

Capítulo 05.

PERSONAS





PacificBlu busca compartir un proyecto común con sus trabajadores y trabajadoras, basado en el orgullo de pertenecer a una empresa que produce alimentos del mar, con estricto cumplimiento a las normas, cuidado del medioambiente y vinculándose con 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.

El foco, del equipo de Recursos Humanos de la compañía, está puesto en la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras 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 amplió 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, la cultura organizacional, entre otros.



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 (403-5)

- 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 2023/2024, se continuará con su implementación y difusión en la Planta de Apanados.





Identificación y gestión de riesgos

(403-2)

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. Para 2023 se incorpora información de seguridad a través de proyección en televisores y difusión de material informativo.

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

(403-6)



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

(403-9)

| Estadísticas | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|-------|
| N° accidentes | 45 | 53 | 58 | 46 |
| N° de días perdidos por accidente | 948 | 687 | 824 | 803 |
| Tasa de accidentabilidad (%) | 5,05 | 5,94 | 7,15 | 5,88 |
| Tasa de siniestralidad | 106 | 78 | 102 | 167 |
| N° de enfermedades profesionales | 0 | 1 | 1 | 4 |
| Días perdidos por enfermedades profesionales | 0 | 9 | 7 | 230 |
| Total de días perdidos por incapacidades temporales | 948 | 696 | 831 | 1.033 |
| Total de días perdidos por fatalidad | 0 | 0 | 0 | 0 |

Fuente: ACHS



Los principales tipos de lesiones por accidentes son los siguientes:

(403-10)

- > Caídas a mismo nivel y distinto nivel (tropiezos, resbalamiento): durante tránsito en salas de proceso y escaleras.
- > Lesión músculo esquelética: Se origina en tareas donde involucre tareas de manejo manual de carga y trabajos repetitivos.
- > Heridas corto punzantes por uso de cuchillos durante tareas de fileteo de pescado merluza.
- > Heridas por punción de espina: origen durante tareas de fileteo de pescado merluza.
- > Contusión/Apretón/Atrapamiento: durante tareas donde la persona aproxima considerablemente su cuerpo o extremidades en estructuras, equipos y/o maquinarias con partes en movimiento.

Unas de las medidas de control inmediata, son:

- > Reporte inmediato del accidente para mantener al tanto lo ocurrido, a fin de evitar su repetitividad y tomar todos los resguardos necesarios.
- > 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.
- > Alertas de seguridad en área donde se origina la condición insegura.
- > Difusión de información en materias de Prevención de Riesgos para evitar accidentes y/o enfermedades profesionales.

Durante el año 2023, se registraron 4 casos considerado Enfermedad Profesional cubierto por la Ley N° 16.744: Lesiones músculo esqueléticos.

EMPLEO

(2-7)

A diciembre de 2023, la dotación total de la compañía llegó a 811 personas, siendo un 51% mujeres, cifra que sube a un 59,7% si se focaliza en las plantas de proceso de merluza y valor agregado.

Cabe destacar también que mayoritariamente los trabajadores y trabajadoras de PacificBlu residen en la comuna de Talcahuano, seguido de las comunas de Hualpén, Concepción y San Pedro de la Paz, impactando en la empleabilidad de la Provincia de Concepción.

En línea con su compromiso con la inclusión, el 2% del total de la dotación de trabajadores y trabajadoras de la empresa corresponden a personas con discapacidad, superando lo exigido en la ley 21.015 de inclusión laboral.

Dotación

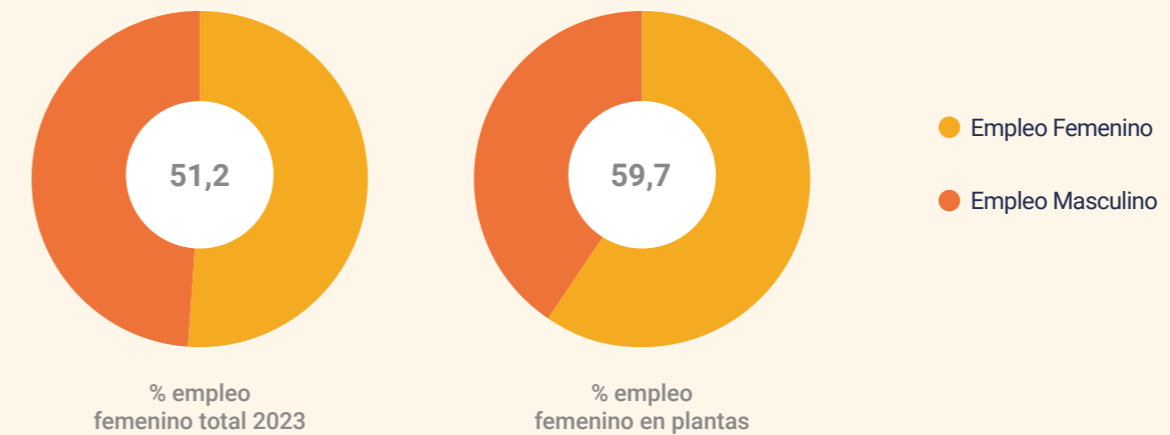
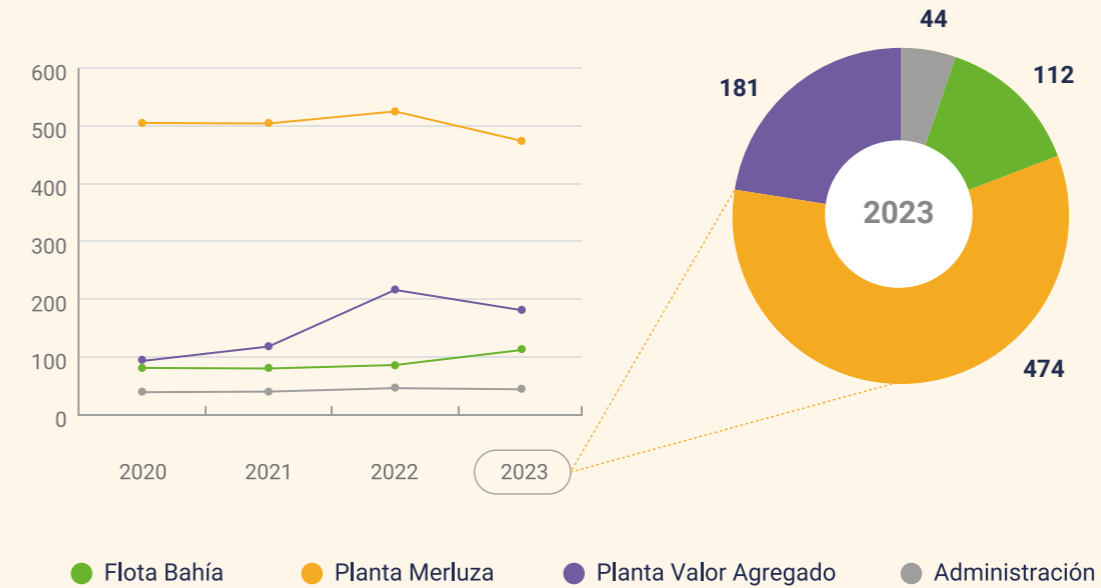
(102-8) (401-1)

| Dotación | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|------|------|------|------|
| Flota Bahía | 81 | 80 | 86 | 112 |
| Planta Merluza | 505 | 504 | 525 | 474 |
| Planta Valor Agregado | 93 | 118 | 216 | 181 |
| Administración | 39 | 40 | 46 | 44 |
| Total | 718 | 742 | 873 | 811 |

Empleo Femenino

| Empleo femenino | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| % Empleo femenino total | 50,9 | 51,7 | 54,1 | 52,0 | 51,4 | 54,6 | 51,2 |
| % Empleo femenino en plantas | 59,7 | 59,6 | 63,4 | 60,1 | 58,7 | 61,7 | 59,7 |

Dotación histórica en cantidad de personas por año y unidad



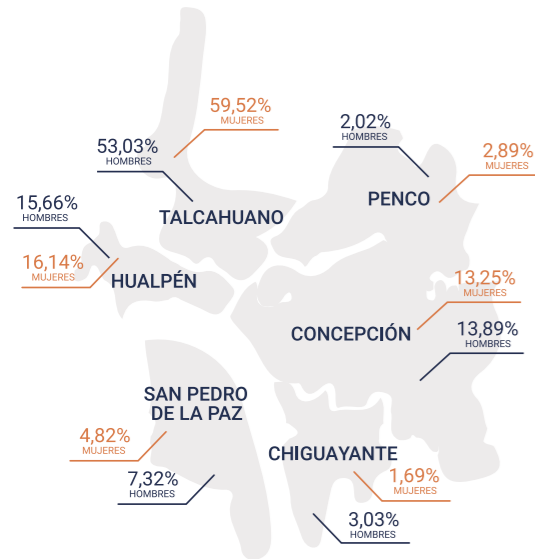
Diversidad de dotación por edad y género año 2023

(404-1)

| Unidad productiva 2023 | <30 | | Entre 30 y 50 | | >50 | | Total | |
|------------------------|-----------|-----------|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Administración | 7 | 1 | 10 | 12 | 3 | 11 | 20 | 24 |
| Línea Valor Agregado | 42 | 34 | 46 | 36 | 11 | 12 | 99 | 82 |
| Línea Merluza | 44 | 48 | 130 | 70 | 118 | 64 | 292 | 182 |
| Flota / Bahía | 0 | 2 | 3 | 36 | 1 | 70 | 4 | 108 |
| TOTAL | 93 | 85 | 189 | 154 | 133 | 157 | 415 | 396 |

Comunas de residencia de las personas

(202-2)



| Comuna | % Mujeres | % Hombres |
|-------------|-----------|-----------|
| Talcahuano | 59,52% | 53,03% |
| Hualpén | 16,14% | 15,66% |
| Concepción | 13,25% | 13,89% |
| San Pedro | 4,82% | 7,32% |
| Penco | 2,89% | 2,02% |
| Chiguayante | 1,69% | 3,03% |
| Otras | 1,69% | 5,05% |

Ratio entre el salario básico y la renumeración de hombres frente a mujeres

(2-21) (405-2)(202-1)

| | |
|--|------|
| Renta bruta operarios Planta de Merluza hombres v/s mujeres | 0,98 |
| Renta bruta operarios Planta de Apanados hombres v/s mujeres | 0,99 |

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 hombres 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 beneficios |
|-----------------|---|
| Bonos | <ul style="list-style-type: none"> Por vacaciones |
| Aportes | <ul style="list-style-type: none"> Por nacimiento Por defunción por carga Ayudas escolares Caja Navidad Merluza Ajuares por nacimiento |
| Aguinaldos | <ul style="list-style-type: none"> Navidad Fiestas patrias San Pedro |
| Indemnizaciones | <ul style="list-style-type: none"> Por años de servicio Por Jubilación, renuncia o defunción del trabajador o trabajadora |
| Celebraciones | <ul style="list-style-type: none"> Día de la madre Día del padre Día de la mujer Día internacional de la seguridad y salud en el trabajo Fiestas Patrias Navidad Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer y niñas Fiestas de integración de los trabajadores Paseos |

Indicadores de permiso parentales

(401-3)

| | Cantidad de personas | | | |
|---|----------------------|---------|------------|----------|
| | Mujeres | Hombres | Prolongado | Parental |
| Personas con derecho al permiso parental | 29 | 0 | 29 | 0 |
| Personas que se acogieron al permiso parental | 29 | 0 | 0 | 0 |

| | Mujeres | Hombres |
|---|---------|---------|
| Personas que regresaron en 2023 al terminar el permiso parental | 16 | 0 |
| Personas que regresaron al trabajo después de terminar el permiso parental y continuaron 12 meses después de regresar | 3 | 0 |

| | Tasa de regreso | Tasa de retención |
|---|-----------------|-------------------|
| Tasa de regreso al trabajo y retención en personas que se acogieron al permiso parental | 55,17 | 10,34 |



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

(403-4)

En el mes de noviembre de 2023 se da inicio al proyecto de Actualización de Descripciones de Cargo y Diseño de un Sistema de Evaluaciones de Desempeño en la Planta de Merluza y en todas las unidades asociadas a ésta.

Este proyecto se está realizando con la asesoría de profesionales de la Universidad del Desarrollo y tiene entre sus objetivos generales poder contar con descripciones de cargos actualizadas y alineadas con el desempeño de cada uno de los trabajadores/as, y con los objetivos de la Empresa, constituyéndose también, en un insumo para los procesos de selección y el cumplimiento de la normativa laboral.

Debemos observar, que estas descripciones, contienen elementos funcionales, que dicen relación con el quehacer del cargo, y corporativos, que dicen relación con los valores definidos por la Empresa, que están más directamente relacionados con la gestión del cargo.

Por otra parte, dichas descripciones, constituirán la estructura para la elaboración del sistema de evaluación de desempeño, que permitirá de manera objetiva y consensuada con los trabajadores/as, corregir las desviaciones y perfeccionar el actuar de estos, proporcionándole las herramientas necesarias para acortar las brechas, y constituyéndose esta herramienta en un insumo importante en la elaboración de programas de capacitación.

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 exigió a las empresas con más de 100 trabajadores/as a contar con un gestor/a de inclusión laboral. Desde marzo 2023, PacificBlu cuenta con cinco personas capacitadas y certificadas para desarrollar iniciativas y acciones en el marco de la política de inclusión. Estas acciones 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.

Cabe destacar que para facilitar la incorporación de personas de distintas nacionalidades, particularmente de haitianos, los protocolos de la empresa fueron traducidos a su idioma nativo (Creole).

PacificBlu tiene una cultura de inclusión y diversidad, la que permite desde su ámbito de acción contribuir al desarrollo de una sociedad pluralista e inclusiva, permitiendo que todas las personas, sin discriminación alguna, puedan formar parte de la empresa.

En el año 2023, se logra concretar el objetivo de uno de los desafíos plasmados en la política de la Empresa, que es estar por sobre lo establecido en la norma legal, llegando al 2% de la dotación de personal, con personas con discapacidad.

Entre los avances en materia de inclusión y diversidad durante el 2023 está:



- Designación del Gestor (a) de Inclusión Laboral, titular y suplente.
- Conformación del Comité de Inclusión Laboral



Se realizaron charlas de inclusión laboral, dictadas por profesionales de la Fundación Chilena para la Discapacidad, liderada por el Sr. Matías Poblete Sandoval, su fundador y presidente, en donde participa personal de las áreas de Flota y Bahía, Planta de Merluza, Planta de Apanados, Personal Administrativo, Dirigentes Sindicales, Representantes de Turnos de Merluza, Comité de Igualdad de Género, Comité de Inclusión Laboral y Comité Paritario.



Se dio a conocer la Política de Inclusión y Diversidad que guiará el accionar de Pacificblu. *...“PACIFICBLU define como su política de inclusión y diversidad, la plena y absoluta voluntad y disposición, para considerar entre sus trabajadores y trabajadoras, personas mayores de 18 años, que reúnan las competencias profesionales para su contratación, independiente de su raza, color, sexo, estado civil, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, entre otras.”*



En relación con la discapacidad, la empresa elaboró un diagnóstico y se propuso como objetivo estar por encima de las exigencias mínimas definidas por la ley de inclusión, otorgando reales oportunidades de trabajo a personas con discapacidad fortaleciendo así su cultura organizacional inclusiva.



Se realizaron análisis de puesto de trabajo en Planta de Merluza, con profesionales de la Oficina de Intermediación Laboral OMIL Talcahuano y de la Fundación Chilena para la Discapacidad. El propósito es contar con la descripción de las exigencias del puesto de trabajo para generar los ajustes razonables necesarios para la correcta incorporación a la empresa de personas con discapacidad.



Se realizaron diversas charlas de Inducción para Inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva, dirigidas a personal de Planta de Merluza, RRHH y prevención de riesgo. Sin perjuicio que con anterioridad hemos integrado al equipo de trabajo de la empresa personas con otros tipos de discapacidad.



Se efectuaron inducciones y actividades inclusivas con el apoyo de un intérprete de lengua de señas gestionado a través de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de Talcahuano.



Se incorporaron personas con discapacidad auditiva a la sección de empaque en Planta de Merluza, realizando los ajustes necesarios para cumplir con las labores determinadas.



Durante el año se recibieron diversos reconocimientos otorgados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), la Oficina Municipal de Intermediación Laboral Talcahuano (OMIL) y el Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS), relacionados con la colaboración en la empleabilidad territorial, contribuyendo en los procesos fundamentales de la intermediación laboral, fortaleciendo un trabajo coordinado y eficiente entre los diferentes actores, además de destacar también la colaboración a la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo, en la región del Bio Bio.



En el año 2023, se logra concretar el objetivo de uno de los desafíos plasmados en la política de la Empresa, que es estar por sobre lo establecido en la norma legal, llegando al 2% de la dotación de personal, con personas con discapacidad.



EQUIDAD DE GÉNERO

(G-13.15)

Una de las líneas de trabajo estratégicas de la empresa es la igualdad de género. La compañía reconoce la fuerte presencia de mujeres que se desarrollan en distintas áreas y año a año avanza en una agenda que contempla distintas iniciativas y que lidera el Comité de Equidad de Género de PacificBlu .

Entre las acciones destacadas durante el 2023 está la elaboración e implementación del "Protocolo para prevenir, investigar y sancionar el Maltrato, Acoso Laboral y Sexual" en la empresa. Con este instrumento, PacificBlu reafirma su compromiso de crear espacios laborales libres de todo tipo de discriminación y violencia. El protocolo es un testimonio tangible de la dedicación de la compañía a fomentar un entorno de trabajo seguro y equitativo para todos sus empleados. También, durante el 2023, el gremio, Pescadores Industriales del Biobío sumó un importante hito en su agenda laboral con la presentación de una estrategia que aborda 13 principios en igualdad y equidad de

género y que se traduce en planes de trabajo que implementarán en PacificBlu, Camanchaca, Blumar, FoodCorp y Landes. Tras un año de trabajo, el gremio y las compañías definieron cuatro ejes de trabajo en los que se desarrollará la visibilización del aporte femenino, el cambio cultural, el mejoramiento de infraestructuras y espacios comunes, además de generar alianzas para potenciar los logros.

Cabe destacar, que en la actualidad, el 50% de la fuerza laboral de la pesca industrial en el Biobío está representada por mujeres, en su mayoría jefas de hogar, por lo que el gremio y las empresas se sumaron a este esfuerzo por mayor equidad de género.

Otros hitos del trabajo en equidad de género fueron:



Se actualiza canal digital de comunicación interna, para entregar información, anuncios y noticias relevantes a todo el personal.



Desde el punto de vista de la salud, se realizó un operativo de exámenes mamografía y PAP en convenio con centro médico para mujeres de 40 años y más, realizando 105 mamografías y 97 PAP.



Se realizaron charlas médicas educativas, dictadas por un ginecólogo, para entregar información respecto de los cuidados para prevenir cáncer (uterino, mamario), enfermedades venéreas, métodos anticonceptivos, aborto, etc.



Se efectuaron charlas informativas relacionadas con los resultados de los exámenes de mamografía y PAP, con las trabajadoras que participaron en el operativo.



Trabajadoras participaron en el curso de formación de agentes preventivos de violencia contra las mujeres en el cual participaron y se certificaron 3 trabajadoras de la empresa.



En el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el que se conmemora en todo el mundo cada 25 de noviembre y que se conoce también como el "Día Naranja", PacificBlu presentó su "Protocolo para prevenir, investigar y sancionar el maltrato, acoso laboral y sexual" en la empresa.



Se actualiza canal de denuncias, incorporando formulario para denunciar hechos o situaciones relacionadas con el maltrato, acoso laboral y sexual.

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 esté llevando a cabo.

Según lo constatado en "Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos" (MIPER), se planean las capacitaciones revlacionadas a la prevención de riesgos y otras que permitan apoyar buenas conductas en seguridad.

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| Participantes | 329 | 498 | 304 |
| Horas de capacitación | 1.623 | 858 | 565 |
| Gasto de capacitación | \$35,6 millones | \$29,054 millones | \$64,5 millones |

Áreas de capacitación destacadas año 2023:

| Nombre Curso |
|--|
| Técnicas de gestión para la inclusión laboral |
| Aplicación de técnicas de resolución de problemas y el uso de pensamiento crítico |
| Aplicación de procedimientos e instructivos en los diferentes equipos del proceso de una Planta Apanados |
| Taller de técnicas aplicadas de primeros auxilios en alta mar y tierra |
| Aplicación de los requisitos exigidos por estándares internacionales de inocuidad GFSI (IFS FOOD V8) |
| Gestor de inclusión laboral (certificación de competencias) |
| Técnicas de conducción y operación de grúa horquilla |
| Formación de brigada de emergencias |
| Capacitación ley de 40 horas y los nuevos desafíos empresariales |

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)

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 las 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 de PacificBlu (mUSD)

(204-1)

Durante 2023, PacificBlu aumentó a un 45% las compras realizadas a pequeñas y medianas empresas, las que alcanzaron los USD12.774, aumentando de manera importante en comparación con los años precedentes. La cifra demuestra la importancia de PacificBlu en la economía local y en el desarrollo de decenas de empresas particularmente de la Región del Biobío.

