

**EFFECTO SOBRE EL EMPLEO DE LA APLICACIÓN DE UN
SISTEMA CIT DE PESCA Y LINEAMIENTOS DE
PROPUESTA DE COMPENSACIÓN SOCIAL**

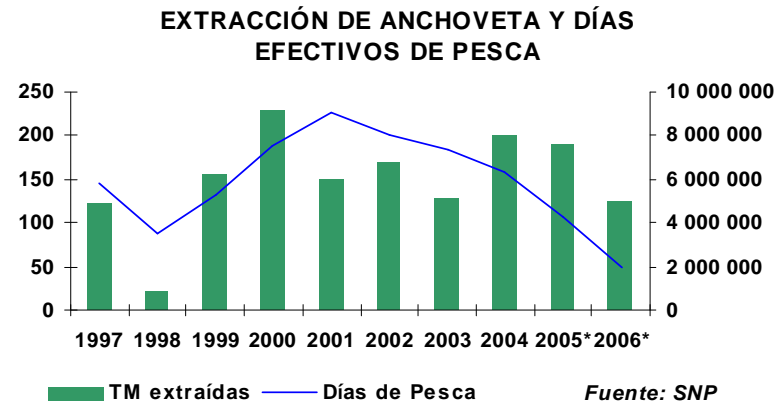
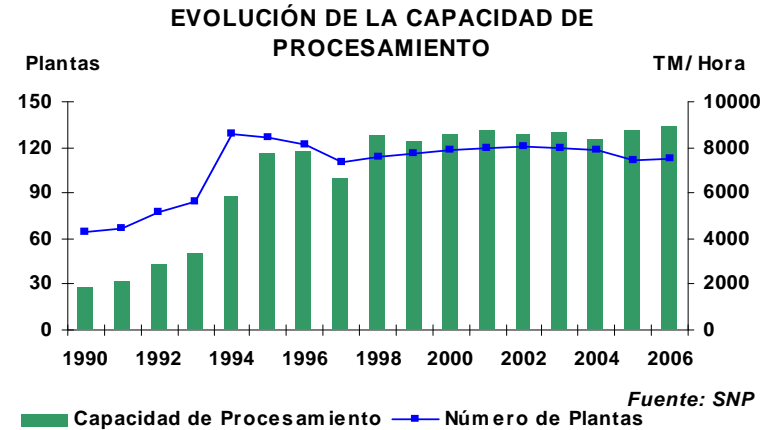
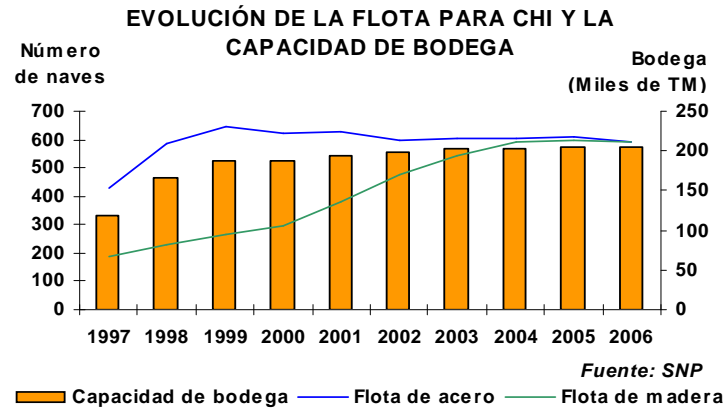


**APOYO
CONSULTORIA**

**Borrador de discusión sujeto a cambios.
8 de junio, 2007**

1. EFECTOS ESPERADOS DE LA APLICACIÓN DE CUOTAS INDIVIDUALES TRANSFERIBLES (CIT)

Contexto de la industria pesquera para CHI



Estimación del sobredimensionamiento en flota

SUPUESTOS DEL ESCENARIO ESTÁNDAR			
	Flota de acero	Flota de madera	Total
Flota operativa	600	600	1 200
Capacidad de bodega (En TM)	162 400	40 600	203 000
<i>Participación (%)</i>	80%	20%	100%
Captura (En TM)	5 950 000	1 050 000	7 000 000
<i>Participación (%)</i>	85%	15%	100%
Indicador de eficiencia (%)	65%	55%	-
Cuota global (En TM)	7 MM		
Días de pesca	104		
Duración de la faena de pesca	1 día		

CAPACIDAD EXCEDENTE EN FLOTA (En TM)			
	Flota de acero	Flota de madera	Total
Capacidad total de pesca*	10 978 240	2 322 320	13 300 560
Exceso en capacidad de pesca**	5 355 476	945 084	6 300 560
Exceso en capacidad de bodega	79 223	16 522	95 745
Capacidad óptima	83 177	24 078	107 255

*Manteniendo constantes las participaciones de ambas flotas en la capacidad total de bodega.

**Toma en cuenta la participación de cada flota en la captura total.

Empleo e ingresos en flota

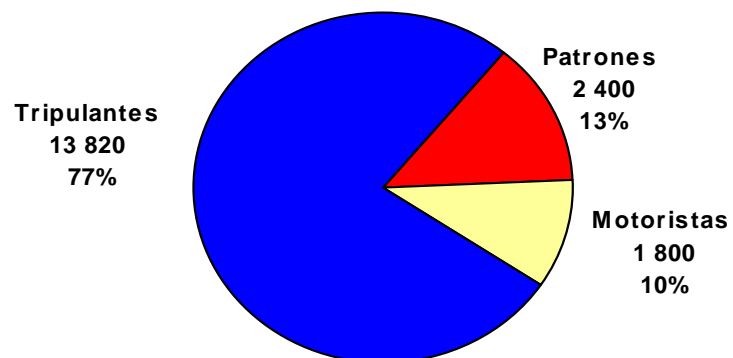
DATOS DEL EMPLEO EN FLOTA

	Flota de acero			Flota de madera	TOTAL
	< 300 TM	300 - 450 TM	450 TM <	30 - 110TM	
Número de naves	345	200	55	600	1 200
Capacidad de bodega promedio por nave (En TM)	187	352	499	68	
Número de tripulantes por nave	16	18	20	13	-
Empleo total en flota	5 520	3 600	1 100	7 800	18 020
Pesca promedio (En TM anuales)	6 465	13 040	20 212	1 750	
Costo laboral por TM extraída (En US \$)	27,18	26,20	25,45	27,18	
<i>Tripulación variable</i>	21,97	20,46	19,19	21,97	
<i>Bono a Patrón 1 por TM</i>	2,00	2,80	3,50	2,00	
<i>Tripulación fijo</i>	3,21	2,95	2,75	3,21	
Ingreso promedio anual (En US \$)	10 984	18 983	25 717	3 659	
<i>Patrón 1</i>	28 287	62 537	105 225	8 627	
<i>Patrón 2</i>	11 518	19 518	25 862	3 846	
<i>Motorista 1</i>	23 375	41 478	57 670	9 462	
<i>Motorista 2</i>	20 411	35 988	49 718	-	
<i>Tripulantes</i>	7 679	13 012	17 241	2 564	
Costo laboral anual por nave (En US \$)	175 737	341 692	514 338	47 572	
Costo laboral anual total (En US \$)	60 629 232	68 338 325	28 288 568	28 543 377	185 799 502

Fuente: Empresas pesqueras, APOYO Consultoría

Distribución del empleo y del ingreso laboral en flota

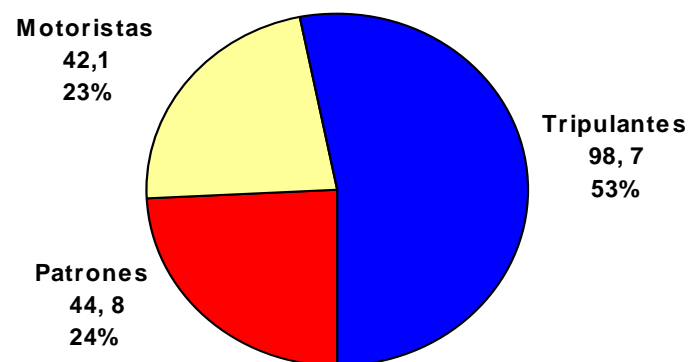
ESTRUCTURA DE LA FUERZA LABORAL EN FLOTA



Fuente: Empresas pesqueras, PRODUCE
Elaboración: APOYO Consultoría

DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO LABORAL EN FLOTA

(En millones de US \$)



Fuente: Empresas pesqueras, PRODUCE
Elaboración: APOYO Consultoría

Impacto de la reducción de flota en el empleo

ESCENARIO DE REDUCCIÓN DE FLOTA E IMPACTOS DE LAS CIT

ASIGNACIÓN DE LAS CUOTAS
Aplicación universal de las CIT a los armadores de la industria (flota de acero y madera) para la pesca de anchoveta en la región Centro - Norte
AJUSTES
Reducción de ambas flotas hasta eliminar completamente el exceso en capacidad de bodega. Se mantiene constante la participación de la flota de acero y madera en la captura total. Las primeras embarcaciones en ser retiradas son las de menor capacidad de bodega.

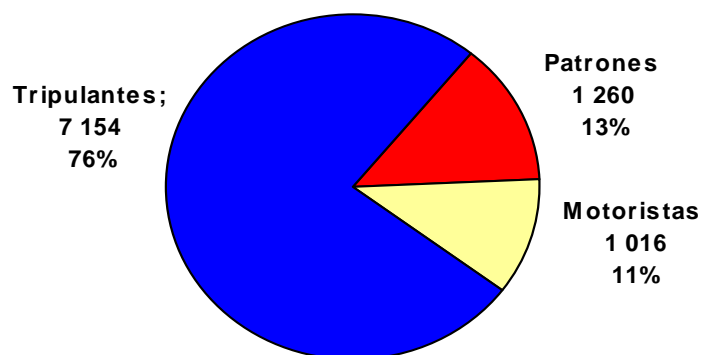
Impacto de la reducción de flota en el empleo

IMPACTO DE LA ELIMINACIÓN DEL SOBREDIMENSIONAMIENTO DE FLOTA

	Flota de acero		Flota de madera	Total
	< 300 TM	300 - 450 TM		
Capacidad de bodega excedente (En TM)	64 659	14 564	16 522	95 745
Capacidad de bodega promedio por tipo de nave (En TM)	187	352	68	
Embarcaciones salientes	345	41	244	630
Puestos de trabajos perdidos	5 520	738	3172	9 430
<i>Patrón 1</i>	345	41	244	630
<i>Patrón 2</i>	345	41	244	630
<i>Motorista 1</i>	345	41	244	630
<i>Motorista 2</i>	345	41	-	386
<i>Tripulantes</i>	4 140	574	2 440	7 154
Ingreso perdido de los trabajadores despedidos (En US \$)	60 629 232	14 009 357	11 607 640	86 246 228
<i>Patrón 1</i>	9 759 014	2 564 000	2 105 082	14 428 096
<i>Patrón 2</i>	3 973 789	800 248	938 312	5 712 350
<i>Motorista 1</i>	8 064 380	1 700 606	2 308 834	12 073 820
<i>Motorista 2</i>	7 041 732	1 475 517	-	8 517 249
<i>Tripulantes</i>	31 790 316	7 468 986	6 255 412	45 514 714

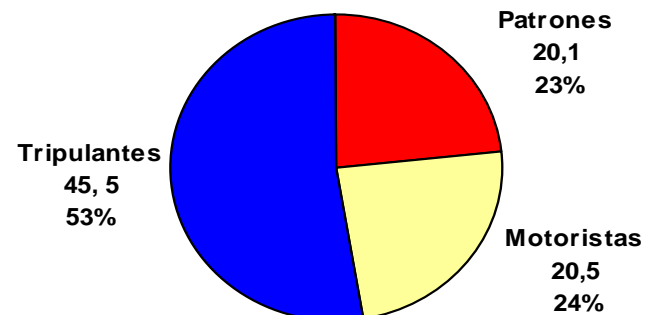
Distribución de los tripulantes despedidos y de sus ingresos perdidos

DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS POR CATEGORÍAS



Fuente: Empresas pesqueras, PRODUCE
Elaboración: APOYO Consultoría

DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS PERDIDOS DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS (En millones US \$)



Fuente: Empresas pesqueras, PRODUCE
Elaboración: APOYO Consultoría

Elementos a tomar en cuenta para la aplicación de un sistema CIT en el Perú

Limpieza de registros.

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

Adecuados mecanismos de control y fiscalización.

- Para evitar posibles problemas de subdeclaración de los volúmenes extraídos, desembarques ilegales, y aumento de los descartes por fauna acompañante.
- El sistema perdería credibilidad si se incrementa la pesca ilegal o la subdeclaración de las capturas, de manera que se ponga en riesgo la cuota asignada de las embarcaciones formales en la industria.

Elementos a tomar en cuenta para la aplicación de un sistema CIT en el Perú

Acuerdo entre los agentes privados

- Se debe tener claros los objetivos que se persiguen y balancear los costos y beneficios que resulten de la ordenación.
- Los agentes privados de la industria deben llegar a consensos sobre la forma cómo se implementará el sistema.

Credibilidad y permanencia en el sistema.

- El sistema CIT debe ser percibido por los agentes de la industria como un régimen estable, pues de lo contrario el horizonte de planificación de los operadores seguirá siendo de corto plazo y no se logrará reducir el esfuerzo pesquero.

**2. LINEAMIENTOS DE PROPUESTA DE
COMPENSACIÓN SOCIAL
*"BRAINSTORMING"***

Antecedentes y objetivo

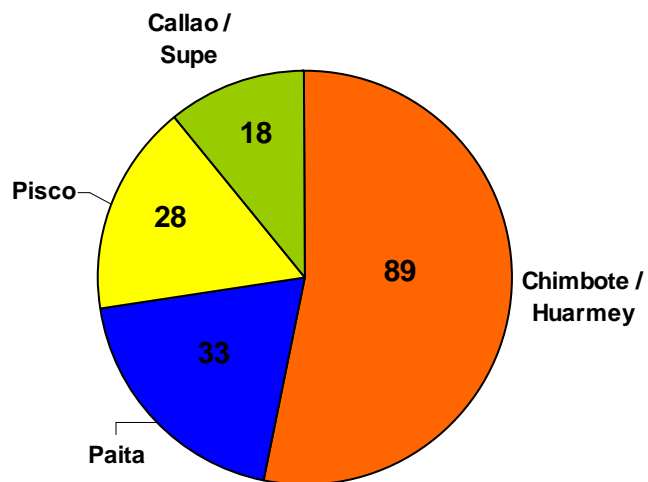
- Situación actual de la industria pesquera:
 - ✓ Excesiva capacidad en el nivel de flota y planta.
 - ✓ Esfuerzo pesquero sobredimensionado.
 - ✓ Corta duración de la temporada de pesca.
- La implementación de cuotas individuales transferibles fomentaría una operación más eficiente pero implicaría una reducción de flota y planta, con el consecuente impacto negativo sobre el empleo.
- Objetivo: dado el posible alto impacto social del cambio regulatorio, resulta necesario explorar alternativas de compensación destinadas a atenuar los efectos negativos sobre los trabajadores desplazados y facilitar su transición hacia un nuevo status laboral.

Diagnóstico (1): Distribución de la muestra

Flota: Distribución de encuestas según puerto de embarque, tipo de nave y puesto

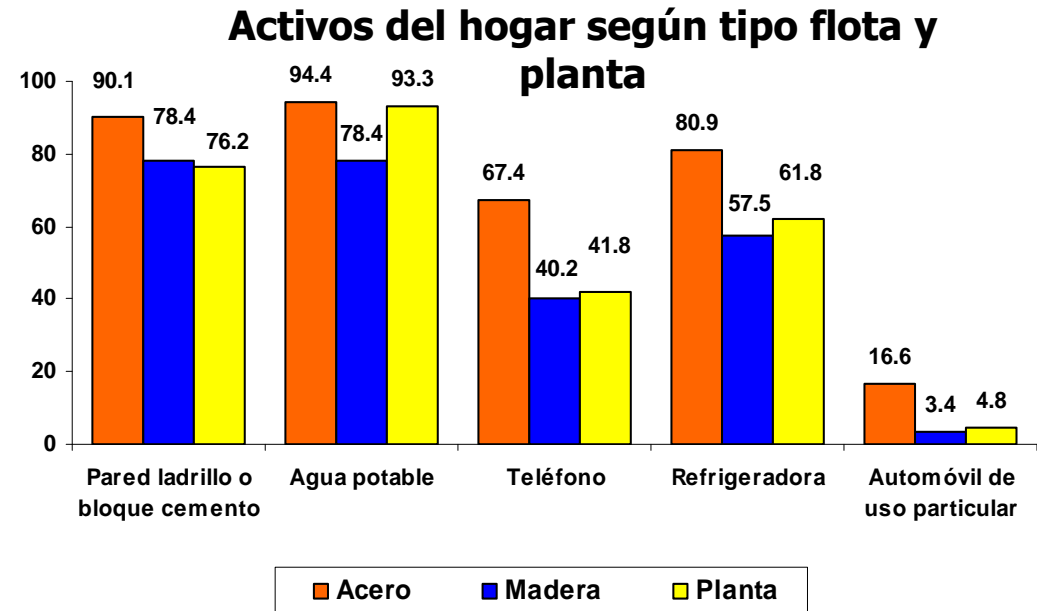
	Tipo de nave		Puesto en la nave				Total	
	Acero	Madera	Patrón	Segundo patrón	Motorista	Tripulante	Número	%
Chimbote / Coischco	136	16	24	11	30	87	152	33
Callao	110	23	20	5	36	73	135	29
Pisco	58	8	6	4	9	47	66	14
Paita	25	23	10	2	8	32	52	11
Atico	18	1	3	0	3	13	19	4
Bayovar	10	2	1	0	2	9	12	3
Otros	15	15	5	0	4	20	30	6
Total	372	88	69	22	92	281	466	100

Planta: Distribución de encuestas según puerto de referencia



Diagnóstico (2): Características socioeconómicas

- Indicadores de NSE de trabajadores muestran relativamente altos porcentajes de acceso a servicios y de tenencia de activos
- Mayor NSE en tripulantes de naves de acero y en puestos de patrón / segundo patrón.



Activos del hogar en tripulantes, según puesto

	Patrón	Segundo patrón	Motorista	Tripulante	Total
Pared ladrillo o bloque cemento	95.8	87.0	91.3	85.1	87.8
Agua potable	97.2	87.0	92.4	90.0	91.2
Teléfono	78.6	77.3	69.6	54.7	62.3
Refrigeradora	87.1	81.8	84.8	71.3	76.6
Automóvil de uso particular	42.3	13.6	16.3	6.1	13.9

Diagnóstico (3): Características socioeconómicas

- Ingresos en la pesca de anchoveta son mayores para patrones y motoristas y entre los trabajadores en la flota de acero (diferencias sustanciales).
- Altos ingresos promedio para un tripulante (31 mil soles anuales) en comparación con el promedio en costa urbana (7747 soles anuales en ocupación principal para trabajador dependiente o independiente, ENAHO 2005).
- Mayor número de días trabajados por año en la flota de madera (104 vs. 62 días) conlleva una mayor brecha en los ingresos diarios por tipo de nave.
- Niveles de ingreso en planta son considerablemente menores y trabajan durante la mayor parte del año.

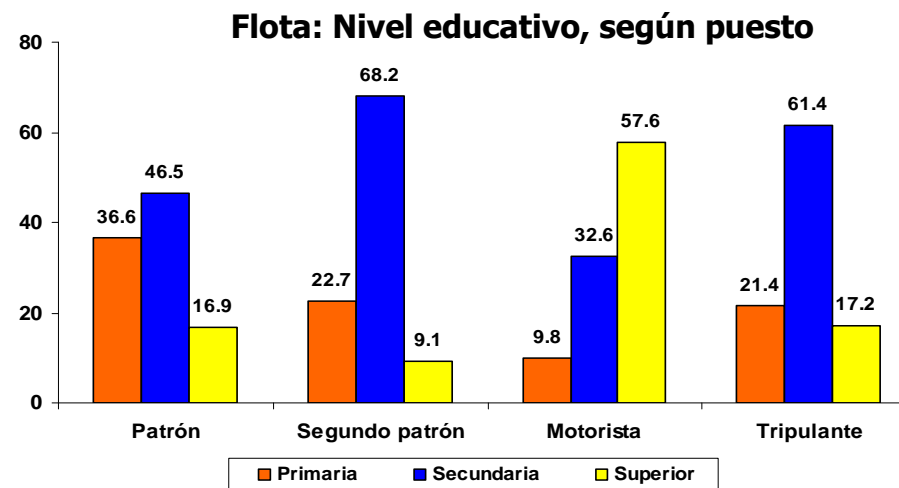
Flota: Ingresos en pesca de anchoveta y días trabajados (2006) *

	Ingresos anuales (miles S/.)	Días trabajados	Ingresos diarios (S/.)
Patrón	91.4	81.5	1121
Segundo patrón	31.9	62.6	510
Motorista	58.0	101.8	570
Tripulante	33.3	59.2	563
Naves de acero	49.5	61.9	800
Naves de madera	12.1	103.8	116
Total	30.8	71.1	433

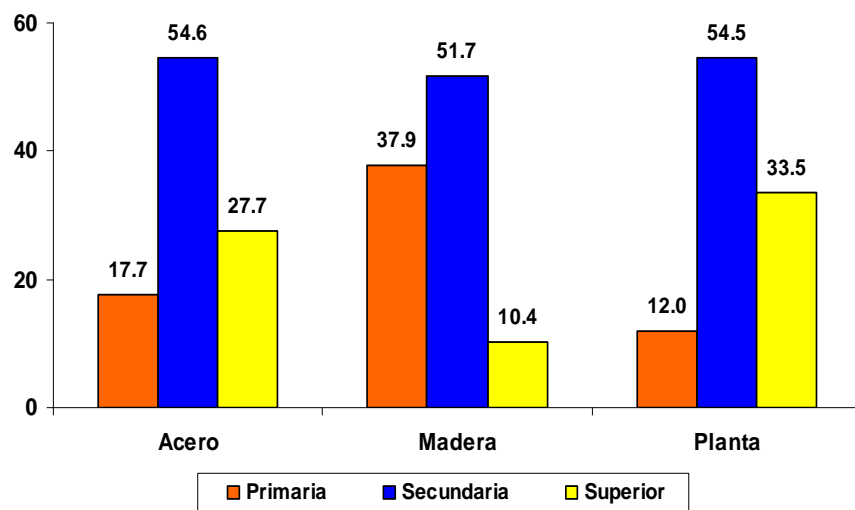
* Número de días trabajados promedio en encuestas e ingresos anuales estimados para trabajadores en pesca CHI.

Diagnóstico (4): Nivel educativo

- Bajo nivel educativo de los trabajadores de flota (18% y 38% sólo ha completado la primaria en la flota de acero y madera, respectivamente), a excepción de motoristas (58% cuentan con algún grado de educación superior).
- Años de educación promedio: 8.2 en flota de madera, 10 en flota acero y 10.6 planta.



Nivel educativo según tipo de flota y planta

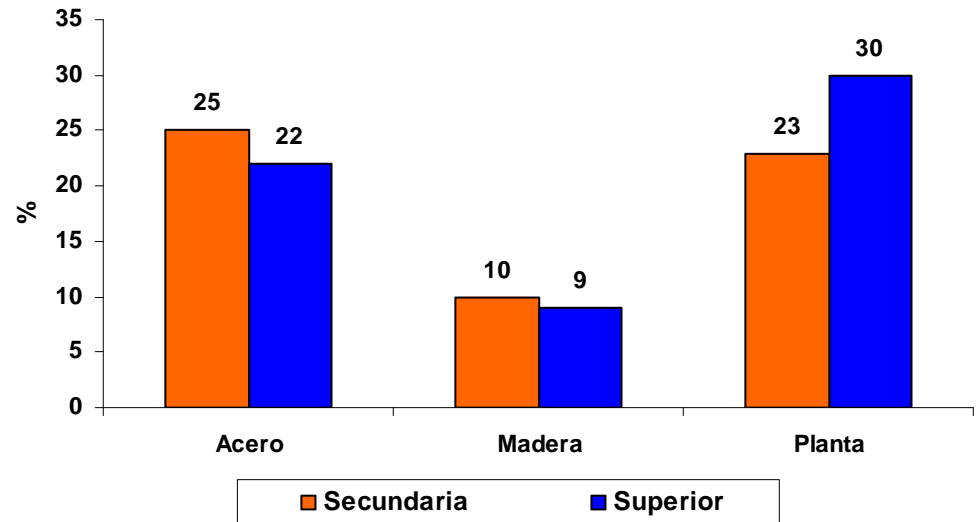


- Tripulantes en flota de madera son el grupo menos educado, comparativamente con la flota de acero y personal de planta.

Diagnóstico (5): Formación técnica

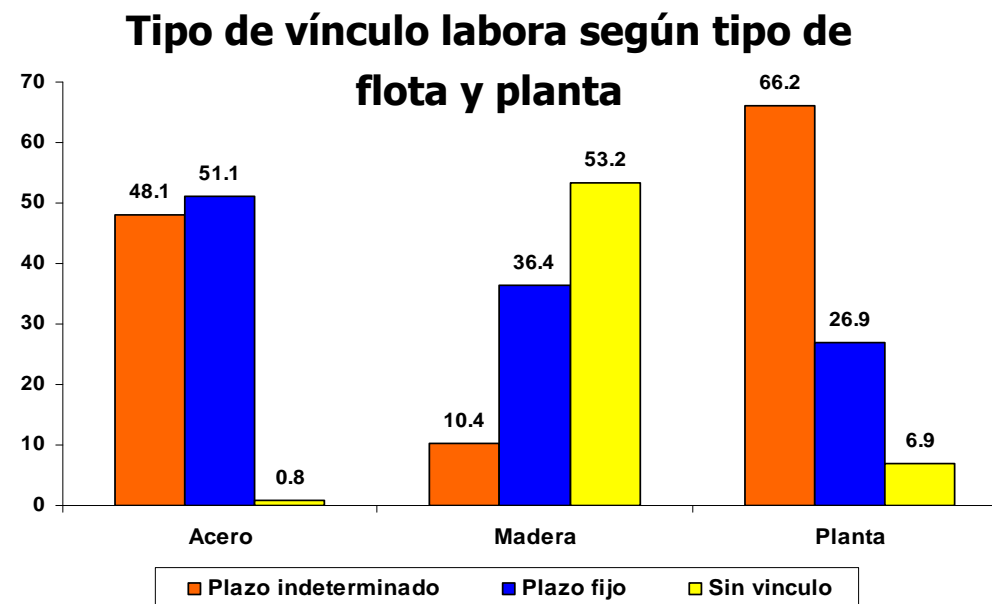
- Mayor acceso a capacitación técnica en flota de acero y en planta.
- Al interior de la flota, motoristas son el grupo claramente más capacitado (29% recibió formación técnica en el nivel secundario y 53% en el nivel superior).
- Ocupación más importante: mecánica (50% de los que acceden a formación técnica).
- Cursos de capacitación en el trabajo: A pesar que la mayor parte de trabajadores acceden a cursos de capacitación (60% en flota y 70% en planta), éstos se concentran en temas específicos del sector (navegación, pesca, salvataje, seguridad, primeros auxilios, etc.).
- Demanda de capacitación concentrada en aspectos relacionados a la pesca.

Formación técnica en educación secundaria y superior, según tipo de flota y planta



Diagnóstico (6): Características del empleo actual

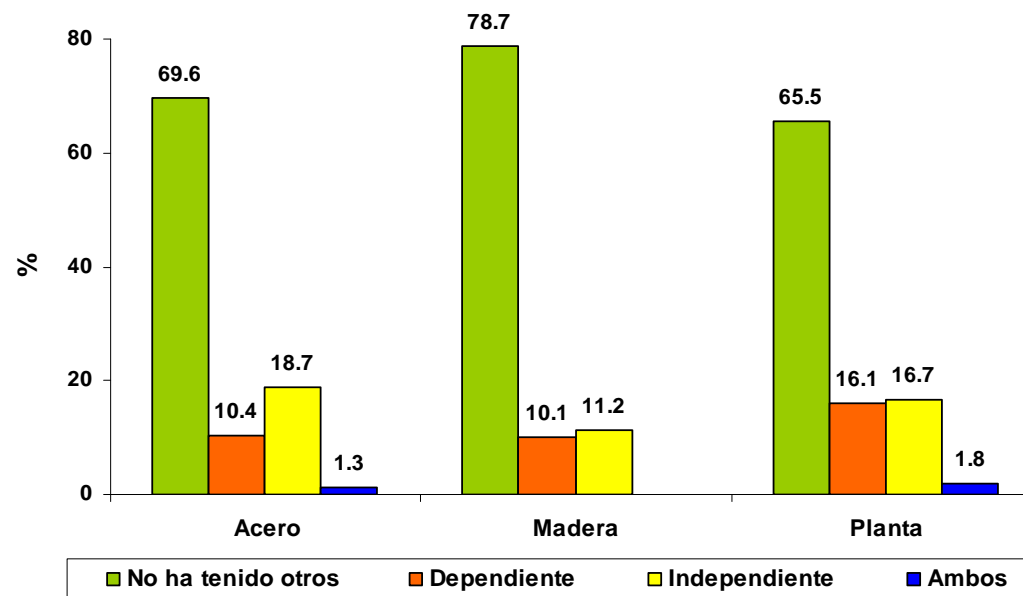
- Relación de trabajo es siempre con la misma empresa (88% en flota y 86% en planta)
- Trabajadores de flota de acero y planta cuentan con algún tipo de contrato. No es el caso en la flota de madera (53% no tiene vínculo formal).
- Mayor nivel de sindicalización en flota de acero (51%) respecto de flota de madera (23%), escasa evidencia de sindicalización en trabajadores de planta.



Diagnóstico (7): Experiencia laboral

- Experiencia laboral específica a la cadena productiva de harina de pescado: en promedio, 15 años en pesca de anchoveta en flota de acero, 11 en flota de madera y 12.3 años trabajando en plantas procesadoras para operarios de planta.
- Evidencia muy limitada de otros empleos en los últimos 5 años: más del 65% de trabajadores declaran no haber tenido ninguno en ese periodo.

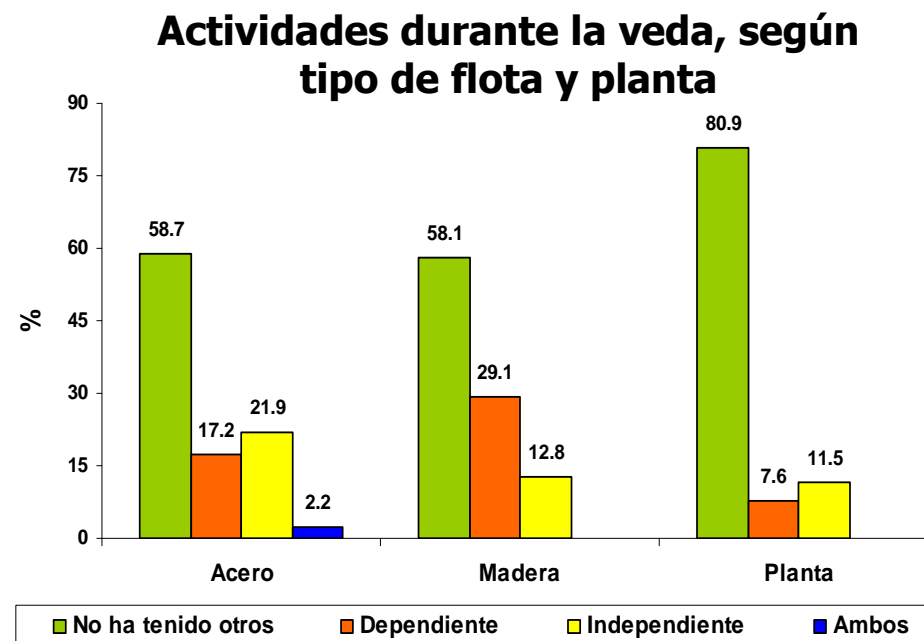
Otros empleos en últimos 5 años, según tipo de flota y planta



- No se identifica ninguna otra ocupación importante, aunque trabajadores en flota de acero se concentran en ocupaciones más urbanas (comercio, servicios o transporte), respecto de la flota de madera (agricultura / ganadería).

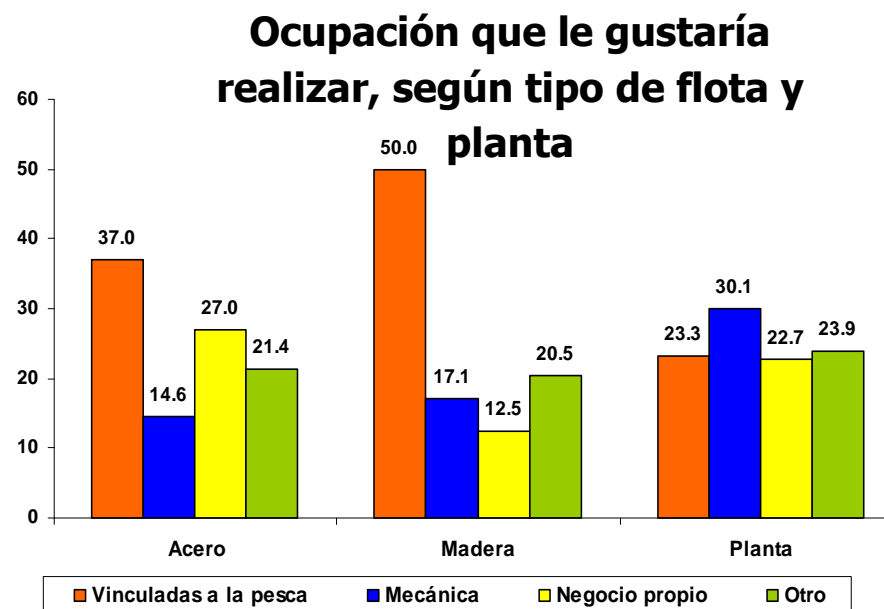
Diagnóstico (8): Actividades durante la veda

- Mayor parte de trabajadores no realiza ninguna otra actividad durante la veda: 60% en flota y 80% en planta.
- Evidencia sobre tipo de ocupaciones similar a empleos en últimos 5 años: actividades asalariadas diversas en flota de acero (comercio, servicios y transporte) y concentración en pesca y agricultura / ganadería en flota de madera.
- Ingresos percibidos por ocupaciones en tiempo de veda son significativamente menores a la pesca de anchoveta: 31.4 soles diarios en flota de acero, 13 soles diarios en flota de madera y 15.4 en planta.



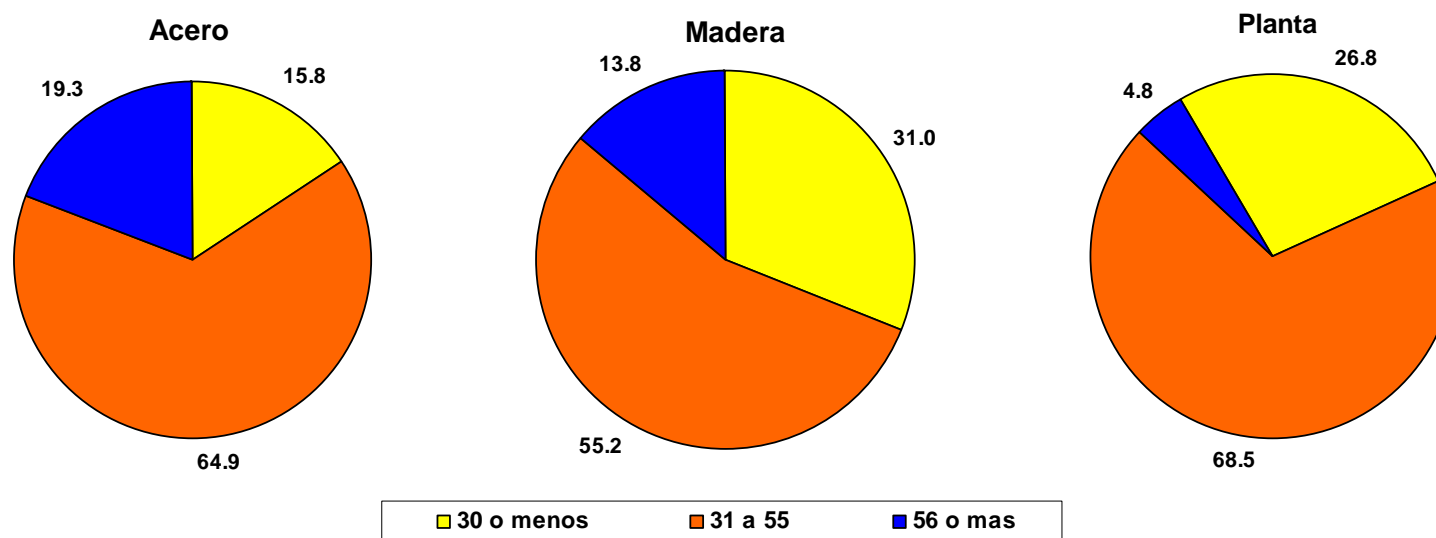
Diagnóstico (9): Expectativas de trabajo

- Expectativas laborales en flota concentradas en actividades vinculadas a la pesca (40%) y mecánica (15%, ¿aspiración a ser motorista?)
- Interés en negocio propio u otras ocupaciones más frecuente en flota de acero y en planta.
- Como elementos necesarios para desempeñarse en la ocupación que desearía llevar a cabo en el futuro, destaca la capacitación (70% en flota y 80% en planta) y el crédito (39% en flota y 33% en planta).



Diagnóstico (10): Grupos de edad

- 16 y 31% de los trabajadores en la flota de acero y madera tienen edades inferiores a 30 años, los cuales podrían ser capacitados para reinsertarse en otros sectores productivos.
- 19 y 14% de los trabajadores en la flota de acero y madera tienen edades superiores a 55 años de edad, con lo cual son candidatos para el retiro de la actividad con un incentivo.
- En el nivel de planta también se encuentra un grupo considerable de trabajadores en ambos grupos de edad (en conjunto, 31.6%).



Opciones de Compensación Social

- Opciones que se limitan a lo estipulado por el marco legal.
 - ✓ Despidos justificados, **selección por capacidad**, congelamiento de contrataciones, congelamiento de incrementos salariales, etc.
- Si las opciones anteriores son insuficientes (como se espera será este caso dada la magnitud del impacto social estimado), se propone ofrecer:
 - ✓ Jubilación anticipada.
 - ✓ Beneficios por renuncia voluntaria (monetarios y no monetarios):
 - Monetarios: apoyo monetario que debe cubrir a los trabajadores desplazados mientras dura el proceso de reinserción en el mercado laboral
 - No monetarios: capacitación, asesoría para reubicación y créditos/asesoría para pequeños negocios
 - ✓ Apoyo económico local para las comunidades afectadas.

Principios de la intervención

- La participación en los programas que se implementen debe ser voluntaria (por razones de viabilidad política y social): autoselección.
- La oferta del programa debe ser lo suficientemente atractiva como para que un grupo de los trabajadores estén motivados a participar.
- El programa busca complementar los beneficios sociales que manda la ley (indemnización en caso de cese).
- Monitoreo de la situación socio-económica de trabajadores afectados debe ser parte integral de la estrategia

Planificación del Proceso

- Dado que los mecanismos de compensación serán uniformes a toda la industria, como primer paso se requiere consenso en sector empresarial (incorporando, quizá en una segunda etapa, a los armadores de naves de madera)
- Segundo paso: negociación con representantes de trabajadores.
- Tercer paso: los trabajadores deben ser claramente informados de las opciones y servicios a los que podrán acceder.
- Las opciones de compensación se ofrecerán en paralelo (están dirigidas a diferentes grupos), estableciendo plazos para acogerse al sistema.

Implicancias del perfil del trabajador del sector

- Dado que como se mostró en el perfil, el trabajador pesquero se caracteriza por:
 - ✓ Comparativamente altos ingresos (ingreso anual de 31 mil soles respecto de 7747 por ocupación principal en costa urbana, en ENAHO 2005)
 - ✓ Indicadores de nivel socio económico relativamente altos (casi la totalidad cuentan con acceso a electricidad, agua y desagüe, alto porcentaje con pared de ladrillo o bloque de cemento o con piso de cemento o ladrillo)
 - ✓ Bajo nivel educativo (57% de los trabajadores cuyos ingresos por ocupación principal fluctúan entre 20 mil y 30 mil soles tienen algún grado de educación superior en la ENAHO 2005, en comparación con solo un 25% entre los trabajadores de flota).
 - ✓ Fuerte vínculo con el sector pesquero (larga experiencia y ausencia o poca importancia de otros trabajos).
- Se tiene un grupo laboral relativamente difícil de reinsertar laboralmente o compensar (que perderá mucho y con capital humano muy especializado que hace difícil su reubicación).

Estrategia de intervención

- Compensación debería ser aplicada preferentemente en grupos con el menor costo relativo de tránsito fuera del sector.
- La estrategia es identificar grupos dentro del sector que, debido a sus características, pueden lograr una reinserción y/o que su compensación sea menos costosa y más viable.
- Criterios para identificar estos grupos (que se espera serán atraídos por los paquetes ofrecidos y que voluntariamente se acogerán):
 - ✓ Por Edad.
 - ✓ Tipo de Nave: acero y madera.
 - ✓ Por puesto en la nave.

Identificación de grupos por edad

- Trabajadores mayores de 55 años (14-19% del total): grupo cercano a la edad de jubilación por lo que podría sentirse atraído por un paquete de jubilación anticipada (el que sería además relativamente menos costoso).
- Trabajadores menores de 30 años (15-30% del total): grupo mas interesado en capacitación y/o apoyo para estudios, menos atado al sector y con ingresos relativamente menores, razones por las cuales podrían ser atraídos por un paquete de compensación que incluya capacitación y apoyo para reinsertarse en el mercado laboral.
- Trabajadores de entre 30 y 55 años: grupo más difícil de atraer a los programas de compensación.

Identificación de grupos por tipo de nave

Grupos diferentes: se requieren estrategias de intervención diferentes.

	Naves de acero	Naves de madera
Ventajas	<ul style="list-style-type: none">• Mayor nivel educativo.• Vínculo formal	<ul style="list-style-type: none">• Menores ingresos• Menor nivel socioeconómico.• Más jóvenes.
Desventajas	<ul style="list-style-type: none">• Mayores ingresos.	<ul style="list-style-type: none">• Menor nivel educativo.• Aunque tienen menos años en la pesca, sus expectativas están asociadas a la pesca.• AUSENCIA DE VINCULO FORMAL (51% no tiene vínculo formal con la empresa)

Identificación de grupos por puesto en la nave

- Patrón: Grupo más complicado (son mayores, tienen habilidades que son más importantes para el sector y ganan en promedio 3 veces más que el resto de trabajadores de flota).
- Motoristas: por un lado son bastante más educados y especializados (mecánica) que el resto lo que los haría más fáciles de reubicar pero por otro lado ganan más: resultado ambiguo.
- Tripulante: es el grupo relativamente más fácil de compensar (son los más jóvenes y los que ganan menos en el sector).
- Segundo Patrón: grupo muy heterogéneo (se parecen a veces a los patrones, a veces a los motoristas y a veces a los tripulantes).

Caso de trabajadores de planta

- Este grupo de trabajadores es diferente al de los trabajadores de flota y más bien es similar a los trabajadores industriales en general.
- Grupo puede ser más fácilmente atraído por un paquete de compensación y apoyo a la reinserción laboral:
 - ✓ Tienen ingresos bastante menores a los trabajadores de flota
 - ✓ Son menores (alto % menor a 30 años, 27% del total)
 - ✓ Mayor nivel educativo (más del 20% tiene estudios superiores técnicos)
 - ✓ Sus intereses/expectativas no exclusivamente vinculados al sector pesquero
 - ✓ No están sindicalizados.

Diseño Institucional del Fondo de Compensación para Trabajadores del Sector Pesquero

Experiencias relevantes

➤ Tres tipos de experiencias relevantes:

- ✓ Privatizaciones (Perú: PRL; internacionales: reestructuraciones o privatizaciones, ejs., Toolkit Banco Mundial)
- ✓ Cierre o fuerte *downscaling* de actividades económicas. Ej., minería de carbón en Europa o Chile
- ✓ Implementación de sistema de cuotas en pesca en Chile

Principios

- Organización óptima supone internalización de costos: cada empresa cubre el costo de participación de sus trabajadores en el programa.
- Esto incluye tanto los costos variables de los servicios provistos como los costos fijos de montar el programa.
- Diseño no debe generar incentivos a una sobre demanda. Por ej., debe considerar que valor de paquetes de capacitación es mayor para trabajadores de menores ingresos (naves de madera).
- Toda empresa participante acepta las reglas comunes, pero puede definir reglas de participación específicas a su empresa (timing, calificaciones, ¿incentivos extra?, negociaciones para retener trabajadores mas calificados)

Mecanismo

- Se establece el fondo con contribuciones de **empresas o de un agente externo-- ¿gobierno?, ¿Banco Mundial?. ¿Cómo préstamo?**
- El fondo, sin embargo, es revolvente en la medida en que cada empresa va a pagar el costo de los servicios a su ex-trabajador y la proporción de costos fijos.
- Fondo puede financiarse con gravamen a pesca (1\$ x TM pescada, por ej.), del que se descuenta la contribución inicial.
- Para la gestión del fondo se establece un directorio en el que participan representantes de empresas, trabajadores y técnicos independientes.
- La gerencia del Programa se puede realizar a través de una Unidad Ejecutora pequeña ó por una entidad contratada para este fin.

¿Qué financia el fondo?

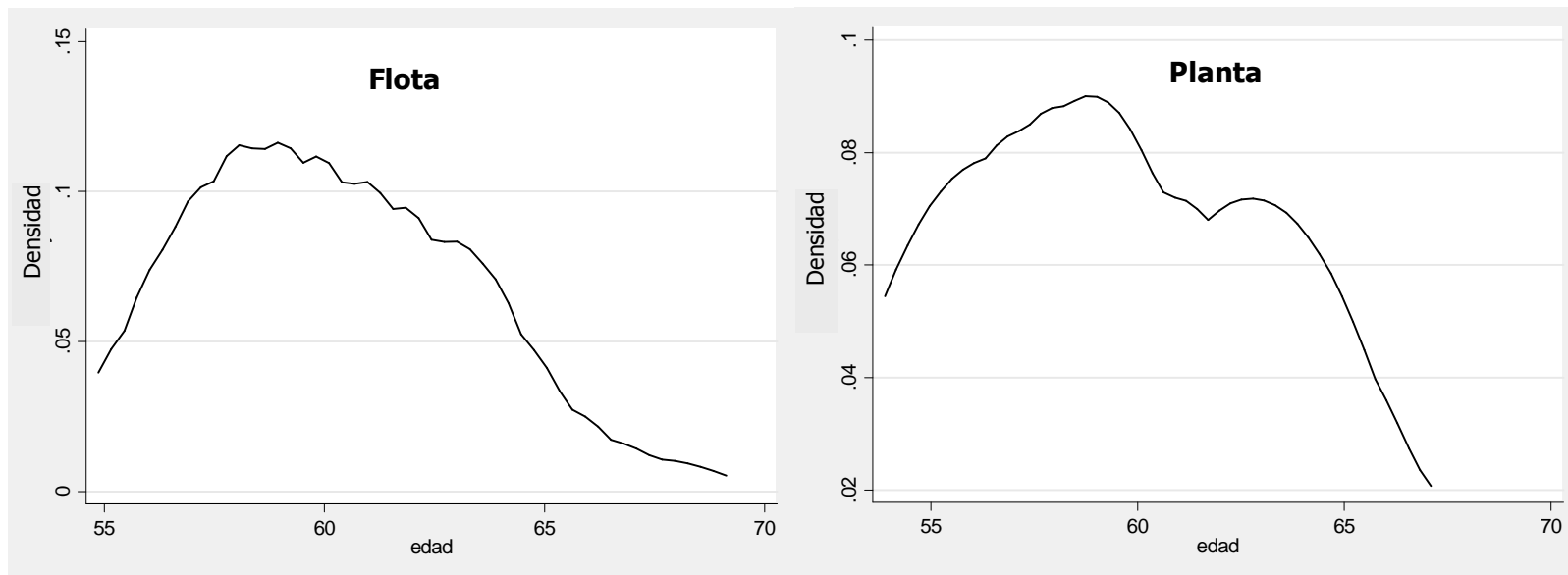
- El Programa de Compensación: Forman parte del programa de compensación los beneficios que se otorguen a trabajadores desplazados más allá de lo que manda la ley:
 - Incentivos monetarios por renuncia (falta incluir) no son solo los que acompañan a capacitación o reconversión?
 - Jubilación anticipada
 - Servicios de reconversión laboral
 - Asesoría para reinserción
 - Capacitación
 - Bolsa de trabajo
 - Apoyo al autoempleo / pequeños negocios

Problema: sector formal vs. informal

- Para que efectivamente se pueda internalizar los costos, es necesario que armadores de madera participen en igual condición que empresas formales.
- Dificultad: Mucha informalidad laboral en naves de madera
- Para formalizar naves de madera (incentivar/asegurar su participación en el sistema):
 - Otorgamiento de cuotas debe tener como pre-condición formalización laboral
 - Ligar cuotas por nave/armador a número de trabajadores formales
 - Necesidad de participación del Estado: verificación de naves y trabajadores.

Propuestas específicas: Jubilación anticipada (1)

- Concepto: explotar el hecho de que hay un grupo significativo de trabajadores muy cerca de la edad de jubilación.



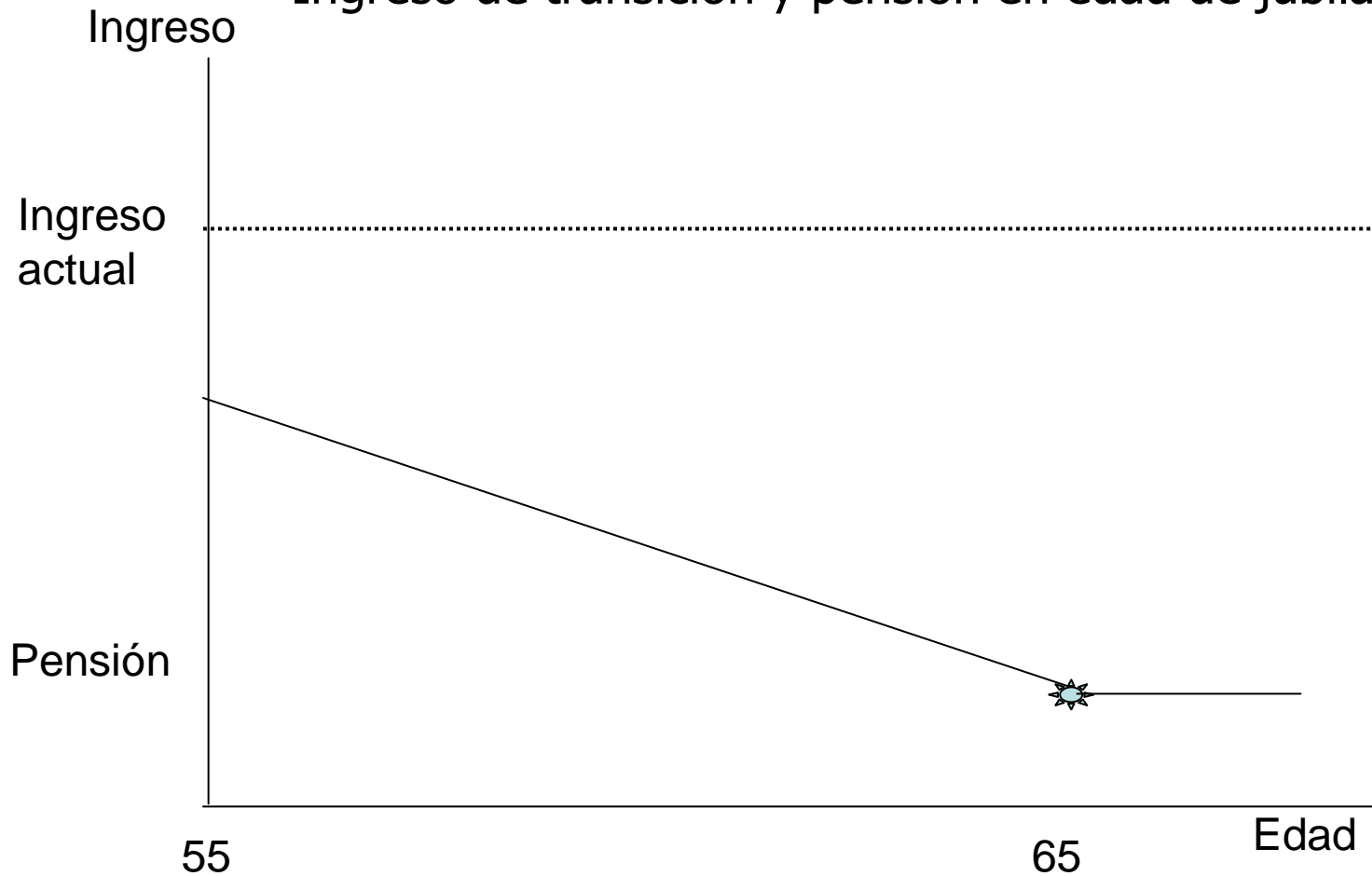
- Adicionalmente, su perspectiva de recibir una pensión de jubilación es incierta, debido a la situación de la Caja del Pescador.

Propuestas específicas: Jubilación anticipada (2)

- Opción: ofrecerles una pensión de la que gozarían con certeza a partir de su edad de jubilación (65 años) y adicionalmente, un ingreso de transición hacia la pensión de jubilación hasta que cumplan 65 años.
- Este ingreso será inferior a su actual ingreso y declinante en el tiempo y dependerá de su ingreso actual y del monto esperado de su pensión. Por ejemplo: se les puede ofrecer la mitad de su ingreso actual y de allí ir reduciéndolo hasta llegar a su nivel de pensión (ver gráfico siguiente).
- Riesgo: Que opten por salir los trabajadores más productivos.
- Solución: negociar individualmente con los trabajadores que la empresa no quiere que se vayan.

Propuestas específicas: Jubilación anticipada (3)

Ingreso de transición y pensión en edad de jubilación



Propuestas específicas: Capacitación (1)

- Orientado a grupo de trabajadores menores de 30 años, pero de acceso para cualquier trabajador interesado
- Se financiarán cursos/carreras técnicas de 2 a 3 años de duración en centros de capacitación calificados como ISTs, SENATI de las áreas de influencia de los trabajadores (que son además donde muchos de ellos ya han tomado algunos cursos)
- El fondo de compensación pagará directamente a la institución educativa (beca)
- Además, se dará al joven un estipendio mensual (podría ser de por ejemplo 200 soles) mientras esté matriculado

Propuestas específicas: Capacitación (2)

- Como referencia: programas de capacitación en mecánica del SENATI Chimbote:
 - ✓ Programa de calificación de trabajadores en servicio (CTS), especialidad mecánica automotriz, duración de 5 semestres y costo mensual de 60 soles.
 - ✓ Programa dual, especialidad mecánico de automotores diesel, duración promedio de 5 semestres.

Nivel	Duración	Horas de enseñanza	Costo (soles)
Nivelación académica	1 mes	200 horas	35 inscripción y 125 mensual
Formación básica	5-6 meses	552 horas	60 inscripción y 110 mensual
Formación específica	12 a 30 meses	920 horas por semestre	60 inscripción y 85 mensual

Idealmente, para que la intervención sea más efectiva el curso debería ser consecuencia de la identificación de una demanda de una empresa, lo que nos lleva al siguiente componente.

Propuestas específicas: Asesoría para la reinserción (1)

- Como la capacitación, orientada a grupo de trabajadores menores de 30 años, pero de acceso para cualquier trabajador interesado
- Se identificarán oportunidades de reinserción en empresas (bolsa de empleo) y/o capacitación seguida de reinserción
- Se elaborarán CVs a pedido y se evaluarán solicitudes de becas de capacitación de trabajadores
- Se hará seguimiento a trabajadores individualmente
- Servicios serán provistos por oficinas fijas en lugares de mayor concentración de trabajadores jóvenes (Por ejemplo, Chimbote, Callao, Paita y Pisco) e itinerantes en lugares de baja concentración.

Propuestas específicas: Asesoría para la reinserción (2)

- La gestión de estos servicios se puede subcontratar a entidades (ONGs, programas) con experiencia en el tema.
- Costo por oficina fija (valores referenciales):
 - ✓ Variable: 2 personas (\$600 x mes cada una), una línea telefónica + internet (\$100 x mes), alquiler de una oficina (\$350), útiles (\$50). Total: \$1,700 x mes; \$20,400 x año.
 - ✓ Fijo: 2 computadoras, telefax, muebles. Total: \$3,000
- Itinerantes: viáticos, pasajes: \$200 x mes, \$2,400 año
- Período e intensidad de la intervención (y, por tanto, el costo total) dependerá de la velocidad con que ocurra el desguase de las naves. Mientras más rápido sea, la intervención será más intensa y más corta.

Propuestas específicas: Apoyo para pequeños negocios

- Las mismas oficinas contarán con un especialista que dará apoyo a los interesados en desarrollar pequeños negocios
- Se proveerá asesoría en constitución de empresa, información sobre cursos de gestión de negocios y se darán becas para cursos calificados de gestión de negocios
- Además, se evaluarán solicitudes de garantías para créditos vía convenios con instituciones de microfinanzas
- Costo: se establecerá un monto máximo del beneficio, que incluye el valor del curso(s) y la garantía del crédito, con premio a los buenos pagadores
- Este monto máximo se determinará de acuerdo al costo máximo de reinserción de un trabajador asalariado .

Problema: caso de trabajadores de naves de madera sin vinculo laboral

- Para ofrecer los programas de capacitación, apoyo a la reinserción laboral y para pequeños negocios: ¿Cómo identificar a los trabajadores desplazados del sector de naves de madera sin vinculo laboral formal?
- Posible solución: empadronamiento previo a la implementación del programa
- Resultaría inaplicable implementar programas de apoyo comunitario/social debido a que el grupo de trabajadores afectados no esta focalizado en comunidades específicas.