



capítulo

# 05

PERSONAS





**En estos años PacificBlu ha buscado compartir un proyecto común con las personas, basado en el orgullo de pertenecer a una empresa que produce alimentos del mar con estricto cumplimiento a las normas; cuidado del medioambiente y el respeto por la comunidad.**

El principal compromiso de PacificBlu con sus trabajadores y trabajadoras es entregar un empleo de calidad, estabilidad laboral y un ambiente laboral que sea seguro y promueva su desarrollo personal y profesional.

Su foco es proteger la vida y salud de cada una de ellas y agregar valor a los equipos de trabajo. El 2022, la Compañía incorporó un sistema que significó una mejora sustantiva en la eficiencia de sus procesos referido al pago de remuneraciones. Para 2023 se busca ampliar sus usos a distintos aspectos del desarrollo de las personas; temas relacionados como el talento, que entre otros considera la selección de personal, capacitación, gestión del desempeño, y la cultura, que entre otros considera las comunicaciones, clima organizacional, entre otros.



**Un hito el 2022 fue el reconocimiento otorgado por el Servicio Nacional de Empleo y Capacitación de la Región del Biobío, por ser una de las instituciones regionales que más destacaron en materia de fomento al empleo y el desarrollo del capital humano regional.**

**Durante el mismo año, la Asociación Chilena de Seguridad hizo entrega del sello de cumplimiento estándar ACHS COVID19, por el destacado cumplimiento del plan paso a paso laboral.**



# Seguridad y salud laboral

(401-2) (403-1) (403-2) (403-3) (403-4) (403-5) (403-8) (403-9) (403-10) (G-13.19)

*PacificBlu cuenta con un Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional integrado por dos Ingenieros en Prevención que prestan servicios en las Plantas de Proceso y una Ingeniera en Prevención que presta servicios en al Bahía y Flota. Este equipo es responsable de identificar y evaluar sistemáticamente los procesos en materia de prevención de riesgos, además, de asesorar a la organización y velar por el cumplimiento de todos los protocolos de seguridad.*



La empresa cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo, que se ejecuta en base a la Matriz de Cumplimiento Legal actualizada según Normativa Legal Vigente. En otros, considera la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Decreto Supremo N°40 sobre Prevención de Riesgos Profesionales, Decreto supremo N°594 sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

Se trabaja con un Programa anual que incluye la participación de trabajadores y trabajadoras de planta y flota, como también personal contratista.

## • ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Procesos de inducciones a trabajadores y trabajadoras que se incorporan a la empresa.
- Procesos de inducciones a dependientes de Contratistas.
- Actualización de inducciones a personal antiguo de la empresa.
- Capacitación práctica y teórica de manejo de extintores.
- Elaboración de procedimientos de trabajo seguro aplicable a la actividad a realizar.
- Elaboración de protocolos e informes.
- Difusión del Protocolo de Exposición Ocupacional al Ruido (PREXOR): se comienza a implementar el año 2022 en la Planta de Hamburguesas. El año 2023, se continuará con su implementación y difusión en la Planta de Apanados.

## • IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS

Las Plantas de Proceso, al igual que Bahía y Flota, cuentan con matrices de identificación y evaluación de riesgo (MIPER) que se actualizan cada vez que se incorpora un nuevo proceso, nuevas máquinas o se distinguen nuevos riesgos. Existe un programa de inspección diaria que permite la observación para el control y la implementación

de mejoras estructurales, técnicas y actividades de capacitación para reforzar conductas.

Para la actuación frente a situaciones de riesgo existe un procedimiento dirigido a todos los trabajadores y trabajadoras quienes deben informar oportunamente a sus jefaturas para así generar una alerta de seguridad, si es necesario. Del mismo modo, también existen protocolos de investigación de accidentes para evitar su repetitividad y optar por mejoras.

El acceso a la información sobre las medidas que deben adoptar para la protección de la salud y seguridad en el trabajo, las trabajadoras y trabajadores las reciben inicialmente por los profesionales del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, las que posteriormente son reforzadas y complementadas en el puesto de trabajo por los Jefes/as y Supervisores/as.

Existe un Comité Paritario de Higiene y Seguridad conformado por representantes de los trabajadores que canalizan y transmiten sus inquietudes. Además participan representantes de la empresa que observan, sugieren y analizan eventuales mejoras en temas relacionados con la Prevención de Riesgos en la empresa.

Uno de los objetivos esenciales del Comité Paritario es detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades laborales y corroborar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad de la empresa.

Las reuniones del Comité Paritario, se realizan una vez al mes y en caso que sea necesario, se efectúan reuniones extraordinarias.

• **SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO**

(403-3)



Campaña anual de vacunación contra la influenza para personal de la empresa y contratistas residentes



Campañas de vacunación contra el COVID en coordinación con la Seremi de Salud



Exámenes preocupacionales y ocupacionales con la Asociación Chilena de Seguridad



Charlas con ginecólogo sobre prevención de enfermedades asociadas a esta especialidad



Sala de Primeros Auxilios para prestaciones de baja complejidad con personal capacitado

• **ACCIDENTES LABORALES**

ESTADÍSTICA	2020	2021	2022
Nº accidentes	45	53	58
Nº de días perdidos por accidentes	948	687	824
Tasa de accidentabilidad (%)	5,05	5,94	7,15
Tasa de siniestralidad	106	78	102
Nº de enfermedades profesionales	0	1	1
Días perdidos por enfermedad profesional	0	9	7
Total de días perdidos por incapacidades temporales	948	696	831
Total de días perdidos por fatalidad	0	0	0

Fuente: ACHS

Durante 2022, se registró un caso considerado como enfermedad profesional cubierto por la Ley N° 16.744.

Los principales tipos de lesiones por accidentes y/o enfermedades son:

- Caídas al mismo nivel y distinto nivel (tropiezos, resbalamiento) durante tránsito en salas de proceso y uso de escaleras.
- Lesión músculo esquelética que se pueden originar en tareas donde involucre manejo manual de carga y trabajos repetitivos.
- Heridas corto punzante por uso de cuchillos durante tareas de fileteo de pescado.
- Heridas por punción de espina durante tareas de fileteo de pescado.
- Contusión y apretón durante tareas donde la persona aproxima considerablemente su cuerpo o extremidades en estructuras, equipos y/o maquinarias.

En caso de ocurrencia, los accidentes son reportados y se toman medidas para evitar su ocurrencia futura. Estas acciones pueden ser:

- Capacitación de autocuidado en el trabajo.
- Capacitación de Procedimiento de trabajo seguro (verbal/escrito).
- Medidas ingenieriles del lugar/equipo donde se originó el accidente o enfermedad.



# Empleo

(2-7)

A diciembre de 2022, la dotación de la Compañía llegó a 873 personas, cifra que es 18% superior en comparación al 2021. Del total de la dotación, 55% corresponde a mujeres, en su mayoría trabajadoras de la planta de merluza.

El 2022, PacificBlu fortaleció su participación en ferias laborales de distintas comunas de las regiones del Biobío y de Ñuble a fin de acceder a un mayor número de personas para cubrir los puestos de trabajo disponibles, principalmente en plantas de proceso de merluza, apanados y hamburguesas.

El 1% del total de la dotación corresponde a personas con discapacidad como lo establece la Ley 21.015 de inclusión.

## • DOTACIÓN

(102-8) (401-1)

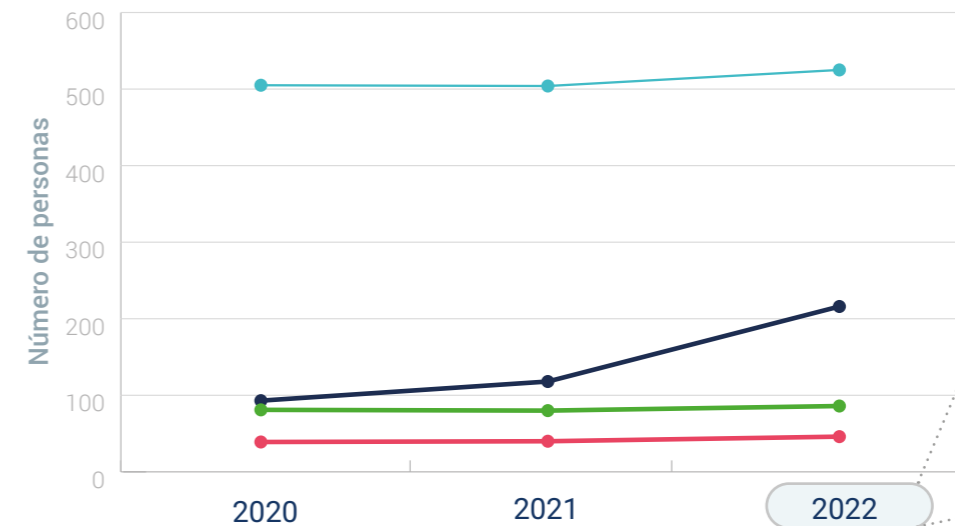
UNIDAD PRODUCTIVA	2020	2021	2022
Flota Bahía	81	80	86
Planta Merluza	505	504	525
Planta Apanados	93	118	216
Administración	39	40	46
<b>Total</b>	<b>718</b>	<b>742</b>	<b>873</b>



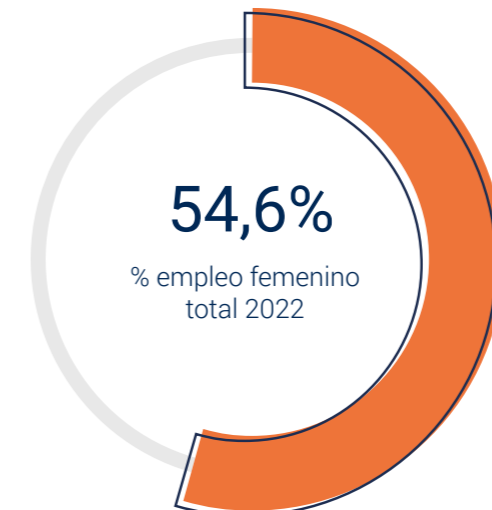
## • EMPLEO FEMENINO

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% empleo femenino total	50,9	51,7	54,1	52	51,4	54,6
% empleo femenino en plantas	59,7	59,6	63,4	60,05	58,7	61,7

## • DOTACIÓN HISTÓRICA EN CANTIDAD DE PERSONAS POR AÑO Y UNIDAD



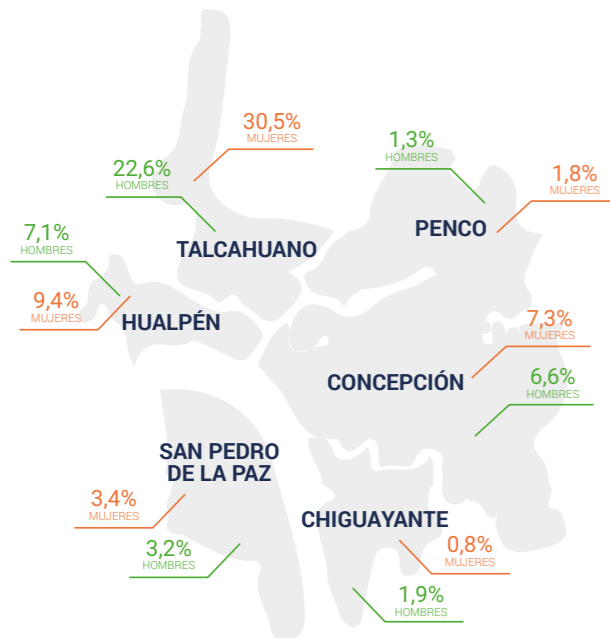
● Flota - Bahía ● Planta merluza ● Planta apanados ● Administración



• DIVERSIDAD DE DOTACIÓN POR EDAD Y GÉNERO AÑO 2022

UNIDAD PRODUCTIVA 2022	<30		30 Y 50		>50		TOTAL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Administración	5	4	11	14	2	10	18	28
Línea Apanados	52	48	50	41	15	10	117	99
Línea Merluza	65	49	141	65	134	71	340	185
Flota Bahía	0	1	2	26	0	57	2	84
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>102</b>	<b>204</b>	<b>146</b>	<b>151</b>	<b>148</b>	<b>477</b>	<b>396</b>

• COMUNAS DE RESIDENCIA DE LAS PERSONAS



COMUNA	% MUJERES	% HOMBRES
Talcahuano	30,5%	22,6%
Hualpén	9,4%	7,1%
Concepción	7,3%	6,6%
San Pedro	3,4%	3,2%
Penco	1,8%	1,3%
Chiguayante	0,8%	1,9%
Otras	1,4%	2,6%

• RATIO ENTRE EL SALARIO BÁSICO Y LA REMUNERACIÓN DE HOMBRES FRENTE A MUJERES

(2-21) (405-2)

Renta bruta operarios Planta de Merluza hombres v/s mujeres	0,944
Renta bruta operarios Planta de Apanados hombres v/s mujeres	1

El ratio de salarios mujeres/hombres es una relación entre los salarios brutos de mujeres y hombres, durante el mismo periodo de tiempo y considerando el mismo sector de actividad. Se considera sueldo promedio mujeres dividido por el sueldo promedio total.

• CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA VIGENTES

(2-30)

Sindicato de trabajadores (as) de la empresa Congelados Pacífico.
Sindicato inter empresa de trabajadores (as) tripulantes de arrastre, descargadores, rederos y cuidadores de naves especiales de la Provincia de Concepción.
Sindicato inter empresa de tripulantes y ramos afines de la industria pesquera.

BENEFICIOS

(401-2)

CATEGORÍA	TIPO DE BENEFICIO
<b>Bonos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por vacaciones</li> </ul>
<b>Aportes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por nacimiento</li> <li>Por defunción por carga</li> <li>Ayudas escolares</li> <li>Caja Navidad</li> <li>Merluza</li> <li>Ajueres por nacimiento</li> </ul>
<b>Aguinaldos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Navidad</li> <li>Fiestas patrias</li> <li>San Pedro</li> </ul>
<b>Indemnizaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por años de servicio</li> <li>Por jubilación, renuncia o defunción del trabajador o trabajadora</li> </ul>
<b>Celebraciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Día de la Madre</li> <li>Día del Padre</li> <li>Día de la Mujer</li> <li>Día internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>Fiestas Patrias</li> <li>Navidad</li> <li>Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer y Niñas</li> <li>Fiesta de integración de los trabajadores</li> <li>Paseos</li> </ul>

**En términos de permisos parentales, 11 mujeres hicieron uso de este beneficio.**

(401-3)

	CANTIDAD DE PERSONAS			
	MUJERES	HOMBRES	PROLONGADO	PARENTAL
Personas con derecho al permiso parental	28	11	0	0
Personas que se acogieron al permiso parental	19	7	0	0

	MUJERES	HOMBRES
	Personas que regresaron en 2022 al terminar el permiso parental	7
Personas que regresaron al trabajo después de terminar el permiso parental y continuaron 12 meses después de regresar	6	0

	TASA DE REGRESO	TASA DE RETENCIÓN
	Tasa de regreso al trabajo y retención en personas que se acogieron al permiso parental	22,58



# Diversidad e inclusión

(405-1) (G-13.15)

La empresa busca tener espacios laborales de cuidado y respeto para sus equipos, promoviendo entornos inclusivos, igualdad de oportunidades y diversidad tanto de género, de nacionalidad y discapacidad.

En noviembre de 2022 entró en vigencia la Ley 21.275 que exige a las empresas con más de 100 trabajadores/as a contar con un gestor/a de inclusión laboral. Desde marzo 2023, la empresa cuenta con 5 personas capacitadas y certificadas para desarrollar actividades en el marco de la política de inclusión. Estas actividades son:

- Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Elaborar y ejecutar actividades de capacitación respecto a inclusión.
- Coordinar las acciones establecidas en la Política de Inclusión.
- Gestionar un Plan anual de Inclusión.
- Proponer a la Organización cambios estructurales razonables que planteen las necesidades de inclusión.

*Para facilitar la incorporación de personas de distintas nacionalidades, los protocolos de la empresa fueron traducidos a su idioma nativo (creole).*



# Equidad de Género

(G-13.15)

*PacificBlu en su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y dentro de sus líneas estratégicas de sostenibilidad, continua con su trabajo de buenas prácticas de igualdad de género con el objetivo de consolidar sus avances y comprometerse con planes de acción concretos y movilizadores que impacten la transformación cultural, inspirada en las directrices de la NCh 3262 "Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal".*

## AGENDA 2018 - 2021

- Participación en la Mesa Público – Privada SernamEG
- Adhesión a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres WEP's iniciativa de ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE).
- Conformación del Comité de Igualdad de Género
- Firma de la carta de compromiso para la implementación de la Norma Chilena 3262 que promueve la igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación en la vida laboral y personal.

## AGENDA 2022

- Desarrollo de un plan de trabajo en equidad de género, que contempla 3 ejes:
  - » Desarrollo de protocolos de acoso laboral, acoso sexual y de reclutamiento.
  - » Capacitaciones
  - » Gestión y comunicación interna.
- En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujeres y Niñas se realizó una charla de sensibilización llamado #DíaNarajanEnPacificBlu donde se entregó como símbolo un pañuelo naranja.
- PacificBlu adhirió a los 13 principios de igualdad y equidad de género promovido y liderado por Pescadores Industriales del Biobío .



# 55%

de la dotación de PacificBlu es femenina. En 2022 asumió la primera supervisora de flota, un hito para la historia de PacificBlu en un área esencialmente masculina.



# Principios en Igualdad y Equidad de Género

(G-13.15)

**PacificBlu adhirió los 13 principios en igualdad y equidad de género propuestos por Pescadores Industriales del Biobío. La compañía participó en la elaboración de estos compromisos a través del Comité de Personas de la Asociación Gremial.**

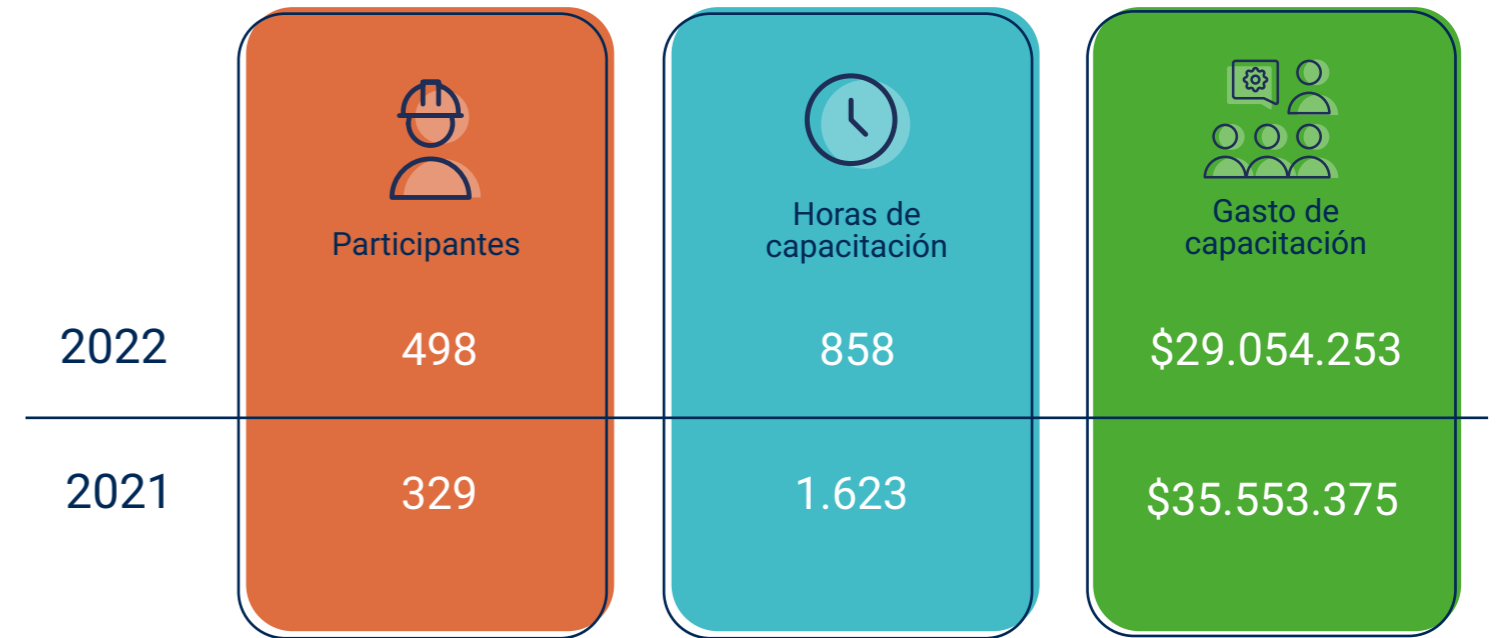
- 1** Incorporar mujeres en las diversas actividades de la operación.
- 2** Asegurar participación plena de las mujeres e igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios.
- 3** Evitar cualquier tipo de discriminación a las mujeres en temas como remuneraciones, promoción y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- 4** Propiciar vinculación con mujeres de las comunidades.
- 5** Dialogar para desmitificar las ideas populares sobre la mujer en la pesca.
- 6** Crear instancias para formar sobre perspectiva de género.
- 7** Promover el empoderamiento de las mujeres frente a espacios considerados anteriormente como masculinos.
- 8** Formar líderes propios sobre tema de géneros a quienes consultar y empoderar para que velen por el cumplimiento de los principios a los que adhieren las empresas en esta materia.
- 9** Fomentar Conciliación y Corresponsabilidad parental dando facilidades a las madres y los padres para estar más tiempo con sus hijos e hijas.
- 10** Revisar espacios físicos para asegurar condiciones de equidad y que respeten características diferenciadoras de las mujeres en baños y camarines.
- 11** Revisar protocolos de trato, conducta, vestimenta, espacio personal u otros para prevenir situaciones de acoso o abuso.
- 12** Crear instancias donde se desarrollen diálogos y prácticas que favorezcan equidad de género.
- 13** Participar en el debate y cambio social sobre perspectiva de género tanto en mesas públicas como privadas.

# Capacitación

(404-1) (404-2)

**El plan de capacitaciones anual de PacificBlu contiene temas de seguridad, calidad y otros atinentes a las implementaciones que la organización este llevando a cabo.**

Según lo constatado en "Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos" (MIPER), se planean las capacitaciones relacionadas a la prevención de riesgos y otras que permitan apoyar buenas conductas en seguridad. En 2022 se realizaron 63 cursos con un porcentaje de cumplimiento del programa de un 93%.



• **PRINCIPALES ÁMBITOS DE CAPACITACIÓN:**

- Nueva Ley de Migraciones y Contratación de Extranjeros.
- Liderazgo para gestión sindical.
- Derechos fundamentales en el ámbito laboral.
- Líderes de alto desempeño.
- Uso de software.
- Formación en seguridad.



En 2022 un **35%** de las personas capacitadas fueron hombres y el **65%** mujeres.

# Gestión de relaciones laborales y derechos humanos

(G-13.20)

El foco de PacificBlu apunta a construir buenas relaciones laborales por medio de una comunicación transparente y fluida, siempre respetando los derechos de cada persona que se relaciona con la empresa.

Para resguardar la protección de la infancia, la empresa lleva a cabo procesos de reclutamiento y selección que incluyen criterios específicos y rigurosos, donde junto con validar las

competencias técnicas, se vela por el cumplimiento de la edad legal de los postulantes.

En cuanto a las jornadas de trabajo, por ser una empresa que trabaja con recursos primarios, las personas tienen jornadas por turnos a fin de dar continuidad operacional en la planta de procesos de apanados, hamburguesas y de merluza.

• **CANALES DE COMUNICACIÓN CON TRABAJADORES/AS**

(2-29)

CANAL	DESCRIPCIÓN	PERIODICIDAD
Correo electrónico	Información de las principales noticias y temas de interés.	Permanente
Reuniones periódicas	Equipos de trabajo lideran planificación semanal y diaria	Diaria

# Gestión de proveedores y contratistas

(2-27)

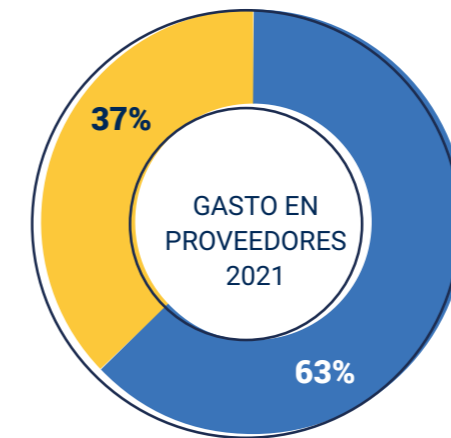
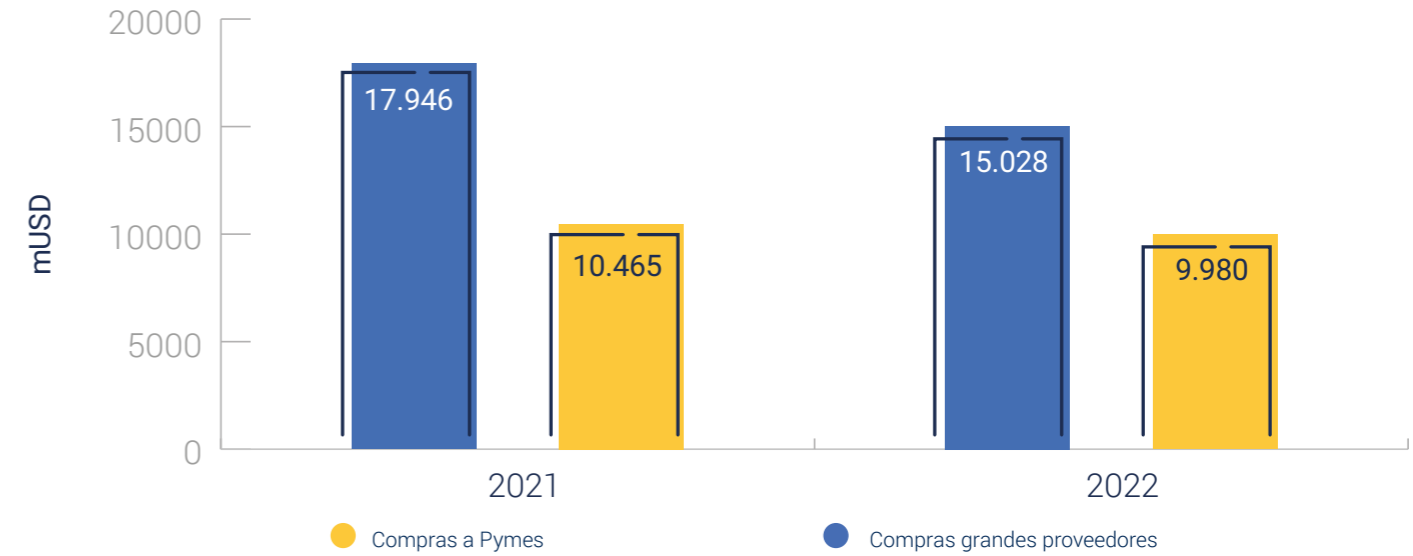
Uno de los aspectos en que se avanzó sostenidamente en 2022 fue la gestión con sus Contratistas. Tras la adhesión de PacificBlu al Manual de Buenas Prácticas de la Industria puesto en marcha por el gremio Pescadores Industriales del Bio-Bio, en PacificBlu se implementó un plan de acción para ejecutar diversas mejoras de acuerdo a las medidas sugeridas por el manual, además de continuar trabajando con ellos, en todos lo relacionado con proporcionales la mejores condiciones de habitabilidad, seguridad y de cumplimiento de las normativas laborales.

PacificBlu mantiene una permanente vinculación con proveedores de pesca artesanal de la región del Biobío para el abastecimiento de merluza fresca.

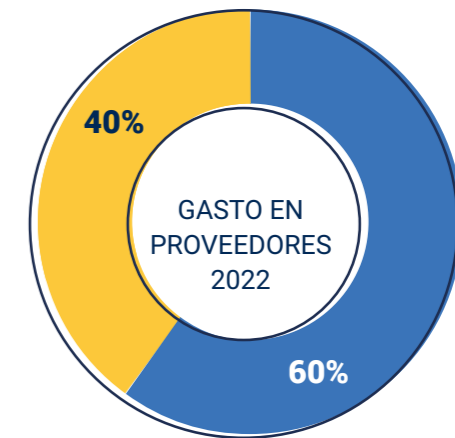
El sector pesquero industrial y artesanal tienen una relación histórica, si bien han vivido momentos difíciles, han mantenido espacios de encuentro y colaboración, así como relaciones comerciales.

## GASTO EN PROVEEDORES EN MILES DE DÓLARES (mUSD) DE PACIFICBLU

(204-1)



Compras a Pymes



Compras grandes proveedores



## ENTREVISTA

*Reconocimiento a trabajadores en seguridad visibiliza la importancia y motiva el autocuidado en las labores diarias*

*Alejandro Valdebenito Escalona, eléctrico de turno en el área de mantención de la planta, destaca la gestión en temas de seguridad de PacificBlu durante el 2022, con la motivación de que siempre se puede seguir mejorando en un tema muy importante para la Compañía, a la cual llegó hace 10 años.*

**¿CÓMO EVALÚA LA GESTIÓN O LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS EN TEMAS DE SEGURIDAD EN PACIFICBLU?**

Le doy una evaluación positiva a la gestión y acciones desarrolladas por la empresa durante el 2022, aun cuando siempre hay un espacio para crecer y mejorar más. Dentro de las acciones destacadas, recuerdo la premiación al Trabajador Seguro, por áreas en la empresa, y eso me parece muy relevante, pues reconoce a quienes lo están haciendo bien y visibiliza el tema como relevante, tanto para la gerencia como para los trabajadores.

**¿CÓMO CONSIDERA QUE ESTE TIPO DE GESTIÓN ES VALORADA POR LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS?**

Creo que ese tipo de actividades, como la premiación, en cierta manera motiva a los trabajadores y las trabajadoras al autocuidado en la labor diaria, a estar más atentos. Además,

existe el Comité Paritario entre empresa y trabajadores que ayuda a abordar temas o situaciones de riesgo para realizar mejoras o prevenir posibles accidentes.

**¿QUÉ VALOR LE OTORGA USTED A LA SEGURIDAD EN SU QUEHACER DIRECTO, ES DECIR, EN EL DÍA A DÍA?**

Le doy un gran valor a la seguridad en mis labores diarias, porque en el sector donde me desempeño, que es el área eléctrica, cualquier descuido o accidente puede ser fatal. Por lo mismo, me preocupo bastante de seguridad en mi trabajo, ya que tengo una familia que me espera en casa todos los días.