de 100.

Fuente: Encuesta a personal de flota (2007)

1.2.5 Expectativas laborales a futuro

Las expectativas laborales de la mano de obra en la actividad son consistentes con la especialización observada en la experiencia laboral. De esta manera, la ocupación que desearían realizar los trabajadores de flota se concentra fuertemente en actividades vinculadas a la pesca (42,1%), en su mayoría orientadas a la pesca para CHD. Sin embargo, se encuentra también una proporción considerable de trabajadores que declara que le gustaría dedicarse en el futuro a la mecánica (14,2% en flota), además que la aspiración a realizar un negocio propio muestra cierta importancia, con mayor frecuencia en los trabajadores en la flota de acero (27,5%).

OCUPACIÓN QUE LE GUSTARÍA REALIZAR, SEGÚN TIPO DE FLOTA



Fuente: Encuesta a personal de flota (2007)

Los elementos que identifican los trabajadores como más necesarios para poder desempeñarse en las actividades que identifican para el futuro son, principalmente, alguna forma de capacitación (65,9% en flota) y, en menor medida, el acceso a crédito (40,3% en flota) y la asesoría para negocios.

ELEMENTOS NECESARIOS PARA DESEMPEÑO EN OCUPACIÓN A FUTURO (%), SEGÚN TIPO DE FLOTA *

	Acero	Madera
Estudios técnicos	6	6.9
Capacitación	69.2	60.4
Asesoría para los negocios	19.4	14.1
Crédito	40.5	40
Otro	3.7	2

* La pregunta admitía más de una respuesta, por lo que los porcentajes pueden superar el total de 100.

Fuente: Encuesta a personal de flota (2007)

2. PROPUESTAS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

La aplicación de los LMCE en la pesca de anchoveta puede tener efectos sobre la fuerza laboral en la industria en tanto se crean incentivos para retirar la flota excedente, lo que se espera que se logre de manera gradual. En este aspecto, como señala Arnason (1994), una de las condiciones necesarias para desarrollar un régimen de administración pesquera exitoso es trabajar cercanamente con los grupos sociales afectados y diseñar alternativas de reconversión laboral¹⁷.

En un contexto de reestructuración de la mano de obra en una industria, la finalidad principal de aplicar mecanismos de reestructuración laboral es facilitar el proceso de ajuste sobre los trabajadores e incentivarlos a reinsertarse en el mercado laboral. En ese sentido, de acuerdo a Fretwell (2004)¹⁸, la implementación de mecanismos de reconversión se asocia a objetivos:

- (i) Económicos: Reducir el exceso de costos laborales y facilitar la reinsertación de los trabajadores a otros empleos.
- (ii) Sociales: Ofrecer apoyo económico temporal a los trabajadores y sus familias durante un período en el que puedan obtener un empleo alternativo.

El programa de reestructuración laboral que se propone satisface cada uno de estos objetivos, en la medida que favorece el tránsito de los trabajadores asociados a la flota excedente hacia otro status laboral a través de incentivos para que se acojan al mismo. Este programa sería complementado con un sistema de rotación de tripulantes.

El proceso requiere, como condición inicial, el establecimiento de un compromiso a seguir el esquema básico propuesto por el programa de reestructuración. Más aún, implica la creación de cierta institucionalidad a cargo del financiamiento y administración del programa, de modo tal que se asegure el cumplimiento de sus objetivos. En particular, requiere la creación de un fondo de reestructuración laboral

¹⁷ Arnason (1994), p. 9.

¹⁸ Fretwell (2004), p. 2.

(bajo la forma de un fideicomiso) y la creación de un directorio encargado de su administración.

A continuación se presenta una propuesta concreta de programa voluntario de reestructuración laboral, para lo cual se define los beneficios específicos que se ofrecería a los trabajadores que se acogerían al programa, las etapas de implementación del programa, la gestión y otros aspectos operativos involucrados en el proceso.

2.1. Lineamientos generales del programa de reestructuración laboral

Previamente a la definición de los componentes seleccionados para el programa de reestructuración laboral, se describe, a continuación, algunos lineamientos que orientan el diseño y aplicación de los mecanismos comprendidos en dicho programa.

2.1.1. Sistema de rotación y participación voluntaria

Con el objetivo de proteger a los trabajadores que deseen permanecer en el sector ante la potencial reducción de la flota, es recomendable que se implemente algún sistema de rotación de tripulantes. Como su nombre lo indica, este consiste en que los trabajadores asociados a la flota excedente y aquellos vinculados al resto de la flota roten, durante una misma temporada de pesca, en los puestos de tripulantes de la flota operativa. Bajo dicho sistema, las retribuciones a los trabajadores tendrían la misma estructura; es decir, ésta dependería de la captura de la embarcación y sería distribuida empleando las proporciones actuales.

La introducción de un sistema de rotación implicaría que los tripulantes puedan conservar su empleo, a pesar del retiro de su embarcación. No obstante, se propone un esquema de compensación complementario que incentive a los trabajadores asociados a la flota excedente a reinsertarse en otras actividades productivas.

Con la implementación del sistema de rotación, la participación de los trabajadores en el programa de reestructuración laboral sería voluntaria, lo cual contribuye a la

viabilidad política y social de la propuesta¹⁹. Cada tripulante tendría la opción entre mantener su empleo (participando en el sistema de rotación) y acogerse a los programas de compensación que se describen en las siguientes secciones. En la medida que cada trabajador escoge cuál de los beneficios es más adecuado a sus propias características, se lleva a cabo un proceso de “auto-selección” de los beneficiarios respecto de cada componente del programa.

Para la implementación exitosa del programa de reestructuración laboral al cual se pueden acoger voluntariamente los trabajadores, se requiere como condiciones previas:

- Una oferta suficientemente atractiva para motivar la participación de los mismos. Con el objetivo de establecer una oferta que sea atractiva para los trabajadores, el diseño de los beneficios requiere necesariamente considerar sus características en términos de edad, educación y experiencia previa, entre otros aspectos.
- La provisión de información suficiente a los trabajadores del sector sobre los beneficios posibles a los que podrán acceder, no sólo para garantizar la transparencia del proceso, sino además para facilitar la elección por parte de los beneficiarios.

A pesar de que la decisión de participar en el programa de reestructuración laboral sería voluntaria y los beneficiarios optarían por acogerse a uno de sus componentes, se ha identificado grupos objetivo para diseñar paquetes que sean especialmente atractivos para ellos.

2.1.2. Plazo de la intervención

El programa de reestructuración laboral, por un lado, debería prever un periodo de operación suficiente que permita a los trabajadores informarse adecuadamente acerca de los beneficios posibles y opten por la renuncia voluntaria, al mismo tiempo que se permite el ajuste progresivo de la industria. Con este fin, adicionalmente, se debería implementar los mecanismos de difusión necesarios para que los trabajadores conozcan los beneficios ofrecidos.

¹⁹ Así, como señala el Banco Mundial-PPIAF (2004), la opción de la renuncia voluntaria es una de las usadas más frecuentemente, en la medida que son atractivas del punto de vista político y social.

Por otro lado, la operación del programa también debería estar sujeta a un periodo máximo para fomentar efectivamente la elección por parte de los trabajadores, período que dependerá de la velocidad que tenga el ajuste de la industria en los primeros años de la reforma.

La vigencia de los paquetes de compensación, en suma, debería estar sujeta a un periodo mínimo y máximo.

2.2. Componentes del programa de reestructuración laboral

2.2.1. Diseño de beneficios

Los esquemas que ofrecería el programa de reestructuración laboral se pueden clasificar en dos categorías:

- (i) Servicios para la reestructuración de la fuerza laboral, los cuales se orientan a la reinserción de los trabajadores en el mercado de trabajo o para iniciar una actividad independiente como el desarrollo de una micro o pequeña empresa²⁰.
- (ii) Apoyo temporal de ingresos, el cual requiere definir aspectos como su duración, la magnitud de la asistencia y cómo se debe estructurar un paquete sostenible²¹.

En cada una de las categorías indicadas, se encuentra diferentes alternativas de compensación disponibles para ofrecer a los trabajadores, como se muestra a continuación.

²⁰ Banco Mundial-PPIAF (2004), p. 121-122.

²¹ Fretwell, David (2004), p. 18-24.

OPCIONES DE COMPENSACIÓN

Tipo	Mecanismo compensatorio	Características
Servicios para la reestructuración de la fuerza laboral	Consejería	Incluye diversos aspectos relacionados directamente con la terminación de la relación laboral y otros ámbitos afectados por la renuncia del trabajador.
	Asistencia para la búsqueda de empleo	Asistencia para colocar a los trabajadores en oportunidades de empleo. De forma complementaria, se puede ofrecer al trabajador tiempo libre para la búsqueda de empleo y el apoyo para desarrollar las habilidades necesarias para encontrar otro puesto de trabajo.
	Programas de capacitación	Enfoque en el reentrenamiento o en el desarrollo de habilidades nuevas, necesarias para ocuparse en otras actividades. En este aspecto, pueden ser complementados por los servicios de consejería, como una forma de asegurar la coherencia entre los programas de entrenamiento y la demanda del mercado de trabajo.
	Apoyo para el inicio de negocios	Capacitación en la gestión de pequeños negocios, particularmente relevante si las oportunidades de empleo dependiente son limitadas.
Apoyo temporal de ingresos	Pagos obligatorios por cese	Monto de las indemnizaciones determinado por el marco normativo laboral.
	Compensaciones especiales por cese	Pago de bonificaciones adicionales a los montos indemnizatorios, como un incentivo para fomentar la separación voluntaria de los trabajadores.
	Seguro de desempleo	Subsidio directo a los desempleados, disponible en algunos países y el cual constituye parte de las políticas de empleo en general.

Fuente: Elaborado a partir de Fretwell (2004) y Banco Mundial-PPIAF (2004).

La evidencia sobre el funcionamiento de servicios para la reestructuración de la fuerza laboral, de acuerdo a Fretwell (2004), muestra resultados positivos significativos²², aunque indica como condiciones necesarias para su funcionamiento que los servicios se enfoquen en función de la demanda y que sean ofertados por proveedores que se encuentren sujetos a indicadores de desempeño²³. Además, se recomienda la capacitación de los trabajadores debido a que este tipo de beneficio favorece la formación del capital humano y una mayor movilidad de la mano de obra²⁴. Se recomienda que se permita a los propios beneficiarios elegir el tipo de capacitación siempre que la elección esté sujeta a asesoría especializada, de modo tal que la opción de reentrenamiento pueda incrementar efectivamente sus posibilidades de reconversión laboral.

²² Fretwell (2004). pp. 21.

²³ Banco Mundial-PPIAF (2004), p. 12.

²⁴ Fretwell (2004). pp. 21 y 24.

Los paquetes de indemnizaciones por renuncia constituyen típicamente una fuente primaria de ingresos durante el periodo de transición hacia un empleo alternativo²⁵. La ventaja principal de las compensaciones basadas en una fórmula de sueldos por año de servicio es que éstas son más sencillas de implementar, además que involucran costos financieros más predecibles (dado que ocurren una sola vez en el tiempo). En contrapartida, pueden generar un exceso de demanda por parte de los trabajadores más capacitados si son demasiado generosas y pueden ser una solución inapropiada si son una mera copia de experiencias de otros países o empresas (siempre que no estén sustentadas en el análisis de las necesidades que enfrenta el trabajador en el periodo de transición a un nuevo empleo)²⁶.

En suma, se considera que el diseño de un programa de reestructuración laboral, a partir de esta breve discusión conceptual, debería contemplar los dos tipos de mecanismos examinados. En primer lugar, los servicios para la reestructuración de la mano de obra facilitarían la transición del grupo de trabajadores a otras actividades productivas. En segundo lugar, las compensaciones económicas son importantes en el periodo de transición por el que atraviesa el trabajador y son fuertes incentivos para fomentar la renuncia voluntaria.

2.2.2. ¿Qué financia el programa de reestructuración laboral?

A partir del análisis del perfil de los trabajadores de la flota anchovetera, se consideró oportuno diseñar los programas ofrecidos en función de los grupos de edad. El primero de éstos corresponde a los trabajadores menores de 30 años, quienes están menos especializados en la actividad pesquera (en términos de años en el sector) y son más fácilmente reconvertibles a otros sectores. El segundo grupo corresponde a los trabajadores de 30 años o más, los cuales tienen más años en el sector. Sobre la base de la encuesta realizada y del análisis teórico acerca de las posibilidades de compensación, fue posible deducir que ambos grupos se beneficiarían significativamente de programas de capacitación (además del apoyo temporal de ingresos). Sin embargo, se considera que mientras que el primer grupo se beneficiaría más de la capacitación técnica en actividades de otros sectores, el segundo grupo podría generar mayores ingresos a través de la capacitación en el desarrollo de micro

²⁵ Ibid., p. 20.

²⁶ Ibid., p. 20-21 y 61.

y pequeñas empresas. Si bien el diseño del programa se realizó bajo este supuesto, el principio de auto-selección deberá ser aplicado, con lo que los trabajadores podrían acogerse a cualquiera de los dos tipos de capacitación.

En esta línea, los componentes que se propone para el programa de reestructuración laboral son los siguientes:

- (i) **Incentivos a la Reconversión Laboral**, cuyos objetivos son compensar de forma temporal por la pérdida de ingresos ante la renuncia del trabajador y favorecer la reinserción en otras actividades dependientes.

Los beneficios propuestos para este componente serían:

- Bonificaciones por renuncia equivalentes a 2,25 remuneraciones por año trabajado sujeto a un tope de 18 en total. De manera referencial, cabe señalar que esta indemnización sería 50% mayor a lo que correspondería en caso de indemnización legal por despido arbitrario.
- Capacitación en carreras técnicas, con una duración de 1 a 3 años, para facilitar su reinserción en otros sectores productivos.
- Otorgamiento de una subvención temporal mientras el trabajador se está capacitando (equivalente a 20% de los ingresos del trabajador, entregada por un máximo de 2 años y sujeta a un tope).
- Asesoría para la reinserción, a través de oficinas regionales que se encargarán de apoyar al trabajador en la búsqueda de oportunidades de empleo, a través de asesoría para la redacción de referencias laborales y operación de bolsas de trabajo.

- (ii) **Desarrollo de MYPES**, cuyos objetivos son compensar de forma temporal por la pérdida de ingresos ante la renuncia del trabajador y favorecer la reinserción en actividades independientes.

Los beneficios propuestos para este componente son:

- Bonificaciones por renuncia equivalentes a 2,25 remuneraciones por año trabajado sujeto a un tope de 18 en total. De manera referencial, cabe señalar que esta indemnización sería 50% mayor a lo que correspondería en caso de indemnización legal por despido arbitrario.

- Capacitación en gestión de negocios, con una duración de 1 a 3 años, que les permita iniciar o desarrollar un negocio propio.
- Otorgamiento de una subvención temporal mientras el trabajador se está capacitando (equivalente a 20% de los ingresos del trabajador, entregada por un máximo de 2 años y sujeta a un tope).
- Asesoría en pequeños negocios, a través de oficinas regionales que ofrecerán asesoría especializada para el inicio de nuevos negocios o el fortalecimiento de negocios en marcha.

En los siguientes cuadros se describe con mayor detalle las características específicas que tendría cada uno de los componentes del programa. En particular, se define el objetivo de cada componente y las características detalladas de los beneficios ofrecidos.

DETALLES DEL COMPONENTE DE INCENTIVOS A LA RECONVERSIÓN LABORAL

Componente	Beneficios	Características
I. Incentivos a la Reconversión laboral <i>Objetivos:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Compensar temporalmente la pérdida de ingresos ante la renuncia voluntaria.</i> • <i>Favorecer la reinserción de los trabajadores que se retiren del sector en otras actividades productivas u otras ocupaciones.</i> 	Bonificación por renuncia	Pago de una bonificación por renuncia voluntaria al trabajador equivalente a 2,25 sueldos por año trabajado sujeto a un tope de 18 en total. <ul style="list-style-type: none"> • La finalidad de la bonificación por renuncia generar incentivos para la renuncia voluntaria.
	Capacitación técnica	Financiamiento de carreras técnicas de 1 a 3 años de duración en centros de capacitación calificados como ISTs o SENATI ubicados en las áreas de residencia de los trabajadores. <ul style="list-style-type: none"> • El FONCOPEs pagaría directamente a la institución educativa que se encarga de la capacitación técnica (beca). • Una vez que el trabajador seleccione el programa de su interés llenaría un formulario de solicitud de beca, el que sería revisado y aprobado a través de un procedimiento ejecutivo.
	Subvención temporal	Pago de un estipendio mensual al trabajador que opta por capacitación técnica mientras esté matriculado, hasta por un máximo de 2 años. <ul style="list-style-type: none"> • El estipendio mensual sería equivalente a 20% del sueldo que venía recibiendo el trabajador, sujeto a un tope máximo.
	Asesoría para la reinserción	Instalación de oficinas regionales encargadas de la asesoría para la reinserción de los trabajadores que se acogen a este programa. <ul style="list-style-type: none"> • Las oficinas de asesoría ofrecerían los siguientes servicios: <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificar oportunidades de reinserción en empresas (bolsa de empleo) y/o capacitación seguida de reinserción. ○ Elaborar referencias laborales a pedido. ○ Identificar programas de capacitación técnica. ○ Evaluar solicitudes de becas para programas de capacitación técnica. ○ Hacer un seguimiento de la situación laboral de los trabajadores que acceden a los servicios de reinserción.

DETALLES DEL COMPONENTE DE DESARROLLO DE MYPES

Componente	Beneficios	Características
II. Desarrollo de MYPES <i>Objetivos:</i> • <i>Compensar temporalmente la pérdida de ingresos ante la renuncia al empleo</i> • <i>Favorecer la reinserción de los trabajadores en actividades independientes.</i>	Bonificación por renuncia	Pago de una bonificación por renuncia voluntaria al trabajador equivalente a 2,25 sueldos por año trabajado sujeto a un tope de 18 en total. <ul style="list-style-type: none"> • La finalidad de la bonificación por renuncia generar incentivos para la renuncia voluntaria.
	Capacitación en gestión de negocios	Financiamiento de carreras/cursos en gestión de negocios de hasta 2 años de duración en centros de capacitación calificados ubicados en las áreas de residencia de los trabajadores. <ul style="list-style-type: none"> • El FONCOPEs pagaría directamente a la institución educativa que se encarga de la capacitación (beca).
	Subvención temporal	Pago de un estipendio mensual al trabajador que opta por capacitarse mientras esté matriculado, hasta por un máximo de 2 años. <ul style="list-style-type: none"> • El estipendio mensual sería equivalente a 20% del sueldo que venía recibiendo el trabajador, sujeto a un tope máximo.
	Asesoría en pequeños negocios	Servicios de asesoría en las oficinas regionales del programa para el inicio o fortalecimiento de actividades independientes (pequeños negocios). <ul style="list-style-type: none"> • Las oficinas de asesoría para la reinserción contarían con un especialista que ofrecería apoyo a los interesados en desarrollar nuevos negocios. • Las oficinas de asesoría ofrecerían los siguientes servicios: <ul style="list-style-type: none"> ○ Proveer información relativa a la constitución de empresas. ○ Apoyo para mejorar la gestión de negocios en marcha. ○ Identificar programas en gestión de negocios. ○ Evaluar solicitudes de becas para programas en gestión de negocios.

2.2.3. Soporte institucional

El funcionamiento del programa de reestructuración laboral tendría como soporte una institucionalidad diseñada específicamente para estos fines. Así, el programa sería financiado a través de un Fondo de Compensación para el Ordenamiento Pesquero denominado FONCOPEs. Las decisiones relativas a la dirección y supervisión del proceso estarían a cargo de un directorio compuesto por armadores, trabajadores, autoridades del sector y alguna institución especializada en el entrenamiento de trabajadores.

La implementación del programa de reestructuración laboral sería llevada a cabo por una gerencia designada específicamente para estos fines (para lo cual se podría contratar a una entidad independiente). En ese sentido, la gerencia del programa se encargaría de administrar todos los componentes propuestos.

El programa contaría con oficinas regionales a cargo de la asesoría especializada para la reinserción laboral y la gestión de pequeños negocios, del otorgamiento de becas para los programas de capacitación (en especialidades técnicas y gestión de negocios). Las oficinas tendrían una sede permanente en aquellas zonas que tengan una mayor concentración de beneficiarios del programa de reestructuración laboral y, adicionalmente, se designaría personal itinerante encargado de funciones similares en lugares con una menor concentración de beneficiarios. La gestión de los servicios ofrecidos por las oficinas regionales podría ser subcontratada a entidades especializadas con experiencia en el tema (por ejemplo, organizaciones no gubernamentales o instituciones con experiencia en gestión de proyectos de este tipo). El periodo de funcionamiento de las oficinas del programa dependería de la velocidad del ajuste en la industria, pero se propone un plazo de cinco años.

2.3. Gestión y aspectos operativos del proceso

La implementación del proceso comprende, en líneas generales, lo siguiente:

- (i) Implementación de los componentes del programa de reestructuración laboral para que los trabajadores opten voluntariamente por acogerse dentro de los plazos establecidos para estos fines. Una condición previa para ello es el funcionamiento de mecanismos adecuados de difusión sobre las opciones y servicios a los que podrán acceder los trabajadores.
- (ii) Monitoreo de la situación de los trabajadores y que recibieron beneficios de alguno de los componentes del programa de reestructuración laboral.

2.3.1. Etapa inicial: búsqueda de consenso entre los agentes

- El programa de reestructuración laboral prevé la participación de todos los agentes de la industria, incluyendo a los armadores de acero y madera y los

representantes de los trabajadores. El funcionamiento efectivo del programa requiere como condición previa el compromiso de aplicar el programa de reestructuración laboral por parte de armadores y representantes de los trabajadores, para conferir legitimidad al proceso.

Adicionalmente, las características básicas del programa de reestructuración laboral deberían ser recogidas a través de una norma, preferentemente con rango de ley²⁷.

2.3.2. Etapa de funcionamiento del programa de reestructuración laboral

En una segunda etapa, se iniciaría formalmente el funcionamiento del programa de reestructuración laboral. Con este fin, se requiere la creación de una institucionalidad básica que confiere soporte a la operación del programa:

- Formación del Fondo de Compensación para el Ordenamiento Pesquero (FONCOPE), el cual se conforma como un fideicomiso.
- Creación de un directorio encargado de su dirección y de la supervisión del proceso en general.
- Creación de una gerencia del programa, la cual asumiría la función de implementar los diferentes componentes del programa de reestructuración laboral y los mecanismos necesarios de difusión y transparencia. La gerencia del programa puede ser realizada a través de una unidad ejecutora pequeña o por una entidad contratada para este fin.

Un componente clave del proceso es el diseño de mecanismos de difusión y transparencia adecuados, los cuales deberían informar a todos los agentes de la industria sobre las características y forma de acceso a los componentes del programa de reestructuración laboral (por ejemplo, mediante boletines, conferencias, páginas web o incluso prensa).

²⁷ La definición de las características esenciales del programa a través de una norma con rango de ley evitaría posteriores modificaciones a las reglas de juego iniciales ante eventuales cambios de autoridades en el sector (en la medida que las normas de dicho rango cuentan con un procedimiento de aprobación más complejo).

2.3.3. Etapa de monitoreo de resultados del programa de reestructuración laboral

La tercera etapa del programa de reestructuración laboral corresponde al monitoreo de la situación de los trabajadores que se hayan acogido al mecanismo de compensación voluntario y que hayan recibido beneficios de alguno de los componentes del mismo. Cabe indicar que esta etapa no ocurre propiamente en un periodo posterior a la operación del programa, sino que debería llevarse a cabo de forma paralela, para asegurar el cumplimiento de los objetivos propuestos y una adecuada difusión sobre los resultados obtenidos por el programa de reestructuración laboral.

El monitoreo debería ser llevado a cabo anualmente, respecto de una parte de los trabajadores participantes en el programa en cada oportunidad (es decir, muestras de beneficiarios). El objetivo del monitoreo sería evaluar la situación de los trabajadores en cuanto al cumplimiento de los objetivos propuestos por el programa de reestructuración laboral (tales como facilitar la transición posterior al abandono de la actividad, la pertinencia de la capacitación técnica en un empleo dependiente o la capacitación en gestión y la asesoría para el funcionamiento de un pequeño negocio). Con este fin, se podría diseñar un conjunto mínimo de indicadores para evaluar el funcionamiento del programa (por ejemplo, proporción de trabajadores que accedieron a capacitación técnica que se encuentran laborando en la actualidad o proporción de las bonificaciones por renuncia que fueron destinadas al inicio de nuevos negocios). En la medida que se no se verifique el cumplimiento de los objetivos, debería evaluarse la introducción de cambios en el diseño de los componentes o la realización de acciones complementarias. Los resultados del monitoreo deberían ser transmitidos a través de los medios de difusión pertinentes, para fomentar un conocimiento de los agentes participantes en el sector (y de la opinión pública en general) respecto de los esfuerzos realizados para la reestructuración de la mano de obra ante la aplicación de los LMCE.

2.4. Financiamiento del FONCOPES

El costo total del FONCOPES dependerá de la velocidad del ajuste de la industria al nuevo marco regulatorio y a las decisiones que voluntariamente tomen los

trabajadores, ante la posibilidad de permanecer en el sector o acogerse al esquema de compensaciones propuesto.

Según estimaciones de APOYO Consultoría, se espera que el costo total del FONCOPES oscile entre S/. 140 millones y S/. 205 millones (en nuevos soles del 2007), monto que, en nuestra opinión, debería ser cubierto por el sector privado. En este caso, el Ministerio de la Producción deberá velar por el cumplimiento de los armadores con los aportes que les correspondan, mediante mecanismos de fiscalización y sanción efectivos.

Bibliografía

Arnason, Ragnar (1994). Theoretical and practical fishery management. En: Loayza, Eduardo (editor). Managing fishery resources. Washington D.C.: Banco Mundial.

Aslin, Heather; Robin Connor y Melanie Fisher (2001). Sharing in the Catch or Cashing in the Share? Social Impact of ITQs and the South East Fishery. Canberra: Bureau of Rural Sciences and Centre for Resource and Environmental Studies, Australian National University.

Banco Mundial - PPIAF (2004). Labor Issues in Infrastructure Reform. A toolkit. Washington D.C.: Banco Mundial.

Banco Mundial (2002). Applying Environmental Policy Instrument: Green and Blue Sectors. Washington D.C.: Banco Mundial.

Banco Mundial (2006) "Increasing the Benefits from the Fisheries Sector Through Policy Reform". Washington D.C.: Banco Mundial.

Banco Mundial (2007) "Republic of Peru: Environmental Sustainability: A Key to Poverty Reduction in Peru - Country Environmental Analysis". Washington D.C.: Banco Mundial.

Clark, Ian (1994). Fishery Management in New Zealand. En: Loayza, Eduardo (editor). Managing fishery resources. Washington D.C.: Banco Mundial.

Dresdner, J., Chávez, C., Villena, M., Henríquez, G., Baquedano, M., Campos, N., González, N., Salazar C y Sobenes, C.. Evaluación del Impacto de la Aplicación de LMCE en la Estructura de la Industria Extractiva Industrial, en una Perspectiva Histórica", año 2007. Informe Final. Proyecto FIP 2005-23, 708 pp.

FAO (2007). El Estado Mundial de la Pesca y la Acuicultura 2006. Roma: Departamento de Pesca y Acuicultura de la FAO

Fretwell, David (2004). Mitigating the Social Impact of Privatization and Enterprise restructuring. Washington D.C.: Banco Mundial, Social Protection Discussion paper series No. 405.

Galarza, Elsa (1994). Lineamientos para el manejo eficiente de los recursos en el sector pesquero industrial peruano. Lima, Perú: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

Grafton, Quentin (1996). Experiences with ITQs: an Overview. En: The Canadian Journal of Economics, vol. 29, abril, pp. 135-138.

Hatzios, Marea y Cees de Haan (2006): "PERU: Increasing the Benefits from the Fisheries Sector through Policy Reform". Washington D.C.: Banco Mundial.

Hidalgo, Jessica (2002). Cuotas individuales de pesca: Propuesta de política para la eficiencia pesquera y la conservación de los recursos hidrobiológicos. Lima: Sociedad Peruana del Derecho Ambiental.

Neher, Philip (1994). Fishery Management in Canada. En: Loayza, Eduardo (editor). Managing Fishery Resources. Washington D.C.: Banco Mundial.

OECD (1998): "ITQs as Incentive Measure for the Conservation and the Sustainable Use of Marine Biodiversity"

Organización Latinoamericana de Desarrollo Pesquero – OLDEPESCA (2004). Estudio básico sobre las ventajas y desventajas de las cuotas individuales transferibles en la pesca. Lima: OLDEPESCA.

Squires, Dale y James Kirkley (1996). ITQ in a Multiproduct Common Property Industry. En: The Canadian Journal of Economics, vol. 29, No. 2, mayo, pp. 318-342.

Tietenberg, Tom (2002). The Tradable Permits Approach to Protecting the Commons: What have We Learned? Milan: Fondazione Eni Enrico Mattei, Nota di lavoro 36.2002.

ANEXO: Instrumentos aplicados a personal de flota

A. Ficha al capitán / patrón

Ficha para el capitán / patrón			
NOMBRE DEL ENCUESTADOR: _____			
1. NOMBRE DEL ENTREVISTADO	_____		
2. PUERTO EN QUE SE ENTREVISTÓ	_____		
3. NOMBRE DE LA NAVE	_____		
4. MATRICULA	_____		
5. EMPRESA / ARMADOR	_____		
6. TIPO DE CASCO	1. Madera	2. Acero	3. Fibra de vidrio
7. NÚMERO DE TRIPULANTES *	_____		
8. ANTIGÜEDAD DE LA NAVE (años)	_____		
9. CAPACIDAD DE BODEGA (M3 o TM)	_____ (indicar unidad de medida)		
<small>* Incluye a todos los tripulantes de la nave (patrón, segundo patrón, motorista, cocinero, etc).</small>			
9. EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS, ¿LA NAVE HA TENIDO MEJORAS?	Si..... <input type="checkbox"/> 1	No..... <input type="checkbox"/> 2	

B. Encuesta a personal de tripulación

Encuesta a personal de tripulación

NOMBRE DEL ENCUESTADOR: _____

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. NOMBRE DEL ENTREVISTADO				
2. SEXO		a. Masculino	b. Femenino	
3. FECHA DE NACIMIENTO				
		(día)	(mes)	(año)
4. LUGAR DE NACIMIENTO		Departamento	Provincia	Distrito
5. DOMICILIO				
6. PUERTO EN QUE SE HA EMBARCADO				

II. CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS

En el marco del estudio que estamos realizando, nos gustaría conocer algunas características de su vivienda para tener una idea sobre las condiciones de vida del trabajador pesquero.

7. ¿CUÁNTAS HABITACIONES HAY EN SU CASA? (SIN CONTAR PASADIZOS VESTIBULOS, BAÑO, COCINA NI GARAJE)

Habitaciones

8. ¿CUÁNTAS HABITACIONES SE USAN PARA DORMIR EN SU CASA? (DORMITORIOS Y OTRAS HABITACIONES DONDE SIEMPRE HAYA CAMA ARMADA)

Dormitorios

9. ¿DE QUÉ ESTÁN HECHAS LAS PAREDES EXTERIORES DE SU CASA?

Ladrillo o bloque de cemento.....	1	
Piedra o sillar con cal o cemento.....	2	
Adobe o tapia.....	3	
Quincha (caña con barro).....	4	
Madera.....	5	<input style="width: 50px;" type="text"/>
Piedra con barro.....	6	
Estera o triplay.....	7	
Otro.....	8	

(especificar) _____

10. ¿DE QUÉ ESTÁN HECHOS LOS PISOS EN SU CASA?

Parquet o madera pulida.....	1	
Láminas asfálticas, vinílicos o similares.....	2	
Losetas, terrazos o similares.....	3	
Cemento o ladrillo.....	4	<input style="width: 50px;" type="text"/>
Madera (entablados).....	5	
Tierra o arena.....	6	
Otro.....	7	

(especificar) _____

11. ¿EN SU CASA TIENEN...

	Si	No
a. Electricidad.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Agua potable de red pública.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Desague conectado a red pública.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Radio.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Televisor.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Teléfono.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Refrigeradora.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Computadora.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Bicicleta.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Motocicleta.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Automóvil de uso particular.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. Combi o camioneta para taxi o servicio público.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. MIEMBROS DEL HOGAR Y OTROS DEPENDIENTES

También nos gustaría conocer algunas características de su familia y otras personas que viven con usted en su hogar.

12. ¿CUÁL ES SU ESTADO CIVIL?

Soltero.....	<input type="checkbox"/> 1	Divorciado.....	<input type="checkbox"/> 4
Casado.....	<input type="checkbox"/> 2	Viudo.....	<input type="checkbox"/> 5
Conviviente.....	<input type="checkbox"/> 3		

13. ¿CUÁNTOS HIJOS TIENE? (INDIQUE **TODOS** LOS HIJOS QUE HA TENIDO Y QUE AUN VIVEN)

SI NO TIENE HIJOS, PASAR A PREGUNTA 15

14. ¿CUÁNTOS DE SUS HIJOS VIVEN CON USTED LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO?

CUADRO PARA MIEMBROS DEL HOGAR

15. EN SU HOGAR, ¿QUIÉNES VIVEN HABITUALMENTE CON USTED?

Nombre	Género	Parentesco	Edad en años cumplidos	¿Aporta al gasto familiar?	
				Si	No
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					

Claves para parentesco:

Esposo (a) / Conviviente.....	1
Hijo (a).....	2
Padre / Madre.....	3
Hermano (a).....	4
Nuera / Yerno.....	5
Sobrino (a).....	6
Suegro (a).....	7
Otros parientes.....	8
Otros no parientes.....	9
Trabajador doméstico (no pariente).....	10

Claves para género:

Hombre.....	1
Mujer.....	2
No sabe.....	99

16. ¿ES USTED EL QUE APORTA MÁS AL GASTO FAMILIAR / PRINCIPAL SOSTEN DEL HOGAR?

Si..... 1 No..... 2 SI RESPONDE "NO", PASAR A PREGUNTA 18

17. SI NO ES USTED EL QUE APORTA MÁS AL GASTO FAMILIAR, ¿PODRÍA INDICARNOS QUIÉN? (INDICAR EL NÚMERO DE MIEMBRO DE ACUERDO A PREGUNTA 15)

18. ¿CUÁNTAS DE LAS PERSONAS QUE VIVEN CON USTED DEPENDEN DE LO QUE USTED GANA? (INDICAR EL NÚMERO TOTAL DE MIEMBROS DEL HOGAR)

19. ¿OTRAS PERSONAS QUE NO VIVEN EN SU HOGAR DEPENDEN DE LO QUE USTED GANA? (PERSONAS A QUIENES LES PASA UNA PARTE DE SUS INGRESOS DE FORMA REGULAR) POR FAVOR INDIQUE QUIENES DEPENDEN DE SUS INGRESOS

Nombre	Género	Parentesco o relación con el informante	Edad en años cumplidos
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			

IV. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN TÉCNICA	V. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO ACTUAL (PESCA DE ANCHOVETA)																																																																								
<p><i>Queremos hacerle algunas preguntas sobre los estudios que ha realizado y si ha recibido formación o capacitación técnica.</i></p> <p>20. ¿CUÁL ES EL ÚLTIMO AÑO O GRADO DE ESTUDIOS QUE APROBÓ? (indicar el año o grado)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Año / Grado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>No tiene estudios.....</td><td style="text-align: center;">1</td></tr> <tr><td>Educación inicial.....</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>Primaria incompleta.....</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>Primaria completa.....</td><td style="text-align: center;">4</td></tr> <tr><td>Secundaria incompleta.....</td><td style="text-align: center;">5</td></tr> <tr><td>Secundaria completa.....</td><td style="text-align: center;">6</td></tr> <tr><td>Formación sup. técnica incompleta.....</td><td style="text-align: center;">7</td></tr> <tr><td>Formación sup. técnica completa.....</td><td style="text-align: center;">8</td></tr> <tr><td>Educación universitaria incompleta.....</td><td style="text-align: center;">9</td></tr> <tr><td>Educación universitaria completa.....</td><td style="text-align: center;">10</td></tr> </tbody> </table> <p>21. ¿RECIBIÓ FORMACIÓN TÉCNICA DURANTE LA SECUNDARIA? Si..... <input type="checkbox"/> 1 No..... <input type="checkbox"/> 2 SI RESPONDE "NO", PASAR A PREGUNTA 23</p> <p>22. SI RECIBIÓ FORMACIÓN TÉCNICA DURANTE LA SECUNDARIA, ¿EN QUÉ OCUPACIÓN O ESPECIALIDAD? _____</p> <p>SOLO RESPONDER P. 23 Y 24 SI MARCÓ OPCIONES 7 A 10 EN P. 20</p> <p>23. SI TIENE FORMACIÓN SUPERIOR TÉCNICA O UNIVERSITARIA, ¿EN QUÉ OCUPACIÓN O ESPECIALIDAD? _____</p> <p>24. ¿CUÁNTOS AÑOS DE ESTUDIOS TÉCNICOS O UNIVERSITARIOS REALIZÓ? <input type="text"/> Años</p> <p>SOLO RESPONDER P. 25 SI MARCÓ OPCIONES 7 U 8 EN P. 20</p> <p>25. SI RECIBIÓ FORMACIÓN SUPERIOR TÉCNICA, ¿EN QUÉ TIPO DE INSTITUCIÓN REALIZÓ SUS ESTUDIOS? Instituto Superior Tecnológico (IST)..... <input type="checkbox"/> 1 Centro de Educación Ocupacional (CEO)..... <input type="checkbox"/> 2 Otro (especificar) _____ <input type="checkbox"/> 3</p> <p>26. ¿HA RECIBIDO CURSOS DE CAPACITACIÓN TÉCNICA? (SOLO CURSOS DE CAPACITACIÓN, NO FORMACIÓN SUPERIOR TÉCNICA O UNIVERSITARIA) Si..... <input type="checkbox"/> 1 No..... <input type="checkbox"/> 2 SI RESPONDE "NO", PASAR A PREGUNTA 28</p> <p>27. ¿NOS PODRÍA CONTAR EN QUÉ LO CAPACITARON, CUÁNDO REALIZÓ LA CAPACITACIÓN Y QUIÉN ESTABA A CARGO?</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">Fecha</th> <th rowspan="2">Duración (días)</th> <th rowspan="2">Tema de la capacitación</th> <th rowspan="2">¿Dónde o quién realizó la capacitación?</th> </tr> <tr> <th>Mes</th> <th>Año</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>6.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>7.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>28. DE TENER LA OPORTUNIDAD DE RECIBIR CURSOS DE CAPACITACIÓN, ¿EN QUÉ ACTIVIDAD DESEARÍA SER CAPACITADO? Pesca de anchoveta..... <input type="checkbox"/> 1 Otras actividades relacionadas a la pesca..... <input type="checkbox"/> 2 Ebanistería / Carpintería..... <input type="checkbox"/> 3 Mecánica en general..... <input type="checkbox"/> 4 Construcción..... <input type="checkbox"/> 5 Labores agrícolas..... <input type="checkbox"/> 6 Comercio..... <input type="checkbox"/> 7 Administración de negocio propio..... <input type="checkbox"/> 8 Otro (especificar) _____ <input type="checkbox"/> 9 No necesito ser capacitado (PASAR A PREGUNTA 31)..... <input type="checkbox"/> 10</p> <p>29. ¿HA TRABAJADO ANTES EN LA ACTIVIDAD PARA LA QUE DESEA RECIBIR CAPACITACIÓN? (indique qué trabajo y en qué período del año realiza o realizó dicha actividad) _____ _____</p>		Año / Grado	No tiene estudios.....	1	Educación inicial.....	2	Primaria incompleta.....	3	Primaria completa.....	4	Secundaria incompleta.....	5	Secundaria completa.....	6	Formación sup. técnica incompleta.....	7	Formación sup. técnica completa.....	8	Educación universitaria incompleta.....	9	Educación universitaria completa.....	10		Fecha		Duración (días)	Tema de la capacitación	¿Dónde o quién realizó la capacitación?	Mes	Año	1.						2.						3.						4.						5.						6.						7.						<p><i>Ahora queremos conocer algunas características de su empleo actual, para lo cual le vamos a hacer algunas preguntas sobre el puesto en que trabaja, condiciones laborales y, en general, su experiencia en el trabajo de pesca de anchoveta.</i></p> <p>30. EN SU CASO, ¿CÓMO INGRESÓ A LA PESCA DE ANCHOVETA? Un amigo/conocido es patrón / tripulante..... <input type="checkbox"/> 1 Un familiar es patrón / tripulante..... <input type="checkbox"/> 2 Otro (especificar) _____ <input type="checkbox"/> 3</p> <p>31. ¿DESDE CUÁNDO TRABAJA EN LA PESCA DE ANCHOVETA? MES _____ AÑO _____</p> <p>32. DURANTE LA TEMPORADA DE PESCA DE ANCHOVETA, ¿TRABAJA PARA UNA EMPRESA O ARMADOR PARTICULAR DE FORMA PERMANENTE? Si..... <input type="checkbox"/> 1 No..... <input type="checkbox"/> 2 SI RESPONDE "NO", PASAR A PREGUNTA 34</p> <p>33. SI TRABAJA SIEMPRE PARA LA MISMA EMPRESA O ARMADOR, ¿NOS PODRÍA INDICAR EL NOMBRE DE LA EMPRESA O EL ARMADOR? _____</p> <p>34. ¿DESDE CUÁNDO TRABAJA PARA ESTA EMPRESA O ARMADOR? (PARA QUIEN TRABAJA ACTUALMENTE, SEA LA RELACIÓN PERMANENTE O NO) MES _____ AÑO _____</p> <p>35. ¿QUÉ TIPO DE VÍNCULO TIENE CON LA EMPRESA? Contrato a plazo indeterminado (planilla)..... <input type="checkbox"/> 1 Contrato intermitente (plazo fijo)..... <input type="checkbox"/> 2 Otro (especificar) _____ <input type="checkbox"/> 3 No tiene ningún vínculo formal con la empresa..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>36. ¿CÓMO SE LLAMA LA NAVE EN QUE ESTÁ TRABAJANDO? _____</p> <p>37. CUANDO VIENE A TRABAJAR PARA ESTA EMPRESA O ARMADOR EN LA PESCA DE ANCHOVETA, ¿SIEMPRE TRABAJA EN LA MISMA NAVE? Si..... <input type="checkbox"/> 1 No..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>38. ¿CUÁL ES SU PUESTO DE TRABAJO? Patrón..... <input type="checkbox"/> 1 Segundo patrón..... <input type="checkbox"/> 2 Ingeniero / Jefe de máquinas..... <input type="checkbox"/> 3 Motorista..... <input type="checkbox"/> 4 Tripulante..... <input type="checkbox"/> 5 Otro (especificar) _____ <input type="checkbox"/> 6</p> <p>39. EL AÑO 2006, ¿CUÁL FUE EL MONTO DE SUS INGRESOS POR LA PESCA DE ANCHOVETA? (INDICAR EL MONTO ANUAL QUE GANÓ DURANTE EL 2006) _____ (soles)</p> <p>40. EL AÑO 2006, ¿CUÁNTOS DÍAS TRABAJÓ EN PESCA DE ANCHOVETA? _____ (días)</p> <p>41. EN PROMEDIO, ¿CUÁNTAS HORAS POR DÍA TRABAJA CUANDO PARTICIPA EN FAENAS DE PESCA DE ANCHOVETA? _____ (horas por día)</p> <p>42. ¿CÓMO SE DETERMINA CUÁNTO GANA EN LAS FAENAS DE PESCA DE ANCHOVETA? (Marcar las opciones que sean aplicables, por ejemplo, si tiene una parte fija y otra variable de salario) Gano según cuánto se pesca..... <input type="checkbox"/> 1 Gano un sueldo fijo por día o faena de pesca..... <input type="checkbox"/> 2 Otro (especificar) _____ <input type="checkbox"/> 3</p>
	Año / Grado																																																																								
No tiene estudios.....	1																																																																								
Educación inicial.....	2																																																																								
Primaria incompleta.....	3																																																																								
Primaria completa.....	4																																																																								
Secundaria incompleta.....	5																																																																								
Secundaria completa.....	6																																																																								
Formación sup. técnica incompleta.....	7																																																																								
Formación sup. técnica completa.....	8																																																																								
Educación universitaria incompleta.....	9																																																																								
Educación universitaria completa.....	10																																																																								
	Fecha		Duración (días)	Tema de la capacitación	¿Dónde o quién realizó la capacitación?																																																																				
	Mes	Año																																																																							
1.																																																																									
2.																																																																									
3.																																																																									
4.																																																																									
5.																																																																									
6.																																																																									
7.																																																																									

VI. EXPERIENCIA LABORAL	VIII. SINDICALIZACIÓN																																																																																												
<p><i>Nos interesa conocer su experiencia en el sector pesquero en general y también sobre otras ocupaciones o empleos que ha realizado.</i></p> <p>43. ¿DESDE CUÁNDO TRABAJA EN EL SECTOR PESQUERO?</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">MES</th> <th style="width: 50%;">AÑO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p>44. ¿CÓMO EMPEZÓ A TRABAJAR COMO PESCADOR?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>45. ¿EN QUÉ ACTIVIDADES PESQUERAS HA TRABAJADO?</p> <p>Pesca industrial para consumo humano directo..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Pesca artesanal para consumo humano directo..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Obrero de planta procesadora..... <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Otro (especificar) _____ <input type="checkbox"/> 4</p> <p>46. APARTE DE LA PESCA, ¿QUÉ OTROS EMPLEOS HA TENIDO EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS? ¿HA TENIDO O TIENE UN NEGOCIO PROPIO? (Indicar de la actividad más reciente a la más antigua, especificar si es dependiente o si es actividad independiente / negocio propio)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">1.</th> <th colspan="2">AÑOS</th> <th rowspan="2">¿A QUÉ SE DEDICA LA EMPRESA?</th> <th rowspan="2">PUESTO OCUPADO</th> <th colspan="2">¿DEPEND. O INDEPEND.?</th> </tr> <tr> <th>DESDE</th> <th>HASTA</th> <th>DEP</th> <th>IND</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	MES	AÑO			1.	AÑOS		¿A QUÉ SE DEDICA LA EMPRESA?	PUESTO OCUPADO	¿DEPEND. O INDEPEND.?		DESDE	HASTA	DEP	IND																																																																														<p>51. ¿USTED PERTENECE A ALGÚN SINDICATO O GREMIO EN EL SECTOR PESQUERO?</p> <p>Si..... <input type="checkbox"/> 1 No..... <input type="checkbox"/> 2 SI RESPONDE "NO", PASAR A PREGUNTA 54</p> <p>52. ¿A QUÉ SINDICATO O GREMIO PERTENECE? (NOMBRE)</p> <p>_____</p> <p>53. ¿PARTICIPA ACTIVAMENTE EN EL SINDICATO O GREMIO?</p> <p>Si..... <input type="checkbox"/> 1 No..... <input type="checkbox"/> 2</p>
MES	AÑO																																																																																												
1.	AÑOS		¿A QUÉ SE DEDICA LA EMPRESA?	PUESTO OCUPADO	¿DEPEND. O INDEPEND.?																																																																																								
	DESDE	HASTA			DEP	IND																																																																																							
IX. EXPECTATIVAS DE TRABAJO																																																																																													
<p><i>Nos interesa también saber qué expectativas laborales tiene hacia futuro, qué actividades u ocupaciones le gustaría realizar además de su empleo actual.</i></p> <p>54. EN EL FUTURO, ¿QUÉ TRABAJO U OCUPACIÓN LE GUSTARÍA REALIZAR?</p> <p>Pesca para consumo humano directo..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Labores en planta procesadora..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Otras actividades vinculadas a la pesca (mantenimiento o reparación de naves, etc)..... <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Ebanistería / Carpintería..... <input type="checkbox"/> 4</p> <p>Mecánica en general..... <input type="checkbox"/> 5</p> <p>Construcción..... <input type="checkbox"/> 6</p> <p>Labores agrícolas..... <input type="checkbox"/> 7</p> <p>Comercio..... <input type="checkbox"/> 8</p> <p>Administración de negocio propio <input type="checkbox"/> 9</p> <p>Otro (especificar) _____ <input type="checkbox"/> 10</p> <p>55. ¿QUÉ COSAS NECESITA PARA DESEMPEÑARSE EN ESE TRABAJO U OCUPACIÓN? (Puede marcar más de una opción)</p> <p>Continuar con mis estudios técnicos..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Capacitación..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Asesoría sobre posibilidades de negocio..... <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Crédito..... <input type="checkbox"/> 4</p> <p>Otro (especificar) _____ <input type="checkbox"/> 5</p>																																																																																													
VII. ACTIVIDADES DURANTE LA VEDA																																																																																													
<p><i>Ahora nos gustaría que nos cuente sobre otras actividades o trabajos que desarrolla durante la época de veda en que no se puede pescar anchoveta.</i></p> <p>47. EN EL AÑO 2006, DURANTE LA VEDA DE ANCHOVETA, ¿TUVO OTROS TRABAJOS O ADMINISTRABA UN NEGOCIO PROPIO?</p> <p>Si, un trabajo dependiente..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Si, un negocio propio..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Si, ambos..... <input type="checkbox"/> 3</p> <p>No, no tengo otro trabajo..... <input type="checkbox"/> 4</p> <p>SI RESPONDE OPCIÓN 4, PASAR A PREGUNTA 51</p> <p>48. EN EL AÑO 2006, ¿QUÉ EMPLEO O ACTIVIDAD REALIZÓ DURANTE LA VEDA? (INCLUYE TRABAJO DEPENDIENTE O INDEPENDIENTE)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>1.</th> <th>Meses del año que lo realiza</th> <th>Actividad (giro del negocio)*</th> <th>Ocupación</th> <th>Ingreso mensual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table> <p>* Indicar si es dependiente o independiente</p> <p>49. EN EL AÑO 2006, ¿CUÁNTO FUERON SUS INGRESOS POR ESTOS OTROS TRABAJOS? (INDICAR EL TOTAL QUE GANÓ EN EL AÑO)</p> <p>_____ (soles)</p> <p>50. EL AÑO 2006, ¿CUÁNTOS DÍAS TRABAJÓ EN ESTAS ACTIVIDADES?</p> <p>_____ (días)</p>	1.	Meses del año que lo realiza	Actividad (giro del negocio)*	Ocupación	Ingreso mensual																																																																																								
1.	Meses del año que lo realiza	Actividad (giro del negocio)*	Ocupación	Ingreso mensual																																																																																									