

5 Gestión Estratégica de personas

- 5.1 Adquisición de talentos
- 5.2 Ciclo de vida laboral
- 5.3 Capacitación y Desarrollo
- 5.4 Clima Laboral
- 5.5 Beneficios
- 5.6 Cultura Organizacional
- 5.7 Equidad, Diversidad e Inclusión
- 5.8 Seguridad y Salud Ocupacional
- 5.9 Sindicatos





86

87

Nuestro mayor valor: las personas

GRI 2-7, 2-8, 2-13, 2-30, 3-3, 401-1, 405-1

En Landes estamos convencidos de que nuestro principal activo son las personas. Por ello, trabajamos día a día por mejorar el bienestar de todos quienes trabajan en nuestra empresa, generando un ambiente que potencie el desarrollo personal y profesional de quienes integran los distintos equipos. La gestión de personas se intensificó en 2021 cuando la subgerencia de Asuntos Corporativos se convirtió en la Gerencia de Asuntos Corporativos y Personas, con foco en bienestar, desarrollo de cultura y gestión de talento, capacitaciones y selección. El área complementa su trabajo con el departamento de Sostenibilidad, que lidera el trabajo comunitario y la relación con los/as vecinos/as, canalizando sus inquietudes y contribuyendo a su desarrollo. Esta unidad también participa en la relación permanente con los siete sindicatos de la empresa.

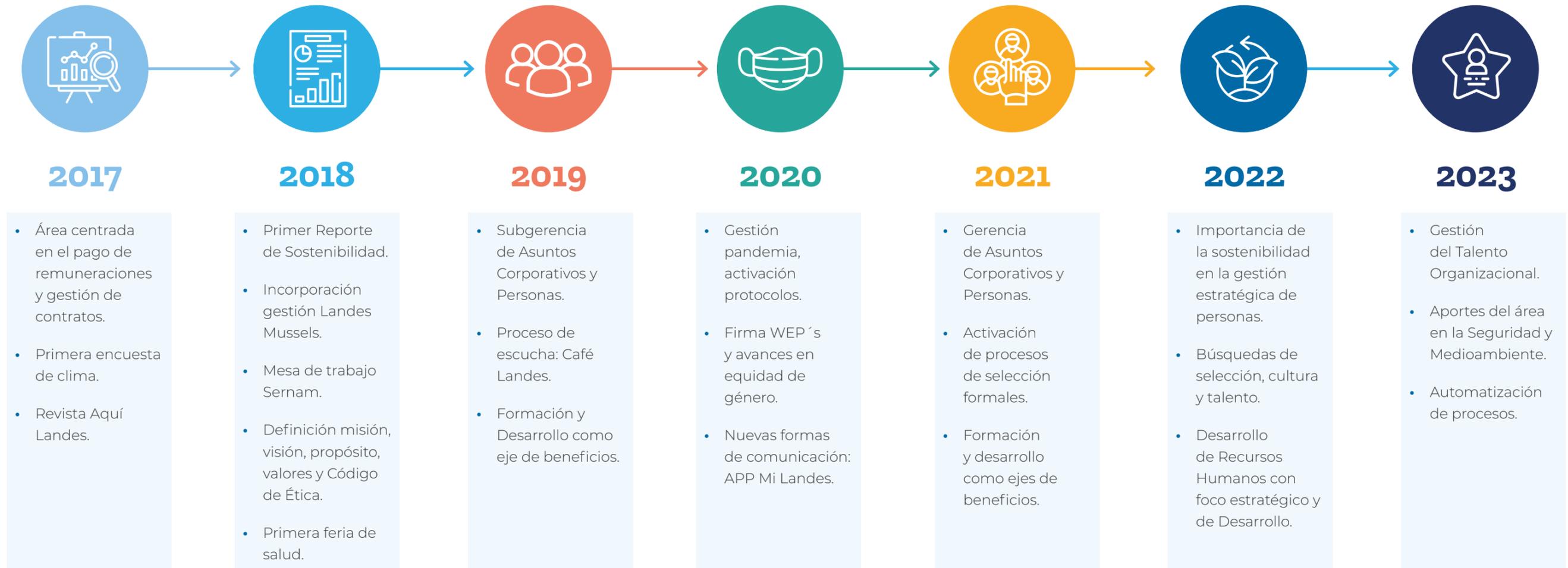


Desarrollo Área Asuntos Corporativos y Personas

Paradigma Organizacional

88

89



Los nuevos negocios y la reinversión constante de la compañía han permitido que los puestos de trabajo que se habían perdido por crisis, como la de la jibia, se recuperaran. En el año 2022 reportó 618 trabajadores/as.

Distribución de trabajadores/as por género Landes + Landes Mussels

GRI 2-7, 2-8, 405-1

LANDES + LANDES MUSSELS	2018	2019	2020	2021	2022
Mujeres	170	147	152	128	160
Hombres	458	395	338	374	458
TOTAL	628	542	509	502	618

En Landes más del 50% de los trabajadores/as reside en la misma comuna donde desempeña sus labores.

Comunas de residencia de trabajadores/as a tiempo completo

GRI 2-7, 2-8

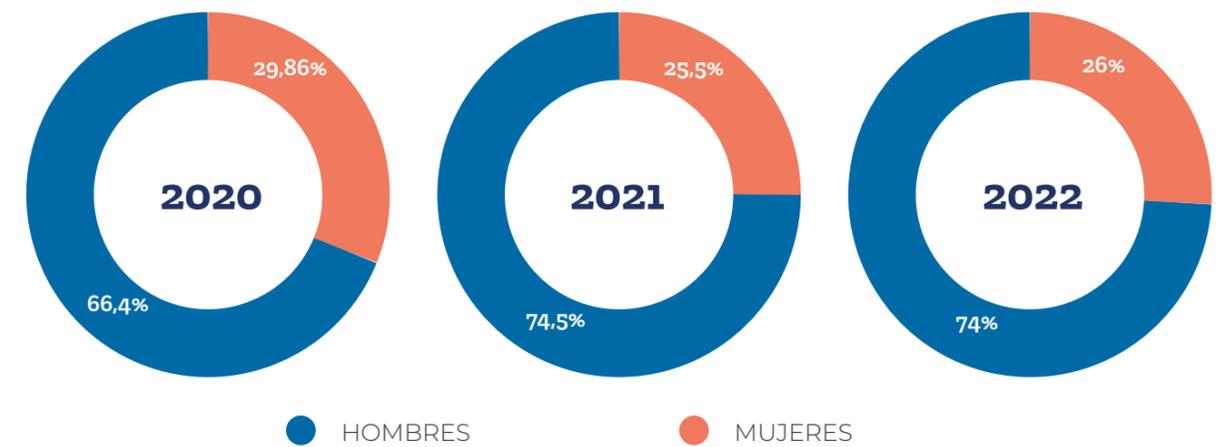
COMUNAS	Nº DE PERSONAS	COMUNAS	Nº DE PERSONAS
TALCAHUANO	154	CASTRO	85
CONCEPCION	30	DALCAHUE	98
HUALPEN	19	QUINCHAO	3
SAN PEDRO	26	CURACO DE VELEZ	17
CHIGUAYANTE	7	PUERTO MONTT	1
CORONEL	11	PUERTO VARAS	3
PENCO	9	CHACABUCO	1
SANTA JUANA	2	TOTAL	484
SANTIAGO	18		

Comuna de residencia de trabajadores/as temporales

GRI 2-7, 2-8

COMUNAS	Nº DE PERSONAS
TALCAHUANO	86
CONCEPCION	17
HUALPEN	11
SAN PEDRO	16
CHIGUAYANTE	4

Evolución en porcentaje dotación por género



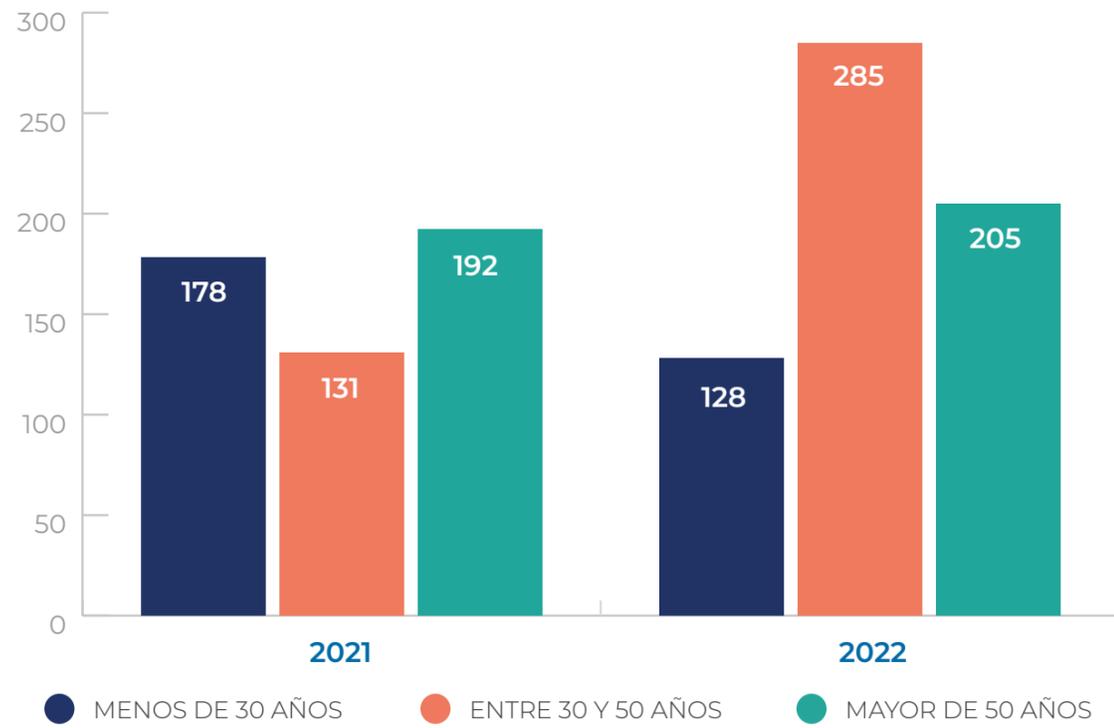
Rotación de personal

GRI 401-1

	2018	2019	2020	2021	2022
Rotación de personal con contrato indefinido en porcentaje Landes + Landes Mussels	19,90	25,4	9,05	22,2	10,1

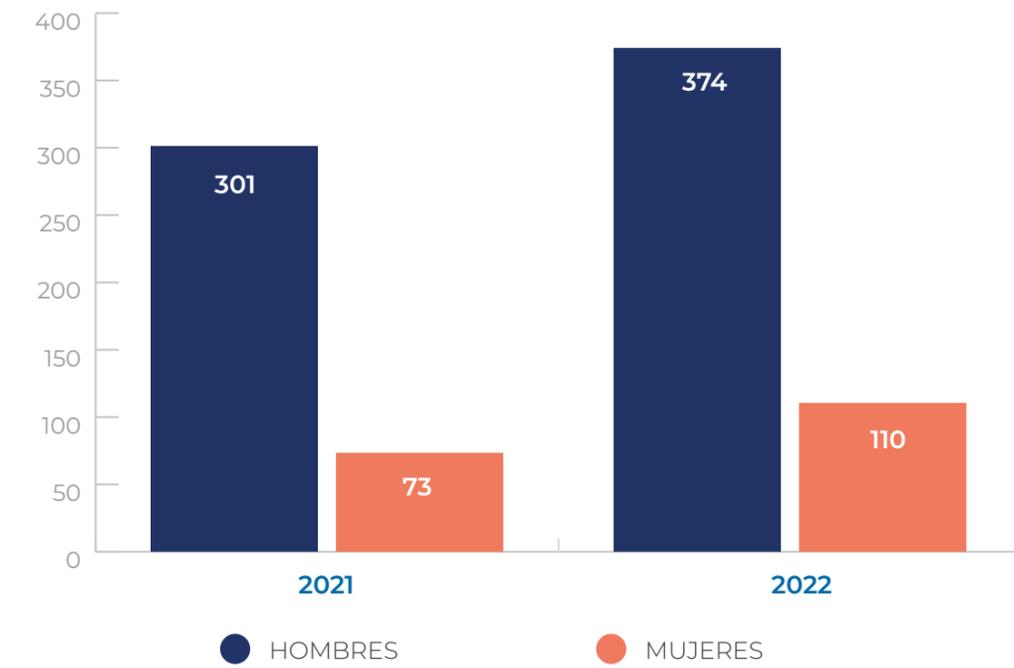


Rango etario en porcentaje Landes+Landes Mussels



Contrato Indefinido

GRI 2-7



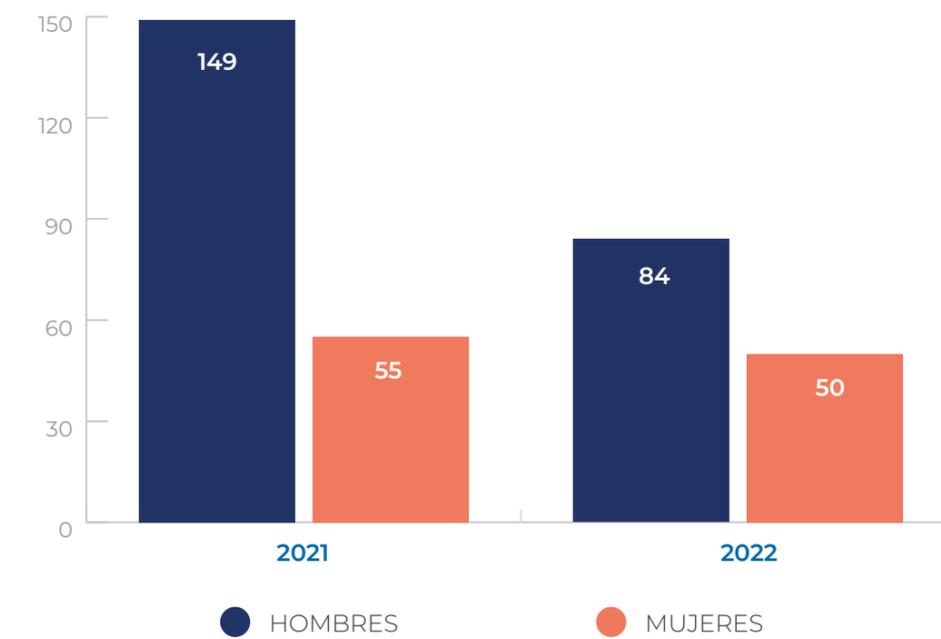
Trabajadores/as según tipo de contrato Landes + Landes Mussels

GRI 2-7

TRABAJADORES/AS SEGÚN TIPO DE CONTRATO LANDES + LANDES MUSSELS	MUJERES 2022	HOMBRES 2022
Contrato Indefinido (hombres/mujeres)	110	374
Jornada Plazo Fijo (hombres/mujeres)	50	84

Jornada Plazo Fijo

GRI 2-8



5.1 Adquisición de Talentos

La empresa busca ofrecer empleos de calidad y un ambiente laboral donde cada integrante tenga las mejores condiciones para realizar su trabajo de manera segura e inclusiva, además de proyectar su desarrollo personal y

profesional. En esta línea durante 2022 se creó la Política de Selección de Personas que dio el marco para liderar procesos de incorporación de nuevos talentos y evitar la discriminación.

Pilares Estratégicos de Contratación Landes



Movilidad Interna y Promoción

Disponemos de criterios objetivos para facilitar la movilidad interna y promoción.



Inclusión, Igualdad de Derechos y Equidad de Género

En Landes no discriminamos candidatos/as por raza, género, edad, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad, entre otras.



Contratación Local

Priorizamos la contratación de personas que residan en las comunidades cercanas a nuestra compañía.



Transparencia

Garantizamos a todos los candidatos/as la máxima confidencialidad de sus datos y resultados.



Meritocracia

Se tienen los requisitos básicos del cargo y criterios objetivos de mérito.



Atracción del Talento

Aseguramos la búsqueda del mejor candidato/a.

Hitos 2022

- Landes comenzó a desarrollar un Sistema de Gestión de Desempeño a fin de generar las bases para el crecimiento que ha tenido en los últimos años, lo que implica dotar al personal de Landes con sus descripciones de cargo. Durante 2022 se realizó el levantamiento de 170 descriptores de cargo, los cuales definen los objetivos, funciones, responsabilidades y atribuciones de los distintos puestos de trabajo.

En una primera etapa permitirá a la empresa mejorar la atracción, selección e incorporación de nuevos trabajadores/as, potenciar las capacitaciones e implementar, en el corto plazo, un sistema de evaluación de desempeño. Junto a ello, la información recopilada servirá de insumo para realizar, durante 2023, un Análisis de Brecha Salarial.
- En 2022 ingresaron 205 personas entre personal directo e indirecto a Landes Talcahuano. Para la incorporación de estas personas se trabajó con estándares comunes de selección y contratación entre todas las unidades de negocios y empresas. En Landes Mussels, en tanto, pasaron de faena a contrato indefinido 40 personas.
- Programa Marca Empleadora: Todo este proceso de selección va acompañado también con este programa, tanto en la búsqueda de nuevos talentos como a través de la participación de Landes en las ferias labores en instituciones de estudios superiores, Sence Regional y las casas abiertas con las comunidades (liceos y vecinos/as), además de un mejoramiento continuo en los procesos de la inducción corporativa con dirección a alcanzar procesos avanzados de Onboarding.
- En Landes Mussels se puso en marcha una Política de Oportunidad Laboral a fin de priorizar a las personas internas de la empresa cuando se produzcan vacantes de cargo.



Landes ha sido para Erica Roa y su hija Jeniffer Neira una oportunidad de desarrollo personal y familiar. Con 20 años de trayectoria, Erica ha hecho su vida junto a nuestra compañía desarrollándose como persona, mujer, madre, trabajadora. **"He sido muy afortunada"**, dice.

Hoy, su hija -con seis años en la empresa- está siguiendo sus pasos y haciendo carrera en el área de calidad. **"Me proyecto para muchos años más y espero lograr distintos objetivos"**, añade.

5.2 Ciclo de Vida Laboral

GRI 3-3



Actualmente Landes cuenta con diversas fuentes de reclutamiento externo. Además de la movilidad interna, durante 2022 se creó una red de contactos con instituciones educacionales, a través de sus plataformas de empleo y se activaron convenios. Para reclutamientos externos, se exploraron nuevas alianzas con organismos de intermediación laboral, tales como:

- Universidad Federico Santa María
- Inacap
- Universidad Católica de la Santísima Concepción
- Universidad del Desarrollo
- Universidad Andrés Bello
- Instituto Diego Portales
- DUOC UC
- Instituto IPG
- Centro Polivalente Alonkura
- OMIL Talcahuano
- OMIL Concepción
- OMIL Hualpén
- Bolsa Nacional de Empleo
- Irade
- Manpower
- AD Consulting
- Alto Impacto
- Ciorba Consultores
- EDAL EST

“Trabajar en Landes me ha permitido proyectarme en el tiempo. Saqué dos carreras trabajando acá por lo que he crecido como persona y profesional. Landes para mí es sinónimo de desarrollo”, Gabriel Ortiz, 8 años en la empresa en el área Bahía de San Vicente. Pasó de ser Operador de Riles a Encargado de Medioambiente y fue una de las personas que estudió con Beca entregada por el Sindicato.



Trabajamos en sesgos inconscientes.

Nos preocupamos de manejar un lenguaje inclusivo.

¡Tu puedes ser nuestro nuev@ integrante!

Incentivamos el uso de redes sociales.

5.3 Capacitación y Desarrollo

GRI 403-5, 404-1, 404-2

Durante 2022, se dotó a personas y equipos de trabajo con herramientas técnicas, de formación y capacitación para fortalecer sus competencias laborales e incorporar valor a los oficios relacionados al trabajo de los procesos de la pesca industrial y de mejillones.

Entre franquicias y aporte de la empresa, se destinaron más de \$100 millones y 11.061 horas de capacitación. Seguridad y calidad fueron las temáticas más implementadas.

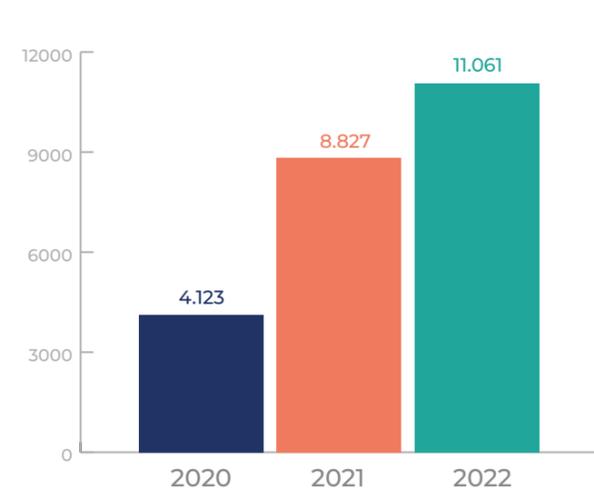
La educación es fundamental en el desarrollo de cada individuo. De ahí que la empresa apoya el sueño de trabajadores/as de terminar su enseñanza escolar a través del programa Landes Presente, que reúne a quienes deseen terminar su enseñanza escolar con voluntarios, que asumen como tutores, dispuestos a ayudarles en este desafío. Fue una iniciativa tan exitosa que en 2022 se lanzó la segunda convocatoria y contó con 12 colaboradores/as.

Entrevista a Alicia Véjar, programa Landes Presente. Cursó el programa el año 2021.

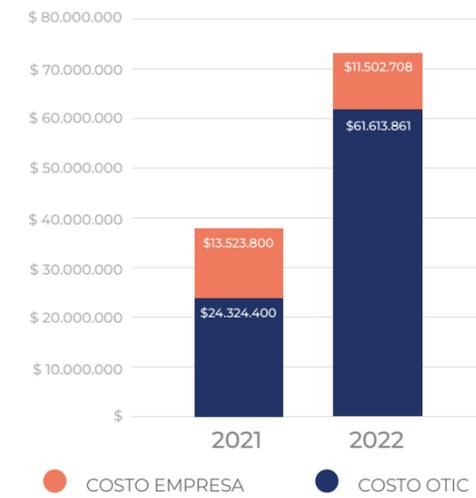
“Landes Presente para mí fue una muy buena experiencia y también una satisfacción personal. Terminar mis estudios era un sueño sin cumplir. Costó pero se pudo. Es muy importante poder tener los estudios hoy en día para trabajar. Por eso doy gracias a Landes por el apoyo y las instancias que brinda a sus trabajadores para terminar sus estudios”.



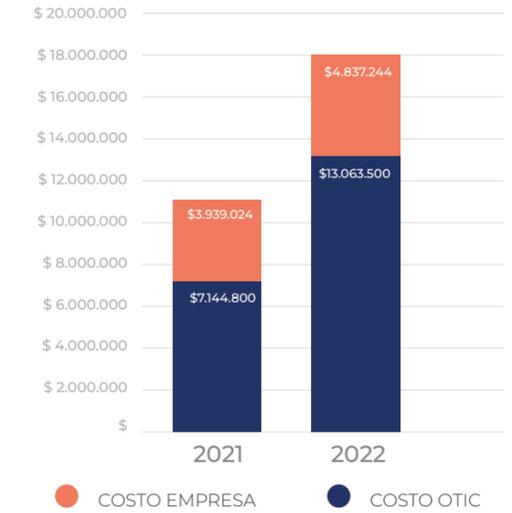
Horas de capacitación



Costos en capacitación Landes Talcahuano

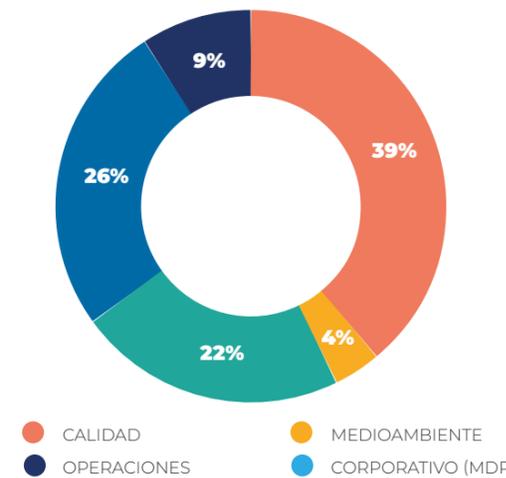


Costos en capacitación Landes Mussels

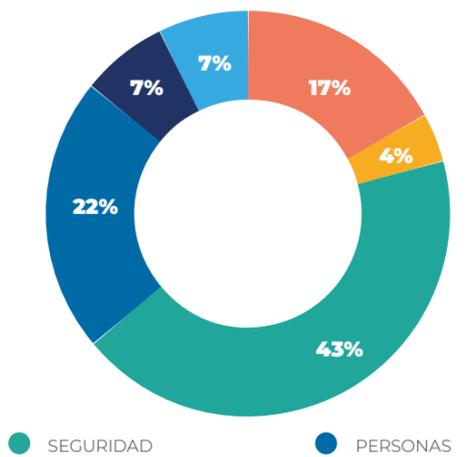


Durante 2022 Landes destinó \$22 millones en becas de estudios técnicos y universitarios.

Temáticas de capacitaciones Landes Mussels (% sobre un total de 23 cursos)



Temáticas de capacitaciones Landes Talcahuano (% sobre un total de 46 cursos)



Ejes de trabajo en formación y capacitación

Plan Formativo 2022

- 5 personas con Diplomados.
- Coaching para potenciar trabajo en equipo.
- Talleres de Equidad de Género.

Formación Técnica

- Metodología Lean.
- Cursos en Sostenibilidad, APL, medioambiente, equidad de género.

Becas Sociales y programas de estudios

- Cuatro becas para trabajadores/as las gestionadas a través de los sindicatos que contemplan el pago de 100% matrícula y arancel en carreras Técnico Nivel Superior y Formación Universitaria.
- 11 personas realizaron el Programa Nivelación de Estudios.
- Programa de voluntariado Landes Presente.

Un niñ@, nuestro compromiso

Landes forma parte activa del programa “Un niñ@, nuestro compromiso” que impulsa la municipalidad de Talcahuano como parte del Plan Nacional de la Infancia, que busca que diferentes empresas apadrinen niños, niñas y jóvenes de sectores vulnerables que tengan méritos académicos para apoyarlos con una mensualidad hasta que finalicen sus estudios.



Una de las beneficiadas ha sido Paulina Alvear, quien ingresó al programa el año 2021. Paulina, no sólo ha sido apoyada económicamente en sus estudios: hoy trabaja como asistente del departamento de Asuntos Corporativos y Personas mientras se prepara para rendir la PAES e ingresar a la Universidad.

“Esta experiencia me ha ayudado mucho a crecer y desenvolverme he conocido a personas muy agradables y cada día me alegro de estar trabajando en esta empresa ya que las personas son muy carismáticas, amables y respetuosas, también estoy muy agradecida de todos los conocimientos adquiridos”, Paulina Alvear.

El desafío 2023 es desarrollar propuestas laborales atractivas para jóvenes de las comunas donde está presente y ser el mejor lugar para trabajar entre las empresas del sector.

Calidad de Clima Laboral

Un punto central del trabajo en personas es mejorar su calidad de vida. Junto al organismo estatal Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (Senda), y tras dos años de implementación, Landes certificó el Programa “Trabajar con Calidad de Vida” que implica tener espacios laborales donde se privilegie la prevención de sustancias específicas y el mejoramiento de la calidad de vida laboral tanto de todos quienes trabajan en Landes. En este proceso se creó una Política de Alcohol y Drogas, la cual será socializada durante 2023.

5.4 Clima Laboral

En diciembre de 2022, y a través de una empresa externa, se realizó el quinto Estudio de Clima Laboral, que permite conocer y sistematizar la percepción de las personas que trabajan en Landes. A través de la indagación bajo 15 dimensiones, y con una metodología de encuesta anónima en escala Likert y respuestas abiertas, la satisfacción laboral de quienes trabajan directamente y a través de empresas contratistas, llegó a 84,4%, cuatro puntos porcentuales superior al 2021.

Identidad y estabilidad laboral fueron las dimensiones mejor evaluadas; mientras que reconocimiento y remuneraciones están con necesidad de mejora.

Con esta información, se definirá un plan de trabajo para 2023 que permita gestionar los elementos que inciden en la satisfacción laboral, principalmente en:

- Desarrollo de un modelo de liderazgo Landes;
- Estudio de remuneraciones para evaluar la percepción de equidad interna y externa;
- Desarrollo de un modelo de gestión del desempeño a fin de generar acciones de reconocimiento y retroalimentación atingentes a cada cargo.

Año	N° personas que respondieron encuesta	Tasa de participación	% Satisfacción (*)
2020	287	72%	66,7 (**)
2021	319	78%	80,2 (**)
2022	449	82,4%	84,4

Fuente: Soul Consultores, empresa externa que realiza Estudio de Clima a Landes.

(*) Promedio de las dimensiones consideradas en el estudio.

(**) Cifras de años anteriores se reexpresaron, según porcentaje promedio de las dimensiones consideradas.

Dimensiones mejor evaluadas

Identidad 96,5%

Es la percepción de la importancia del trabajo y lo que hace la empresa en su entorno

Estabilidad Laboral 96,2%

Proyección de la empresa y la continuidad del propio trabajo

5.5 Beneficios

GRI 401-2

La empresa busca continuamente entregar beneficios a los trabajadores/as que aporten a su calidad de vida, salud y bienestar familiar.

Beneficios	Aplica para contratos indefinidos
Seguridad y Salud	
Entrega de ropa de trabajo de acuerdo a cada actividad dentro de la empresa y de elementos de protección personal.	✓
Vacunas Covid e Influenza.	✓
Operativos oftalmológicos.	✓
Operativos Caja Los Andes.	✓
Operativos Vida Sana.	✓
Seguro complementario de salud y vida.	✓
Calidad de vida laboral	
Becas de estudios técnicos.	✓
Alimentación (en 2022 se licitó servicio y se entregó a Sodexo).	✓
Incentivo uso feriado legal, bonos en días domingo y festivos.	✓
Asignación de antigüedad.	✓
Celebraciones de fechas específicas, paseo anual y premios estímulos.	✓
Indemnización por años de servicios.	✓
Calidad de vida familiar	
Asignaciones por matrimonio, nacimiento de hijos y defunción de familiar cercano.	✓
Regalías o asignaciones por fiestas patrias, Navidad, Año Nuevo, once navideña.	✓
Beneficio especial de entrega de zapatos a cada hijo que es alumno regular; asignación por escolaridad.	✓

5.6 Cultura Organizacional

En estos más de 60 años de historia, Landes ha podido crecer como una empresa que se distingue por:

- Adaptarse a los cambios y ser resiliente a la adversidad.
- Promover la innovación y nuevos negocios.
- Buscar la colaboración y el trabajo en conjunto.
- Tener un ambiente de confianza y respeto entre las personas.
- Buscar la excelencia en los resultados.

Para reforzar esta cultura, la empresa ha ido creando y renovando un marco normativo que alinea las acciones con su estrategia de

negocios y permite tener un estándar base para sus equipos.

El Código de Ética es nuestro eje central con especial énfasis en la promoción y protección de los Derechos Humanos ([Para más información pinchar aquí](#)).

Durante 2022, la empresa no registró eventos relacionados con violación a los Derechos Humanos y constantemente está implementando acciones concretas para velar por la no discriminación, asegurar la libertad y negociación colectiva, entre otros.



5.7 Equidad de Género, Diversidad e Inclusión

47% de las personas en Landes Mussels son mujeres



104

Históricamente, el rubro pesquero ha sido masculinizado. De hecho, en el Capítulo III del Libro I del Código del Trabajo se denomina a las personas que se trabajan embarcadas o en el puerto como “hombres de mar”. Una denominación que invisibiliza el trabajo de muchas mujeres que trabajan en este sector, el cual se calcula representa cerca del 50% de la fuerza laboral de la industria pesquera.

Cuando el número de mujeres ocupadas aumenta, las economías crecen. Según estudios efectuados en países de la OCDE y en algunos países no miembros, el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo —o una reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral— produce un crecimiento económico más rápido.

Está comprobado que las empresas que tiene una mayor diversidad cuentan con más talento para resolver todos los desafíos que enfrentan día a día. Ello se suma a la falta de mano de obra que enfrenta la industria pesquera y a los beneficios en productividad que aportan las trabajadoras a todo nivel.

Las mujeres juegan un rol clave en la pesca, aportando en distintas áreas de la operación: en las líneas de producción, control de calidad, manejo de maquinaria pesada, áreas de comercio exterior, contabilidad y

finanzas, sindicatos, aporte en investigación, comunicación, etc.

En Landes, el 26% de la fuerza laboral es femenina y como empresa nos hemos embarcado en un cambio cultural en toda la organización (Directorio, gerencia, jefaturas y encargado/as de área y operadores/as) para romper barreras y hacer de Landes una empresa más inclusiva y equitativa.

Un cambio que empezamos el 2020 con la firma de Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) y continúa con diferentes intervenciones en esta temática, cambios de paradigmas, corrección de aspectos documentales, creación de políticas, principios, indicadores y formación continua.

En el Estudio de Clima 2022, tuvimos un alza de 17 puntos porcentuales en la dimensión equidad de género, impulsado por todo el trabajo implementado desde 2019. También, potenciamos el canal de denuncias y realizamos charlas de formación y sensibilización.

Para 2023 el objetivo es certificarse bajo el sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Norma NCh 3262); sensibilizar a todos los trabajadores/as y aumentar la incorporación de mujeres.



Adherimos al objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5 de Igualdad de género de Naciones Unidas.

Creación Comité de Diversidad.

Firmamos Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEPs) de ONU Mujer.

Directorio se compromete y adhiere a impulsar la igualdad, diversidad y equidad de género.

Firma Carta de Compromiso para implementación de norma Nch3262 como parte del programa de Sernameg.

Se levanta diagnóstico Organizacional con perspectiva de género.

Suscribimos 13 Principios de Equidad de Género de Pescadores Industriales del Biobío.

Revisión de documentación desde la perspectiva de género.

Instaurar salas de lactancia.

Realizar Auditoría Externa para certificarnos bajo norma NCH3262 y obtener el Sello Iguala – Conciliación.

2019

2020

2021

2022

2023

Encuesta sobre diversidad e inclusión.

Elaboración de un plan de acción con asesoría de Corporación Descentralizadas.

Política de Selección de Personas con enfoque de género.

Publicación Política de Igualdad de Género y Conciliación con la Vida laboral Laboral, Familiar y Personal.

Landes Mussels crea Comité de Inclusión Laboral.

Realizar acciones de mejora y auditorías de seguimiento.



Nuestro compromiso con la inclusión

Tanto en Talcahuano o en Chiloé, Landes apoya la educación, con especial énfasis en los establecimientos que atienden a niños, niñas y jóvenes en situación de discapacidad. En la Octava Región tenemos un convenio vigente con el centro Polivalente Alonkura, que incluye la realización de pasantías y prácticas y el voluntariado por parte de las personas que trabajan en Landes para apoyar necesidades del establecimiento (arreglos, pintura, actualización mallas curriculares, etc). Actualmente, 3 de sus ex alumnos trabajan con

nosotros en Landes. Se trata de Christopher Alvear y Eduardo Flores, quienes trabajan en el área de mantención y Manuel Peñailillo en el casino.

En Chiloé, tenemos una alianza con el Centro Educacional Crecer de Dalcahue. La primera alumna en hacer su práctica fue Johana Coñocar, quien tiene una discapacidad intelectual del 60%, en el casino el año 2019. Hoy Johana forma parte del equipo permanente de Landes Mussels como asistente de cocina. Además de Johana, trabajan con nosotros Carlos Pérez, ayudante de bodega y José Leiva en mantención.

“Mi experiencia en temas de inclusión laboral ha sido tremendamente enriquecedora, planificar la inclusión no solo es necesario, sino imprescindible y darme cuenta del tremendo apoyo y compromiso por parte de la empresa me lleva cada día a trabajar fuertemente para lograr que nuestros colaboradores se sientan siempre parte del objetivo general de la empresa”, Adriana Vargas, Jefa de Personas y Gestora Inclusión, Landes Mussels.



Christopher Alvear, trabajador de Landes en Talcahuano. Hace 3 años, ingresó a nuestra empresa tras egresar del Centro Laboral Polivalente Alonkura. En este tiempo se ha desarrollado como profesional. **“Ha sido una experiencia excelente, me han enseñado, acogido y quiero seguir aprendiendo más”.**



5.8 Seguridad y Salud Ocupacional

GRI 3-3, 403-2, 403-4, 403-5, 403-6

La salud y seguridad de nuestro equipo es nuestra prioridad. Fomentamos una cultura de mejora continua tanto para el personal propio como para las empresas contratistas, reforzando principalmente el autocuidado y el cuidado mutuo.

Para Landes un trabajo seguro es, a la vez, productivo. En este contexto, durante 2022 se fortaleció la coordinación y vinculación con las gerencias de operaciones, excelencia operacional, para que en toda la cadena de valor siempre esté considerada la seguridad.

A las personas se les entrega herramientas técnicas y conocimientos para que realicen una operación segura y se supervisa constantemente las condiciones de los

lugares de trabajo y entornos para proteger la integridad física y emocional de los equipos.

Esto considera procesos como levantamiento de riesgos por parte de los equipos; involucramiento de contratistas; gestión conductual de las personas; investigación de incidentes; trabajo en conjunto con áreas de operaciones para hacer mejoras, alto involucramiento de los Comités Paritarios, entre otros.

Indicadores Seguridad 2022 Landes* + Landes Mussels

GRI 403-1, 403-2

	2018	2019	2020	2021	2022
Número de accidentes con tiempo perdido	89	55	29	32	40
Número de días perdidos por accidentes	1049	848	288	354	611
Tasa de accidentabilidad	19,89	13,73	6,67	9,92	6,55
Tasa de siniestralidad	235,13	211,69	66,21	109,79	108,14

*Considera Oficinas Santiago, Circular Protein y Landes Talcahuano.

Salud Ocupacional y Vida Saludable

GRI 403-7, 403-8

En Landes, la salud y seguridad de las personas que trabajan en la empresa es lo más importante, constantemente, se monitorean los riesgos y se proponen medidas de control. La Compañía mantiene un seguro de salud obligatorio (Ley 16.744), que entrega cobertura a todos los trabajadores/as por concepto de accidentes

laborales y enfermedades profesionales. Además, este seguro le otorga prestaciones preventivas, médicas y económicas. Todo trabajador/a que sufra un accidente laboral o una dolencia a causa de una enfermedad profesional puede acceder a este sistema.

Operativos Landes Talcahuano durante 2022

Mes	Operativo / Actividad de salud	N° Beneficiados
Ene 22	Operativo Clínica Móvil de Mamografías	34
Mar 22	Campaña Vacunación Anti-influenza	216
Abr 22	Operativo administración cuarta dosis COVID-19	174
May 22	Operativo oftalmológico colaboradores/as	54
Jun 22	Ingreso al seguro complementario Consorcio	38
Ago 22	Operativo oftalmológico para la familia	29
Oct 22	Operativo Nutricional - Vida Sana IST	20
Nov 22	Operativo oftalmológico nuevo convenio	12
Dic 22	Campaña Vacunación COVID-19 Bivalente	128
Dic 22	Incorporados Fundación Arturo López Perez FALP	43

Operativos de salud Landes Mussels durante 2022

Actividad	N° Beneficiados
Operativo Oftalmológico	30
Campaña Vacunación Anti-influenza	130
Operativo EMPA (exámenes preventivos)	50

COVID 19, se coordinó y facilitó con los centros de inoculación la administración para los trabajadores/as entregando el transporte COVID 19.



Landes Mussels

GRI 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-9, 403-10

Landes Mussels trabaja permanentemente con personal propio y de las empresas contratistas, a través de charlas de concientización, identificación de riesgos y peligros, observaciones de conductas y condiciones inseguras en terreno, control de uso de elementos de protección personal, control de herramientas, de documentación legal, entre otros, con el fin de relevar la seguridad ante todo.

En la Política de Calidad, Seguridad y Cuidado del Medioambiente, se establecen los compromisos para lograr lo anterior, además del estricto cumplimiento a las normas que rigen en Chile.

Hitos Landes Mussels

Durante 2022, registró 11 ingresos a mutualidad, de los cuales, ocho fueron accidentes con tiempo perdido, uno de ellos grave y tres sin tiempo perdido con una tasa de accidentabilidad de 4,10. El total de días perdidos en este período fue de 155.

La siniestralidad del periodo tuvo su punto más alto a mitad del primer semestre debido a un accidente grave de atrapamiento en la sección de embolsado retail que generó un total de 78 días perdidos, además de la fiscalización por parte de la Autoridad Sanitaria y Dirección del Trabajo. Ante este tipo evento de accidente graves se decidió:

- **Autoparalizar faenas (sección embolsado retail).**
- **Reflexionar con trabajadores/as para aprender de los hechos para que no se repitan.**
- **Difundir investigaciones accidentes y medidas preventivas.**

- **Sensibilizar sobre riesgos y sus consecuencias.**
- **Modificar o actualizar matrices de riesgo.**
- **Actualizar protocolos, procedimientos de trabajo seguro y/o instructivos según corresponda.**
- **Realizar medidas preventivas para el desarrollo de las actividades que tuvieron eventos.**

Todo ingreso a mutualidad lleva consigo una investigación del Departamento de Prevención de Riesgos, y del Comité Paritario de Orden Higiene y Seguridad. El objetivo de dicha investigación es identificar acciones y condiciones inseguras, realizar las actividades preventivas y correctivas, así evitar que nuevamente se repita dicho accidente.

En promoción de la salud, la empresa vela por el cumplimiento de la Ley 16.744 sobre Salud y Enfermedades Profesionales en todos los ámbitos de su quehacer. En 2022, se fortalecieron las pausas activas que son un elemento importante para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés.

La puesta en marcha del sistema de automatización en el área de empaque de Landes Mussels permitió reducir potenciales focos de accidentabilidad, eliminando tareas que involucraban movimientos repetitivos y manejo manual de carga.

Durante el año se realizaron las siguientes acciones con el objetivo de disminuir accidentes y hacer de la seguridad lo más importante de la empresa:

- **Levantamiento de 272 observaciones de seguridad tanto de planta como de centro de cultivos, de las que el 76% fueron terminadas y corregidas.**

- **Campaña Mano a Mano del Comité Paritario y Departamento de Prevención de Riesgos abarcó a 131 personas con talleres y charlas sobre los riesgos asociados a la manipulación de máquinas a fin de evitar la ocurrencia de accidentes.**
- **Certificación Comité Paritario de Higiene y Seguridad con el sello de plata por parte de la mutualidad Mutua de Seguridad.**
- **Certificación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos con un 100% de cumplimiento en auditoría PEC, estándar que permite el mejoramiento del ambiente laboral, verificación del cumplimiento legal en materias de Salud y Seguridad en el Trabajo.**
- **100% de cumplimiento del Programa Anual de Prevención de Riesgos.**
- **Involucramiento de jefaturas, supervisores y gerencias en observaciones e inspecciones de seguridad a través del programa PAE (Programa específico de actividades) el cual, se realiza de forma mensual.**
- **Formación de Monitores de Pausas Activas para promover ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral y trastornos musculoesqueléticos, además de prevenir el estrés.**
- **100% de puesta en marcha del programa de capacitación anual, que implicó diversas capacitaciones de acuerdo con tareas y requerimientos individuales de los trabajadores/as.**
- **Reconocimientos a equipos y personas por el trabajo bien hecho, lo que refuerza una actitud positiva y de liderazgo para sus pares en materia de seguridad y salud.**



“No me esperaba un reconocimiento así, menos aún de mis propios compañeros de planta, por lo que es doblemente reconfortante. Siempre es importante poder transmitir conductas y hábitos que sean útiles para todo el grupo. Los implementos de seguridad pueden salvar vidas y evitar consecuencias graves en caso de accidente. Trabajar en un entorno seguro es prioritario y yo todos los días me la juego por eso”, Pablo Nayán, Encargado Turno Mantenimiento distinguido por CPHyS de Landes Mussels.



Don Armando Barría, 85 años, trabaja en Landes Mussels desde los inicios de la operación. Ayudó a construir la primera planta en el terreno donde hoy está la empresa. Actualmente se desempeña como operario de áreas verdes, aseo y ornato y dice estar muy feliz de pertenecer a la empresa. **En 2022 fue reconocido por ser un ejemplo en seguridad y autocuidado.**

Hitos 2022 Landes Talcahuano

GRI 204-1

- **Creación Comité de Contratistas:** Participa la mandante y quienes prestan servicios, como contratistas residentes, a fin de trabajar en conjunto aspectos claves de la seguridad e implementación del Manual de Buenas Prácticas en la Gestión de Contratistas de la Industria, creada por el gremio Pescadores Industriales del Biobío para sus asociados. Se realizaron ocho reuniones con una participación promedio de siete empresas contratistas residentes. En seguridad se trataron temas como estandarización de EPP (elementos de protección personal); campañas comunicacionales para trabajar brechas; revisión de trabajo en prevención y riesgos, entre otros.
- **Campañas para promover el autocuidado base de la transformación cultural en seguridad.**
- **Supervisión de ejercicios compensatorios para evitar enfermedades profesionales debido a los movimientos repetitivos de extremidades superiores.**
- **Durante el año en curso, una empresa externa contratada por Pescadores Industriales del Biobío estará a cargo de la auditoría de acreditación para promover la implementación del Manual de Buenas Prácticas para contratistas y levantar oportunidades de mejora.**
- **Involucramiento de trabajadores/as en levantamiento de mejoras de seguridad a través de comités paritarios y sindicatos.**

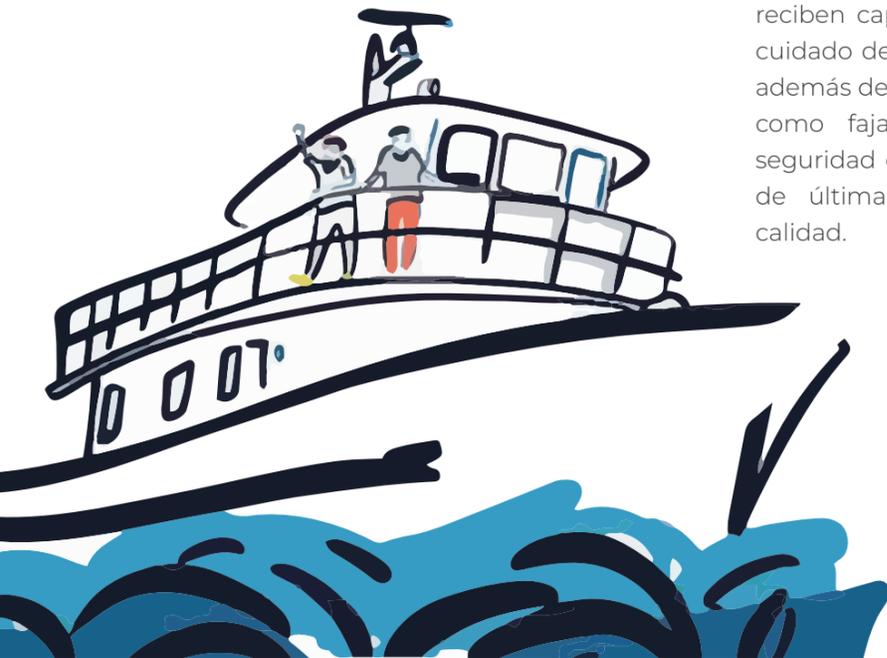
Hitos 2022 Landes Flota

GRI 403-5

Entre 18 y 20 personas se embarcan en cada salida a alta mar. Cada uno cuenta con una serie de capacitaciones y evaluaciones físicas que los habilitan para trabajar a bordo. Esta labor

está regida por diversas normativas nacionales e internacionales como la Organización Marina Internacional y el Convenio Marpol.

En forma permanente, sus trabajadores/as reciben capacitaciones e inducciones para el cuidado de su salud y seguridad ocupacional, además de los equipos de protección personal como fajas lumbares, buzos, zapatos de seguridad certificados, al igual que salvavidas de última generación y alimentación de calidad.

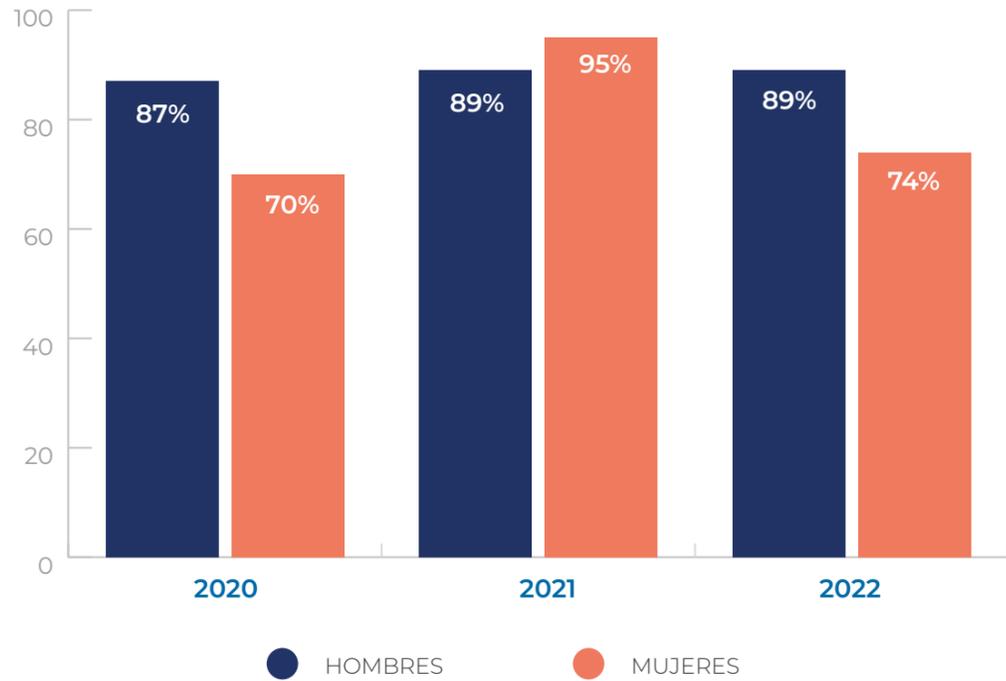


5.9 Sindicatos

GRI 2-20, 2-30, 403-1

Convenios Colectivos Landes + Landes Mussels

Porcentaje de trabajadores/as sindicalizados



La industria pesquera se ha caracterizado por una fuerte presencia de sus sindicatos. En Landes no ha sido distinto: Contamos con siete organizaciones, entre sindicatos y grupos negociadores, alguno de los cuales tienen más de 40 años de antigüedad. De las personas que cuentan con contrato indefinido, el 85,5% está sindicalizado. Una relación que ha sido

fluida, abierta al diálogo lo cual es reconocido por todos sus actores. Es así como, en el transcurso de su historia, la compañía jamás ha enfrentado una huelga. Además, los sindicatos Inter empresas disponen de escalas de sueldos las cuales forman parte de la información base del proceso negociador cada año.

Sindicatos

1. Sindicato de Congelados
2. Sindicato de Operarios
3. Sindicato de Tripulantes
4. Sindicatos de Empleados
5. Sindicato de Motoristas
6. Grupo Negociador de Oficiales, Pilotos, Embarcados y Patrones de muelle
7. Sindicato Planta Mejillones

