



Organización
Internacional
del Trabajo



▶ Trabajo decente
en los sectores
pesca y acuicultura
en América Latina
y el Caribe



▶ **Trabajo decente
en los sectores
pesca y acuicultura
en América Latina
y el Caribe**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2024
Primera edición 2024

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Trabajo decente en los sectores pesca y acuicultura en América Latina y el Caribe: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2023. xxx p. trabajo decente, informalidad, empleo, sector pesca, sector acuícola, mype, economía, mercado de trabajo, trabajo rural, economía rural, América Latina.

ISBN: 978-92-2-034722-5 (versión impresa)

ISBN: 978-92-2-034721-8 (versión web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns; o escribanos a: biblioteca_regional@ilo.org.

Impreso en Perú



Índice

▶ Lista de acrónimos	viii
▶ Agradecimientos	xiii
▶ Resumen ejecutivo	xv
▶ 1. Introducción	1
▶ 2. Panorama general del sector pesquero y el sector acuícola en América Latina y el Caribe (nueve países)	4
▶ 3. Revisión del mercado de trabajo, evolución de algunos indicadores de empleo en la pesca y la acuicultura en ALC y efectos de la pandemia	10
3.1. Aspectos generales y comunes	10
3.2. Argentina	17
3.2.1. Marco regulatorio para el trabajo en los sectores pesca y acuicultura	17
3.2.2. Seguridad social	18
3.2.3. Seguridad y salud en el trabajo	18
3.2.4. Mercado laboral	21
3.3. Chile	24
3.3.1. Marco regulatorio para el trabajo en los sectores pesca y acuicultura	24
3.3.2. Seguridad social	24
3.3.3. Seguridad y salud en el trabajo	25
3.3.4. Mercado laboral	26
3.4. Colombia	27
3.4.1. Marco regulatorio para el trabajo en los sectores pesca y acuicultura	27
3.4.2. Seguridad social	28
3.4.3. Seguridad y salud en el trabajo	29
3.4.4. Mercado laboral	30
3.5. Ecuador	32
3.5.1. Marco regulatorio para el trabajo en los sectores pesca y acuicultura	32
3.5.2. Seguridad social	32
3.5.3. Seguridad y salud en el trabajo	34
3.5.4. Mercado laboral	35
3.6. Perú	37
3.6.1. Marco regulatorio para el trabajo en los sectores pesca y acuicultura	37
3.6.2. Seguridad social	38
3.6.3. Seguridad y salud en el trabajo	39
3.6.4. Mercado laboral	40

3.7. Uruguay	42
3.7.1. Marco regulatorio para el trabajo en los sectores pesca y acuicultura	42
3.7.2. Seguridad social	43
3.7.3. Seguridad y salud en el trabajo	43
3.7.4. Mercado laboral	46
3.8. Buenas prácticas relacionadas con la promoción del trabajo decente identificadas en El Salvador, Honduras y República Dominicana	47
3.9. El trabajo decente en la pesca y la acuicultura: percepción de actores claves del mercado de trabajo	51
3.10. Algunas medidas de política adoptadas para mitigar los efectos de la pandemia en el mercado laboral de la pesca y la acuicultura	53
▶ 4. Situación y desafíos de los principales temas vinculados a la promoción del trabajo decente en los sectores pesca y acuicultura de ALC	55
4.1. Diálogo social y mecanismos de coordinación interinstitucional	55
4.2. Seguridad y salud en el trabajo	56
4.3. Protección social	57
4.4. Inspección laboral e institucionalidad	57
4.5. Cambio climático y transición ambiental justa	58
4.6. Marcos normativos y derechos laborales con énfasis en el Convenio sobre trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) de la OIT	59
4.7. Asociatividad, cooperativas y articulación productiva	59
4.8. Servicios de desarrollo productivo y empresarial (que incluye servicios financieros y no financieros y otros instrumentos de fomento productivo)	60
4.9. Mecanismos de acceso a los recursos pesqueros y su repercusión en el empleo	61
4.10. Trabajadoras mujeres, migrantes, jóvenes, y poblaciones indígenas y afrodescendientes	62
▶ 5. Conclusiones	63
▶ 6. Sugerencias para el diseño y la implementación de políticas públicas que aporten a la promoción del trabajo decente en los sectores de la pesca y la acuicultura en ALC	66
▶ 7. Referencias bibliográficas	73
▶ Anexo I. Metodología del estudio	80
▶ Anexo II. Listado de actores entrevistados en profundidad	83
▶ Anexo III. Convenios fundamentales vinculados al trabajo decente ratificados, según países de América Latina y el Caribe	87
▶ Anexo IV. Marcos normativos laborales aplicados a los sectores de la pesca y la acuicultura en ALC (seis países)	89



Índice de cuadros

Cuadro 1. Evolución de la producción pesquera y acuícola en ALC (nueve países), 2017-2021 (en toneladas)	4
Cuadro 2. Principales grupos de especies capturadas en ALC (nueve países), 2021 (en toneladas)	6
Cuadro 3. Principales grupos de especies cultivadas en ALC (nueve países), 2021 (en toneladas)	7
Cuadro 4. Argentina: índice de accidentabilidad global, 2019-2022	19
Cuadro 5. Argentina: índice de accidentabilidad laboral, accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP), 2019-2022	20
Cuadro 6. Argentina: cantidad de empresas y puestos de trabajo, 2023	21
Cuadro 7. Argentina: salario promedio, mujeres y varones, diferencia salarial e índice de masculinidad, diciembre de 2022	22
Cuadro 8. Chile: registro de denuncias de accidentes laborales en pesca y acuicultura	26
Cuadro 9. Chile: número de trabajadores con contratos vigentes según actividad en la pesca y en la acuicultura, 2018-2022	27
Cuadro 10. Colombia: número de empresas de pesca y acuicultura aportantes a la seguridad social, 2019-2022	29
Cuadro 11. Colombia: reportes de accidentes laborales en los sectores pesca y acuicultura, 2018-2022	30
Cuadro 12. Colombia: trabajadores con contratos vigentes según actividad en la pesca y en la acuicultura	31
Cuadro 13. Colombia: empresas de pesca y de acuicultura que registran trabajadores en planillas electrónicas	31
Cuadro 14. Ecuador: número de trabajadores de la pesca y la acuicultura afiliados a mecanismos de protección social, 2018-2023	34
Cuadro 15. Ecuador: registro de avisos de accidentes laborales en los sectores pesca y acuicultura, 2018-2022	35
Cuadro 16. Ecuador: número de trabajadores de la pesca y la acuicultura con contratos, 2019-2022	36
Cuadro 17. Ecuador: número de empleadores de pesca y de acuicultura que registran trabajadores y efectúan aportes a la SGO, 2018-2023	36
Cuadro 18. Perú: trabajadores de la pesca y de acuicultura afiliados al Sistema Nacional de Pensiones (SNP), 2018-2023	39
Cuadro 19. Perú: porcentaje de empresas en pesca y en acuicultura que cuentan con comités o supervisores de SST y que declaran trabajadores, 2018-2022	40
Cuadro 20. Perú: número de notificaciones de accidentes de trabajo en los sectores pesca y acuicultura, 2018-2022	40
Cuadro 21. Perú: número de siniestros ocurridos a embarcaciones pesqueras, 2018-2022	40
Cuadro 22. Uruguay: accidentes amparados por el BSE según el Grupo del Consejo de Salarios del MTSS, 2017-2021	44
Cuadro 23. Uruguay: índice de frecuencia e incidencia de accidentes de trabajo en pesca, 2018-2021	44

Cuadro 24. Uruguay: inspecciones de embarcaciones realizadas por la PNN en el periodo 2018-2022	45
Cuadro 25. Uruguay: número de pescadores capacitados por la PNN en seguridad en el mar, según sexo, 2018-2022	45
Cuadro 26. Uruguay: número de usuarios beneficiados de temas de formación en el sector pesquero brindados por la UTU, 2018-2022	46



Índice de gráficos

Gráfico 1. Desarrollo de las exportaciones pesqueras y acuícolas en ALC (nueve países), en millones de dólares FOB	8
Gráfico 2. Participación de la pesca y la acuicultura en el PIB nacional de países de ALC (nueve países), 2019-2022	9
Gráfico 3. Estructura de la cadena de valor de la pesca, según actividades	11
Gráfico 4. Estructura de la cadena de valor de la acuicultura, según actividades	12
Gráfico 5. Número de trabajadores con contrato vigente en la pesca y la acuicultura en ALC (seis países), 2018-2022	14
Gráfico 6. Número de trabajadores de la pesca y la acuicultura con cobertura de protección social contributiva en ALC (seis países), 2018-2022	15
Gráfico 7. Número de empresas pesqueras y acuícolas que declaran trabajadores en planillas o registros electrónicos en ALC (cuatro países), 2018-2022	16
Gráfico 8. Chile: evolución de trabajadores en el sector de la pesca y el de la acuicultura afiliados a los sistemas de previsión social, según sexo, 2021-2023	25
Gráfico 9. Perú: PEA ocupada de la actividad pesquera marítima según edad y nivel educativo, 2017	41

Lista de acrónimos

ADECO	Asociación de Desarrollo Comunal
ALC	América Latina y el Caribe
ANDAH	Asociación Nacional de Acuicultores de Honduras
ASPESCU	Asociación de Pescadores Artesanales de Playa El Cuco (El Salvador)
ARS	Administradora de Riesgos de Salud
AREL	Acuicultura de recursos limitados
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CCT	Convenios colectivos de trabajo
CEACR	Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CHD	Consumo humano directo
CIIU	Clasificación Internacional Industrial Uniforme
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
CODOPESCA	Consejo Dominicano de Pesca y Acuicultura
ESS	Economía social y solidaria
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
IDECOOP	Instituto de Desarrollo y Crédito Cooperativo
INCOPESCA	Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura
INFOPESCA	Centro para los Servicios de Información y Asesoramiento sobre la Comercialización de los Productos Pesqueros en América Latina y el Caribe
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONUUDI	Agencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
OMI	Organización Marítima Internacional
PIB	Producto interno bruto
SENASA	Seguro Nacional de Salud
SST	Seguridad y salud en el trabajo
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
VAB	Valor agregado bruto
Argentina	
AACPPP	Asociación Argentina de Capitanes, Pilotos y Patrones de Pesca
ANSES	Administración Nacional de la Seguridad Social

ART	Aseguradoras de Riesgos del Trabajo
CAABPA	Cámara Argentina de Armadores de Buques Pesqueros de Altura
CAIPA	Cámara Argentina de Industrias Pesqueras
CESMAR	Centro de Estudios Superiores del Mar Argentino
CIC	Campaña de inspecciones concentradas
CEP	Centro de Estudios para la Producción
DNF	Dirección Nacional de Fiscalización
INDEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
ME	Ministerio de Economía
MTESS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
PNN	Prefectura Nacional Naval
SAONSINRA	Sindicato Argentino de Obreros Navales y Servicios de la Industria Naval de la República Argentina
SGS	Sistema de Gestión de Seguridad
SICONARA	Sindicato de Conductores Navales de la República Argentina
SIJP	Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones
SIPA	Sistema Integrado Previsional Argentino
SIMAPE	Sindicato Marítimo de Pescadores
SOIP	Sindicato Obrero de la Industria del Pescado
SOMU	Sindicato de Obreros Marítimos Unidos
SRT	Superintendencia de Riesgos del Trabajo
STIA	Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación
SUSS	Sistema Único de Seguridad Social
Chile	
ATEP	Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales
CONAPACH	Confederación Nacional de Pescadores Artesanales de Chile
FETRASALMON	Frente de Trabajadores de Salmón y Ramas Afines
ISL	Instituto de Seguridad Laboral
Ley SANNA	Seguro de Acompañamiento de Niños y Niñas
REL	Registro Electrónico Laboral
SIS	Seguro de Invalidez y Supervivencia
SUSESO	Superintendencia de Seguridad Social

Colombia	
AFP	Administradoras de fondos de pensiones
AUNAP	Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca
COLPENSIONES	Administradora Colombiana de Pensiones
COMENALPAC	Confederación Mesa Nacional de Pesca Artesanal de Colombia
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DIMAR	Dirección General Marítima y Portuaria
DPN	Departamento Administrativo para la Prosperidad Social
FASECOLDA	Federación de Aseguradores Colombianos
FEDEACUA	Federación Colombiana de Acuicultores
GIPRO	Grupo Interinstitucional de Protección Social para la Pesca y Acuicultura
INVMAR	Instituto de Investigaciones Marinas y Costeras
SEDEVEDA	Seguro de Desempleo Estacional por Veda
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SMMLV	Salario Mínimo Mensual Legal Vigente
Ecuador	
BCE	Banco Central de Ecuador
CFN	Corporación Financiera Nacional
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
RISE	Régimen Impositivo Simplificado Ecuatoriano
RUC	Registro Único de Contribuyente
SRSRT	Sistema de Avisos de Registro del Seguro de Riesgos del Trabajo
SGO	Seguro General Obligatorio
SGSST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
SSC	Seguro Social Campesino
Perú	
CTS	Compensación por tiempo de servicios
CNTPE	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo
DICAPI	Dirección General de Capitanías y Guardacostas
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
ITP	Instituto Tecnológico de la Producción
MTPE	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo
ONP	Oficina Nacional de Pensiones

PRODUCE	Ministerio de la Producción
REP	Régimen Especial Pesquero
RMV	Remuneración Mínima Vital
SANIPES	Organismo Nacional de Sanidad Pesquera
SNP	Sistema Nacional de Pensiones
SPP	Sistema Privado de Pensiones
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
SUPNEP	Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú
Uruguay	
ANEP	Administración Nacional de Educación Pública
BSE	Banco de Seguros del Estado
CENTMAQ	Centro de Maquinistas Navales
CIPU	Cámara de Industrias Pesqueras de Uruguay
DINARA	Dirección Nacional de Recursos Acuáticos
ECH	Encuesta Continua de Hogares
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social
PIT-CNT	Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores
PNN	Prefectura Nacional Naval
SUDEPPU	Sindicato Único de Patrones de Pesca del Uruguay
SUNTMA	Sindicato Único de Trabajadores del Mar y Afines
UTU	Dirección General de Educación Técnico Profesional

Advertencia

El uso del lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español «o/a» para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.



Agradecimientos

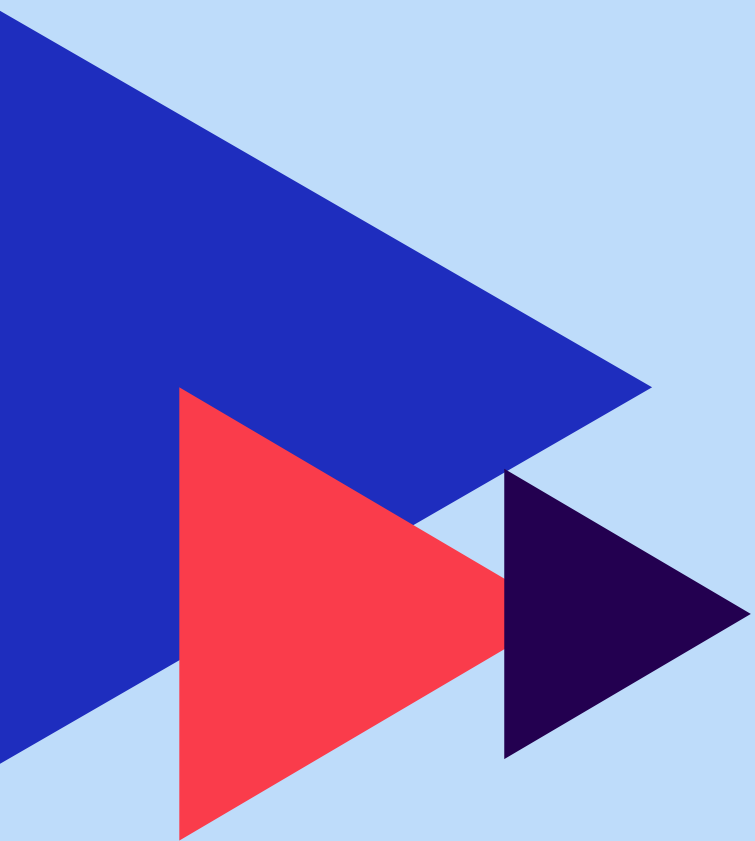
El presente documento es fruto de un trabajo coordinado entre la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, el Departamento de Políticas Sectoriales (SECTOR) de la sede y la Oficina de la OIT para los Países Andinos.

Efraín Quicaña Navarro, Especialista Regional de la OIT en Economía Rural, Desarrollo Productivo y Formalización, y Walteri Katajamaki, Funcionario Técnico del Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT, fueron los coordinadores del estudio.

El equipo de INFOPESCA: Graciela Pereira, Directora Ejecutiva y Experta en el Sector Acuícola, Género y Mercados; David H. Mendoza R., Experto en Gestión y Desarrollo Sostenible en Pesca y Acuicultura; Daniel Gilardoni, Experto en Tecnologías, Inocuidad y Comercialización en Pesca y Acuicultura; Jesús Barrientos, Experto en Temas Laborales y Trabajo Decente; y Rodrigo Misa, Experto en Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales, estuvieron a cargo de la redacción y el análisis de la información.

El texto se benefició de los comentarios y contribuciones técnicas de personal de la OIT como Christine Bader, Especialista en el Sector Transporte & Marítimo del Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT, Carlos Castañeda y Fabián Vallejo, del Proyecto Pesca de la Oficina de la OIT para los Países Andinos, y Maribel Batista, Especialista en Actividades con Trabajadores (ACTRAV), y Andrés Yurén, Especialista en Actividades con Empleadores (ACT/EMP), ambos de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

Finalmente, un agradecimiento especial al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos por el cofinanciamiento del estudio por medio del proyecto «Fortalecimiento del trabajo decente en el sector pesquero en Perú y Ecuador».





Resumen ejecutivo

El presente estudio busca brindar un panorama de la dinámica laboral y de la situación y los desafíos relacionados con temas estratégicos referidos al trabajo decente en el sector de la pesca (industrial y de pequeña escala o artesanal) y el sector de la acuicultura de América Latina y el Caribe. Tiene como sujeto de estudio a Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Uruguay, y considera a Honduras, El Salvador y República Dominicana como países en los que se identificó la aplicación de algunas buenas prácticas para el trabajo decente en los sectores analizados.

Para el desarrollo del estudio, se realizó una búsqueda exhaustiva de fuentes de información oficial con el fin de identificar estadísticas y construir indicadores que permitan vislumbrar la evolución del trabajo decente en el periodo 2018-2022; asimismo, se realizó un mapeo de actores en el cual se efectuaron entrevistas en profundidad para recibir opiniones y percepciones sobre el trabajo decente en la pesca y la acuicultura, y se aplicó una encuesta virtual dirigida a empleadores, gremios empresariales, sindicatos y trabajadores, a fin de obtener una percepción sobre las condiciones de trabajo en el sector de la pesca y el de la acuicultura.

Entre los resultados del trabajo en el sector de la pesca y la acuicultura, se ha podido estimar que el grado de informalidad, según los países analizados, se encontraría en un rango de 62-80 por ciento. Estos trabajadores no gozan del derecho de contar con un contrato laboral físico y tendrían limitaciones para poder acceder a los mecanismos de protección social (salud y pensión) y de SST, y en el propio ejercicio de sus derechos laborales.

Por otro lado, algunos indicadores laborales, de la pesca y el de la acuicultura formal, según las fuentes oficiales, nos muestran que, con relación a la contratación laboral, el sector de la pesca y el sector de la acuicultura han tenido en su conjunto un incremento del 80,8 por ciento en el periodo comprendido entre 2018 y 2022, en el que han destacado Chile y Ecuador con la mayor proporción de contratos totales vigentes de los países analizados. Asimismo, en el periodo 2018-2022, se incrementó en un 11,3 por ciento el número de empresas de la pesca y la acuicultura que registran a sus trabajadores en planillas electrónicas de trabajo; y, en lo que respecta a la afiliación de trabajadores a los mecanismos de protección social (salud y pensiones), esta se ha incrementado en un 15,4 por ciento en el periodo 2019-2022, lo que constituye un aspecto relevante en la protección a los trabajadores de la pesca y la acuicultura.

De igual modo, las empresas medianas y grandes de los sectores de la pesca y la acuicultura procuran cumplir con las normativas nacionales e internacionales vinculadas al trabajo decente, más aún cuando son exigencias de sus propios mercados y certificaciones. Sin embargo, en opinión de los trabajadores mismos, debe mejorarse aún el cumplimiento de los derechos laborales, con énfasis en los fundamentales: libertad sindical, negociación colectiva y salud y seguridad en el trabajo, así como en el diálogo social, a fin de que puedan ejercer plenamente sus derechos laborales. En cambio, este escenario no se presenta ni en la pesca artesanal ni en la pequeña acuicultura, las cuales, por sus condiciones financieras y su alto grado de informalidad, tienen dificultades para cumplir con las exigencias de las normativas laborales y limitaciones para cumplir con todas las normas sectoriales referidas a la obtención de derechos, licencias y certificaciones¹, así como con las exigencias sanitarias y ambientales de la pesca y la acuicultura. Además, por su dispersión en los territorios y su situación de informalidad, son muy poco fiscalizadas, no solo por las entidades de inspección laboral, sino también por las entidades sectoriales de pesca y acuicultura que las administran.

¹ Los derechos, licencias y certificaciones se refieren a la obtención de permisos de pesca, de carné de pescador artesanal, de autorizaciones de zarpe; a la formalización de las embarcaciones; a la obtención de concesiones, autorizaciones o permisos para realizar cultivos acuícolas, entre otros.

Asimismo, a nivel de ALC, solo Argentina y Antigua y Barbuda han ratificado el Convenio sobre trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), y muy pocos países han ratificado los convenios fundamentales, como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), por lo que es necesario identificar cuáles son las brechas existentes en los países para su ratificación.

Se destaca que todos los países que abarca el estudio han ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), sin embargo, los informes de los mecanismos de control de la OIT dan cuenta de las dificultades que enfrentan las organizaciones de trabajadores para el ejercicio de este derecho, sobre todo en sectores con altos niveles de informalidad.

Ante este escenario, y con la finalidad de promover el trabajo decente, es necesario impulsar la formulación y puesta en marcha de un marco integrado de políticas con intervenciones innovadoras y efectivas de formalización en el sector pesca y acuicultura con enfoque de igualdad de género. Las políticas clave son: *a)* desarrollo productivo, empleo y desarrollo de competencias; *b)* protección social; y *c)* políticas de cumplimiento de derechos laborales e incentivos. El marco integrado de políticas deberá considerar las particularidades de la pesca y la acuicultura, y los mecanismos de diálogo social y coordinación interinstitucional, para garantizar un verdadero impacto en la reducción de la informalidad.



1. Introducción

Los sectores productivos de la pesca y la acuicultura desempeñan un papel esencial para el bienestar, las condiciones de vida y los medios de subsistencia de por lo menos 600 millones de personas a nivel global (FAO 2022b), en particular de comunidades situadas en zonas costeras o ribereñas que son vulnerables a la pobreza y a la malnutrición. La pesca y la acuicultura ofrecen amplias oportunidades para brindar medios de vida, generar empleos productivos y crecimiento económico, aliviar el hambre, mejorar la nutrición, y reducir la pobreza y la inseguridad alimentaria.

Se estima que, en 2020, 58,5 millones de personas trabajaban (ya sea a tiempo completo o parcial, o de manera ocasional) en el sector primario de la pesca de captura (37,8 millones de personas) y el de la acuicultura (20,6 millones de personas), lo que suponía un ligero decrecimiento con respecto a 2018, debido a un menor número de pescadores. Cerca de 2,6 millones de personas que trabajan en la pesca de captura se encuentran en América Latina y el Caribe (ALC). A pesar de que no se tiene un dato oficial del número de personas que dependen de la pesca, se cree que podría ser hasta tres veces mayor que el estimado del número de pescadores (FAO 2022b). Adicionalmente, diversas estimaciones apuntan a que el 90 por ciento de los pescadores del mundo son artesanales y aportan alrededor de la mitad del volumen de las capturas mundiales; más aún, si se pudiera contabilizar el consumo humano directo que realizan los pescadores y sus familias, seguramente la producción artesanal aumentaría a dos tercios de la producción mundial (FAO 2016a).

La pesca está reconocida como una ocupación peligrosa en comparación con otras, y la pesca de captura tiene una de las tasas más altas de accidentes mortales y de lesiones relacionados con el trabajo. En todo el espectro de actividades pesqueras comerciales, los trabajadores del sector se enfrentan habitualmente a largos horarios de trabajo, y trabajo en zonas remotas y en condiciones meteorológicas peligrosas, elementos que se suman a la peligrosidad general de trabajar en un entorno marino. Muchos pescadores viven y trabajan a bordo de las embarcaciones, a menudo durante largos periodos y en espacios relativamente reducidos. En caso de accidente, enfermedad o problemas a bordo, los pescadores pueden hallarse lejos de toda ayuda, en términos de distancia o de tiempo. Mientras están en el mar, e incluso en puerto, se encuentran bajo el control del capitán o patrón y otros pescadores (OIT 2017b).

Es habitual que la remuneración de los pescadores consista en una participación en el valor de las capturas, en lugar de un salario establecido; a veces, se combina con un salario mínimo, aunque ello no es frecuente. Este sistema puede fomentar la «eficiencia» y motivar a los pescadores, pero con frecuencia supone un incentivo pernicioso para trabajar durante un número excesivo de horas y seguir pescando incluso en condiciones climáticas peligrosas. Muchos trabajadores son autónomos o se los asimila a tal categoría en virtud de este sistema de remuneración; las modalidades descritas de empleo, o de trabajo, pueden dificultar la protección de los derechos laborales. No es infrecuente que los pescadores sean contratados por terceros y no por el propietario de la embarcación. El hecho de que muchos pescadores no dispongan de contratos o acuerdos de trabajo por escrito supone un obstáculo para comprender, aclarar o hacer cumplir sus derechos, y puede traducirse en una remuneración insuficiente (OIT 2017b).

El tipo de trabajo y las condiciones en que se desarrolla en el sector de la pesca en muchos países, hacen que puedan ser considerados como trabajos precarios, en la medida en que los trabajadores no cuentan con el reconocimiento o el efectivo cumplimiento de los derechos laborales, se encuentran excluidos de los sistemas de seguridad social, están expuestos a altos niveles de riesgos en términos de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y, en muchos casos, carecen de normas de prevención o seguros de indemnización por accidentes y enfermedades profesionales, lo que se contradice con los elementos que sustentan el trabajo decente. Ello además de la propia informalidad y la baja participación en el diálogo social sobre mejoras laborales, en especial en la pesca de pequeña escala y la acuicultura.

En ALC, el sector pesquero presenta escenarios diferentes que van desde pesquerías altamente desarrolladas, como las de túnidos y pequeños pelágicos en el Pacífico, hasta pesquerías artesanales y de subsistencia dirigidas a variados recursos, tanto en el Pacífico como en el Atlántico y el Caribe, donde los retos y las oportunidades para alcanzar condiciones laborales favorables son diversos. La contribución de la pesca a las economías nacionales y locales, y a la generación de empleos y alimentos que contribuyen a la seguridad alimentaria y nutricional, ha sido subvalorada históricamente. Ello debido principalmente a la falta de información estadística confiable, a menudo consecuencia de la dispersión geográfica de las poblaciones que la practican, o de la informalidad, así como de la falta de políticas públicas adecuadas para mejorar las condiciones laborales y la competitividad, y de una base de conocimientos para respaldar la promoción del trabajo decente en el sector pesquero y el sector acuícola.

El sector de la acuicultura, a pesar de su contribución cada vez mayor a la creación de empleo, en muchos países se enfrenta a déficits en materia de trabajo decente, sobre todo en la pequeña acuicultura, así como a otros importantes retos sociales y ambientales. En algunos países, los trabajadores acuícolas pueden encontrar obstáculos para ejercer efectivamente sus derechos fundamentales en el trabajo (OIT 2021a). Además, la acuicultura exige una mano de obra numerosa y es, por definición, como la mayoría de las actividades agropecuarias, físicamente penosa, y quienes trabajan en ella se exponen a múltiples peligros en términos de SST, que pueden tener consecuencias tanto a corto como a largo plazo y que varían según el tipo y la escala de la producción. Los datos sobre SST relativos a la acuicultura propiamente dicha son escasos, pues suelen englobarse en el ámbito más amplio del sector agropecuario. En la mayoría de los países acuícolas, las políticas y normativas se han centrado principalmente en la calidad de los productos, en su inocuidad alimentaria y en los riesgos ambientales, pero menos en la seguridad y salud de los trabajadores (OIT 2021a).

En los países donde la acuicultura encierra gran potencial, pero se encuentra en una fase incipiente, la falta de trabajadores dotados de las competencias técnicas necesarias para la piscicultura suele limitar el desarrollo del sector. La escasez de competencias y de trabajadores es también una de las principales preocupaciones en los países donde el sector se halla muy desarrollado. Aunque las empresas tienen dificultades para encontrar personal altamente cualificado, dotado de la formación técnica y los conocimientos necesarios para realizar actividades que requieren el uso de tecnologías avanzadas, también tienen limitaciones para atraer y retener trabajadores en general, debido a la despoblación de las zonas rurales, donde se desarrollan la mayoría de las actividades acuícolas, y al carácter penoso del trabajo (OIT 2021a).

La creciente diversificación de las modalidades laborales dificulta cada vez más el acceso de los trabajadores del sector agropecuario, que incluye la acuicultura, a la protección social. Esto también crea dificultades para el ejercicio de derechos fundamentales como la libertad sindical y la negociación colectiva. La informalidad y la falta de infraestructura y de servicios en las zonas rurales suelen coartar en gran medida el acceso de los trabajadores rurales a los servicios de protección social, aunque sea legalmente obligatorio. Dadas las altas tasas de trabajadores informales, ocasionales y migrantes, así como poblaciones indígenas y afrodescendientes, que se registran en el sector acuícola, su acceso a la protección social sigue constituyendo un desafío en muchos países (OIT 2021a).

Como se mencionó, la acuicultura se halla en constante expansión por la creciente demanda mundial de alimentos marinos y por el hecho de que sus actividades requieren de una mano de obra numerosa. Para que este sector pueda desarrollarse de una manera sostenible y contribuir a la mejora económica, social y del medio ambiente, será preciso insistir mayormente en el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y, en particular, de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT 2021a).

Es en ese marco que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el apoyo del Centro para los Servicios de Información y Asesoramiento sobre la Comercialización de los Productos Pesqueros en América Latina y el Caribe (INFOPESCA), ha elaborado el estudio *Trabajo decente en los sectores pesca y acuicultura en América Latina y el Caribe*, el cual pretende abordar la dinámica y situación actual del empleo y las condiciones de trabajo en el sistema alimentario de la pesca, así como de la acuicultura, a fin de identificar los desafíos a los que se enfrentan los Gobiernos, las organizaciones de trabajadores y los

empleadores en temas diversos como: *a)* diálogo social y mecanismos de coordinación interinstitucional; *b)* seguridad y salud en el trabajo; *c)* protección social; *d)* inspección laboral e institucionalidad; *e)* cambio climático y transición justa; *f)* marcos normativos y derechos laborales; *g)* asociatividad, cooperativas y articulación productiva; *h)* servicios de desarrollo productivo y empresarial; *i)* mecanismos de acceso a los recursos pesqueros y su repercusión en el empleo; *j)* trabajadoras mujeres, migrantes, jóvenes y poblaciones indígenas y afrodescendientes; y, sobre esta base, proponer algunas recomendaciones de política pública para promover el trabajo decente y sostenible.

Para desarrollar el presente estudio, se realizó un amplio proceso de consultas a actores claves y entrevistas en profundidad con representantes de gobierno de los sectores laborales, así como del ámbito pesquero y el ámbito acuícola, empresas específicas, representantes de los empleadores definidos en algunos gremios empresariales, y sindicatos de trabajadores representativos de los países, todos ellos validados por la OIT.

El presente documento se inicia con un panorama general del sector pesquero y el sector acuícola en América Latina y el Caribe (nueve países), seguido por la revisión del mercado de trabajo, la evolución de algunos indicadores de empleo en la pesca y la acuicultura en ALC y los efectos de la pandemia, la situación y los desafíos de los principales temas vinculados a la promoción del trabajo decente en el sector de la pesca y el de la acuicultura de ALC, luego se brindan conclusiones, y, en el último capítulo, se abordan sugerencias para el diseño y la implementación de políticas públicas que aporten a la promoción del trabajo decente en los sectores de la pesca y la acuicultura en ALC. En el anexo, se presentan la metodología de estudio, los convenios fundamentales vinculados al trabajo decente ratificados en los países de ALC, los marcos normativos laborales aplicados al sector de la pesca y la acuicultura en seis países, y el listado de los actores entrevistados en profundidad.

2. Panorama general del sector pesquero y el sector acuícola en América Latina y el Caribe (nueve países)

La pesca y la acuicultura a nivel mundial se han convertido en actividades relevantes generadoras de alimentos acuáticos que contribuyen a la seguridad alimentaria, el desarrollo socioeconómico de los territorios y, en consecuencia, también a la generación de empleos. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO 2023a), para el año 2021, a nivel mundial, estas actividades alcanzaron los 92,3 millones de toneladas para la pesca de captura y los 90,9 millones de toneladas en el caso de la acuicultura (sin considerar plantas acuáticas). Además, en el mismo año, en ALC, la pesca de captura alcanzó los 14,3 millones de toneladas y la acuicultura, los 3,8 millones de toneladas, por lo que se estima una generación de alrededor de 2,3 millones de empleos directos, de los cuales se calcula que el 74 por ciento abarca a trabajadores de la pesca y el 26 por ciento, a productores acuícolas.

Por otro lado, en el año 2021, los países sujetos de estudio y aquellos donde se identificó alguna buena práctica de trabajo decente (Argentina, Chile, Ecuador, Colombia, Perú y Uruguay, así como El Salvador, Honduras y República Dominicana) representaron el 76 por ciento de las capturas en la región de ALC y el 12 por ciento a nivel mundial, así como el 72 por ciento de la acuicultura en ALC y el 3 por ciento a nivel mundial (sin considerar plantas acuáticas). Esta información evidencia la representatividad que tienen estos países en la pesca y la acuicultura a nivel regional.

► Cuadro 1. Evolución de la producción pesquera y acuícola en ALC (nueve países), 2017-2021 (en toneladas)

Pesca	2017	2018	2019	2020	2021
Argentina	835 061	835 387	826 095	837 590	852 566
Chile	2 335 016	2 370 411	2 380 300	2 183 235	2 390 072
Colombia	88 224	81 543	112 073	91 924	128 869
Ecuador	622 687	597 465	607 745	636 311	863 619
Perú	4 185 193	7 208 637	4 852 821	5 676 965	6 576 171
Uruguay	65 309	69 725	68 006	62 880	66 300
El Salvador	59 600	57 132	51 649	59 674	59 005
Honduras	10 800	11 300	11 912	15 819	16 250
República Dominicana	15 725	13 920	16 066	14 064	17 667
<i>Subtotal</i>	<i>8 217 614</i>	<i>11 245 521</i>	<i>8 926 667</i>	<i>9 578 462</i>	<i>10 970 519</i>

Acuicultura	2017	2018	2019	2020	2021
Argentina	3 568	3 205	2 592	2 085	3 687
Chile	1 219 747	1 287 233	1 407 289	1 505 486	1 443 520
Colombia	118 485	132 756	171 025	179 351	192 521
Ecuador	485 005	581 450	695 850	774 529	896 435
Perú	100 458	141 224	161 279	143 830	150 818
Uruguay	60	102	117	103	103
El Salvador	11 028	10 913	9 944	8 378	12 749
Honduras	64 500	65 000	68 100	71 151	63 268
República Dominicana	2 419	2 599	2 665	2 680	2 730
Subtotal	2 005 270	2 224 482	2 518 861	2 687 592	2 765 831
Total	10 222 884	13 470 004	11 445 528	12 266 055	13 736 350

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir de datos de FishStat de la FAO (consultado el 03/07/2023).

Respecto a la evolución del volumen de los desembarques pesqueros², se observa que los países que tuvieron cifras negativas en 2020 con respecto al año anterior fueron Colombia (-21,9 por ciento), Chile (-9 por ciento) y Uruguay (-8,2 por ciento). Es probable que una de las razones de esta disminución fueran las diversas perturbaciones derivadas de la pandemia de COVID-19, pues la situación se recuperó en el año 2021. Por otro lado, en lo que respecta a la acuicultura, los países que tuvieron una disminución considerable en sus cosechas en 2020 respecto al año anterior fueron Argentina (-24,4 por ciento), Uruguay (-13,6 por ciento) y Perú (-12,1 por ciento). En los casos de Perú y Uruguay, se observa que sus cosechas aún no recuperan el nivel prepandemia. En el caso peruano, esto puede deberse a factores adicionales relacionados con los mercados internos³.

En los países de la región de ALC, la pesca y la acuicultura no se han visto afectadas de la misma manera; ello dependió de la forma en que el producto es elaborado o capturado y de su destino. La pandemia afectó la operación del sector de la pesca extractiva industrial, al interrumpir la normal circulación y operación de su tripulación, la limitación de insumos y problemas logísticos (FAO y CEPAL 2020b). En la acuicultura, en tanto, hubo una baja demanda que obligó a los productores a mantener los animales vivos en jaulas o estanques; y, si fueron procesados, los mantuvieron congelados, lo que aumentó los costos, los gastos y los riesgos (FAO 2020).

Por otro lado, respecto a los principales grupos de especies que son relevantes en los desembarques pesqueros industriales y artesanales de los países en estudio, las sardinas y anchovetas representan el 44 por ciento de los desembarques de la región de ALC, seguidos por peces pelágicos diversos, con el 10 por ciento; calamares y jibias, con el 5 por ciento; y atunes y bonitos, con el 4 por ciento. En el caso de la acuicultura industrial y de pequeña escala, el grupo de los salmones y truchas representa el 28 por ciento de las cosechas en ALC, seguido por los camarones, con el 25 por ciento; los choritos y mejillones, con el 11 por ciento; y las tilapias, con el 4 por ciento. Ello permite inferir que la mayor cantidad de trabajo generado podría encontrarse en la captura y el cultivo de los referidos grupos de especies.

2 Descarga o traslado de pescado (recursos hidrobiológicos) de una embarcación a un puerto (caleta, punto de desembarque, desembarcadero, puerto pesquero). Término adaptado para el presente estudio a partir del documento *Directrices voluntarias para los sistemas de documentación de las capturas* (FAO 2018).

3 Tomado de RNIA (2021).

▶ Cuadro 2. Principales grupos de especies capturadas en ALC (nueve países), 2021 (en toneladas)

Principales grupos de especies capturadas	Perú	Ecuador	Chile	Argentina	Colombia	Uruguay	Honduras	El Salvador	Rep. Dom.	Total	% de captura, ALC
Sardinias, anchoas, anchovetas, arenques	5 271 730	62 586	972 472	8 966	177	3 610	-	-	126	6 319 666	44,00
Peces pelágicos diversos	297 451	345 991	769 005	7 176	6 652	860	-	769	1 768	1 429 672	9,96
Calamares, jibias, pulpos	519 066	2 662	55 658	132 200	6	6 165	-	34	29	715 820	4,98
Atunes, bonitos, agujas	121 736	372 328	3 851	15	85 994	-	-	47 765	2 213	633 903	4,41
Bacalao, merluzas, eglefinos	46 753	10 949	46 898	335 573	-	11 909	-	-	-	452 083	3,15
Camarones y gambas	34 780	12 879	4 473	223 719	1 828	11	592	1 632	73	279 987	1,95
Peces costeros diversos	40 020	27 594	28 775	52 633	7 165	27 138	-	-	6 161	189 486	1,32
Peces marinos no identificados	93 834	17	231	94	4 352	1,98	12 400	7 796	2 061	122 769	0,85
Bogavantes, langostas	2	1	91	-	262	-	1 084	2	1 536	2 979	0,02
Vieiras	54 070	1	178	45 549	-	-	-	-	-	99 798	0,69

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir de datos de FishStat de la FAO (consultado el 03/07/2023).

► Cuadro 3. Principales grupos de especies cultivadas en ALC (nueve países), 2021 (en toneladas)

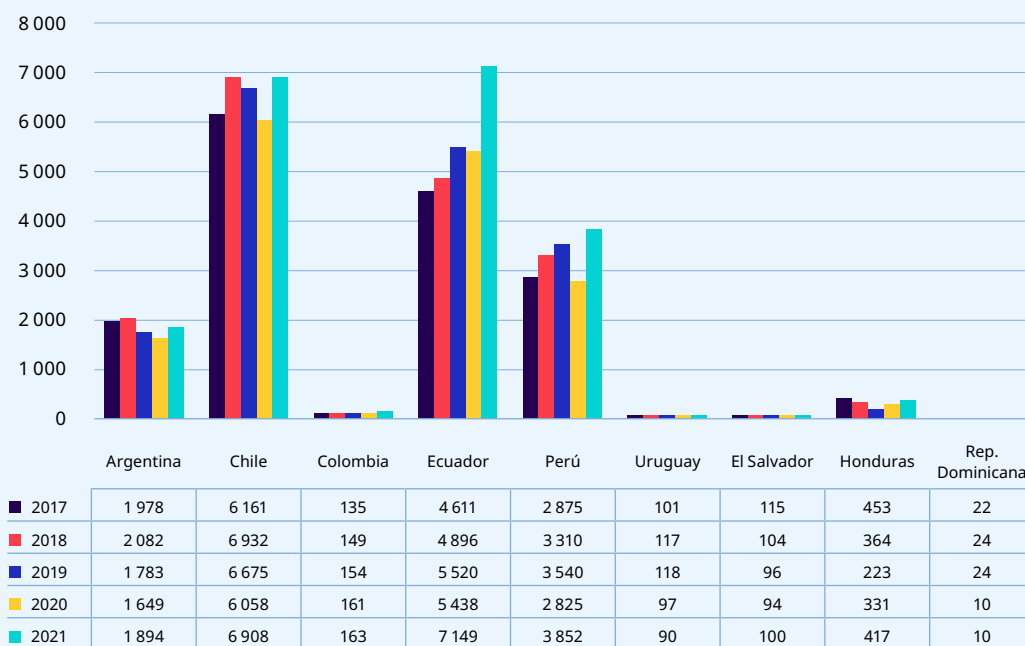
Principales grupos de especies cultivadas	Perú	Ecuador	Chile	Argentina	Colombia	Uruguay	Honduras	El Salvador	Rep. Dom.	Total	% de cultivo, ALC
Salmones, truchas, eperlanos	51 581	3 949	995 158	2 177	30 185	-	-	-	-	1 083 050	28,14
Camarones y gambas	36 482	890 386	-	-	3 863	-	33 568	882	300	965 482	25,09
Chorritos y mejillones	-	-	425 849	69	-	-	-	-	-	425 918	11,07
Tilapias y otros cíclidos	3 463	1 453	-	51	109 422	-	29 700	11 849	1 120	157 057	4,08
Vieiras	54 944	-	3 890	-	-	-	-	-	-	58 834	1,53
Peces de agua dulce diversos	4 312	319	-	1 338	45 934	12	-	-	600	52 515	1,36
Esturiones	-	-	7	-	-	91	-	-	-	98	0,00

Fuente: elaborado por INFOPESCA a partir de datos de FishStat de la FAO (consultado el 03/07/2023).

El impacto de la COVID-19 en el comercio de pescados y mariscos ha sido muy variado, al haberse declarado las actividades de pesca y de acuicultura como una actividad esencial en muchos países. Las complicaciones iniciales que la pandemia generó por diversos cierres de comercios y mercados, provocó una caída de precios y volúmenes comercializados. A partir del tercer trimestre de 2020, los mercados y establecimientos se recuperaron por la adopción de diversos protocolos y planes de contingencia (INFOPECSA 2020a). Si bien la demanda del consumo de pescados frescos se redujo, las preferencias de consumo se orientaron a productos enlatados y congelados; los productos que bajaron de precio fueron especialmente los frescos, pero otros productos incrementaron su valor en los mercados internacionales, como fue el caso del camarón, el calamar gigante y el salmón, ante la reducción de su oferta y un crecimiento de su demanda (FAO 2020).

En este escenario, se observa que las exportaciones agregadas en pesca y acuicultura en los nueve países revisados representaron el 86 por ciento del valor de las exportaciones de toda la región de ALC, y alcanzaron poco más de 20 583 millones de dólares FOB para el año 2021. Asimismo, respecto a los principales países productores en pesca y acuicultura, se observa que, tomando como base 2019, año pre-pandemia, solo Honduras incrementó el valor de sus exportaciones. Lo hizo en un 48 por ciento respecto al año anterior, a pesar de la pandemia, principalmente debido al incremento de la demanda de tilapia y camarón en los Estados Unidos de América. En el caso de Perú, el valor de sus exportaciones se redujo en un 20 por ciento, una de las mayores caídas de la región. En el mismo periodo, Argentina, Chile y Ecuador también tuvieron una disminución en el valor de sus exportaciones, con un -8, un -9 y un -1 por ciento respectivamente; sin embargo, en 2021, estos países tuvieron una recuperación relevante, entre la que destaca el caso de Ecuador con un incremento de 30 por ciento en el valor de sus exportaciones explicado por la demanda de camarón congelado. Destacaron también Perú, con un incremento del 9 por ciento; Argentina, con un 6 por ciento; y Chile, con un 3 por ciento. Asimismo, en el caso del Honduras, este incremento fue del 87 por ciento.

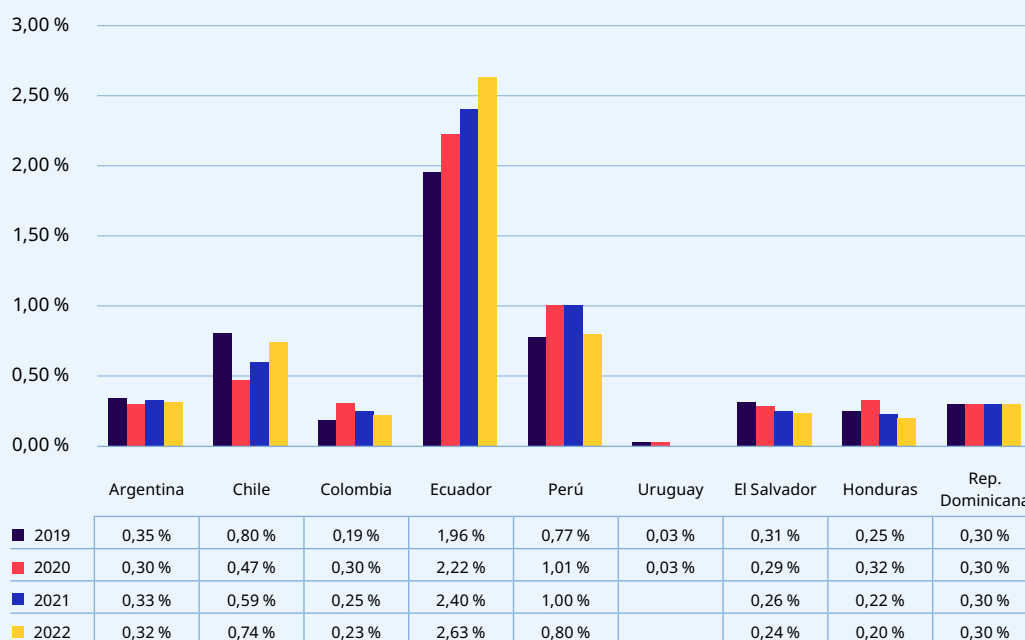
► Gráfico 1. Desarrollo de las exportaciones pesqueras y acuícolas en ALC (nueve países), en millones de dólares FOB



Fuente: elaborado por INFOPECSA a partir de datos de FishStat de la FAO (consultado el 03/07/2023).

Por último, es importante mencionar la relevancia económica que tienen la pesca y la acuicultura, que contribuyen con la provisión de alimentos, empleos e ingresos en las zonas rurales de los países estudiados. Se observa que, en el año 2022, en ALC (nueve países), estos sectores (incluidos la producción primaria y el procesamiento) han tenido en conjunto una participación de entre el 0,20 y el 2,63 por ciento en el PIB de cada país. Entre ellos, destaca Ecuador, con un 2,63 por ciento de participación, seguido por Perú, con 0,80 por ciento; Chile, con 0,74 por ciento; y Argentina, con 0,32 por ciento. Es importante señalar que la participación del sector pesquero y el sector acuícola en el PIB de Colombia, Ecuador y Perú no se vio afectada por la pandemia, pues dichos países registraron un aumento de su participación a niveles de entre un 0,30 y un 2,22 por ciento respecto a los datos de 2019. Los países que sí tuvieron una disminución en su participación fueron Argentina, Chile y El Salvador.

► Gráfico 2. Participación de la pesca y la acuicultura en el PIB nacional de países de ALC (nueve países), 2019-2022



Fuente: elaborado por INFOPESCA a partir de fuentes oficiales de los países.

Notas: (1) Argentina: la información fue calculada a partir de informes técnicos de cuentas nacionales del INDEC; (2) Chile: la información fue tomada de la Base de Datos Estadística del Banco Central de Chile; (3) Colombia: la información fue calculada a partir de la Base de datos de las Cuentas Nacionales del Anual del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE); (4) Ecuador: la información fue calculada a partir de las Fichas Sectoriales de Pesca y Acuicultura y de Camarón de la Corporación Financiera Nacional; (5) Perú: la información fue tomada de los Anuarios estadísticos de pesca y acuicultura del Ministerio de la Producción; (6) Uruguay: los datos de 2019-2020 fueron brindados por el Departamento de Estadística de Naciones Unidas, de 2021 a 2022 no se tienen cálculos ni datos publicados ni agregados en adelante; (7) El Salvador: los datos fueron brindados por el Departamento de Cuentas Nacionales del Banco Central de El Salvador; (8) Honduras: la información fue calculada a partir de los datos brindados por el Banco Central de Honduras; (9) República Dominicana: los datos fueron brindados por CODOPESCA.



3. Revisión del mercado de trabajo, evolución de algunos indicadores de empleo en la pesca y la acuicultura en ALC y efectos de la pandemia

3.1 Aspectos generales y comunes

La pesca y la acuicultura son fuentes importantes de alimentos, puestos de trabajo e ingresos en varias comunidades costeras rurales y en ambientes continentales. A veces, son las principales fuentes y, en otras ocasiones, las únicas formas de sustento y medios de vida.

En el año 2020 se estimó que, a nivel global, por lo menos 58,5 millones de personas trabajaban, a tiempo completo o parcial, de manera ocasional o con un estado no especificado, en la pesca y la acuicultura. De este total de personas, aproximadamente 12,2 millones son mujeres; asimismo, por sector, el 35 por ciento (20,7 millones) estaban empleadas en la acuicultura y el 65 por ciento, en la pesca (37,9 millones) (FAO 2022b).

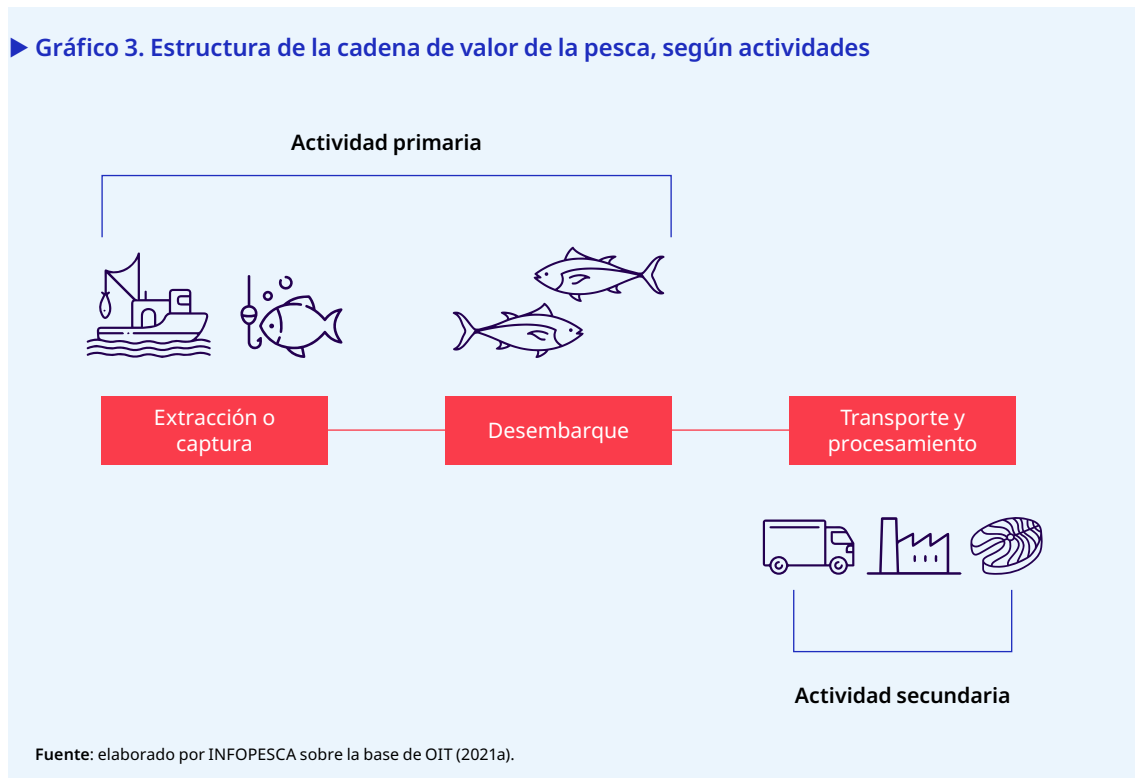
A nivel mundial, la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo total de la acuicultura (19 por ciento) es mayor que en la pesca (12 por ciento). Las mujeres desempeñan un papel crucial a lo largo de la cadena de valor de la pesca, proporcionando mano de obra tanto en la pesca comercial como en la artesanal. Cuando disponen de tecnologías y capital adecuados, también actúan como empresarias en pequeña escala, en particular en explotaciones familiares (FAO 2020).

Se estima que el 4 por ciento de todos los trabajadores de la pesca y la acuicultura se encuentran en América Latina y el Caribe, que corresponderían a 2,6 millones de trabajadores (FAO 2022b). Muchas fuentes sostienen que, cuando se consideran conjuntamente las actividades primarias y secundarias de ambos sectores, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo debería alcanzar el 50 por ciento (FAO 2020).

La pesca se encuentra estructurada por tres actividades: *a)* la extracción o captura, *b)* el desembarque (actividad primaria) y *c)* la transformación (actividad secundaria), todas realizadas de manera artesanal o industrial. Es una actividad que se realiza durante largas horas y que conlleva tareas extenuantes (OIT s. f. – a), como son la propia navegación y la manipulación de cargas pesadas de manera repetitiva en el mar, lagos, lagunas o ríos, que con frecuencia se convierten en medios hostiles debido a las condiciones ambientales. Los pescadores pueden tener que utilizar equipos peligrosos, simples o complejos, para capturar, clasificar y almacenar la pesca (OIT s. f. – a). Además, en varios casos, especialmente en el ámbito artesanal, el hecho de no contar con ambientes de descanso a bordo ni con implementos de seguridad, pone en riesgo la vida y salud de las personas en altamar.

Otros déficits de trabajo decente aún vigentes en el sector de la pesca son las condiciones de hacinamiento a bordo; el hecho de no separar el tiempo de trabajo y el tiempo personal, lo que genera fatiga; problemas de acceso a alimentos adecuados y agua potable; y remuneraciones basadas en el reparto de las capturas en lugar de en un salario fijo (OIT 2007b). Además, los trabajadores de la actividad pesquera a menudo carecen de acceso efectivo a servicios de protección social y perciben remuneraciones poco competitivas (OIT 2022).

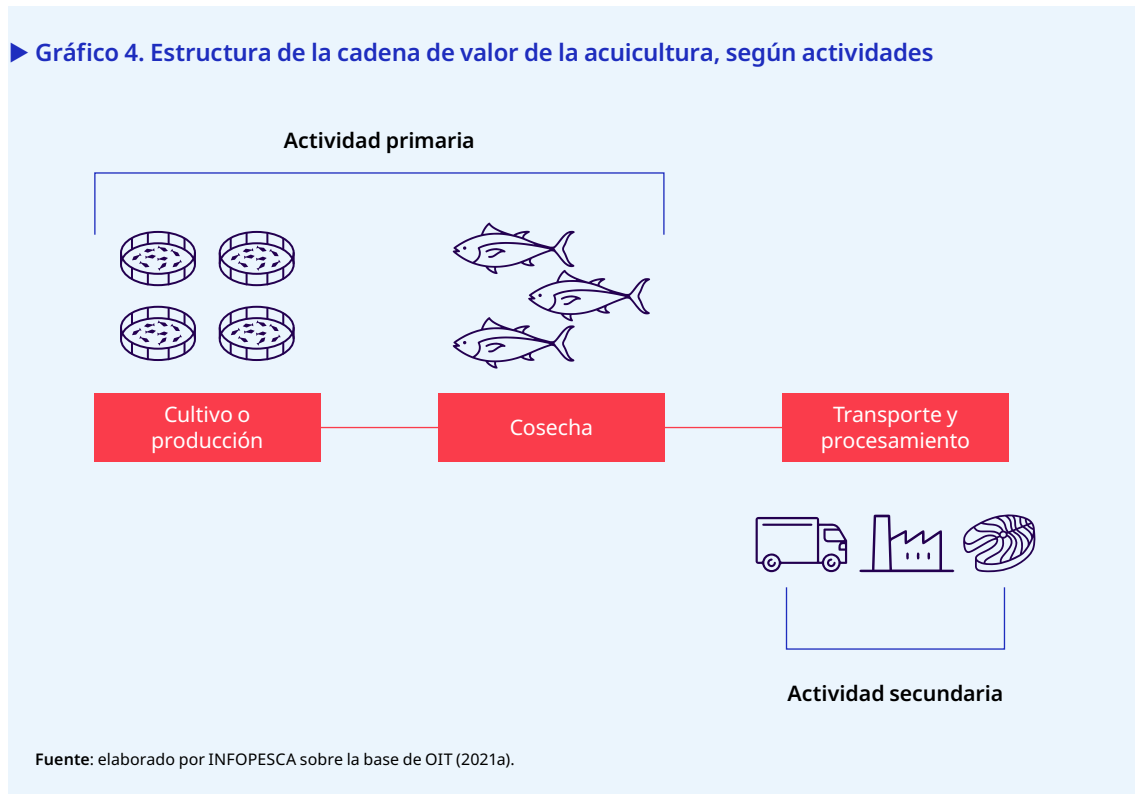
► Gráfico 3. Estructura de la cadena de valor de la pesca, según actividades



Por su parte, la acuicultura es una actividad cuya estructura comprende: *a)* la producción o cultivo, *b)* la cosecha y *c)* el transporte y procesamiento; siendo el suministro de insumos un aspecto transversal. Puede clasificarse en función de los diferentes entornos de cultivo, ya sea en el mar o en ambientes continentales, en los que el esfuerzo físico para el desarrollo de actividades de cultivo, alimentación y mantenimiento de infraestructura requiere de destrezas, habilidades y consideraciones de seguridad.

Los déficits de trabajo decente usualmente asociados a este sector, sobre todo en economías en desarrollo y emergentes, son imputables a factores como la informalidad y la discriminación; el trabajo infantil y forzoso, principalmente en la economía informal; una falta de organización y diálogo social; salarios e ingresos bajos e inseguros; bajos niveles de competencias; escasa productividad; malas condiciones de trabajo y prácticas inadecuadas en materia de SST; una protección social limitada; y la inexistencia de contratos estables y formales (OIT 2021a).

► Gráfico 4. Estructura de la cadena de valor de la acuicultura, según actividades



A pesar de su contribución al empleo, el sector de la pesca y el de la acuicultura todavía presentan escasez de trabajo decente⁴ debido a diversos factores: la inseguridad de los ingresos y su bajo nivel; la deficiencia y peligrosidad de las condiciones sanitarias, de seguridad y ambientales; la falta de contratos estables y formales; la desigualdad entre los sexos; la existencia de mano de obra infantil y trabajos forzados; la explotación de los trabajadores migrantes; la insuficiencia de protección social; y la falta de diálogo social (FAO 2015c).

En este marco, existen diversos desafíos para la promoción del trabajo decente en los sectores de la pesca y la acuicultura. Para abordarlos, se debe partir por establecer líneas de acción que contribuyan a remover los obstáculos al trabajo decente, entre ellos: la informalidad, la discriminación, la falta o debilidad de las organizaciones y diálogo social, los bajos niveles de desarrollo de competencias, las malas condiciones de trabajo y las prácticas inadecuadas de seguridad y salud en el trabajo. Con este fin, se puede considerar lo siguiente: *a)* fomentar la creación de trabajo decente, competencias y desarrollo empresarial; *b)* mejorar la cobertura de la protección social y la SST; *c)* promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; *d)* promover las normas internacionales de trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y *e)* promover la libertad sindical y de asociación, el diálogo social y la negociación colectiva (OIT 2021a).

En los países sujetos de este estudio (Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Uruguay), se ha procurado detectar, mediante fuentes oficiales, información y datos para identificar regulaciones e indicadores que permitan vislumbrar el desempeño del mercado laboral y las condiciones de trabajo en el sector pesquero y el sector acuícola, así como precisar aquellos indicadores comunes y particulares que visibilicen las condiciones de trabajo decente. Es importante señalar que todos los países cuentan

4 Según la OIT, el trabajo decente es aquel que garantiza una serie de condiciones relacionadas con el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales; el acceso a ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado; a trabajar sin ningún tipo de discriminación, principalmente de género; así como el disfrute de jornadas laborales reguladas y descanso periódico, seguridad ocupacional, acceso a la protección social, y al diálogo social tripartito (MTPE s. f.).

con normas vinculadas al trabajo para todos los sectores laborales, las cuales contemplan derechos laborales, salud, pensiones y SST.

Asimismo, se ha identificado la existencia de normas específicas en favor de la pesca artesanal y de los trabajadores pesqueros vinculadas a la seguridad social, la salud y las pensiones, como en el caso de Colombia, Perú y Ecuador, así como República Dominicana. Esto constituye un avance importante si se toman en cuenta las particularidades del sector; sin embargo, en el caso de la actividad de la acuicultura, no se han generado normas específicas de protección social o SST, lo que implica un desafío para los países, en especial para atender a la pequeña acuicultura.

Es importante mencionar que no ha sido posible obtener una mayor desagregación de información de indicadores específicos entre las actividades de la pesca y la acuicultura. Por ello, en algunos casos se trata de información agregada dentro de rubros generales que no permiten dar mayor especificidad a dicha información, salvo en el caso de Chile y Ecuador.

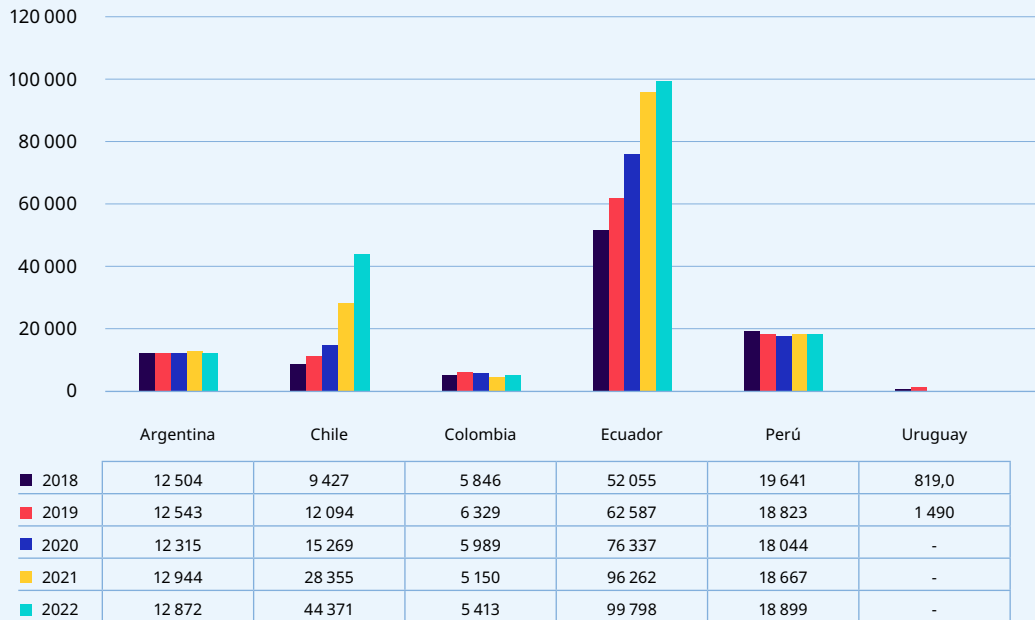
Respecto a la identificación de indicadores referidos al trabajo en el sector pesca y el sector de la acuicultura, se debe tener en cuenta el grado de informalidad aún persistente en ambos sectores, el cual no permite abarcar a toda la población objetivo de la pesca y la acuicultura. En ese sentido, los indicadores provenientes de las fuentes oficiales se basan en la declaración formal de las empresas y los trabajadores independientes a las entidades de trabajo y de previsión social de cada país. Se encontró también una limitada información desagregada en pesca y en acuicultura y otros tipos de indicadores que son valiosos para el trabajo decente, pero que no son de medición común entre los países como para tener datos comparados.

Entre la información estadística para determinar indicadores comparativos a partir de las fuentes oficiales y la información pública de los países en estudio⁵, se obtuvo información agregada sobre la cantidad de trabajadores contratados en el sector pesca y acuicultura, así como sobre la cantidad de trabajadores de la pesca y acuicultura afiliados a mecanismos de protección social, y de empresas que reportan trabajadores en planillas o registros electrónicos.

En lo que respecta a los contratos vigentes, se observa que, en año 2020, cuando la pandemia comenzó a tener impactos variados en diversas actividades económicas, en el caso de la pesca y acuicultura, estos tuvieron una disminución del 1,8 por ciento en Argentina, del 5,4 por ciento en Colombia y del 4,1 por ciento en Perú, en comparación con el año 2019, mientras que, en los casos de Chile y Ecuador, se incrementaron en un 26 y un 22 por ciento respectivamente. Estas variaciones pueden tener varias razones, como la importancia de las especies producidas en los mercados; los tamaños de las industrias de cada país; el proceso de desarrollo y adaptación de protocolos de prevención de contagio de sus trabajadores por parte de las empresas aplicadas en embarcaciones, granjas de cultivo y plantas de procesamiento; la decisión de aplicar la suspensión de contratos por la baja operatividad a raíz de la disminución de la demanda, entre otros.

Asimismo, de manera general, los contratos vigentes en el periodo 2019-2022 han tenido un visible incremento. En Argentina, este fue del 2,6 por ciento con respecto a 2019; en Ecuador, el incremento fue del 59,5 por ciento; en Chile, se observa un crecimiento exponencial del 267 por ciento en los datos de contratos vigentes en dicho periodo, a consecuencia del incremento de contratos formales en las actividades de cultivo y servicios relacionados con la acuicultura marina; y Perú tuvo un ligero incremento del 0,8 por ciento de trabajadores con contratos vigentes. Ello permite observar que estas actividades mantienen su dinamismo y que las empresas formales, en cumplimiento de sus normas nacionales, han venido registrando a sus trabajadores en los sistemas informáticos. Sin embargo, en el caso de Colombia, se observa una disminución del 14,5 por ciento en el registro de contratos vigentes, a pesar de la mejora de la producción pesquera y acuícola, por lo que podría haber otros factores que están influyendo en esa reducción, como las reformas laborales, que podrían afectar la competitividad del sector y llevar a la informalidad y al no registro de contratos (Ríos y Rodríguez 2023).

5 Las fuentes oficiales corresponden a las entidades de gobierno vinculadas a la regulación e inspección de trabajo, así como a las dependencias encargadas de la seguridad social y pensiones, y SST de los países revisados.

► **Gráfico 5. Número de trabajadores con contrato vigente en la pesca y la acuicultura en ALC (seis países), 2018-2022**

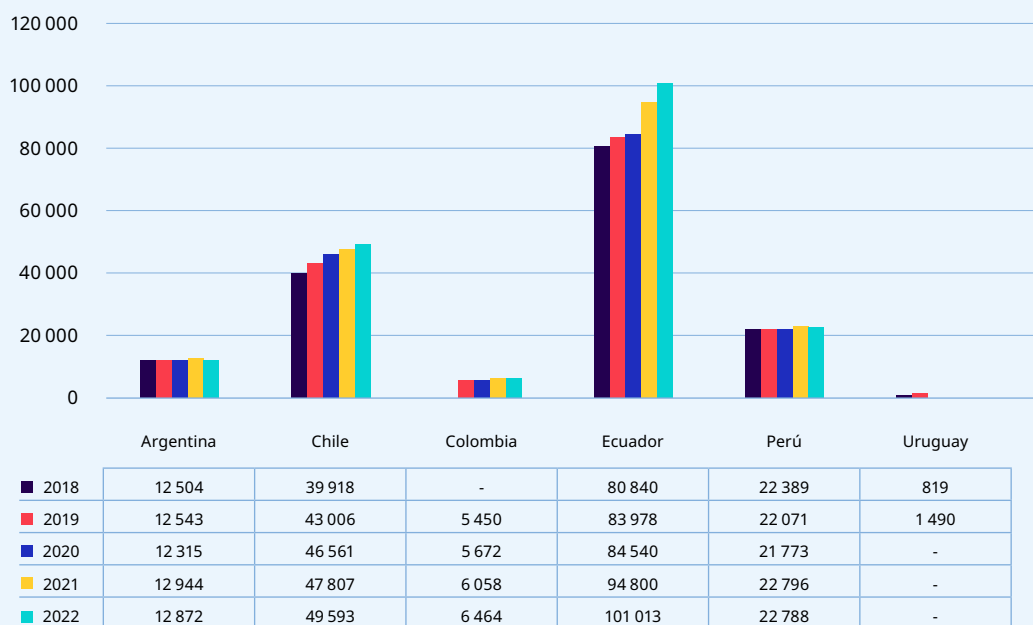
Fuente: elaborado por INFOPECSA a partir de fuentes oficiales de los países.

Notas: (1) Argentina: incluye trabajadores en la pesca y servicios conexos; (2) Chile: «trabajadores con contratos vigentes por año» corresponde al conteo de trabajadores que mantuvieron por lo menos un contrato vigente durante el año de referencia y que hayan sido registrados en el Registro Electrónico Laboral (REL). Para el cálculo de la vigencia, se consideran contratos firmados e iniciados antes del primer día del año siguiente al de referencia y que hayan terminado desde el primer día del año de referencia, esto para considerar aquellos contratos que tuvieron por lo menos un día de vigencia en el periodo; (3) Colombia: información obtenida de las bases de datos públicas de la Cámara Técnica de Riesgos Laborales de la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA); (4) Ecuador: información obtenida de las Fichas Técnicas de Pesca y de Camarón de la Corporación Financiera Nacional de 2019 a 2023, con datos de trabajadores correspondientes al año anterior de la publicación; (5) Perú: datos registrados en las planillas electrónicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; (6) Uruguay: datos extraídos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE) para 2018 y 2019.

Por otro lado, en lo que respecta a la cobertura de protección social contributiva en salud y pensiones durante el periodo 2018-2022, en concordancia con los datos de trabajadores con contrato, se obtuvieron los siguientes resultados. En el caso de Argentina, un incremento del 2,9 por ciento; en el caso de Chile, un incremento del 24,2 por ciento, el cual considera no solo trabajadores de empresas sino también trabajadores independientes; en Colombia, hubo un incremento del 18,6 por ciento en el número de afiliados, entre trabajadores dependientes y trabajadores independientes, en el periodo señalado; en Ecuador, la cobertura de protección social contributiva, que incluye trabajadores dependientes registrados por las empresas, así como trabajadores independientes que se acogen al seguro campesino, tuvo un incremento del 24,9 por ciento; y, en el caso del Perú, que también incluye trabajadores dependientes de empresas y trabajadores independientes, hubo un leve incremento del 1,8 por ciento a pesar de la tendencia a la disminución de los trabajadores con contrato vigente.

En el periodo 2019-2020, los únicos países que tuvieron una reducción del número de trabajadores con cobertura de protección social contributiva fueron Argentina, con un 1,8 por ciento, y Perú, con un 1,4 por ciento; sin embargo, en el año 2021, debido a la propia recuperación de la actividad y reactivación de las empresas, tuvieron una recuperación del 3,2 y el 3,3 por ciento respectivamente.

► **Gráfico 6. Número de trabajadores de la pesca y la acuicultura con cobertura de protección social contributiva en ALC (seis países), 2018-2022**



Fuente: elaborado por INFOPESCA a partir de fuentes oficiales de los países.

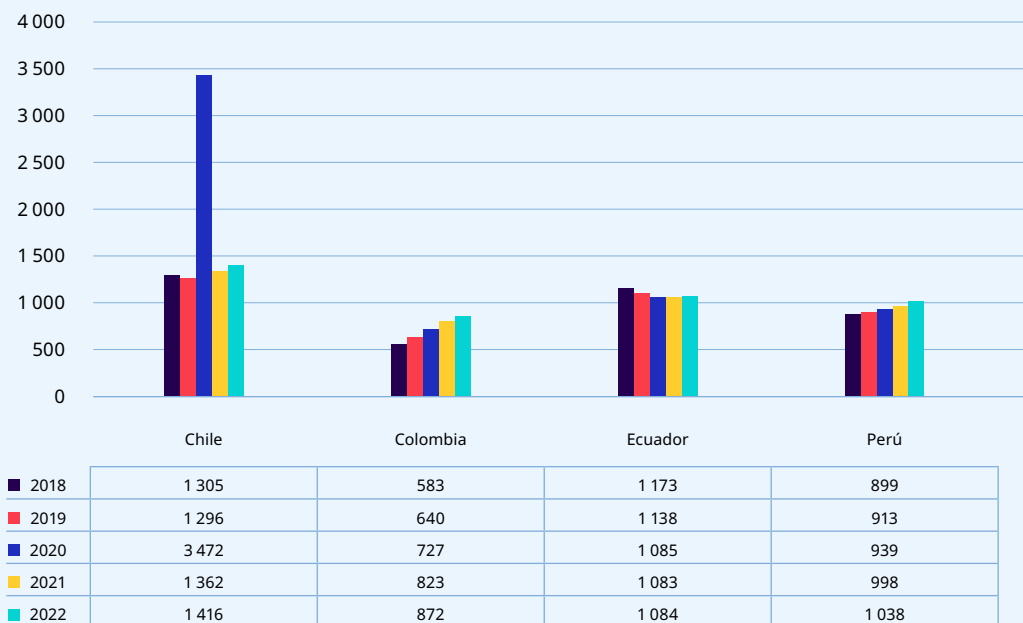
Notas: (1) Argentina: considera que los trabajadores formales con contratos vigentes tienen aportaciones a la protección social (salud y pensiones); (2) Chile: trabajadores por quienes las entidades empleadoras pagaron las cotizaciones de acuerdo con lo establecido en la Ley N.º 16.744. A contar del mes de julio de 2019, se incorporan al registro del Instituto de Seguridad Laboral (ISL) las/os trabajadoras independientes que emiten boletas de honorarios, en atención a lo establecido en la Ley N.º 21.133, que modificó las normas para la incorporación de las/os trabajadoras independientes a los regímenes de protección social, entre otras, aquellas referidas al Seguro de la Ley N.º 16.744. Desde el año 2015 a 2020, la información corresponde a los Boletines Estadísticos, elaborados a partir de información agregada de los organismos administradores. Desde el año 2021, la información se genera a partir de los registros administrativos que posee la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO); (3) Colombia: información proporcionada por la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral del Ministerio de Trabajo. Los datos corresponden al mes de diciembre de cada año; (4) Ecuador: información brindada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y que corresponde a trabajadores de empresas y trabajadores dentro del seguro campesino. El número total de afiliados en las ramas de actividad asociadas con la pesca marina, pesca de agua dulce, acuicultura marina, acuicultura de agua dulce y elaboración, conservación de pescados, crustáceos y moluscos; (5) Perú: información brindada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y la Oficina Nacional de Pensiones (ONP). Considera los datos registrados a diciembre de cada año e incluye a trabajadores dependientes e independientes que están afiliados al Sistema Nacional de Pensiones (SNP), el Sistema Privado de Pensiones (SPP) y el Régimen Especial Pesquero (REP); (6) Uruguay: datos extraídos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE) para 2018 y 2019.

En los casos de Chile, Colombia, Ecuador y Perú, según las fuentes oficiales, se pudo identificar la cantidad de empresas de los sectores de pesca y acuicultura (de manera agregada) que han declarado a sus trabajadores en las planillas electrónicas en el periodo 2018-2022 y que, en consecuencia, pagan la cotización o afiliación a la seguridad social de sus trabajadores. En el caso de Chile, hubo un incremento del 8,5 por ciento en el número de empresas que pagan las cotizaciones o afiliaciones de sus trabajadores, por lo que, en consecuencia, estos tienen contratos laborales; Colombia tuvo un incremento del 49,6 por ciento en la cantidad de empresas pesqueras y acuícolas que registran a sus trabajadores; Ecuador tuvo una disminución del 7,6 por ciento del número de empresas declarantes; y, en el caso de Perú, hubo un incremento de un 15,5 por ciento, lo que evidencia un buen trabajo en la promoción de la formalidad de las empresas para la declaración de sus trabajadores.

Por otro lado, de la revisión de las cifras en 2019 y 2020 se observa que, a pesar de la pandemia, hubo un incremento del número de empresas que declaraban a sus trabajadores. En el caso de Perú, ese incremento fue del 2,8 por ciento, y en el de Colombia, del 13,6 por ciento. En el caso de Chile, se observa un incremento inusual del 168 por ciento según las fuentes oficiales, que podría deberse a

la incorporación de trabajadores independientes a regímenes de protección social para dicho año. En Ecuador, se toma nota de que tuvo una disminución del 4,7 por ciento en el número de empresas que registran trabajadores, a pesar de que tiene una mayor cantidad de trabajadores con contratos vigentes en dicho periodo. Asimismo, para el año 2022, y tomando como referencia el año de la pandemia, en Perú ese incremento alcanzó el 13,7 por ciento, en Colombia fue del 36,3 por ciento y en Chile fue del 9,3 por ciento; se toma nota de que Ecuador ha mantenido en el mismo nivel de empresas que registran trabajadores en el periodo 2020-2022. Es importante señalar que, en estos países, los Gobiernos impulsaron diversos apoyos y subsidios económicos para las empresas pequeñas, medianas y grandes, a fin de que mantengan sus actividades y cadenas de pago, por lo que estas variaciones podrían deberse, entre otros, a los impactos de dichos programas⁶.

► **Gráfico 7. Número de empresas pesqueras y acuícolas que declaran trabajadores en planillas o registros electrónicos en ALC (cuatro países), 2018-2022**



Fuente: elaborado por INFOPECA a partir de fuentes oficiales de los países.

Nota: (1) Chile: trabajadores por quienes las entidades empleadoras pagaron las cotizaciones de acuerdo con lo establecido en la Ley N.º 16.744. A contar del mes de julio de 2019, se incorporan al registro del ISL las/os trabajadoras independientes que emiten boletas de honorarios, en atención a lo establecido en la Ley N.º 21.133, que modificó las normas para la incorporación de las/os trabajadoras independientes a los regímenes de protección social, entre otras, aquellas referidas al Seguro de la Ley N.º 16.744. Desde el año 2015 al 2020, la información corresponde a los Boletines Estadísticos, elaborados a partir de información agregada de los organismos administradores. Desde el año 2021, la información se genera a partir de los registros administrativos que posee la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO); (2) Colombia: información obtenida de las bases de datos públicas de la Cámara Técnica de Riesgos Laborales de la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA); (3) Ecuador: información brindada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Se considera como empleador independiente a aquel cuyos diez primeros dígitos del Registro Único de Contribuyente (RUC) coincide con el número de cédula de ciudadanía o identidad. En este sentido, los empleadores pueden estar integrados por patronos o cuentapropistas. Los datos corresponden a diciembre de cada año; (4) Perú: número agregado de empresas supervisadas y controladas por la SUNAFIL en el sector pesca y acuicultura y que declaran a sus trabajadores en las planillas electrónicas.

6 En el Perú, se implementó el Programa Reactiva Perú, aplicado a diversos sectores; en Chile, el Programa FOGAPE-COVID y PAR-Impulsa; en Colombia, el Programa Colombia Responde; y, en Ecuador, se gestionó un programa para la reactivación de empresas mediante el apoyo de una garantía del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

En los países en estudio, se han podido conocer algunos aspectos relacionados con el trabajo en el sector pesquero y el sector acuícola en lo que respecta a la protección social, la SST, el mercado laboral, entre otros. Y se han identificado algunas buenas prácticas, así como algunos datos estadísticos más desagregados para el sector pesca y el de la acuicultura, que permiten seguir analizando el desenvolvimiento del trabajo en la cadena de valor de estos, como se muestra a continuación.

3.2 Argentina

Argentina es Estado Miembro de la OIT desde 1919, y ha ratificado 82 convenios (entre ellos, los diez convenios fundamentales) y dos protocolos. Es importante señalar que Argentina y Antigua y Barbuda son los únicos países en las Américas que ratificaron el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188).

El Convenio sobre violencia y acoso, 2019 (núm. 190) fue el último, ratificado en febrero de 2021, lo que hace de Argentina el cuarto país a nivel mundial en ratificar dicho convenio.

La mayor parte de la producción pesquera se destina a la exportación, y en 2022 totalizó ventas al exterior por 1 823 millones de dólares (2 por ciento del total de exportaciones del país y aproximadamente un 0,5 por ciento del PIB en 2020), de las cuales prácticamente la mitad corresponde a langostino. Las importaciones apenas superan los 17 millones de dólares.

La acuicultura en Argentina ha tenido un crecimiento más lento que en los países sudamericanos del Pacífico y menor que el promedio de América Latina. En 2014, alcanzó un pico máximo de aproximadamente 4 000 toneladas, de las cuales unas 2 000 toneladas correspondieron a pacú y 1 400 toneladas, a trucha. A partir de ese año, la producción declinó hasta llegar a 2 592 toneladas en 2019. La acuicultura marina en el país es en la mayoría de los casos artesanal y/o experimental, con una producción de entre 20 y 25 toneladas, principalmente de ostras, mejillones y otros bivalvos.

3.2.1 Marco regulatorio para el trabajo en los sectores pesca y acuicultura

La Constitución de la Nación Argentina dispone los derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagadas, retribución justa, salario mínimo vital móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, y organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Asimismo, garantiza el derecho de los sindicatos a entablar negociaciones colectivas, a recurrir a la conciliación y al arbitraje, al derecho de huelga, y a la protección de los representantes sindicales.

La Ley 23.551 de 2008, y sus posteriores modificaciones, dispone que todos los trabajadores tienen derecho a constituir libremente, y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales; a afiliarse, no afiliarse o desafiliarse; a reunirse y desarrollar actividades sindicales; a elegir libremente a sus representantes; a ser elegidos; y a postular candidatos.

La Ley 20.744, de 1974, y la Ley 14.250, de 2004, establecen el régimen por el cual se rigen los contratos de trabajo y los convenios colectivos de trabajo (CCT) respectivamente. Estos CCT son acuerdos que regulan las relaciones entre las partes empresarias y las trabajadoras de un sector de actividad específico, y que pueden ser homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).

Estas negociaciones colectivas son llevadas a cabo, según los subsectores involucrados, por 12 cámaras empresariales y 11 sindicatos: seis de ellos del sector captura y que agrupan al personal a bordo, marineros y capitanes de los buques fresqueros, costeros, artesanales o congeladores; y cinco del sector poscaptura, que representan a quienes realizan tareas en el puerto, transporte y procesamiento de materia prima, ya sea en tierra o a bordo de los buques pesqueros congeladores y/o de factoría).

Argentina cuenta con un Programa de Trabajo Decente 2022-2025, resultado del compromiso tripartito entre el Gobierno nacional y los representantes de los empleadores y de los trabajadores, el cual es objeto de monitoreo y evaluación tripartitos.

El Programa consta de siete ejes prioritarios, más la promoción de los principios de igualdad y equidad de género, incorporados de manera transversal a todos los ejes. Los ejes prioritarios son: *a)* la creación de empleo, *b)* el fortalecimiento del diálogo social, *c)* la reducción de la economía informal, *d)* el empleo de jóvenes, *e)* las condiciones de empleo y empleabilidad, *f)* la cobertura de la protección social, y *g)* la prevención y erradicación del trabajo infantil.

El 15 de mayo de 2023, mediante Resolución 485/2023 del MTESS, se creó el Programa de Fortalecimiento Federal para la Promoción del Trabajo Decente, con el objetivo principal de asistir a los gobiernos locales en la implementación de acciones orientadas a la promoción del trabajo decente, a nivel regional y sectorial, y brindar asistencia económica a los organismos públicos provinciales para fines específicos.

3.2.2 Seguridad social

En 1993, la Ley 24.241 creó, con alcance nacional, el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), que cubre las contingencias de vejez, invalidez y muerte, y se integra al Sistema Único de Seguridad Social (SUSS), con un régimen previsional público, financiado a través de un sistema de reparto y un régimen de capitalización individual. En 2008, la Ley 26.425 unificó el régimen previsional público, creando el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) de reparto y eliminando el sistema de capitalización. El SUSS es gestionado por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), que tiene a su cargo el otorgamiento y pago de jubilaciones y pensiones; el pago de Asignaciones Familiares a trabajadores en actividad, desempleados, jubilados y pensionados; la gestión y liquidación de la Prestación por Desempleo, de la Asignación Universal por Hijo y por Embarazo para Protección Social; y es el administrador del Fondo de Garantía de Sustentabilidad del SIPA.

La edad general de jubilación en Argentina es 65 años para hombres y 60 para mujeres, y se exigen 30 años de servicio. Existen regímenes diferenciales de jubilación para aquellas actividades que pueden afectar a la salud del trabajador y reducir su capacidad física, causando un envejecimiento prematuro. La vigencia de estos regímenes diferenciales está sujeta a que se dicte una nueva regulación, pero, mientras tanto, continúan vigentes las disposiciones de la Ley 24.175 y del Decreto 1021/74 sobre regímenes diferenciales, así como la Ley 24.017, que los prorrogan. Así, el personal embarcado en la marina mercante o de pesca accede a la jubilación anticipada a los 52 años, y existen regulaciones específicas para el cómputo del tiempo trabajado, considerándose un año de servicio si se ha estado embarcado por lo menos seis meses en el año.

3.2.3 Seguridad y salud en el trabajo

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), organismo creado por la Ley N.º 24.557, y que depende del MTESS, tiene como objetivo primordial garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de la población cuando trabaja. Centraliza su tarea en lograr trabajos decentes preservando la salud y seguridad de los trabajadores, promoviendo la cultura de la prevención y colaborando con los compromisos del MTESS y de los estados provinciales en la erradicación del trabajo infantil, en la regularización del empleo y en el combate del trabajo no registrado. Cuenta con un cuerpo de inspectores responsables de controlar el cumplimiento de las normas de SST por parte de los empleadores autoasegurados y de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).

En 2015, la SRT realizó la Encuesta de Condiciones, Medio Ambiente de Trabajo y Salud en Pesca de Altura. Esta aportó información de valor sobre los factores de riesgo en la actividad. El 60,9 por ciento de los trabajadores realiza trabajo nocturno; el 34,7 por ciento no cuenta con pausas durante su jornada; y el 14,8 por ciento tuvo solo un día de descanso entre la última marea y la anterior. A su vez, el 16,4 por ciento de los trabajadores no tiene vacaciones pagas. También aportó información sobre la exposición

a factores de riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, como la obligación de mantener un nivel de concentración alto (85,2 por ciento), controlar varias tareas a la vez (48,5 por ciento), realizar tareas complejas (40,48 por ciento) y realizar trabajo excesivo (36,8 por ciento). A su vez, el 72,49 por ciento de los trabajadores consideró que el trabajo afectaba su salud y mencionó, entre los principales signos y síntomas: cansancio (47,22 por ciento); reducción de la audición (39,51 por ciento); alteraciones del sueño (30,25 por ciento); inflamación en pies, piernas o manos (28,24 por ciento); y dolor de cabeza (26,85 por ciento). En cuanto a los accidentes de trabajo, el 17,44 por ciento refirió haber tenido por lo menos uno en los últimos 12 meses, y el 10,03 por ciento, haber tenido una enfermedad relacionada con el trabajo diagnosticada por un médico. La SRT pone a disposición de los usuarios, en su página web, datos de accidentabilidad e indicadores, lo que permite el cruce de la información de manera personalizada e interactiva.

El análisis del índice de accidentabilidad global indica que, en 2022, este aumentó fuertemente en los subsectores de apoyo a la pesca y en los criaderos de peces y otros productos pesqueros, así como también al comparar dicho año con el promedio de los tres años anteriores. En el subsector de pesca de captura (CIU 31110 y 31120), el índice es un 16 y un 8 por ciento superior, respectivamente, con relación al promedio de los últimos tres años.

► Cuadro 4. Argentina: índice de accidentabilidad global, 2019-2022

CIU	Descripción	2019	2020	2021	2022	% 2022/2021	% 2022 / promedio últimos tres años
031110	Pesca de organismos marinos, excepto cuando es realizada en buques procesadores	100	95,6	110,3	118,7	8	16
031120	Pesca y elaboración de productos marinos realizados a bordo de buques procesadores	99,7	94,8	113,3	110,8	-2	8
031130	Recolección de organismos marinos, excepto peces, crustáceos y moluscos	87,7	55,7	127,1	83,5	-34	-7
031200	Pesca continental: fluvial y lacustre	142,7	157,8	159,3	112,9	-29	-26
031300	Servicios de apoyo a la pesca	47,7	10,7	23,8	68,9	189	151
032000	Explotación de criaderos de peces, granjas piscícolas y otros frutos del mar	122,4	86	69,8	210,6	202	127

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir del Tablero Dinámico de Accidentabilidad Laboral del SRT <https://www.argentina.gob.ar/srt>.

En cuanto al índice de accidentabilidad laboral, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en 2022 este creció en relación con el promedio de los tres años anteriores en todos los subsectores, a excepción de la pesca continental y la recolección de organismos marinos (excepto pescados, moluscos y crustáceos). El crecimiento del indicador es especialmente importante en los servicios de apoyo a la pesca, donde aumenta un 228 por ciento, y en los establecimientos acuícolas, donde crece un 121 por ciento.

► **Cuadro 5. Argentina: índice de accidentabilidad laboral, accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP), 2019-2022**

CIUU	Descripción	2019	2020	2021	2022	% 2022/2021	% 2022 / promedio últimos tres años
031110	Pesca de organismos marinos, excepto cuando es realizada en buques procesadores	86,4	79,8	87,9	101,2	15	19
031120	Pesca y elaboración de productos marinos realizados a bordo de buques procesadores	77,9	77,5	89,4	87,3	-2	7
031130	Recolección de organismos marinos, excepto peces, crustáceos y moluscos	87,7	55,7	114,4	83,5	-27	-3
031200	Pesca continental: fluvial y lacustre	118,9	131,2	116,6	93,4	-20	-24
031300	Servicios de apoyo a la pesca	28,6	10,7	23,8	68,9	189	228
032000	Explotación de criaderos de peces, granjas piscícolas y otros frutos del mar	122,4	86	69,8	204,9	194	121

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir del Tablero Dinámico de Accidentabilidad Laboral del SRT <https://www.argentina.gob.ar/srt>.

La Prefectura Nacional Naval (PNN) realiza semestralmente un análisis comparativo de accidentes con lesiones corporales de la flota pesquera nacional. Del análisis efectuado sobre los factores coadyuvantes reportados a bordo de buques pesqueros durante el primer semestre de los años 2021 y 2022 (Prefectura Naval Argentina 2022), se pueden visualizar tres áreas de interés respecto de la causalidad por lesiones de la tripulación:

- **Labores sobre cubierta:** son lesiones que se derivan de la falta de supervisión de la tarea, el olvido de las prácticas de seguridad y la falta de utilización de equipos de protección personal.
- **Labores en el parque de pesca/planta de procesamiento:** incidentes causados por caídas (a bordo o por la borda) durante las faenas de pesca, golpes en las bodegas con pastillas de hielo o recipientes, cubiertas resbaladizas, tropezones con equipos desparramados en las zonas de trabajo. La mayor parte de los accidentes ocurren en la pesca marítima de altura y principalmente en cubierta, seguidos por los que ocurren en la bodega y la planta de proceso.
- **Operaciones de carga/descarga de bodega:** incluyen lesiones que se produjeron durante las operaciones de amarre, golpes contra equipos como ganchos de grúa, golpes en planta de procesamiento, etc.

La mayor parte de los accidentes ocurren en la pesca marítima de altura y principalmente en cubierta, seguidos por los que ocurren en la bodega y la planta de proceso.

Los resultados de la campaña de inspecciones concentradas (CIC) en la flota de altura de 2021 realizadas por la PNN indicaron que el 90,8 por ciento de los buques pesqueros inspeccionados tuvieron que rectificar deficiencias previas al zarpe, cifra un 6 por ciento superior a la registrada en 2020. Sin embargo, la cantidad de deficiencias comprobadas en 2021 (419) en 87 buques pesqueros fue sensiblemente inferior a la de 2020 (862), detectadas en 107 buques pesqueros.

A fin de prevenir incidentes o situaciones riesgosas como las señaladas precedentemente, la PNN recomienda que, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad (SGS), las empresas realicen una evaluación de riesgo para identificar los elementos del equipo y sistemas técnicos que, en caso de avería repentina, puedan crear situaciones peligrosas, y, en consecuencia, puedan aplicar las medidas preventivas necesarias. Por otra parte, las empresas deben revisar periódicamente los planes de mantenimiento a bordo, asegurándose de que se cumpla con las reglamentaciones vigentes y las indicaciones de los fabricantes de equipos y sistemas.

En 2015, los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Seguridad Nacional, junto con la SRT, suscribieron un convenio de cooperación, colaboración y asistencia para la fiscalización del cumplimiento del Convenio sobre trabajo marítimo, 2006 (OIT 2006b) y el Convenio el sobre trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188). Este convenio incluye un protocolo adicional sobre fiscalización del Convenio sobre trabajo marítimo de 2006.

La Escuela Nacional de Pesca «Comandante Luis Piedra Buena», dependiente de la Dirección General de Educación de la Armada, junto con la Escuela Nacional de Náutica y la Escuela Nacional Fluvial, es una institución especializada en la formación y capacitación de los tripulantes de buques de pesca marítima, en los niveles medio y superior, y dicta cursos habilitantes para piloto de pesca, capitán de pesca, motoristas y maquinistas navales.

En abril de 2017, al haber ratificado Argentina el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar de la Organización Marítima Internacional (OMI) y el Convenio sobre trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), la Asociación Argentina de Capitanes, Pilotos y Patrones de Pesca (AACPPP) creó el Centro de Estudios Superiores del Mar Argentino (CESMAR), con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido por dichos acuerdos en lo pertinente a formación, titulación y guardia para el personal de los buques pesqueros, dictando cursos de formación en toma de conciencia de la protección, técnicas de supervivencia personal, seguridad personal y responsabilidades sociales, prevención y lucha contra incendios, y primeros auxilios. Además, CESMAR tiene programas que permiten que sus asociados o familiares puedan finalizar el bachillerato y brinda asistencia académica en línea para los alumnos de la Escuela Nacional de Pesca.

3.2.4 Mercado laboral

En abril de 2023, el Mapa Productivo-Laboral Argentino⁷, desarrollado por el Ministerio de Economía (ME) y el MTESS, informaba que, entre pesca, tareas de apoyo y acuicultura, existían 12 210 empleos formalizados, de los cuales 10 992 eran varones y 1 218, mujeres. Estos trabajadores y trabajadoras se repartían en 465 empresas de pesca, 25 de acuicultura y 35 de apoyo a la pesca.

► Cuadro 6. Argentina: Cantidad de empresas y puestos de trabajo, 2023

Descripción	Pesca	Acuicultura	Apoyo	Total
Empresas	465	25	35	525
Puestos de trabajo masculino	10 680	83	229	10 992
Puestos de trabajo femenino	1 154	16	48	1 218
Puestos de trabajo totales	11 834	99	277	12 210

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir de datos del Mapa Productivo-Laboral Argentino, ME y MTESS de Argentina, registrados al 26 de abril de 2023.

⁷ El Mapa Productivo-Laboral Argentino es un desarrollo conjunto del Centro de Estudios para la Producción (CEP-XXI) de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo del Ministerio de Economía y de la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, <https://n9.cl/b5s36>.

A pesar de esta información del ME y el MTESS, el Ministerio de Hacienda estimó que, en 2018, el empleo en la pesca marítima alcanzó 22 418 puestos de trabajo. De estos, un 60 por ciento lo haría en el sector captura y un 40 por ciento, en el sector de procesamiento y subcontratistas de mano de obra (Gobierno de Argentina 2019). A esto deben sumarse unos 10 000 pescadores artesanales con embarcaciones de madera o fibra de entre 4 y 7 metros, propulsadas a remo o con motores de baja potencia en la cuenca del Plata argentina (de pesca continental: no incluye pesca marítima) (Gobierno de Argentina 2021).

Estas cifras reflejan una importante informalidad, que estaría alcanzando el 62 por ciento, considerando la estimación de empleos y puestos de trabajo. La Dirección Nacional de Fiscalización (DNF), dependiente de la Subsecretaría de Fiscalización del Trabajo del MTESS, ha implementado el Plan Nacional de Regularización del Trabajo, que tiene como principales objetivos promover el trabajo decente, incrementar la proporción de trabajadores registrados e incorporarlos al sistema de seguridad social, y generar conciencia social sobre la necesidad de mejorar la calidad del empleo. La DNF, a través de la Coordinación de Fiscalización Portuaria, Marítima, Fluvial y Lacustre, tiene la competencia federal en materia de fiscalización, lo que incluye inspeccionar y certificar buques nacionales y extranjeros según las normas internacionales, como son el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (OIT 2006b) y Convenio sobre trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188). En 2015, el MTESS, el Ministerio de Seguridad y la SRT suscribieron un acuerdo de cooperación para el cumplimiento del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 y el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188).

El 89 por ciento de los empleos formales corresponden a varones y solo el 11 por ciento, a mujeres. El trabajo a bordo de los buques pesqueros continúa llevándose adelante mayoritariamente por varones. Entre aproximadamente 2 000 capitanes de pesca activos en el país, solo habría una mujer, que logró obtener su título de capitana en el año 2017 (Gatica y Saso 2022). Entre los marineros también predominan los varones, las mujeres se ocupan principalmente de los servicios de fileteado, limpieza y apoyo en tierra, con una diferencia salarial negativa de más del 35 por ciento (Gobierno de Argentina 2023e).

Salvo en acuicultura, donde el salario de las trabajadoras es superior en un 11,7 por ciento al de los varones, tanto en el subsector pesca y servicios de apoyo, como en el subsector de elaboración de pescado y productos pesqueros, existe una brecha salarial de un 35,8 y un 38,3 por ciento, respectivamente, en detrimento del personal femenino con relación al masculino.

► **Cuadro 7. Argentina: salario promedio, mujeres y varones, diferencia salarial e índice de masculinidad, diciembre de 2022**

Actividad	Mujeres		Varones		Diferencia salarial (mujeres respecto a varones)	Índice de masculinidad (varones por cada 100 mujeres)
	Cantidad de trabajadoras	Salario promedio (en dólares)	Cantidad de trabajadores	Salario promedio (en dólares)		
Pesca y servicios de apoyo	1 385	575,26	9 819	895,26	-35,80 %	709
Acuicultura	45	441,35	189	394,97	11,70 %	420
Elaboración de pescado y productos de pescado	2 992	447,96	6 739	726,21	-38,30 %	225,2

Fuente: elaborado por INFOPESCA sobre la base de Gobierno de Argentina (2023e).

Nota: tasa de cambio 1 dólar de los Estados Unidos de América = 349,74 pesos argentinos.

Los salarios promedio de las mujeres trabajadoras son más de 2,5 veces superiores al Salario Nacional Vital y Móvil de diciembre de 2022 (Resolución 15/2022 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil) y, en general, algo superiores a los del grupo ganadería, agricultura, silvicultura y caza. Sin embargo, la diferencia salarial de las mujeres con relación a los varones en el sector pesquero y sector acuícola es significativamente mayor que la existente en el grupo citado.

Los CCT que regulan la actividad pesquera industrial argentina pueden constituir un indicador sociolaboral al establecer un piso mínimo de condiciones sociales y laborales, de derechos y obligaciones. La cantidad de estos convenios aumentó significativamente a partir de 2003, probablemente por la recuperación del rol de los sindicatos, pero no necesariamente representan una mejora de las condiciones de trabajo, ya que los CCT firmados en este periodo flexibilizaron condiciones laborales reguladas con anterioridad (Azcárate y Schulze 2023). Las autoras entienden que el CCT 161/75, firmado en el año 1975, es el convenio que ofrece las mejores condiciones de trabajo para quienes trabajan en las plantas de procesamiento en tierra. Entre las condiciones laborales acordadas en 1975, y las de CCT posteriores, señalan la pérdida de la garantía horaria y la incorporación de la figura del trabajador temporario, lo que, sostienen, va en detrimento de la estabilidad laboral. Destacan además que la cuestión de género no es abordada en profundidad en ningún CCT, por lo que las desigualdades existentes entre los sexos seguirán reproduciéndose.

En la publicación antes citada, las autoras relevaron 24 CCT del sector pesquero vigentes al mes de julio de 2023. En la mayor parte de estos CCT participó la AACPPP, con nueve CCT vigentes, seguida por el Sindicato de Obreros Marítimos Unidos (SOMU), con ocho CCT vigentes. Los siete restantes se reparten entre el Sindicato Argentino de Obreros Navales y Servicios de la Industria Naval de la República Argentina (SAONSINRA), el Sindicato Obrero de la Industria del Pescado (SOIP), el Sindicato de Trabajadores de la Alimentación (STIA), el Sindicato de Conductores Navales de la República Argentina (SICONARA) y el Sindicato Marítimo de Pescadores (SIMAPE). Un dato interesante que surge de este trabajo es que la mayoría de estos CCT corresponden a la etapa de captura, mientras que los restantes regulan el trabajo en la etapa de poscaptura (procesamiento). Asimismo, cuando se analiza la participación de las cámaras empresariales en las distintas negociaciones colectivas, se encuentra que la Cámara Argentina de Industrias Pesqueras (CAIPA) participa en seis CCT vigentes, seguida por la Cámara Argentina de Armadores de Buques Pesqueros de Altura (CAABPA), con participación en cinco CCT, mientras que otras ocho cámaras se reparten los 13 CCT restantes.

Los trabajadores de las plantas procesadoras están agremiados al SOIP, en la provincia de Buenos Aires, y al STIA, en Chubut y otros puertos del sur, y solamente nuclean a los trabajadores registrados y en condiciones formales de trabajo. Afuera de estas regulaciones no solo quedarían los trabajadores «informales o en negro», sino también los monotributistas⁸ de las cooperativas de trabajo que brindan servicio a las empresas procesadoras en tierra y comercializadoras. Resulta interesante analizar brevemente la situación de los trabajadores de las plantas procesadoras de Mar del Plata, donde el SOIP, desde su creación en 1942, tenía entre sus principales reivindicaciones la abolición de la remuneración a destajo y una escala de salarios con jornadas de ocho horas. Actualmente, los trabajadores (fileteado) son remunerados de acuerdo con la cantidad producida (a destajo), combinada con un mínimo asegurado. La eliminación del destajo ya no constituye una reivindicación, habiéndose naturalizado como una manera justa de remuneración (Pérez Álvarez y Schulze 2022).

En febrero de 2023, la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación y la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura acordaron generar una mesa de trabajo, en conjunto con el ME, la Administración Federal de Ingresos Públicos, el MTESS y ocho sindicatos, para poder articular y, así, poder trabajar en la búsqueda de soluciones a los problemas con los que frecuentemente se enfrentan los trabajadores del sector pesquero.

Entre 2016 y 2019, funcionaron también mesas sectoriales en la órbita de los Ministerios de Producción y de Ganadería, Agricultura y Pesca. Estas mesas constituyeron instrumentos de diálogo público-privado desplegados que, luego de un proceso de aprendizaje, se consolidaron como un mecanismo para el diseño de instrumentos de política productiva. De esta manera, permitieron identificar y dar visibilidad a ciertos obstáculos que afectaban el desarrollo de diversas actividades productivas, generando presiones para que aquellos actores del sector público con competencias para resolverlos prestaran la

8 El monotributo es un régimen para pequeños contribuyentes que unifica el pago de IVA y ganancias con los aportes jubilatorios y la obra social. De esta manera, se paga solamente una cuota mensual y se agiliza el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

debida atención, y pasaran del diálogo y el diagnóstico a la acción. Con el tiempo, las mesas sectoriales constituyeron un instrumento valorado por el conjunto de actores participantes (Obaya y Stein 2021). En el caso de la mesa de la pesca, se incorporó a la industria naval y asumió una agenda amplia que incluyó la aprobación de un Decreto de Necesidad y Urgencia (N.º 145/19) para la renovación de la flota. También se logró coordinar con el Ministerio de Desarrollo Social la incorporación de la merluza en conserva a los programas alimentarios para personas en situación de vulnerabilidad, con el fin de compensar la estacionalidad de otras especies que afectaba el abastecimiento (Obaya y Stein 2021).

3.3 Chile

Chile es Miembro de la OIT desde 1919. El país ha ratificado 64 convenios (49 en vigor) y un protocolo, entre los cuales se encuentran nueve de los diez convenios fundamentales (OIT s. f. – b), incluidos el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre libertad sindical y negociación colectiva, 1949 (núm. 98). El Convenio sobre violencia y acoso, 2019 (núm. 190) fue el último, ratificado en junio de 2023, y que entrará en vigor a partir del 12 de junio de 2024. Es importante mencionar que no se ha ratificado aún el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

3.3.1 Marco regulatorio para el trabajo en los sectores pesca y acuicultura

Es importante mencionar que, en el ámbito sectorial, la legislación laboral chilena no contempla un régimen especial para la pesca ni para la acuicultura, siendo aplicable por las empresas pesqueras y acuícolas el régimen laboral de carácter general, en caso exista una relación laboral.

En el caso de la pesca artesanal, en la mayoría de los casos se celebra un tipo de contrato civil entre el patrón de la lancha y los pescadores, denominado «a la parte», definido en la Ley General de Pesca como una forma de asociación destinada a la realización de actividades extractivas que considera el aporte de los socios en embarcaciones, materiales, implementos, financiamiento y trabajo, y el posterior reparto de las utilidades que genera la jornada de pesca en función de la contribución que cada persona realizó.

3.3.2 Seguridad social

En lo que respecta al régimen previsional, este contempla la afiliación obligatoria de los trabajadores independientes al sistema de pensiones, al sistema de salud y al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Es importante precisar que la afiliación en el sistema previsional tiene el carácter de obligatorio para aquellos trabajadores independientes siempre que el monto bruto anual de sus ingresos sea igual o mayor que cinco ingresos mínimos mensuales⁹ en el año calendario, y que tengan 55 años o menos en el caso de los hombres y 50 años o menos en el caso de las mujeres, al 1 de enero de 2018 (artículo 90, DL N.º 3.500 y artículo tercero transitorio, Ley N.º 21.133).

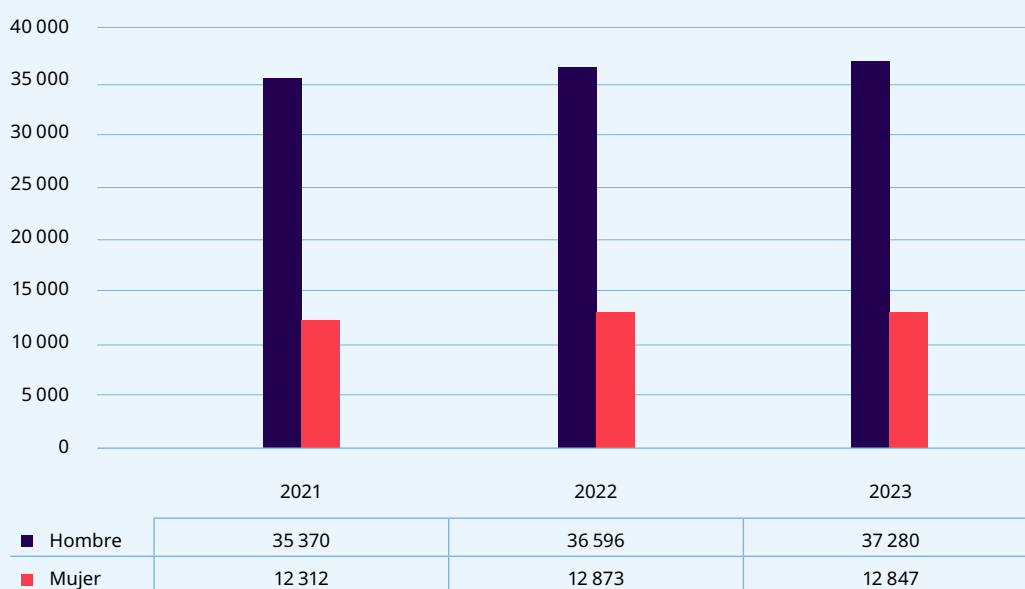
Las cotizaciones que este trabajador independiente debe pagar son: Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS), Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (ATEP), Seguro de Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA) – Salud – y Pensiones (artículo 92, DL 3.500 y artículo segundo transitorio de la Ley N.º 21.133). Los trabajadores independientes que no perciben rentas gravadas por la Ley de Impuesto a la Renta, como es el caso de los pescadores artesanales, pueden cotizar en el sistema de capitalización individual en calidad de afiliados independientes, y pueden acogerse a la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

⁹ Fijado a partir del 1 de mayo de 2023 en 440 000 pesos chilenos (484,45 dólares); desde el 1 de septiembre de 2023, en 460 000 pesos chilenos (506,47 dólares); y, desde el 1 de julio de 2024, en 500 000 pesos chilenos (550,52 dólares). TC: 1 dólar = 908,24 pesos chilenos.

Los trabajadores de la pesca y acuicultura afiliados a los sistemas de previsión social (salud y pensiones) para el año 2022 llegaron a un total de 49 593 personas. Según sexo, en los datos de afiliados promedio anuales, se estima que hay un 74,4 por ciento de trabajadores hombres y un 25,6 por ciento de trabajadoras mujeres. Asimismo, en el periodo 2021-2023, se aprecia un incremento del 5,4 por ciento de las afiliaciones de trabajadores hombres y del 4,3 por ciento de las afiliaciones de trabajadoras mujeres.

Como dato relevante, con relación al total de la población estimada que se dedica a la pesca y acuicultura en el año 2021, se estima que solo el 34 por ciento de las personas dedicadas a estas actividades estaría afiliado al sistema de previsión social. Asimismo, el 37 por ciento del total de mujeres contaría con dicha afiliación, mientras que, en el caso de los hombres, alcanzaría el 32 por ciento.

► **Gráfico 8. Chile: evolución de trabajadores en el sector de la pesca y el de la acuicultura afiliados a los sistemas de previsión social, según sexo, 2021-2023**



Fuente: elaborado por INFOPECSA a partir de información obtenida del Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo de Chile (2023).

3.3.3 Seguridad y salud en el trabajo

Por otro lado, en la Ley N.º 19.404 existe una clasificación denominada «Trabajo pesado», el cual se considera como aquellas labores cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico de quienes las realizan, provocando un envejecimiento precoz, aun cuando no generen una enfermedad laboral. Dicha ley permite rebajar la edad legal de retiro para esas personas. La pesca y acuicultura no se encuentra calificada como trabajo pesado; sin embargo, existe la demanda, por parte de pescadores artesanales e industriales, de que su labor tenga dicha calificación (*Aqua* 2023).

Desde 2013, mediante la Ley N.º 20.657, que modificó la Ley General de Pesca y Acuicultura, los pescadores artesanales, propiamente, y los buzos están obligados a contar con un seguro de vida vigente contra riesgo de muerte accidental e invalidez. Esta obligación es exigible a todos quienes califiquen como pescadores artesanales propiamente y buzos, salvo los mayores de 65 años, para quienes no es exigible. Con el objeto de asegurar el cumplimiento de esta obligación, la ley contempla dos disposiciones: por una

parte, se impide al pescador que no cuente con el seguro desarrollar actividades extractivas a bordo de embarcaciones artesanales; y, por otra, se condiciona el zarpe de la embarcación artesanal al hecho de que la totalidad de la tripulación cuente con dicho seguro.

Es importante mencionar que Chile, a través de la Superintendencia de Seguridad Social, ha desarrollado el Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo, una plataforma virtual que permite a la ciudadanía visualizar y disponer de datos y estadísticas en materia de accidentes del trabajo, trayecto, trabajadores protegidos y cotizantes de la Ley N.º 16.744, enfermedades profesionales y prestaciones económicas del seguro laboral.

Según el Observatorio, se ha podido identificar de manera agregada la cantidad de denuncias por accidentes laborales en el periodo 2019-2022. Se observa que en 2019 se registraron 3 707 denuncias y en 2022, 4 130: un incremento del 11,4 por ciento en dicho periodo. Se observa que estas denuncias se redujeron en un 4 por ciento entre los años 2019 y 2020, entendiéndose que podría deberse a las restricciones iniciales de desplazamiento y paralización de actividades económicas generadas por la COVID-19.

► Cuadro 8. Chile: registro de denuncias de accidentes laborales en pesca y acuicultura

Actividad	2019	2020	2021	2022
Pesca y acuicultura	3 707	3 553	3 885	4 130

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir de información obtenida del Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo de Chile (2023).

Nota: considera el total de denuncias de accidentes calificadas como de origen laboral. Los datos agregan las denuncias calificadas como accidentes del trabajo; las de accidentes de trayecto, con y sin incapacidad (tiempo perdido); y las de accidentes ocurridos a dirigentes sindicales en el cumplimiento de su cometido gremial. Desde el año 2019, la información se genera de los registros administrativos que posee la SUSESO.

3.3.4 Mercado laboral

La pesca y la acuicultura chilenas son muy representativas en la región de ALC y generan ingresos importantes para el país, con exportaciones que superan los 6 900 millones de dólares FOB. Asimismo, contribuyen a crear empleo: se estima que, en 2021, de manera directa, ocuparon a aproximadamente 32 600 personas en pesca y 109 500 personas en acuicultura. El 27 por ciento de los trabajadores pesqueros eran mujeres, así como el 22 por ciento de los trabajadores de la acuicultura (FAO 2023b).

Es importante mencionar que en Chile existen importantes sindicatos de trabajadores de la pesca y de la acuicultura, como son la Confederación Nacional de Pescadores Artesanales de Chile (CONAPACH), la Confederación Nacional de Federaciones de Pescadores Artesanales, el Frente de Trabajadores de Salmón y Ramas Afines (FETRASALMON), la Multisindical de Trabajadores del Salmón y Ramas Afines, entre otros, los cuales, en líneas generales, buscan hacer efectivos sus intereses colectivos (Pulgar Corrotea y Villarroel Ríos 2017).

Por otro lado, con relación a algunos indicadores de trabajo en el sector de la pesca y de la acuicultura en Chile, se observa que, para el año 2022, los trabajadores formales de la pesca con contratos vigentes representaban el 16 por ciento y los trabajadores de la acuicultura, el 84 por ciento del total. Asimismo, dentro de la pesca, los trabajadores con contratos vigentes se concentraban en la actividad de pesca marítima industrial, excepto de barcos factoría, con el 81,3 por ciento del total. En el caso de la acuicultura, los trabajadores con contrato vigente se concentraron en la actividad de servicios relacionados con la acuicultura marina, con el 49,3 por ciento, seguida por la actividad de cultivo y crianza de peces marinos, con el 40,3 por ciento.

La variación interanual de contratos en el periodo 2019-2020 en la pesca fue del 15 por ciento, y en la acuicultura esta variación alcanzó el 29 por ciento, por lo que se observa que la COVID-19 no tuvo mayor incidencia en este caso. Por otro lado, la variación interanual calculada para el periodo 2020-2021 en la pesca fue del 89 por ciento y en la acuicultura, del 85 por ciento.

Asimismo, considerando la estimación de trabajadores en la pesca del año 2021 respecto a la cantidad de trabajadores pesqueros con contratos vigentes, puede mencionarse que esta proporción alcanzó el 14 por ciento, y que, en el caso de la acuicultura, esta habría alcanzado el 22 por ciento. Se entiende que el resto se encontraría en un estado de informalidad laboral y, en consecuencia, con limitaciones para acceder a condiciones propias de un trabajo decente.

► **Cuadro 9. Chile: número de trabajadores con contratos vigentes según actividad en la pesca y en la acuicultura, 2018–2022**

Actividad	2018	2019	2020	2021	2022
Pesca	1 850	2 067	2 374	4 483	7 104
Pesca marítima industrial, excepto barcos factorías	1663	1832	2065	3654	5774
Pesca marítima artesanal	133	158	189	374	672
Recolección y extracción de productos marinos	8	12	21	49	81
Servicios relacionados con la pesca marítima	46	65	99	406	577
Acuicultura	7 577	10 027	12 895	23 872	37 267
Cultivo y crianza de peces marinos	3 871	5 054	6 219	10 699	15 002
Cultivo, reproducción y manejo de algas marinas	563	633	718	969	1 868
Reproducción y cría de moluscos, crustáceos y gusanos marinos	327	402	479	985	1 554
Servicios relacionados con la acuicultura marina	2 683	3 767	5 273	10 890	18 373
Acuicultura de agua dulce	133	171	206	329	470

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir del *Reporte de trabajadores con contratos vigentes por año desde el Registro Electrónico Laboral (REL) para empresas relacionadas con la pesca y acuicultura. Desde el 01 enero 2018 al 01 septiembre 2023*, brindado por la Dirección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile, 2023.

Finalmente, es importante mencionar que, a pesar de la pandemia en el año 2020, los datos reflejarían que los trabajadores formales no habrían sido afectados en su estabilidad laboral y que, por el contrario, los contratos laborales vigentes se incrementaron en un 15 por ciento para la pesca y en un 29 por ciento para la acuicultura.

3.4 Colombia

Colombia es Miembro de la OIT desde el año 1919. El país ha ratificado 61 convenios (49 en vigor), entre los cuales se encuentran ocho de los diez convenios fundamentales (OIT s. f. – c). El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) fue el último ratificado, en mayo de 2014.

3.4.1 Marco regulatorio para el trabajo en los sectores pesca y acuicultura

En Colombia, en el ámbito laboral, los sectores pesca y acuicultura están sujetos a las normativas generales de SST, salud y pensiones, además de los diversos derechos laborales que se aplican a todas las actividades productivas y de servicios en dicho país.

Las bases normativas que rigen la legislación laboral en Colombia se encuentran plasmadas en la Ley 100 de 1993, que crea el Sistema de Seguridad Social Integral, y la Ley 797, que reforma algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100, y en la cual se adoptan disposiciones sobre los regímenes pensionales exceptuados y especiales.

3.4.2 Seguridad social

El Sistema de Seguridad Social Integral abarca los sistemas vinculados a pensiones, salud, riesgos laborales y cajas de compensación, por lo que todo trabajador formal, con contrato vigente, tiene acceso a los mecanismos de protección social antes señalados.

El Sistema General de Pensiones de Colombia tiene por objeto garantizar a la población el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan, así como propender a la ampliación progresiva de la cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones. Los regímenes pensionarios en la legislación colombiana son los siguientes:

- Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida, gestionado por la Administradora Colombiana de Pensiones (COLPENSIONES), mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes, o una indemnización, previamente definida, de acuerdo con lo previsto en la Ley.
- Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, gestionado por las sociedades administradoras de fondos de pensiones (AFP), el cual está basado en el ahorro proveniente de las cotizaciones y sus respectivos rendimientos financieros, la solidaridad a través de garantías de pensión mínima, y aportes al fondo de solidaridad.

Por otro lado, respecto al tema de seguridad y salud al que aplican el sector pesquero y el sector acuícola, está establecido en la Ley 1562, «Ley que modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional».

El Sistema de Riesgos Laborales de Colombia es un mecanismo de protección para todos los trabajadores, orientado al aseguramiento y la atención de los trabajadores, ante la posible ocurrencia de accidentes de trabajo o una enfermedad laboral. Un aspecto importante es que todos los trabajadores, tanto del sector público como del privado, deben estar afiliados a dicho sistema. La regla general para identificar afiliados obligatorios gira en torno a la condición de generar renta por una actividad productiva en el ámbito de los servicios laborales subordinados o contratados.

Asimismo, las Cajas de Compensación Familiar fueron creadas con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, por medio de subsidios y servicios, a raíz del pago de un porcentaje de los aportes de seguridad social que realizan los empleadores. Dicho porcentaje es el 4 por ciento de los aportes de seguridad social que pagan los empleadores sobre el valor del salario. Para el caso de los trabajadores dependientes, los empleadores son los encargados de afiliar a sus trabajadores y sus familiares a dicho sistema; los trabajadores independientes también pueden afiliarse a una Caja de Compensación Familiar aportando el 0,6 por ciento sobre el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) o el 2 por ciento sobre sus ingresos.

Por otro lado, se ha identificado que, en el periodo 2019-2022, las empresas pesqueras y acuícolas que han estado realizando aportes a los sistemas de seguridad social se han incrementado en un 14 por ciento. Asimismo, en el periodo 2019-2020, a pesar de la pandemia de COVID-19, el número de empresas aportantes no disminuyó sino que, muy por el contrario, tuvo un incremento del 3 por ciento, lo que puede deberse a una consecuencia positiva de los programas de apoyo surgidos para atenuar los impactos económicos generados por la pandemia.

▶ **Cuadro 10. Colombia: número de empresas de pesca y acuicultura aportantes a la seguridad social, 2019-2022**

Actividad	2019	2020	2021	2022	Var. % 2019/2022
Pesca y acuicultura	614	635	659	698	14

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir del reporte proporcionado para el estudio por la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral del Ministerio de Trabajo de Colombia, 2023.

Nota: los datos brindados consideran la cantidad de empresas pesqueras y acuícolas aportantes en diciembre de cada año.

Desde el ámbito sectorial, a finales de agosto del año 2022 se promovió y aprobó la Ley 2268 (Sistema Único de Información Normativa 2022), que expide normas para garantizar beneficios sociales focalizados a los pescadores artesanales comerciales y de subsistencia. Entre los aspectos vinculados a la protección social de la pesca artesanal, se destacan:

- ▶ promoción de la formalización;
- ▶ registro de pescadores artesanales comerciales en Régimen Tributario Simple;
- ▶ Seguro de Desempleo Estacional por Veda (SEDEVEDA), cuyo monto cubierto será de por lo menos medio salario mínimo legal mensual vigente por cada mes que dure la veda, como compensación de las actividades económicas que deja de realizar;
- ▶ promoción de la seguridad social de salud, mediante el régimen subsidiado de seguridad social creado por el capítulo II de la Ley 100, que tendrá como propósito financiar la atención en salud de los pescadores artesanales pobres y vulnerables y sus grupos familiares que no tienen capacidad de cotizar; y
- ▶ protección para actividad de alto riesgo. El Gobierno nacional promoverá un mecanismo de aseguramiento para aquellos pescadores artesanales que realizan su actividad en el mar Caribe o en el océano Pacífico, por actividad de alto riesgo.

3.4.3 Seguridad y salud en el trabajo

De acuerdo con los registros de siniestralidad referidos a los accidentes laborales, se tiene que, del total de reportes realizados en el año 2022, el 82,4 por ciento corresponden a las actividades de la acuicultura y el 17,6 por ciento, a las actividades de la pesca. También se aprecia que, en el periodo 2018-2022, el reporte de accidentes en la pesca disminuyó en un 22,9 por ciento a partir de la culminación de la pandemia de COVID-19, en especial en las actividades de servicios de procesos y transporte y en donde los protocolos de prevención de contagios fueron muy estrictos, mientras que en las actividades de la acuicultura, por el contrario, se incrementaron en un 61,3 por ciento, y la mayor cantidad de reportes de accidentes se ha dado en el año 2022.

► **Cuadro 11. Colombia: reportes de accidentes laborales en los sectores pesca y acuicultura, 2018-2022**

Actividad	2018	2019	2020	2021	2022
Pesca	105	129	126	91	81
Pesca, hace ref. a trabajo en pesca	39	63	76	58	55
Servicios relacionados con pesca, incluye solo serv. de refrigeración, serv. de montacargas, grúas y otros, desde buques hasta planta de procesamiento	66	66	50	33	26
Acuicultura	235	245	252	282	379
Cultivo de peces en criaderos y granjas piscícolas	200	151	181	206	239
Administración de granjas piscícolas y acuícolas	35	94	71	76	140

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir de información obtenida de la base de datos de Riesgos Laborales de la FASECOLDA, <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xCompania.aspx>, 2023.

3.4.4 Mercado laboral

La pesca y la acuicultura colombiana son actividades económicas relevantes que contribuyen con la generación de empleos en diversas zonas rurales. Se ha estimado que, en el año 2017, 581 416 personas se dedicaban a la pesca en los diversos ambientes y 105 234 personas se dedicaban a la actividad de acuicultura (FAO 2023c).

En el periodo 2018-2022, los contratos vigentes de las actividades vinculadas a la acuicultura (cultivo de peces y administración de criaderos) tuvieron un incremento del 24,6 por ciento. Por el contrario, en las actividades del sector pesquero (trabajo en pesca y servicios relacionados con la pesca), en el periodo antes indicado, el nivel de contratación se contrajo en un 45,3 por ciento. Es importante precisar, respecto a los contratos vigentes en el año 2022, que el 72,9 por ciento corresponde a trabajadores en la acuicultura y el 27,1 por ciento, a trabajadores en el sector de la pesca.

Asimismo, en el periodo 2019-2020, se observa que, en el sector pesquero, los contratos vigentes tuvieron una disminución del 9,6 por ciento; y, en el caso de la acuicultura, la reducción fue de apenas un 0,8 por ciento. Esta reducción podría deberse al inicio de la pandemia, cuando muchas empresas fueron afectadas en su operatividad.

Por otro lado, utilizando los datos de empleos generados por la pesca y la acuicultura en 2017 y los contratos vigentes al año 2022, se ha estimado que, en el caso de la pesca, solo el 0,25 por ciento de los trabajadores cuenta con contratos formales de trabajo registrados, y, en el caso de la acuicultura, solo el 4 por ciento de sus trabajadores contaría con contratos de trabajo vigentes. Ello permite apreciar el alto nivel de informalidad que existe en estos sectores, lo que se presenta como un gran desafío para impulsar el trabajo decente en ellos.

► **Cuadro 12. Colombia: trabajadores con contratos vigentes según actividad en la pesca y en la acuicultura**

Actividad	2018	2019	2020	2021	2022
Pesca	2 678	3 258	2 944	1 644	1 466
Pesca, hace referencia a trabajo en pesca	2 017	2 606	2 383	1 049	801
Servicios relacionados con pesca, incluyen solo servicios de refrigeración, servicios de montacargas, grúas y otros, desde buques hasta planta de procesamiento	661	652	561	595	665
Acuicultura	3 168	3 071	3 045	3 506	3 947
Cultivo de peces en criaderos y granjas piscícolas	1 980	2 060	2 156	2 463	2 758
Administración de granjas piscícolas y acuícolas	1 188	1 011	889	1 043	1 189

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir de información obtenida de la base de datos de Riesgos Laborales de la FASECOLDA, <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xCompania.aspx>, 2023.

En lo que respecta a las empresas de pesca y acuicultura que registran a sus trabajadores en planillas electrónicas, se tiene que, para el año 2022, las empresas acuícolas representaron el 80,8 por ciento y las de pesca, el 19,2 por ciento. Asimismo, en el periodo 2018-2022, las empresas vinculadas a la acuicultura (cultivo de peces y administración de criaderos) que registraron trabajadores tuvieron un incremento del 62,1 por ciento y las empresas del sector pesquero (trabajo en pesca y servicios relacionados con la pesca) tuvieron un incremento del 12,8 por ciento.

Se observa que, en el periodo 2019-2020, solo en la actividad de servicios relacionados con la pesca, que incluye transporte y procesamiento, hubo una reducción del 5 por ciento en el número de empresas que registraban trabajadores en las planillas electrónicas; sin embargo, dicha tendencia se ha mantenido para años posteriores. En la acuicultura, por el contrario, se incrementó en un 17 por ciento el número de empresas que realizaban estos registros.

► **Cuadro 13. Colombia: empresas de pesca y de acuicultura que registran trabajadores en planillas electrónicas**

Actividad	2018	2019	2020	2021	2022	Var. % 2019/2020
Pesca	148	162	167	172	167	3
Pesca, hace referencia a trabajo en pesca	62	84	93	98	95	11
Servicios relacionados con pesca, incluyen solo servicios de refrigeración, servicios de montacargas, grúas y otros, desde buques hasta planta de procesamiento	86	78	74	74	72	-5
Acuicultura	435	478	560	651	705	17
Cultivo de peces en criaderos y granjas piscícolas	317	355	419	484	522	18
Administración de granjas piscícolas y acuícolas	118	123	141	167	183	15

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir de información obtenida de la base de datos de Riesgos Laborales de la FASECOLDA, <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xCompania.aspx>, 2023.

3.5 Ecuador

Ecuador es Miembro de la OIT desde el año 1934. El país ha ratificado 62 convenios (55 en vigor), entre los cuales se encuentran ocho de los diez convenios fundamentales (OIT s. f. – d). El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) fue el último ratificado, en mayo de 2021.

3.5.1 Marco regulatorio para el trabajo en los sectores pesca y acuicultura

En el ámbito sectorial, en el caso de Ecuador, tanto la pesca como la acuicultura están sujetas a las legislaciones laborales generales del país para todas las actividades productivas cuando existe la generación de una relación laboral. No se ha diseñado un régimen laboral especial para estas actividades.

3.5.2 Seguridad social

El artículo 3 de la Constitución ecuatoriana estipula que uno de los deberes primordiales del Estado es garantizar, sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

Asimismo, la Ley 55, Ley de Seguridad Social, en su art. 2, precisa quiénes son sujeto del Seguro General Obligatorio (SGO) en calidad de afiliados: todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella. Señala además que están obligados a solicitar la protección del régimen especial del Seguro Social Campesino (SSC) los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora en el campo, por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, que no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.

En ese marco, la protección social (salud y jubilación) ha establecido dos regímenes a los cuales los trabajadores de la pesca y la acuicultura pueden estar afiliados: el SGO, que es un modelo de relación de dependencia a través de la industria y al cual también se acogen trabajadores independientes, y el SSC, un régimen especial que ofrece protección a las personas que realizan labores en el campo, y que incluye de manera específica a la pesca artesanal.

El SGO se aplica a un trabajador formal en pesca o acuicultura, que tiene una relación de dependencia, aunque también se incluye a los trabajadores independientes. Es un sistema totalmente contributivo: el empleador aporta una parte y el trabajador aporta otra parte y tiene las prestaciones completas en salud y jubilación¹⁰. En el caso del acceso al derecho de jubilación, esta se da en función de 40 años de aportes, sin límite de edad; 30 años de aportes y 60 de edad; 15 años de aportes y 65 de edad; o 10 años de aportes y 70 de edad. El monto de jubilación se otorga en función de los años aportados y la base de aportación (salario de cotización); por ejemplo, si un trabajador ha tenido en sus cinco mejores años un sueldo promedio de 569 dólares y tiene 30 años de aportes, tendrá una jubilación de aproximadamente 426 dólares, porque recibe el 75 por ciento de su base de cálculo (promedio simple de las 60 mejores cotizaciones). La pensión mínima en este sistema está en función de los años aportados, y la pensión más baja no puede ser menor del 50 por ciento del sueldo básico hasta con diez años de aporte (IEES s. f. – a).

En cuanto a la salud, en el SGO que cubre a los trabajadores de las industrias pesquera y acuícola, estos tienen una atención total considerando enfermedades desde lo más básico hasta lo más complejo; sin límites de cobertura; sin periodos de carencia en el caso de accidentes, emergencias y riesgos de

10 Según el artículo 68.1 de la Ley s/n, Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de abril de 2015, para las pensiones de vejez, el Estado financia de manera obligatoria el 40 por ciento del gasto pensional.

trabajo (IEES s. f. – b); sin copagos o algún tipo de limitación¹¹; y pueden atenderse tanto en el territorio nacional como, de llegarse a dar, según la complejidad de la enfermedad que tengan, fuera del territorio nacional¹².

El SSC permite solo la afiliación de las personas que pertenecen a una organización campesina, que no reciban una remuneración, que no contraten a terceros bajo su dependencia, que vivan y trabajen en áreas rurales, y que laboren en el campo y/o se dediquen a la pesca artesanal, excluyendo de esta manera a los trabajadores que realizan actividades en la acuicultura.

Por otro lado, el SSC tiene una modalidad semicontributiva, porque una parte es la que aporta el trabajador y otra parte proviene de subsidios, tanto del mismo sistema de seguridad social como de entes externos y del Estado, lo que permite dar sostenibilidad al sistema. El aporte del afiliado¹³ al SSC es de aproximadamente 2,53 dólares mensuales, sobre la base del Salario Básico Unificado para el año 2023. Las prestaciones que reciben son: jubilación, salud y auxilio funerario. En caso de fallecimiento de cualquiera de los integrantes del grupo familiar afiliado, este tiene derecho a una pensión fija de vejez o invalidez de 100 dólares mensuales.

La salud en el SSC se proporciona mediante sus dispensarios o centros de salud propios de seguros, que actualmente son 659 en 24 provincias, y el afiliado y su grupo familiar tienen una atención primaria básica que abarca atención médica, odontológica y ginecológica, pero pueden acceder también al sistema de salud del Seguro General, de tener la necesidad.

Para poder acceder al SSC, los pescadores artesanales deben cumplir con los siguientes requisitos:

- tener el RUC o el Régimen Impositivo Simplificado Ecuatoriano (RISE) con actividad de pesca artesanal o labor de campo;
- no recibir remuneración de ningún otro empleador, ni ser patrono; y
- no estar afiliado al SGO del IEES u otro seguro público.

Por otro lado, respecto al número total de trabajadores de la pesca y acuicultura afiliados al SGO en el periodo 2018-2023, se observa un crecimiento, de 80 840 registrados en 2018 a un total de 102 604 para julio de 2023, lo que representa un incremento del 26,9 por ciento en dicho periodo. Por otro lado, la mayor proporción de los registros se encuentran en la rama de la acuicultura marina, con un 54,5 por ciento del total en 2022 y un 42,9 por ciento en 2023; seguida por la rama de elaboración y conservación de pescados, crustáceos y moluscos, con un 35,2 por ciento en 2022 y un 14,9 por ciento en 2023. Es importante señalar que los incrementos visibilizados se sustentarían en el crecimiento productivo y comercial que han tenido los cultivos de camarón en Ecuador durante la pandemia y años posteriores.

11 Art. 10 de la Resolución N.º C. D. 308, que expide el Reglamento para la atención de la salud integral y en red de los asegurados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS 2010).

12 Art. 14 del Acuerdo 091-2017, que emite la norma técnica sustitutiva de relacionamiento para la prestación de servicios de salud entre instituciones de la red pública integral de salud y de la red privada complementaria, y su reconocimiento económico (IESS 2017).

13 Segunda disposición transitoria de la Resolución N.º C. D. 636, que expide la Codificación de las normas que regulan la entrega de prestaciones del Seguro Social Campesino (IESS 2021).

► **Cuadro 14. Ecuador: número de trabajadores de la pesca y la acuicultura afiliados a mecanismos de protección social, 2018-2023**

Rama de actividad	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Var. % 2018/2023
Pesca marina	9 034	8 591	8 784	9 465	9 211	9 281	2,7
Pesca de agua dulce	185	172	170	177	185	186	0,5
Acuicultura marina	39 078	42 462	41 179	48 779	55 076	55 837	42,9
Acuicultura de agua dulce	843	959	905	877	935	879	4,3
Elaboración y conservación de pescados, crustáceos y moluscos	31 700	31 794	33 502	35 502	35 606	36 421	14,9
Total	80 840	83 978	84 540	94 800	101 013	102 604	26,9

Fuente: elaborado por INFOPECSA a partir de información remitida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), septiembre de 2023.

Nota: no se incluye el número de afiliaciones simultáneas considerándose el empleador de quien recibe la mayor retribución económica, aunque los valores de los sueldos declarados se agregan para cada afiliado. La rama de actividad corresponde a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU 4.0). Los datos corresponden a diciembre de cada año, excepto los datos para 2023, que corresponden a julio de 2023.

3.5.3 Seguridad y salud en el trabajo

Las empresas del sector pesquero y del sector acuícola, según lo señalado en el artículo 118 de la Ley N.º 67, Ley Orgánica de Salud¹⁴, están obligadas a proteger la salud de sus trabajadores, dotándolos de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, y ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, los accidentes y la aparición de enfermedades laborales.

Asimismo, el artículo 119 de la referida Ley señala que los empleadores tienen la obligación de notificar, a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin perjuicio de las acciones que adopten tanto el Ministerio del Trabajo y Empleo como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Por otro lado, se tiene que el artículo 155 de la Ley N.º 55, Ley de Seguridad Social¹⁵, señala que el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral; y el artículo 156 de la Ley indicada precisa que cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y el lugar de trabajo, exceptuando los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado.

Asimismo, la normativa ecuatoriana señala que, en caso de que el empleador cuente con 15 o más trabajadores, deberá conformar un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrado de forma paritaria, es decir, constituido por tres representantes del empleador y tres representantes de los trabajadores. Si la empresa tiene más de 100 o más trabajadores estables, debe contar con una Unidad de Seguridad e Higiene, dirigida por un técnico en la materia¹⁶.

Respecto al registro de avisos de accidentes laborales en el periodo 2018-2022, se observa que estos se han reducido en un 5,1 por ciento (355 avisos en 2018 frente a 337 avisos en 2022). Es importante señalar que, en el periodo 2019-2020, los registros de avisos de accidentes laborales se redujeron considerablemente, en un 37,2 por ciento, lo que puede deberse, entre otras cosas, a la paralización

14 Ley N.º 67, Ley Orgánica de Salud, <https://goo.su/q1vBU>.

15 Ley N.º 55, Ley de Seguridad Social, <https://goo.su/isuhZEj>.

16 Artículos 14 y 15 del Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, <https://goo.su/oA5L>.

inicial de actividades a consecuencia de la pandemia de COVID-19 y el cuidado para la implementación de protocolos de prevención de contagio.

Es importante mencionar que, de los datos registrados para el año 2022, el 71 por ciento de los avisos de accidentes fueron por ocurrencia en el lugar habitual de trabajo; el 22 por ciento, al ir o volver al trabajo; el 2 por ciento, en desplazamiento a su jornada laboral; el 4 por ciento, en el centro de trabajo; y el 1 por ciento, en comisión de servicio.

► **Cuadro 15. Ecuador: registro de avisos de accidentes laborales en los sectores pesca y acuicultura, 2018-2022**

Actividad	2018	2019	2020	2021	2022	Var % 2018/2022
Pesca y acuicultura	355	309	194	179	337	-5,1%

Fuente: elaborado por INFOPECSA a partir de información de la plataforma del Sistema de Avisos de Registro del Seguro de Riesgos del Trabajo (SRSRT) del IESS.

Nota: el Tablero BI del SRSRT¹⁷ no brinda información de accidentes laborales como letales y no letales; sin embargo, es posible filtrar la información por la naturaleza de la lesión. Asimismo, brinda información sobre el lugar de ocurrencia del accidente reportado.

3.5.4 Mercado laboral

La pesca y la acuicultura son actividades que tienen preponderancia en la economía de Ecuador, tanto en el ámbito marino como en el ámbito continental, y en las zonas rurales de dichos ámbitos. Se ha estimado que, en el año 2019, un total de 200 000 personas se dedicaban a las diversas actividades de la pesca y 187 000 personas se dedicaban a las actividades de la acuicultura (FAO 2023d).

Asimismo, en el marco de la formalidad, se ha identificado que, para el año 2022, hubo 99 798 trabajadores con contratos vigentes en el sector pesquero y el sector acuícola, de los cuales el 68 por ciento corresponde a la acuicultura (68 360 trabajadores) y el 32 por ciento corresponde a la actividad pesquera (31 438 trabajadores). En el periodo 2019-2022, la cantidad de trabajadores formales en la pesca tuvo un incremento del 60,73 por ciento, y la actividad de venta al por mayor tuvo una participación relevante. En acuicultura, la cantidad de trabajadores formales con contrato vigente tuvo un incremento del 57,78 por ciento, y destacó la actividad de cultivo de camarones, así como la captura de atunes y peces pelágicos diversos.

En el periodo 2019-2020, a pesar de la ocurrencia de la pandemia, la cantidad de trabajadores con contrato vigente tuvo un incremento del 32 por ciento en la pesca, principalmente en la actividad de captura, y del 68 por ciento en la acuicultura, principalmente en las actividades de crianza y procesamiento. Esto debido al dinamismo del sector y de los principales productos producidos con demanda en los mercados internacionales.

En lo que respecta al grado de informalidad, a partir de los datos disponibles de estimaciones de empleo de 2019 y los contratos vigentes en el sector pesca y el sector acuicultura de 2022, se ha estimado que estos habrían alcanzado el 74 por ciento. En el sector pesca, solo el 16 por ciento de los trabajadores gozan de un contrato de trabajo vigente, y, en el caso de la acuicultura, este nivel llega al 37 por ciento.

17 Tablero BI del SRSRT, <https://n9.cl/4yhb2>.

► Cuadro 16. Ecuador: número de trabajadores de la pesca y la acuicultura con contratos, 2019-2022

Actividad	2019	2020	2021	2022	Var. % 2019/2022
Pesca	19 560	26 306	32 694	31 438	60,73
Captura	8 852	11 884	12,610	10,498	57,02
Manufactura o transformación	10 708	10 708	10,144	10,712	0,04
Venta al por mayor de pescados y mariscos	-	3 714	9 940	10,228	175.39 (*)
Acuicultura	43 327	50 031	63 568	68 360	57,78
Criaderos	35 911	40 257	52 249	56 388	57,02
Preparación, conservación y elaboración de productos de camarón y langostino	6 228	8 086	8 596	8 506	36,58
Venta al por mayor	1 188	1 688	2 723	3 466	191,75

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir de las Fichas Sectoriales de la Corporación Financiera Nacional (CFN) de Ecuador.

Notas: las Fichas Sectoriales de la CFN corresponden a la pesca y al camarón. (*) Este cálculo se realizó para el periodo 2020-2022, dado que la ficha técnica de pesca para el año 2019 no incluía la venta al por mayor de pescados y mariscos.

En el caso de los empleadores activos que registran a sus trabajadores y realizan aportes al SGO, se tiene que, para el periodo 2018–2023, su número total se redujo de 1 173 en 2018 a 1 084 a julio de 2023, una disminución del 7,6 por ciento. Asimismo, en el periodo 2019–2020, la cantidad de empleadores se redujo en un 4,7 por ciento, a 1 085 empleadores. Los empleadores que redujeron sus aportes son de las ramas de pesca marina y de acuicultura marina, pero no podemos afirmar que sea a consecuencia de la pandemia, dado que en el periodo 2018–2019 también hubo una reducción del 3,0 por ciento de la cantidad total de empleadores de las mismas ramas. Es importante mencionar que, entre los años 2020 y 2023, el número de empleadores se ha estabilizado. Por otro lado, en el año 2022, la mayor proporción de los registros se encuentran en la rama de acuicultura marina, con el 70,3 por ciento del total, seguida por la rama de pesca marina con el 15,4 por ciento del total. Asimismo, es preciso añadir que la mayor variación interanual la registra la rama de acuicultura de agua dulce, con un 34,6 por ciento, seguida por la elaboración y conservación de pescados, con un 33,3 por ciento, y la pesca de agua dulce, con un 23,5 por ciento.

► Cuadro 17. Ecuador: número de empleadores de pesca y de acuicultura que registran trabajadores y efectúan aportes a la SGO, 2018-2023

Rama de actividad	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Var. % 2018/2023
Pesca marina	208	179	156	159	167	182	-12,5
Pesca de agua dulce	17	19	17	17	21	18	23,5
Acuicultura marina	849	832	798	781	760	751	-10,5
Acuicultura de agua dulce	78	81	86	99	105	107	34,6
Elaboración y conservación de pescados, crustáceos y moluscos	21	27	28	27	28	26	33,3
Total	1 173	1 138	1 085	1 083	1 081	1 084	-7,6

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir de información remitida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), septiembre de 2023.

Nota: se considera como empleador independiente a aquel cuyos diez primeros dígitos del Registro Único de Contribuyente (RUC) coinciden con el número de cédula de ciudadanía o identidad. En este sentido, los empleadores pueden estar integrados por patronos o cuentapropistas. La rama de actividad corresponde a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU 4.0). Los datos corresponden a diciembre de cada año, excepto los datos para 2023 que corresponden a julio de 2023.

3.6 Perú

Perú es Miembro de la OIT desde el año 1919. El país ha ratificado 77 convenios (64 en vigor) y 1 protocolo, entre los cuales se encuentran ocho de los diez convenios fundamentales (OIT s. f. – e). El Convenio sobre violencia y acoso, 2019 (núm. 190) fue el último ratificado, en junio de 2022.

3.6.1 Marco regulatorio para el trabajo en los sectores pesca y acuicultura

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) es un mecanismo de diálogo social y concertación laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que tiene por objeto la concertación de políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y capacitación laboral, y de protección social para el desarrollo nacional y regional. El CNTPE integra a las organizaciones sindicales y gremios empresariales más representativos del país, así como a funcionarios del MTPE y representantes de las organizaciones sociales vinculadas al sector trabajo.

Es importante mencionar que, entre el 17 de agosto de 2018 y el 9 de septiembre de 2019, la Secretaría Técnica del CNTPE participó en un proceso de diálogo con el Grupo de Trabajo denominado «Mesa de trabajo para la formalidad laboral del sector pesquero», conformado a través de la Resolución Ministerial N.º 204-2018-TR de 10 de agosto de 2018, cuyo objeto fue coordinar, articular e implementar las propuestas de los diferentes actores involucrados en el cumplimiento de las normas para reducir la informalidad laboral en dicha actividad. Se produjo un informe final¹⁸ con diversas recomendaciones, que no han tenido mayor seguimiento para su implementación.

La legislación laboral considera algunas especificaciones respecto al trabajo en el sector pesquero, la seguridad y salud en el trabajo industrial, y en lo que respecta al régimen previsional; sin embargo, en el ámbito de la acuicultura, se rige por las normativas laborales generales o transversales para todos los sectores productivos y de servicios.

La regulación general establece que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse de manera verbal o escrita y el segundo, en los casos y con los requisitos establecidos por la ley vigente. También pueden celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Habitualmente, los empleadores optan por el contrato modal intermitente, regulado en los artículos 64º y 66º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Los contratos intermitentes son los celebrados entre trabajador y empleador para cubrir necesidades de la empresa que, por su naturaleza, son permanentes pero discontinuas. Este contrato puede celebrarse con el mismo trabajador, quien tiene derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el cual opera de manera automática, sin necesidad de requerirse de una nueva celebración de un contrato o de una renovación. Considerando la naturaleza de la actividad pesquera, normalmente se cumple con una jornada acumulativa y rotativa que supera las ocho horas diarias. Sin embargo, al igual que el régimen laboral común y otros regímenes laborales especiales, está sujeta a la jornada máxima legal, esto es, 48 horas semanales. El régimen para estos trabajadores pesqueros contempla vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS) y capacitaciones laborales.

18 Informe final del grupo de trabajo denominado «Mesa de Trabajo para la formalidad laboral del sector pesquero», creado mediante Resolución Ministerial N.º 204-2018-TR, <https://n9.cl/ruxwp>.

3.6.2 Seguridad social

En lo que corresponde a los regímenes pensionarios, el sector pesquero y el sector acuícola actualmente cuentan con el régimen general conformado por el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP), además del Régimen Especial Pesquero (REP). Se puede precisar lo siguiente respecto a los regímenes mencionados:

- El REP se encuentra regulado por la Ley N.º 30003 y su Reglamento N.º D. S.007-2014-EF y sus modificatorias. Este régimen es aplicable a los trabajadores pesqueros que laboren bajo relación de dependencia a cargo de los armadores de embarcaciones pesqueras de mayor escala, y tiene en cuenta la estacionalidad y el riesgo propio de la actividad pesquera en el país, así como los aportes que efectúen los trabajadores pesqueros y armadores.
- El REP considera pensión de jubilación, invalidez y de sobrevivencia (cónyuge o conviviente, hijos del causante).
- La afiliación al REP la realiza el empleador a solicitud del trabajador dentro de los cinco días de haber sido contratado. De no haberlo comunicado, el empleador lo afilia al REP de manera obligatoria. El trabajador también tiene la opción de afiliarse al SNP o al SPP si así lo desea, pero debe informarlo antes de que esté afiliado de manera obligatoria.
- Si el armador no afilia a los trabajadores pesqueros a su cargo, estará infringiendo las normas laborales y será sujeto de las sanciones que estime conveniente el MTPE.
- El trabajador pesquero que decide afiliarse al REP aporta el 8 por ciento de la remuneración mensual que recibe. La ley señala que el armador pesquero aporta adicionalmente el 5 por ciento del monto de la remuneración asegurable del trabajador pesquero a su cargo. En ningún caso la remuneración asegurable mensual puede ser menor que la Remuneración Mínima Vital (RMV) en cada oportunidad.
- Para acceder a una pensión, el trabajador pesquero debe cumplir con los siguientes requisitos: *a)* haber cumplido 55 años, *b)* estar registrado como trabajador pesquero en el Ministerio de la Producción (PRODUCE) y acreditar como mínimo 25 años de trabajo en la pesca, y *c)* haber acumulado, durante el periodo de aportaciones, 375 semanas contributivas.
- En el REP, el tope máximo de la pensión equivale a 660,00 soles mensuales y se efectúa a razón de 14 veces por año (un pago por cada uno de los 12 meses del año y dos pagos adicionales: uno en julio y el otro en diciembre).
- Los trabajadores pesqueros artesanales y trabajadores acuícolas se encuentran comprendidos en el régimen general, por lo que pueden optar por pertenecer al SNP o al SPP, como aportantes facultativos y/u obligatorios.

En el SNP, se deben reunir una serie de requisitos para el otorgamiento de una prestación previsional. Uno de ellos es contar con un mínimo de aportaciones efectuadas al SNP, ya sea como asegurado obligatorio o facultativo independiente.

La dificultad se presenta debido al desconocimiento de las aportaciones efectuadas por los asegurados. En el caso de los asegurados obligatorios, en ocasiones, estos realizan la búsqueda de información del vínculo laboral que tuvieron con empresas que ya no existen o que fueron liquidadas. Por tanto, se hace muy complejo conocer la ubicación de los libros de planillas. Esta situación conlleva que no puedan acreditarse las aportaciones necesarias para acceder a una prestación.

Cuando no se cuenta con la documentación de sustento para acreditar el periodo de aportes suficiente para acceder a las prestaciones, se puede reconocer un periodo máximo de seis años para las prestaciones de derecho propio, para lo cual se requiere de una declaración jurada del afiliado obligatorio o de la persona con legítimo interés, en caso de fallecimiento del afiliado, y mostrar un documento que acredite fehacientemente la existencia del vínculo laboral del afiliado obligatorio con su empleador.

Por otro lado, los asegurados que no logren alcanzar los 20 años de aportes, como lo establece el Decreto Ley N.º 19990, pueden contar con una pensión proporcional, de 10 o 15 años de aporte, conforme lo establece la Ley N.º 31301. En el REP, se viene presentando la problemática de doble afiliación al REP y al SPP pesquero.

Por otro lado, la cantidad de afiliados al SNP en el periodo 2018-2023 tuvo un incremento del 32,9 por ciento para los trabajadores de la pesca y una disminución del 36,9 por ciento para los trabajadores de la acuicultura. Asimismo, se puede apreciar que, del total de afiliados del año 2023, el 61,4 por ciento corresponde a trabajadores de la pesca y el 38,6 por ciento corresponde a trabajadores de la acuicultura.

► Cuadro 18. Perú: trabajadores de la pesca y a la cuicultura afiliados al SNP, 2018–2023

Actividad	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Pesca	6 109	7 939	7 858	7 791	7 594	8 118
Acuicultura	8 098	7 967	6 694	5 755	5 245	5 111
Total	14 207	15 906	14 552	13 546	12 839	13 229

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir de información preparada para el estudio y brindada por la ONP, 2023.

Nota: la información registrada para el año 2023 corresponde al mes de mayo.

3.6.3 Seguridad y salud en el trabajo

Si bien la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que es aplicable a todos los sectores económicos, establece de manera general condiciones que deben existir en un ambiente de trabajo, el sector pesca aún no cuenta con un reglamento de seguridad que desarrolle las especificaciones que aborda el Convenio núm. 188, a fin de posibilitar que las embarcaciones pesqueras mantengan un entorno de trabajo seguro y saludable.

Asimismo, la pesca y la acuicultura se encuentran comprendidas en el anexo 5 del D. S. 003-98-SA que aprueba las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo, por lo que todas las empresas pesqueras y acuícolas deben contar con el seguro complementario de trabajo de riesgo, cobertura de salud y de invalidez-sepelio para todos sus trabajadores.

Por otro lado, la actividad de procesamiento industrial pesquero cuenta con una norma específica, establecida en el Decreto Supremo N.º 010-73-PE, Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial en el Sector Pesquero, vigente a la fecha.

Como parte de los mecanismos necesarios para implementar el SGSST en los centros de trabajo, así como para la prevención de los accidentes de trabajo, la regulación peruana, en el marco de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que los empleadores con 20 o más trabajadores están obligados a constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, y a garantizar la elección de un supervisor de SST si cuentan con menos de 20 trabajadores.

En este sentido, según la información proporcionada por la SUNAFIL, entre los años 2018 y 2022, el sector pesquero y el sector acuícola reportaron un incremento en las declaraciones correspondientes a comité o supervisor de SST, del 18,8 al 34,9 por ciento, en las empresas que registran trabajadores en la planilla electrónica, situación que revela una brecha pendiente de registro equivalente a más del 65 por ciento de las 1 038 empresas formales.

► **Cuadro 19. Perú: porcentaje de empresas en pesca y en acuicultura que cuentan con comités o supervisores de SST y que declaran trabajadores, 2018-2022**

Actividad	2018	2019	2020	2021	2022
Empresas que registran trabajadores en planillas electrónicas	899	913	939	998	1 038
Promedio de empresas que cuentan con comités o supervisores de SST	169	205	251	324	363
Porcentaje (por ciento)	18,8	22,5	26,7	32,5	34,9

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir del documento *Ayuda memoria de acciones de prevención y promoción realizadas por SUNAFIL en el sector pesca*, proporcionado por la SUNAFIL, 2023.

Nota: los datos corresponden a los registros de diciembre de cada año.

Por otro lado, en lo que respecta a las notificaciones de accidentes de trabajo reportadas a la autoridad de fiscalización laboral, en el periodo 2018-2022 estas aumentaron de 114 a 182, un incremento del 59,6 por ciento. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el universo de empresas fiscalizadas aumentó en un 15,4 por ciento.

► **Cuadro 20. Perú: número de notificaciones de accidentes de trabajo en los sectores pesca y acuicultura, 2018-2022**

Actividad	2018	2019	2020	2021	2022
Pesca y acuicultura	114	197	111	134	182

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir de la base de datos de accidentes del MTPE, <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadistica-de-accidentes-por-actividad-economica/>.

Cabe señalar que, entre los años 2018 y 2022, se produjeron 129 siniestros a embarcaciones pesqueras, de las cuales más del 80 por ciento pertenecen a la flota artesanal.

► **Cuadro 21. Perú: número de siniestros ocurridos a embarcaciones pesqueras, 2018-2022**

Tipo	2018	2019	2020	2021	2022
Artesanal	18	14	38	29	6
Industrial	3	6	9	5	1

Fuente: DICAPI, anexo (1) del Oficio N.º 1985/43 de DICAPI de 22 de junio de 2023, Información para la implementación del Convenio 188 e identificación de iniciativas para fortalecer inspecciones laborales en el sector pesca.

3.6.4 Mercado laboral

Perú es uno de los países pesqueros más importantes del mundo. Ocupa un área geográfica de 1,1 millones de kilómetros cuadrados, que va desde sus más de 3 000 kilómetros de litoral hasta las 200 millas (370,4 kilómetros) de distancia hacia el oeste.

Desde el punto de vista sectorial, la pesca y la acuicultura en Perú proporcionan empleo directo a un número considerable de personas. Esto incluye pescadores artesanales, trabajadores en plantas de procesamiento de pescado, personal en barcos pesqueros, y trabajadores en la producción de alimentos acuáticos en granjas. El sector pesquero presenta desafíos enfocados en la formalización, la sostenibilidad, la regulación de la pesca y la protección de los recursos marinos, la sobreexplotación, y la pesca ilegal. Por su parte, en el ámbito de la acuicultura, se tiene aún la necesidad de impulsar

su desarrollo, crecimiento y expansión, con la atención de las consideraciones tecnológicas, sociales y ambientales que aseguren su sostenibilidad.

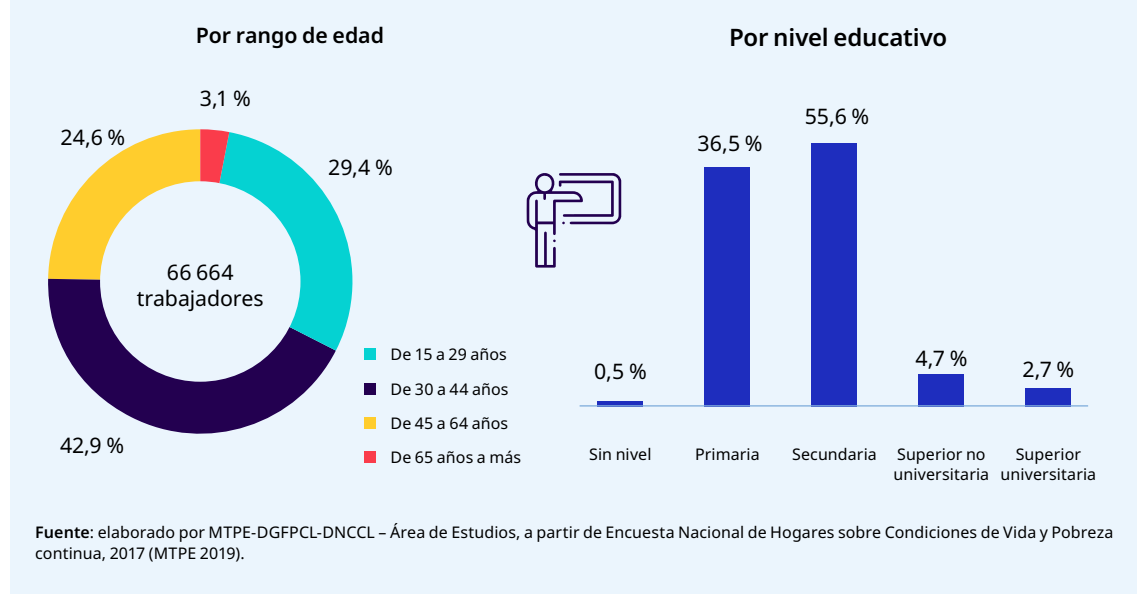
Se estima que, para el año 2022, la actividad extractiva de la pesca (industrial y artesanal) habría generado 99 600 empleos directos, y el procesamiento, 41 200 (SNP 2023). Y en el ámbito de la acuicultura existe una estimación de 2021 que señala la generación de 49 600 empleos directos vinculados a los cultivos en granjas acuícolas (RNIA 2021).

Asimismo, según otras fuentes¹⁹, en el año 2022, el sector pesca y el sector acuicultura aportaron el 0,51 por ciento de la PEA ocupada nacional, equivalente a 90 041 puestos de trabajo, cifra que representa una disminución del 9,6 por ciento con respecto al año 2021. Este resultado se vio influenciado por la disminución del empleo en la actividad de la pesca marítima (-15,1 por ciento) y la continental (-13,3 por ciento), lo que, en conjunto, se tradujo en 10 300 empleos menos percibidos. En contraste, la actividad acuícola atenuó parcialmente esta contracción y registró un crecimiento del empleo (en un 53,9 por ciento), equivalente a 3 900 puestos de trabajos adicionales. En composición, se observa que el 64,1 por ciento del total de empleo generado por el sector lo conforman los pescadores del ámbito marítimo, con 57 713 puestos de trabajo, seguido en menor proporción por el 23,4 por ciento perteneciente a la pesca continental, con 21 062 empleos, y el 12,5 por ciento de la acuicultura, con 11 266 empleos.

En lo que respecta al nivel de formalización laboral del sector pesquero y el sector acuícola, la PEA ocupada en pesca y acuicultura y la información agregada de contratos vigentes para el año 2022 permiten estimar que este habría alcanzado el 21 por ciento, por lo que el grupo informal alcanzaría el 79 por ciento. Los trabajadores de este último grupo no tendrían estabilidad laboral formal, acceso a pensiones ni seguros de salud ni de riesgos.

Por otro lado, para el año 2017, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) señala que los trabajadores del sector pesquero se caracterizaban por ser principalmente adultos (un 42,9 por ciento de trabajadores de entre 30 y 44 años, y un 24,6 por ciento en el rango de 45 a 64 años), y nueve de cada diez trabajadores de la actividad de pesca marítima solo accedían a educación básica, debido a las habilidades y competencias técnicas que demanda esta actividad.

► Gráfico 9. Perú: PEA ocupada de la actividad pesquera marítima según edad y nivel educativo, 2017



19 Anuario estadístico de pesca y acuicultura 2022 (PRODUCE 2023).

En el año 2017, alrededor de un 58 por ciento de los trabajadores percibían un ingreso superior a 1 000 soles; asimismo, **más del 64** por ciento del total de la fuerza laboral trabajaba más de 48 horas semanales. Por otro lado, seis de cada diez trabajadores, la mayoría de estos de sexo masculino, no contaban con un contrato laboral que permitiera reconocer sus derechos como trabajador. Se advierte una formalización de trabajadores exclusiva de la pesca industrial, a diferencia de la pesca artesanal, en la que prima la informalidad laboral. Por otra parte, el 60 por ciento de los trabajadores hombres del subsector se encuentran afiliados a algún seguro de salud (MTPE 2019).

Por último, si bien el número de inspectores y fiscalizaciones al sector pesquero tienen limitaciones operativas, de la información proporcionada por la SUNAFIL se advierte que, dentro de las materias más infraccionadas del sector pesca (extracción y procesamiento) registradas en los últimos ocho años, las más recurrentes son las relacionadas con la «obstrucción a la labor inspectiva», así como «remuneraciones», «jornada, horario de trabajo y descansos remunerados» y «compensación por tiempo de servicios (CTS)»²⁰.

3.7 Uruguay

Uruguay es Miembro de la OIT desde 1919. El país ha ratificado 111 convenios y 1 protocolo, de los cuales 78 están en vigor. De los diez convenios fundamentales, ha ratificado nueve, restando la ratificación del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Tampoco ha ratificado el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188). Uruguay fue el primer país del mundo que ratificó el Convenio sobre violencia y acoso, 2019 (núm. 190).

En el año 2007, Uruguay, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), acordó una Agenda del Programa de Trabajo Decente. Esta se inscribe en el marco de la política de desarrollo económico, social e institucional del Gobierno uruguayo, la cual concuerda sustantivamente con los objetivos de la OIT en cuanto a la promoción del trabajo decente.

Posteriormente, el 16 de diciembre de 2015, la OIT, junto con los representantes de la Cámara Nacional de Comercio, la Cámara de Industria del Uruguay, el Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), el MTSS y la Vicepresidencia de la República, firmaron el Acuerdo Marco para la puesta en marcha del Programa de Trabajo Decente en Uruguay para el periodo 2015-2020.

El citado Programa de Trabajo Decente, que actualmente no está vigente, puso especial énfasis en el fortalecimiento de la institucionalidad gubernamental, las políticas de empleo, las políticas de seguridad social, la protección de los derechos fundamentales en el trabajo y el diálogo social.

3.7.1 Marco regulatorio para el trabajo en los sectores pesca y acuicultura

La Constitución de la República Oriental del Uruguay establece la libertad de trabajo y de asociación, promueve la organización de sindicatos y gremios, y declara que la huelga es un derecho gremial. Asimismo, establece el derecho a la justa remuneración, la limitación de la jornada y el descanso semanal, la protección de la infancia y la adolescencia, y la reglamentación y limitación del trabajo de las mujeres y de los menores de 18 años.

En Uruguay, la legislación laboral tiene carácter general, y las empresas de los sectores pesca y acuicultura están comprendidas en esta. Si bien el contrato de trabajo escrito no es obligatorio (salvo excepciones), en la pesca industrial generalmente se formaliza la relación entre el tripulante y el armador mediante la suscripción de un contrato de enrolamiento, el cual se rige por las normas del correspondiente convenio colectivo, acordado en un ámbito tripartito entre trabajadores, empresarios y Gobierno. En el caso de la pesca artesanal, por lo general no existen acuerdos escritos, y el patrón de la lancha y los pescadores

20 Ayuda memoria de acciones de prevención y promoción realizadas por SUNAFIL en el sector pesca, proporcionado por la SUNAFIL, 2023.

acuerdan de palabra las condiciones de trabajo, aplicándose el método de remuneración «a la parte»: se reparte la captura y su valor entre los tripulantes y el dueño de la barca (Fernández *et al.* 2004).

3.7.2 Seguridad social

En lo que respecta al régimen previsional, la afiliación al sistema de pensiones, al sistema de salud y al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es obligatoria para los trabajadores de la pesca industrial: los empresarios deben proceder a la inscripción en los respectivos servicios a partir del primer día de la relación laboral. Salvo en el caso del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que debe ser pagado exclusivamente por el empleador, la afiliación a la previsión social y al sistema de salud es cubierta con aportes de los trabajadores y de las empresas que los contratan.

Mediante Decreto 233/009, del 19 de septiembre de 2009, se otorgó un régimen jubilatorio bonificado, computándose tres años por cada dos años de prestación efectiva de labor, a los trabajadores que se desempeñen en la actividad pesquera cumpliendo tareas de pesca propiamente dicha a bordo de la embarcación. Luego, el Decreto 159/010, del 24 de mayo de 2010, estableció un cómputo bonificado de cuatro años por cada tres años de prestación efectiva de labor, para el resto de los trabajadores a bordo y que no estaban comprendidos en el anterior decreto. Entre el año 2017 y mayo de 2021, el sistema tuvo cierta flexibilización ante reclamos de las empresas por el peso de la tasa de aporte (entre 18,7 y 27,5 por ciento). Desde mayo de 2021, la bonificación es, según la actividad de cada trabajador, de tres años por cada dos de trabajo efectivo, o cuatro años por cada tres de trabajo efectivo.

Para la pesca artesanal, donde prima el trabajo como independientes, existen distintas opciones de afiliación a la previsión social, todas cubiertas por el trabajador, como empresa unipersonal, monotributo o monotributo social MIDES, para aquellos en situación vulnerabilidad social (Gobierno de Uruguay 2013). Sin embargo, estas opciones son poco utilizadas y de poca aplicación práctica para los pescadores artesanales, por lo que este sector presenta un elevado nivel de informalidad.

3.7.3 Seguridad y salud en el trabajo

La Ley 16.074 declara obligatorio el seguro sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, responsabilizando civilmente a los empleadores o patronos de los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran a sus obreros y trabajadores a causa del trabajo o en ocasión de este. La ley obliga al Banco de Seguros del Estado (BSE), que posee el monopolio de los seguros sobre accidentes de trabajo, a prestar asistencia médica y abonar las indemnizaciones que correspondan a todos los obreros y trabajadores, con independencia de que sus patronos hayan cumplido o no con la obligación de asegurarlos, sin perjuicio de las sanciones y recupero a que hubiere lugar. Complementariamente, la Ley 19.196 establece la responsabilidad penal del empleador, castigando con de 3 a 24 meses de prisión al empleador que incumpla las normas de seguridad y no adopte los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley, poniendo en peligro grave y concreto la vida, la salud o la integridad física del trabajador.

El BSE, a través del Monitor de Accidentes del Trabajo, brinda información actualizada y disponible para el público en general.

► **Cuadro 22. Uruguay: accidentes amparados por el BSE según el Grupo de Consejo de Salarios del MTSS, 2017-2021**

Actividad	2017	2018	2019	2020	2021
Pesca	411	497	485	444	429
Todos los sectores	33 332	33 124	33 519	28 456	31 130

Fuente: elaborado por INFOPESCA a partir de datos obtenidos de MTSS (2022).

► **Cuadro 23. Uruguay: índice de frecuencia e incidencia de accidentes de trabajo en pesca, 2018-2021**

Descripción	2018	2019	2020	2021
Índice de frecuencia (1)	129,4	124,1	123,3	125,1
Índice de incidencia (2)	25 025	23 821	23 283	23 546

Fuente: elaborado por INFOPESCA a partir de datos obtenidos de MTSS (2022).

Nota: Índice de frecuencia: (n.º accidentes amparados) / (n.º ocupados formales x media de horas trabajadas por los ocupados totales anuales) x 1 000 000.
Tasa de incidencia de accidentes laborales: (n.º de accidentes amparados) / (n.º de ocupados formales) x 100 000.

La cantidad de accidentes con relación al personal ocupado y formal en la pesca promedia un 24 por ciento entre 2017 y 2021. Este porcentaje prácticamente duplica al de la industria frigorífica (13 por ciento) y cuadruplica al de la industria de la construcción (6 por ciento). Si se compara la evolución de los accidentes en la pesca con los accidentes en la forestación, que es un sector con una tasa de informalidad similar, se observa que la pesca presenta más accidentes en términos absolutos a lo largo de todo el periodo 2014-2020, y con menor población ocupada, lo que resulta en una peor tasa de accidentabilidad laboral (Parrilla 2021).

Esta información está en consonancia con lo expresado por los diferentes actores del sector, en particular los gremios de trabajadores, sobre la falta de control y aplicación de medidas por las autoridades competentes, en especial la Inspección General del Trabajo del MTSS y la Prefectura Nacional Naval (PNN). La Cámara de Industrias Pesqueras de Uruguay (CIPU), que agrupa a las principales empresas nacionales, entiende que existen carencias en el tema y que, si bien en las plantas procesadoras existen prevencionistas en la flota, el sistema no funciona como debería. Al mismo tiempo, entiende que, sobre todo al final de la zafra, cuando se presentan más denuncias, se necesita de mayores controles del BSE con el fin de prevenir abusos.

El MTSS también determina, en cumplimiento del art. 4 del Convenio internacional de trabajo núm. 182 (Ley 17.298), los tipos de trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de los y las adolescentes, y establece la prohibición de realizar, entre otras, tareas que impliquen actividades bajo el agua o sumersión; navegación en alta mar, ríos y medios fluviales; así como trabajo en la pesca industrial y artesanal a los menores de 18 años.

La Inspección General del Trabajo, dependiente del MTSS, informó de la nómina de empresas denunciadas entre el 19 de abril de 2017 y el 21 de octubre de 2022. El MTSS recibió un total de 49 denuncias que involucraron a 22 empresas del rubro captura, procesamiento y acuicultura, de las cuales el 92 por ciento fueron motivadas por las condiciones de trabajo. El MTSS no brindó información sobre el número de empresas inspeccionadas de oficio ni de las infracciones aplicadas.

Por su parte, la PNN se encarga de habilitar, en materia de seguridad para la navegación, a las embarcaciones de pesca artesanales e industriales.

► **Cuadro 24. Uruguay: inspecciones de embarcaciones realizadas por la PNN en el periodo 2018-2022**

Actividad	2018	2019	2020	2021	2022
Industriales	s/i	s/i	14	118	273
Artesanales	29	235	231	399	384

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir de información proporcionada por el Ministerio de Defensa Nacional de Uruguay, 2023.

Nota: según la información brindada por la DINARA, la cantidad de embarcaciones con permiso de pesca al 22 de septiembre de 2023 son 54 industriales y 534 artesanales.

En cuanto al nivel de educación, la Encuesta Continua de Hogares (ECH) permite estimar en 2019 que el 24 por ciento de los trabajadores había culminado la educación primaria; el 13 por ciento, la educación básica media; y el 10 por ciento, la educación básica superior (bachillerato).

Los trabajadores de la pesca reciben formación profesional principalmente en instituciones públicas, aunque hay alguna institución privada que ha incursionado en el tema, específicamente para el cumplimiento de los requisitos mínimos de embarque. La Dirección General de Educación Técnico Profesional (UTU), dependiente de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), es la institución que forma marineros de pesca de cubierta, patrones de pesca costera y de media altura, y maquinistas navales. Es responsable también de brindar los cursos a aquellos aspirantes a embarcarse por primera vez en la flota pesquera o mercante. Este curso, con una carga horaria de 300 horas, es requisito nacional e internacional para embarcarse, de acuerdo con la Ley 16.345 y el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, de la OMI, y es necesario para la tramitación del permiso de embarque requerido por la PNN, autoridad marítima uruguaya, para ocupar el puesto laboral de grumete.

La PNN es una de las instituciones públicas que también realiza capacitación básica en seguridad habilitante para embarque, en especial para tripulantes de embarcaciones artesanales. En el año 2021, los hombres capacitados representaron el 80,9 por ciento y las mujeres, el 19,1 por ciento; asimismo, para el año 2022, los hombres representaron el 86,8 por ciento y las mujeres, el 13,2 por ciento.

► **Cuadro 25. Uruguay: número de pescadores capacitados por la PNN en seguridad en el mar, según sexo, 2018-2022**

Sexo	2018	2019	2020	2021	2022
Hombres	134	64	119	98	125
Mujeres	37	39	20	23	19
Total	171	103	139	121	144

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir de información obtenida proporcionada por el Ministerio de Defensa Nacional de Uruguay, 2023.

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) es una institución de derecho público no estatal, de carácter tripartito, cuyo objetivo es actuar en el ámbito del empleo y la formación profesional del sector privado, relevando especialmente los intereses de empleadores y trabajadores, así como de los sectores de la población con mayor vulnerabilidad frente a la desocupación.

En los últimos años, el INEFOP ha brindado formación en temas de seguridad en el mar complementarios a los que brindan la UTU y la PNN, respondiendo a solicitudes y necesidades tanto de las empresas como de los trabajadores.

► **Cuadro 26. Uruguay: número de usuarios beneficiados de temas de formación en el sector pesquero brindados por la UTU, 2018-2022**

Curso de capacitación	2018	2019	2020	2021	2022
Habilitación de embarque, seguridad personal y responsabilidad social	115	83	12	13	60
Competencia en el manejo de buques salvavidas y de rescate	21	12	-	-	-
Primeros auxilios básicos para habilitación de embarque	-	-	-	-	38
Seguridad personal y responsabilidades sociales básicas para la habilitación de embarque	-	-	-	-	35
Supervivencia en el mar básica	-	-	-	-	19
Lucha contra incendios	-	-	-	-	19

Fuente: elaborado por INFOPECA a partir de información brindada por el INEFOP, 2023.

3.7.4 Mercado laboral

La ECH del INE permite estimar datos de empleo en el sector pesca (industrial y artesanal) aunque con dificultad, vista la escasa participación del sector en el total del empleo nacional (0,03 por ciento en 2021).

Del análisis de la información estadística publicada por la DINARA surge que, a lo largo de los años, el sector ha sufrido una importante reducción de los desembarques, debida principalmente a la disminución de uno de los principales recursos: la merluza (DINARA 2020). Esto se ha traducido en la sustitución de la mayor parte de la flota de altura fresquera por buques congeladores, con el consecuente descenso del volumen físico de producción y el empleo. En 2021, las capturas del país se ubicaron en 66 300 toneladas (FAO FishStat s. f.), que fueron similares en el quinquenio, pero un 38 por ciento inferiores a las de 2001.

Los últimos datos procesados disponibles indican que, en los cinco años previos a la pandemia de COVID-19, el promedio de personal empleado en la pesca en Uruguay era de 2 751, de los cuales un 89 por ciento eran hombres. Esta fuerte presencia de personal masculino en el sector se explica en parte por las transformaciones productivas que se produjeron a finales del siglo pasado y principios de este, con el cierre de plantas procesadoras en tierra, con predominio de trabajadoras, y la transformación de los buques fresqueros que las abastecían en buques congeladores, donde el personal de proceso son hombres (DINARA 2020). En el caso de la acuicultura, esa relación es menor, con una participación de mujeres en torno al 30 por ciento, aunque decreciente en el periodo 2018-2021 (Parrilla 2021).

En el promedio de los cinco años citados, el 45,5 por ciento de los trabajadores laboraban de manera formal, cifra inferior al 75,2 por ciento que alcanza el total de la economía nacional. Esta cifra se explica principalmente por el componente de pesca artesanal. En este, si bien una parte minoritaria del empleo está formalizada, debido a algunos incentivos y a la posibilidad de un aporte por monotributo que da derecho a algunos beneficios de la seguridad social, la mayoría de los trabajadores no acceden al empleo formal. Por otra parte, la información brindada en entrevista con representantes de la Dirección Nacional de Trabajo del MTSS, señala que la informalidad en los puestos de trabajo embarcados es prácticamente cero, mientras que aumenta ligeramente en las plantas procesadoras y es significativa en el personal de carga y descarga y el personal de apoyo.

Por otro lado, en Uruguay existen tres gremios de trabajadores de la pesca: el Sindicato Único de Trabajadores del Mar y Afines (SUNTMA), que nuclea al personal de cubierta (incluidos pescadores artesanales) y plantas procesadoras; el Sindicato Único de Patronos de Pesca del Uruguay (SUDEPPU); y el Centro de Maquinistas Navales (CENTMAQ). Estos tres sindicatos se articulan mediante la Intergremial Marítima. Todos pertenecen a la central única de trabajadores de Uruguay, el PIT-CNT. No existe información pública disponible que permita conocer el porcentaje de trabajadores sindicalizados en el país; no obstante, mediante las respuestas de los principales dirigentes de estos gremios a la encuesta que les remitimos, se puede estimar que un 85 por ciento de los trabajadores formales están afiliados

a un sindicato. Esto es válido, según nuestra experiencia, para la pesca industrial. En general, si bien el SUNTMA representa a los pescadores artesanales, el grado de afiliación de estos es muy bajo. En el caso de la acuicultura, la situación es similar.

Los tres sindicatos y la patronal afirmaron la existencia de la libertad de asociación y sindicalización y coincidieron en que el 100 por ciento de los trabajadores de la pesca industrial costera y de altura están afiliados a la previsión social.

La Ley 19.175 de Pesca Responsable y Fomento de la Acuicultura, aprobada en 2013, creó, en el ámbito del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, el Consejo Consultivo de Pesca, órgano asesor del Poder Ejecutivo, integrado por representantes de los empresarios, trabajadores de la pesca industrial, pescadores artesanales y de varios ministerios. La ley citada creó también los Consejos Zonales de Pesca Artesanal. Estos pueden constituir un ámbito de diálogo entre la mayoría de los actores involucrados en la actividad y permiten mejorar la comunicación y articulación entre los actores privados y organismos de gobierno, tanto en temas específicos de pesca y ambiente, como de trabajo. Si bien no sustituyen a los ámbitos especializados de negociación colectiva en el MTSS, permiten la articulación entre la mayoría de los actores del sector, públicos y privados, y abordar temas de indudable interés, como, por ejemplo, en el pasado, pautas para la modernización de la flota pesquera que contemple mejoras en la habitabilidad y la operativa.

3.8 Buenas prácticas relacionadas con la promoción del trabajo decente identificadas en El Salvador, Honduras y República Dominicana

Esta sección fue desarrollada a partir de entrevistas en profundidad con actores del sector productivo y de gobierno, a fin de identificar por lo menos una buena práctica laboral, ya sea aplicada por pescadores, acuicultores o gobiernos, que esté implementándose, contribuya a mejorar las condiciones de trabajo y coadyuve al concepto de trabajo decente. Los países seleccionados fueron Honduras y El Salvador, al ser representativos en pesca y acuicultura del istmo centroamericano, así como República Dominicana, como un país relevante en estos sectores en el Caribe, lo que permite abarcar la zona geográfica de Centroamérica y el Caribe.

Honduras

Trabajo decente a través de la articulación de medianas y grandes empresas de la cadena de valor acuícola

Entrevista con Javier Amador, Director Ejecutivo de la Asociación Nacional de Acuicultores de Honduras (ANDAH)

En el caso de Honduras, la Asociación Nacional de Acuicultores de Honduras (ANDAH), fundada en 1986, cuenta con más de 300 miembros, entre empresas, productores individuales, cooperativas y agrupaciones de camarón cultivado y laboratorios larvarios; a los que se integran periódicamente, otros acuicultores a nivel nacional, así como plantas procesadoras y empresas de insumos y servicios relacionados directamente con la acuicultura del país.

La ANDAH, entre sus buenas prácticas, impulsa el desarrollo de 33 programas, proyectos y actividades permanentes con criterios técnico-científicos, enmarcados en cuatro programas basados en desarrollo sostenible: *a)* Investigación y Ciencia en el Desarrollo Sostenible; *b)* Medio Ambiente y Desarrollo productivo; *c)* Educación, Formación, Actualización y Transferencia de Tecnología Acuícola Sostenible; y *d)* Seguridad, Relaciones Públicas y Publicidad.

Al respecto, la ANDAH destaca que la mediana y la gran empresa industriales que representan en Honduras tienen presencia en mercados sostenibles, y esta sostenibilidad tiene como base las certificaciones con las que cuentan y que mantienen vigentes. En ellas, destacan el componente social y el componente laboral, las relaciones obrero-patrón, y la relación con las comunidades, así como el respeto de los derechos laborales propios y los derechos humanos.

Las empresas camaroneras de Honduras y las plantas de procesamiento manejan la relación obrero-patronal con asociaciones de desarrollo integral, que funcionan dentro de las empresas; los trabajadores son afiliados y tienen el aporte también patronal para que estas relaciones funcionen sin ningún problema. Básicamente, son empresarios dentro de la misma empresa, según expresa el representante de la ANDAH.

El trabajo en las plantas de procesamiento es cíclico: están operativas de mayo a diciembre, y es una práctica que, al terminar dicho ciclo, se liquidan y pagan todos los derechos laborales (auxilio de cesantía, decimotercer mes de salario y decimocuarto mes de salario), incluidas las vacaciones, que son pagadas, para su retorno nuevamente en mayo. Existen otras plantas que trabajan todo el año y en las que, cuando baja la productividad, como práctica aplicada al trabajador, se le brinda un descanso de vacaciones pagadas.

Para el cálculo del valor de la cesantía, se toman en cuenta la antigüedad, que es: de 3 a 6 meses, 10 días de salario; de 6 meses a un año, 20 días de salario; de un año en adelante, un mes de salario. Para establecer el valor del salario promedio por día, se calcula el salario diario multiplicado por 30, y el resultado se multiplica por 14 y se divide entre 12.

Asimismo, para el pago de vacaciones, según el Código Laboral de Honduras, se considera la antigüedad de cada colaborador. Se pagan 10 días de vacaciones después del primer año de empleo; 12 días, después de dos años; 15 días, después de tres años; y 20 días hábiles, a partir de los cuatro años de empleo. Además, el salario diario no debe ser inferior al salario mínimo vigente en el país.

Por otro lado, un aspecto importante que se observa en Honduras, como en toda la región, es la limitación de la pequeña acuicultura para acceder a los sistemas previsionales. Dado su carácter familiar, no se generan relaciones laborales formales. Además, en el desarrollo de la actividad acuícola, la formalidad de la tenencia de tierras es necesaria para poder acceder a otros tipos de servicios y financiamiento, que les puedan ayudar a ampliar su escala y a mejorar la calidad de vida del sector.

Por último, las empresas procuran hacer el esfuerzo para que sus trabajadores cuenten con todos los derechos laborales y previsionales de salud y pensión; sin embargo, según la ANDAH, son pocos los esfuerzos del Estado para impulsar políticas que brinden mejores condiciones de acceso de estos derechos a los acuicultores familiares.

El Salvador

Servicios de apoyo al desarrollo productivo de pescadores artesanales

Entrevista con William Melgar, Gerente de la Asociación de Pescadores Artesanales de Playa El Cuco (ASPESCU)

En El Salvador, la Asociación de Pescadores Artesanales de Playa El Cuco (ASPESCU) es una organización formalizada en 2006 como una Asociación de Desarrollo Comunal (ADECO) con cinco miembros. Actualmente, cuenta con 23 miembros pescadores, hombres y mujeres. Estos pescadores realizan actividades en alta mar y también cuentan con personal operativo en planta. En este caso, 11 operarios, incluyendo la parte administrativa: el gerente, la contadora, la asistente administrativa y el cajero. Hay otro grupo de personas, en su mayoría mujeres, que son trabajadores eventuales, puesto que se encargan del proceso de raleo, lavado y salado; son trabajos bastante específicos. De los 12 meses del año, ellos trabajan 11.

Los pescadores que trabajan con la ASPESCU cuentan con una membresía, y una condición para ser miembro es que el trabajador sea formal ante las autoridades pesqueras. A través de dicha membresía, los pescadores tienen acceso a algunos servicios, como un control de ingreso de producto, un control de venta y un control de pago; además de la garantía de que su producto se comercialice cumpliendo con las condiciones sanitarias y de resguardo de la cadena, para que no sea devuelto. Dicha organización viene estudiando el mecanismo para insertar al pescador artesanal miembro como tal a los sistemas de protección social, teniendo en cuenta que estos tienen ingresos muy variables. Por otro lado, su personal y operarios de planta, al tener planilla fija, realizan las aportaciones correspondientes para la protección social de salud y pensiones, sea pública o privada, según su propia elección.

Asimismo, como servicios de desarrollo productivo que se consideran una buena práctica, se ofrece a los pescadores artesanales acceso a financiamiento mediante créditos para la compra de materiales de pesca, embarcaciones o motores, u otro tipo de créditos que puedan solicitar para salvaguardar la producción en altamar y mantener la cadena de frío. Además, se procura brindarles acceso a precios de mercado más baratos para artes de pesca e insumos. Adicionalmente, la asociación proporciona capacitaciones gratuitas dos veces al año sobre seguridad en altamar, y se han brindado en el pasado equipos GPS para la localización de las embarcaciones.

En resumen, las buenas prácticas implementadas por la ASPESCU que contribuyen con el trabajo decente, así como a mejorar la economía y la calidad de vida de los pescadores que cuentan con membresía, son las siguientes:

- ▶ servicio de control de ingreso de producto, control de venta y control de pago;
- ▶ brindar valor agregado a los productos desembarcados para el mercado interno y de exportación;
- ▶ garantizar la cadena de frío y la comercialización del producto;
- ▶ brindar créditos blandos para atender necesidades de mejores artes de pesca, mejores motores y cambio de embarcaciones;
- ▶ suministro de insumos a bajo costo para la actividad pesquera;
- ▶ capacitaciones para mejorar las condiciones de la extracción de recursos; y
- ▶ capacitaciones sobre seguridad en el mar y facilitación de equipamientos.

República Dominicana

Impulso gubernamental de apoyo a la protección social y desarrollo en favor de la pesca artesanal y acuicultura

Entrevista con Ángel Franco, Director de Recursos Pesqueros del Consejo Dominicano de Pesca y Acuicultura (CODOPESCA)

El CODOPESCA es un órgano dependiente del Ministerio de Agricultura, que preside su Consejo Directivo. Es la autoridad que regula la pesca y la acuicultura dominicana y, en el marco de sus funciones, articula, con otros organismos del sector productivo y laboral, diversas acciones, programas y proyectos en favor de la pesca y la acuicultura. Cabe señalar que la entidad considera el desarrollo de la pesca como una actividad aún artesanal, a diferencia de la acuicultura, que está compuesta por pequeñas empresas.

Según el censo pesquero, existen 14 929 pescadores a nivel costero; sin embargo, no se contabilizó a pescadores de anguila (aproximadamente 5 000) ni a pescadores continentales (aproximadamente 2 500), por lo que la cantidad de personas dedicadas a la pesca se estimaría en 22 400.

Asimismo, en República Dominicana se han brindado apoyos para favorecer el desarrollo sostenible de la pesca y la acuicultura e impulsar mecanismos de protección social. Entre las prácticas que se están implementando, figuran las siguientes:

Programa de Apoyo al Sector Pesquero y Acuícola, el cual establece acciones relacionadas con el fortalecimiento de la organización de las entidades vinculadas a la actividad pesquera y acuícola; la ejecución de inversiones en infraestructuras para la mejora de la cadena de frío (refrigeradores, camiones, neveras), centros de acopio y espacios para la venta de la captura, y la adquisición de los equipos para el trabajo que realizan los pescadores; así como el apoyo en la operación del sector, a través de la realización de esfuerzos para que los productos de la pesca puedan ser comercializados.

Implementación, en 2023, de un mecanismo de acceso a pensiones para pescadores y acuicultores, a través de pensiones solidarias del Régimen Subsidiario del Sistema Dominicano de Seguridad Social, las cuales se aprueban por decreto presidencial. Dicha pensión es de 6 000 pesos dominicanos (aproximadamente 105 dólares), equivalentes al 60 por ciento del salario mínimo del sector público. Los requisitos para acceder a ella son: *a)* ser dominicano de nacimiento, *b)* no tener propiedades a su nombre, *c)* no contar con otra pensión, *d)* no recibir asistencia social del Estado y *e)* tener más de 65 años. Se incluye la pensión por discapacidad (en este caso, no se requiere cumplir con la edad).

Implementación en 2020 de un sistema de acceso a la salud para pescadores y sus familias a través del Régimen Subsidiario de la Administradora de Riesgos de Salud (ARS) del Seguro Nacional de Salud (SeNaSa), coordinado con CODOPESCA. Sus requisitos de acceso son: *a)* ser dominicano de nacimiento, *b)* estar organizado en una asociación o cooperativa.

Fomento de la formalización de cooperativas pesqueras y acuícolas desde el año 2021 en cogestión con el Instituto de Desarrollo y Crédito Cooperativo (IDECOOP), a fin de mejorar la asociatividad y el acceso a los mecanismos de protección social (salud y pensiones). Existen asociaciones que han migrado a ser cooperativas. Cabe señalar que el reconocimiento de las cooperativas se da a través de un decreto presidencial.

Entre estas acciones y prácticas, se destaca el fomento de la formación de cooperativas integradas por mujeres de asociaciones de pescadores, madres solteras, entre otras, a fin de habilitar, con equipos de conservación, mesas e implementos para el proceso y despacho de pescado, y plataformas comerciales denominadas «Pescaderías de mi barrio», para apoyar la comercialización de productos acuícolas e integrar además servicios de créditos blandos para que las mismas mujeres les den la sostenibilidad respectiva.

Es importante señalar que, a pesar de estas buenas prácticas que se están implementando, que son políticas públicas importantes, y de los esfuerzos de articulación de CODOPESCA con otras instituciones de desarrollo productivo, salud, trabajo y pensiones, no existe un espacio institucionalizado para una coordinación colegiada que permita abordar los temas de pesca y acuicultura, condiciones de trabajo y fiscalización laboral de sus actores en este sector.

3.9 El trabajo decente en la pesca y la acuicultura: percepción de actores claves del mercado de trabajo

Para el presente estudio, se realizó una encuesta virtual dirigida a algunos actores, incluidos empleadores, trabajadores, gremios y sindicatos, que permitió obtener una percepción de la situación del trabajo decente en el sector de la pesca y el de la acuicultura. Es importante señalar que, debido al tamaño de la muestra, el levantamiento de dicha información no tuvo un valor estadístico, por lo que no se pueden extrapolar algunas circunstancias a la totalidad de los sectores analizados, pero hace manifiesta la percepción de la situación del trabajo por parte de dichos actores.

A pesar de esta consideración, no es un dato menor la baja participación que hubo mediante este instrumento, contrariamente a lo sucedido con las entrevistas en profundidad, en las que los socios y agremiados expresaban su cooperación para el llenado. Se desconoce el motivo de esta situación. Se pueden inferir factores como la desconfianza en la protección de los datos, el desinterés y/o desconocimiento por la temática, la ausencia de un rostro que hiciera las preguntas, o que el nexo del grupo de interés no las haya distribuido correctamente. La participación de encuestados en Uruguay fue superior, considerando que en este caso se entregaron cuestionarios físicos.

Los cuestionarios cubrieron temas diversos como: distribución por género, personas con discapacidad en plantilla, forma de pago por el trabajo realizado, cumplimiento de derechos laborales, personal asociado a sindicatos, políticas contra la discriminación, protección social y cumplimiento de legislación laboral, entre otros.

Percepción de los empleadores del sector acuícola

Se obtuvieron respuestas de 11 empresas de cuatro países: Perú (5), Ecuador (4), Colombia (1) y Uruguay (1). Estas tuvieron tamaños variados: seis grandes (más de 200 trabajadores), una mediana (de 50 a 199 trabajadores) y cuatro pequeñas (de 10 a 49 trabajadores). Sobre el particular, las empresas señalan que un 55 por ciento tiene entre 40 y 48 horas semanales de trabajo, aunque también se visibiliza que una tiene, como promedio, entre 49 y 56 horas; y otra, más de 56 horas de trabajo semanal.

Todos los empleadores que participaron indicaron que la totalidad de los trabajadores reciben ingresos por sueldo, salario o jornal, mientras que, entre las opciones adicionales, se destacaron como segunda opción bonos de compensación o productividad.

En materia de derechos laborales desde el punto de vista del empleador, entre el 90 y 100 por ciento de las respuestas dieron a entender que se cumple con aspectos esenciales, como: trabajadores con contrato laboral por escrito, trabajadores declarados y registrados en la planilla electrónica habilitada por el Estado, figura de encargado o área responsable de la SST, políticas o programas, e investigación de causas de accidentes de trabajo en la empresa.

Algunos datos relevantes: 10 de las 11 empresas acuícolas participantes no tienen trabajadores asociados a sindicatos, y 9 de los 11 empleadores que participaron en la encuesta entendieron que los sindicatos no cumplen un rol positivo en el sector.

Otros datos de interés: 5 de las 11 empresas cuentan con por lo menos una persona de «otro género», mientras que 9 de las 11 empresas cuentan con por lo menos una persona con discapacidad; y hubo una empresa grande (más de 200 trabajadores) que señaló que tiene 40 colaboradores con alguna discapacidad.

Percepción de los empleadores del sector pesquero

En el ámbito pesquero, respondieron seis empresas, de Uruguay (3), Argentina (2) y Perú (1), con tamaños variados: una grande (más de 200 trabajadores), tres medianas (de 50 a 199 trabajadores) y dos pequeñas (de 10 a 49 trabajadores). A diferencia de las empresas acuícolas, en las respuestas de las empresas pesqueras hay algunos datos más contundentes en cuanto a su descripción. Entre esta información, se observa que el 83,3 por ciento de las empresas tiene un horario laboral de entre 40 y 48 horas semanales; y el 16,7 por ciento, de entre 15 y 24 horas laborales.

En este universo, el 100 por ciento señaló que todos sus trabajadores están declarados y registrados en la planilla electrónica habilitada por el Estado. A su vez, se identificó que el 83 por ciento de las empresas tienen trabajadores que reciben ingresos por sueldo, salario o jornal; y que hay un 83 por ciento de las empresas que tienen a la totalidad de su personal con contrato de trabajo por escrito.

La totalidad de los trabajadores de estas empresas tienen derecho a asociarse a un sindicato de su elección y, de hecho, un 83 por ciento sí está integrado, pero apenas un tercio de los empleadores entiende que los sindicatos cumplen un rol positivo en el sector. Un tercio de las empresas señala que cuenta con el 100 por ciento de su personal sindicalizado, y una con el 98 por ciento, mientras que, en el otro extremo, hay una con un 0 por ciento.

Otros datos reveladores indican que una de las seis empresas no recibió inspección laboral en los últimos 24 meses, y que dos tercios de las empresas no cuentan con código de ética.

Un dato adicional que se desprende de este grupo de encuestas, y que difiere respecto a los resultados obtenidos en el cuestionario de empresas acuícolas, es que una empresa no tiene mujeres en su personal, no hay personas de otros géneros en ninguna empresa, y cinco de las seis empresas no tienen personal con discapacidad.

Percepción de los sindicatos de pesca

En esta encuesta participaron seis representantes de sindicatos de tres países: en Argentina, la Asociación Argentina de Capitanes Pilotos y Patrones de Pesca PG 1442; en Perú, el Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú (SUPNEP); y, en Uruguay, el Centro de Maquinistas Navales del Uruguay, el Sindicato Único de Patrones de Pesca del Uruguay, y el Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Mar y Afines.

En esta categoría del cuestionario, se destaca que la totalidad de los encuestados manifestaron que los trabajadores tienen derecho a asociarse a un sindicato de su elección y opinaron que estos cumplen un rol positivo en el sector, contrariamente a lo que sucedió con los cuestionarios de las empresas.

En cuanto a la forma de comunicación a los trabajadores de sus obligaciones laborales, se señalaron las reuniones de afiliados y asambleas, seminarios de asesoría legal, y entrega de documentación personalmente y mediante canales virtuales, como red interna, correo electrónico, web institucional, redes sociales.

Respecto a la opinión sobre las condiciones de trabajo seguras de las empresas, se vislumbra una tendencia hacia lo negativo, ya que un tercio está «en desacuerdo»; un tercio, «totalmente en desacuerdo»; y un tercio, «ni de acuerdo ni en desacuerdo», algo bastante diferente a lo que opinaron las empresas, que defendieron sus condiciones internas. Aparecieron casos en los que no hay un supervisor, comisión o comité de SST o desconocen que haya empresas que tengan una política o un programa de SST.

Por último, como datos reveladores, la mitad de los sindicalistas participantes tiene la percepción de que no se investigan las causas de accidentes de trabajo en las empresas; y un 50 por ciento tuvo en 2022 a algún trabajador afiliado que sufrió algún accidente en el que su integridad física o vida estuvo en peligro.

3.10 Algunas medidas de política adoptadas para mitigar los efectos de la pandemia en el mercado laboral de la pesca y la acuicultura

Durante el primer semestre de la pandemia, en 2020, y como consecuencia de las medidas de confinamiento social establecidas por los Gobiernos, la contracción en los ingresos familiares y la percepción social de riesgo en el consumo de productos pesqueros, se produjo una drástica reducción en su demanda, de entre un 40 y un 75 por ciento en todos los países de la región. La cadena de suministro se vio inicialmente afectada por las restricciones de movilidad en los países, pero, en aquellos que incluyeron tardíamente a la pesca y la acuicultura como actividades esenciales, la afectación fue más severa en cuanto al empleo y el ingreso de trabajadores y empresas.

Por otra parte, aunque la pesca y la acuicultura hayan sido incluidas entre las actividades esenciales, al no integrar a quienes suministraban insumos a la cadena, como el transporte de combustibles, el acceso a hielo, alimentos balanceados para la acuicultura y empaques para productos de la pesca y la acuicultura, estos eslabones se vieron interrumpidos o dificultados, lo que ocasionó en algunos casos la imposibilidad de operar, o la necesidad de cosechar anticipadamente (en el caso de la acuicultura) para evitar pérdidas.

La mayoría de los países adoptaron medidas de políticas enmarcadas en los cuatro pilares definidos por la OIT para disminuir el impacto de la COVID-19 en las empresas, los empleos y los miembros más vulnerables de la sociedad: *a)* estimular la economía y el empleo; *b)* apoyar a las empresas, el empleo y los ingresos; *c)* proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; y *d)* utilizar el diálogo social entre Gobierno, trabajadores y empleadores para la búsqueda de soluciones (OIT 2023b). Estas medidas aplicaron por lo general a todos los sectores de la economía. En algunos países, existieron acciones específicas para *mypes*, como BonoAlivio *Mypes* de Chile. En otros casos, se diseñaron protocolos sanitarios específicos (SANIPES en Perú) o planes de acción integrales para el sector, como el Plan de Acción de INCOPESCA en Costa Rica. Otros países establecieron medidas puntuales específicas para el sector de la pesca y el de la acuicultura, tales como la liberación anticipada de fondos de programas sectoriales, como BienPesca en México; el acceso a créditos para capital de trabajo a favor de los pescadores artesanales y la acuicultura de recursos limitados (AREL) en Perú; o la activación de seguros de emergencia, como el Seguro Defeso para pescadores artesanales durante el periodo que no pueden desarrollar sus actividades debido a vedas en Brasil (FAO 2021).

En las entrevistas realizadas a cámaras empresariales y empresas de Perú, hubo coincidencia en que al principio existió afectación a la cadena y a la producción por la nueva situación que presentaba la pandemia, como las restricciones a la movilización y también las dificultades para algunos insumos, como materiales de empaque producidos por sectores industriales que no fueron declarados esenciales. Eso se fue solucionando rápidamente con la elaboración de protocolos, el fortalecimiento de las medidas de bioseguridad y el control sanitario. A pesar de que hubo cambios en el consumo, en especial en los países de destino de las exportaciones, por la afectación que tuvo el turismo, con cierre de hoteles, restaurantes, etc., la situación se fue superando mediante el acceso a nuevos mercados y nuevas formas de comercialización, como las ventas en línea.

En la acuicultura, en los primeros meses, existió reducción de personal en las empresas pequeñas, mientras que en las de mayor porte no fue necesario realizar despidos, pero sí reducir la jornada laboral, con la consecuente pérdida salarial de los trabajadores. La Central Autónoma de Trabajadores del Perú señaló que, a pesar de las dificultades de los primeros meses, el sector no paró, y se pescó mejor que en otros años. No obstante, hubo dificultades para la negociación colectiva, ya que las restricciones de movilidad dificultaron la realización de reuniones y, por ejemplo, las negociaciones debieron hacerse de manera virtual. Asimismo, manifestaron que, por los protocolos para la prevención de contagio de COVID-19, tanto en plantas como embarcaciones, hubo algunos trabajadores a los que, por encontrarse dentro de grupos de riesgo, se les tuvo que aplicar la suspensión perfecta de labores.

A pesar de lo manifestado, los datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI) muestran que la actividad pesquera en dicho país sufrió una importante reducción en el número de personas empleadas en el sector durante el segundo trimestre de 2020, de casi un 60 por ciento (FAO y CEPAL 2020b).

La Cámara Nacional de Acuicultura de Ecuador indicó que debieron realizar cambios en la operativa para adaptarse a los protocolos y medidas de bioseguridad, instrumentando más turnos de trabajo para lograr una menor concentración de trabajadores en el espacio, así como proveer transporte puerta a puerta a los trabajadores. Las medidas tomadas por la industria y los trabajadores en conjunto permitieron un crecimiento del 7 por ciento en las exportaciones. La información del Banco Central de Ecuador (BCE) para el año 2020 indican que la pesca cayó solamente un 0,2 por ciento en términos de valor agregado bruto (VAB), mientras que la acuicultura de camarón, con un 1,8 por ciento de crecimiento del VAB, fue una de las dos únicas ramas de actividad (junto con la minería y el petróleo) que crecieron en el año. Con relación al empleo, el BCE estima que se perdieron en total 532 359 puestos en el periodo de marzo a diciembre de 2020, principalmente en alojamiento y servicios de comida, comercio, construcción y transporte. Sin embargo, en acuicultura y pesca de camarón, se crearon 835 nuevos puestos en el periodo informado.

En Colombia, la situación fue similar, con inconvenientes en los primeros meses hasta que se encontraron soluciones a los problemas de bioseguridad y sanitarios. Como sucedió en otros países, la pandemia de COVID-19 obligó a buscar nuevos mercados y formas de comercialización. La Federación Colombiana de Acuicultores indicó que eso terminó reflejándose en un aumento de la demanda, que obligó a mayor producción y empleo de mano de obra.


En Chile, se declaró prioritario el sector. Si bien existieron dificultades iniciales y la industria necesitó fortalecer la bioseguridad y los controles sanitarios, se logró superar rápidamente la situación. Esto permitió que el sector absorbiera a trabajadores de otros rubros industriales y del comercio, donde sí hubo restricciones importantes a la movilidad y al trabajo.

En Argentina y Uruguay, la situación general no fue diferente a la de los demás países. Luego de dificultades iniciales, el establecimiento de protocolos para asegurar condiciones sanitarias a bordo y en los establecimientos procesadores, así como la adaptación a los requerimientos sanitarios de los principales países de destino de las exportaciones, permitieron mantener la producción.

En el caso de Argentina, único país de ALC junto con Antigua y Barbuda que ratificó el Convenio sobre trabajo decente en la pesca, 2007 (núm. 188), tuvo capacidad de responder e implementar medidas acordadas a los comentarios y recomendaciones recibidos de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, con el objetivo de hacer frente al impacto adverso de la pandemia sobre los derechos de los pescadores (Moscuza 2021). La autora concluye en dicha publicación que Argentina dispone de herramientas jurídicas para dar respuesta a lo solicitado por la CEACR, así como también para demostrar la puesta en práctica de medidas concretas que garantizan la aplicación del Convenio núm. 188. Asimismo, señala que aún existe camino por recorrer para lograr una plena aplicación de esta norma.

Por otro lado, las entrevistas en profundidad realizadas para el presente estudio, casi tres años después de los momentos más graves de la pandemia, confirman los resultados presentados, pero permiten ver con una mejor perspectiva los efectos y la duración de estos.

Si bien hay visiones encontradas entre los distintos empresarios, sindicatos y países, en general son coincidentes sobre las grandes dificultades que se presentaron en los primeros meses debido a la necesidad de adecuación a los protocolos sanitarios y a las dificultades de movilidad y de logística. También hay coincidencia en que, una vez solucionados esos temas, la actividad siguió su curso normal, al haber sido declaradas la pesca y la acuicultura como actividades esenciales en cada uno de los países, por su importancia en la cadena alimentaria y para la seguridad alimentaria. Los entrevistados, en su mayoría, fueron coincidentes en señalar que la cadena de la pesca artesanal fue la más afectada, y que el valor de las exportaciones también mejoró para algunos productos. Algunos señalaron que la pandemia fue también una oportunidad porque, como se restringieron las importaciones, hubo que cubrir esa caída de la oferta y también adaptarse a nuevas formas de comercialización que se mantienen actualmente.



4. Situación y desafíos de los principales temas vinculados a la promoción del trabajo decente en los sectores pesca y acuicultura de ALC

La presente sección consolida las opiniones brindadas en las entrevistas en profundidad respecto a los principales aspectos que aborda el trabajo decente. Las entrevistas fueron realizadas a 41 personas pertenecientes a organismos públicos del ámbito laboral y del sector pesquero y el sector acuícola, así como gremios empresariales, sindicatos de trabajadores y empresas con importante representatividad en los países foco de estudio. Las opiniones han sido organizadas por temas estratégicos, los cuales se presentan a continuación:

4.1 Diálogo social y mecanismos de coordinación interinstitucional

Como se manifestó en las entrevistas, existen insuficientes espacios de diálogo social entre autoridades, empleadores y trabajadores del sector pesquero y el sector acuícola, y los que existen, están muy poco coordinados para abordar de manera específica los temas laborales del sector pesquero y el sector acuícola. En Perú, por ejemplo, se cuenta con algunos espacios, como el del Consejo Nacional del Trabajo y las Mesas Ejecutivas de Acuicultura y de Pesca para Consumo Humano Directo (CHD), en los que no han prevalecido ni la coordinación técnica ni la voluntad política para el acercamiento de posiciones para abordar, entre otros temas de interés, la problemática de la alta informalidad laboral, sobre todo en la pesca artesanal y de menor escala; así como la generación de incentivos para la construcción y mejora de acondicionamiento en las embarcaciones pesqueras, en especial en lo que respecta a las condiciones de seguridad, salud y habitabilidad.

En Ecuador, el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios establece los salarios básicos unificados teniendo en consideración la productividad, la inflación e indicadores varios. Lamentablemente, se advierten limitaciones en su manejo técnico en la valoración de la productividad del sector pesquero y el sector acuícola.

En Colombia la actividad pesquera y acuícola es muy artesanal, y los espacios de coordinación son limitados. Se ha creado el Grupo Interinstitucional de Protección Social para la Pesca y Acuicultura (GIPRO), integrado por representantes de FAO Colombia, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el Ministerio de Agricultura, AUNAP, DNP, Conservación Internacional, Fundación MARVIVA, DIMAR, Cáritas Noruega y Colombia, SENA, FEDEACUA, COMENALPAC, DPS, Universidad del Magdalena, e INVEMAR. Además, se han organizado algunas mesas de trabajo con el Ministerio de Trabajo, únicamente para temas funcionales.

En Chile, existe un sector industrial (pesca y acuicultura) con mejores condiciones laborales, negociación colectiva y seguros asociados, a diferencia del sector artesanal, que tiene muy poca protección social. Sin embargo, las tripulaciones de embarcaciones pesqueras artesanales son informales, no cuentan con el pago de cotizaciones ni leyes sociales, y no tienen jubilación ni una pensión garantizada, debido a una flexibilización regulatoria que permite vincular contractualmente a los participantes de la faena de pesca con una contraprestación. No existen espacios para abordar estos temas y brindar soluciones.

En Uruguay, se encuentran limitaciones en el sector pesquero, en la articulación entre las instituciones públicas, las empresas y los trabajadores. Se advierte que uno de los problemas por enfrentar es la baja especialización y capacitación de los trabajadores dedicados a la pesca.

En ese sentido, se presenta como un desafío regional el fomentar la creación y sostenibilidad de espacios de diálogo tripartito en el sector pesca y el de acuicultura, que permitan la priorización de las materias susceptibles de atención progresiva por parte del Estado.

Desde la dimensión institucional, el problema central por encarar en los sectores analizados es la limitada efectividad de las políticas y estrategias de formalización y promoción del trabajo decente. En tal sentido, será vital resolver tres fallas que impiden avanzar más rápidamente en materia de formalización: *a)* políticas inconexas y sesgadas hacia los segmentos formales de ambos sectores; *b)* instituciones débiles que no actúan de manera coordinada; y *c)* representación limitada de sectores informales en el diseño, la formulación, la implementación y la evaluación de las políticas y estrategias de formalización.

El diálogo social tripartito es un baluarte de la OIT para el diseño de soluciones balanceadas y sostenibles a retos complejos. En tal sentido, el fortalecimiento de capacidades de los constituyentes para un diálogo informado, productivo e inclusivo en los sectores pesca y acuicultura constituye un elemento central.

4.2 Seguridad y salud en el trabajo

En general, la flota industrial pesquera y sus empresas vinculadas, así como la acuicultura industrial, implementan sistemas de gestión de SST de acuerdo con las disposiciones vigentes. No obstante, existe una brecha pendiente de atención aplicable para la pesca artesanal y de menor escala, así como para la acuicultura de pequeña escala, que operan mayoritariamente en la informalidad.

Dado que la actividad pesquera es un trabajo de riesgo, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Uruguay, países que no han ratificado el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), tienen pendiente la reglamentación sectorial de las condiciones de SST que deberán ser aplicadas al sector pesquero (extracción y procesamiento) y que consideren la reglamentación de las condiciones de empleo de los ocupados de mar (pescadores o tripulantes de embarcaciones pesqueras), el alojamiento, las instalaciones de esparcimiento, la alimentación y el servicio de fonda; así como la protección de la salud, la atención médica, el bienestar y la protección social.

En los seis países revisados existen normativas en las que se establece la obligatoriedad de que los trabajadores de la pesca industrial cuenten con un seguro de riesgos laborales que considere accidentes, invalidez y sepelio, como una condición para desarrollar sus actividades. En el caso de Chile, se establece la obligación²¹ de que los trabajadores de la pesca artesanal, para el desarrollo de sus actividades pesqueras extractivas a bordo de embarcaciones artesanales, cuenten con un seguro de vida vigente contra riesgo de muerte accidental e invalidez, aunque su cumplimiento es relativo debido a la alta informalidad.

De igual modo, las empresas pesqueras y acuícolas manifiestan que cuentan con certificaciones de sostenibilidad que aplican algunos estándares sociales vinculados al trabajo decente, entre ellos, los mecanismos de seguridad de salud ocupacional. Su cumplimiento les permite mantener vigentes dichas certificaciones y establecerse de manera sostenida en sus mercados meta.

La pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala por lo general no tienen contratos de trabajo por escrito. Históricamente, la pesca artesanal funciona con un contrato a la parte, que es un contrato informal de palabra entre el dueño y los dos o tres tripulantes que se embarcan, en el que la venta de la captura paga el costo de operación y a sus intervinientes. Esto significa que no tienen previsión, sistema de salud, vacaciones, indumentaria, entre otras condiciones de trabajo aplicables.

21 Artículo 50 C incorporado por la Ley N.º 20.657 que modificó la Ley General de Pesca y Acuicultura, <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1048776>.

Si bien en algunos países las empresas industriales revelan la implementación de personal prevencionista, se advierten brechas en las medidas de SST que adoptan en las plantas y en las que se aplican en las embarcaciones pesqueras. El estado de mantenimiento de los barcos, en los que actualmente habría un alto índice de inseguridad, es un tema de preocupación.

Un desafío presente es la implementación de políticas y SGSST aplicables a la integridad del sector pesquero y de la acuicultura, independientemente de su tamaño, tipo de pesquería o nivel de cultivo, que permitan mitigar los riesgos laborales de dicha actividad y además consideren el diseño y la aplicación de seguros de riesgos laborales para la pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala, que al mismo tiempo mejoren la productividad laboral en las actividades de las cadenas de valor pesquera y acuícola.

4.3 Protección social

Las empresas formales vinculadas al sector pesquero y al sector acuícola en general, esencialmente industriales, cumplen con las aportaciones de salud y pensiones de sus trabajadores tanto de planta como de flota, y en granjas o centros de cultivo. Sin embargo, los entrevistados manifiestan la necesidad de mejorar los marcos normativos aplicables en los periodos de veda o suspensiones de actividad extractiva, o la suspensión de actividades por eventos climáticos o cualquier eventualidad justificada que afecte la acuicultura, que permitan la cobertura y atención del pescador y su familia, así como de los acuicultores, cuando dichos periodos superen los tres meses, dado que, después de dicho periodo de no aportación, se pierde la cobertura.

La alta tasa de informalidad en la pesca artesanal y de menor escala, así como en los pequeños productores acuícolas, hace que sus trabajadores tengan actualmente un riesgo elevado de no poder alcanzar una pensión o estén desprotegidos en el acceso a los servicios de salud.

En la región existen medidas previsionales de interés, como el Seguro Social Campesino de Ecuador, en el que pueden participar los pescadores artesanales y productores rurales (que podría incluir a un acuicultor), quienes pueden solicitar o acogerse a este beneficio pagando una prima mínima mensual, y atender cualquier afección a su salud.

En ese sentido, es vital que los trabajadores del sector pesquero y el sector acuícola de pequeña escala cuenten con un contrato de trabajo por escrito que les permita acceder a los servicios de salud y obtener una pensión de jubilación, además de diseñar un régimen o modelo previsional sostenible adecuado para la pesca y la acuicultura, que considere sus particularidades y estacionalidades productivas. Además, se pueden aprovechar las lecciones aprendidas de República Dominicana, país que diseñó un sistema de acceso a la salud para pescadores y sus familias mediante el Régimen Subsidiario de la ARS del SeNaSa, con requisitos de acceso simples, como tener la nacionalidad de nacimiento y estar organizado en una asociación o cooperativa. O lo que ocurre en Colombia con el Seguro de Desempleo Estacional por Veda, que cubre medio salario mínimo legal mensual por cada mes que dure la veda, como compensación de las actividades económicas que se deja de realizar.

4.4 Inspección laboral e institucionalidad

Las actividades de la pesca y la acuicultura tienen una regulación abundante y dispersa. Según los entrevistados, esto genera en muchos casos sobrecostos y dificultades para su implementación por las empresas formales, que son fiscalizadas permanentemente.

Existe mucha preocupación por la casi nula fiscalización de la pesca y la acuicultura informal es debido principalmente a la limitada cobertura inspectiva en los países objeto de análisis. La percepción de los actores del sector privado en la región es que las sanciones son muy drásticas y desproporcionadas, teniendo en consideración las particularidades propias de una actividad extractiva en ámbitos marinos y de una actividad de cultivo realizada en ambientes acuáticos marinos y continentales. Esto estaría provocado por la escasa o nula articulación y coordinación con los organismos rectores y reguladores del sector pesquero y el sector acuícola.

En Perú, por ejemplo, el Ministerio de la Producción, a través del Despacho Viceministerial de Pesca y Acuicultura, es la autoridad nacional competente en el ordenamiento y desarrollo de la pesca y la acuicultura nacionales, con funciones compartidas con los gobiernos regionales para la pesca artesanal y la pequeña acuicultura. Ambos fiscalizan los compromisos de los derechos que se otorgan a la pesca y la acuicultura según sus competencias. Por otra parte, está la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la cual promueve, supervisa y fiscaliza el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y de SST. En el ámbito pesquero y el sector acuícola, controla a las empresas formales que registran a sus trabajadores en planillas electrónicas. Entre los años 2017 y 2019, ambas instituciones suscribieron un convenio para promover la formalización laboral y fomentar una cultura de cumplimiento y respeto a los derechos laborales en los sectores pesca y acuicultura, impulsando mecanismos de coordinación y colaboración interinstitucional e intercambio de información, así como actividades de cooperación técnica y charlas en temas especializados de cada institución, en beneficio de las empresas que desarrollen actividades pesqueras y de acuicultura.

En ese sentido, el contar con una inspección del trabajo articulada con la inspección sectorial, que cuente con facultades legales y personal que le permita atender y verificar las condiciones laborales de los pescadores y acuicultores, será un valor importante para promover el trabajo decente en el sector de la pesca y el de la acuicultura. Por lo tanto, se deberán fortalecer las políticas de cumplimiento de derechos laborales e incentivos para los sectores analizados.

4.5 Cambio climático y transición ambiental justa

El cambio climático, que genera condiciones adversas para la abundancia de recursos pesqueros, afecta la apertura de temporadas de pesca importantes para los países. Esto tiene un impacto negativo en la generación de ingresos, así como en el mercado laboral, dado que, si no hay pesca, sus trabajadores se mantienen inoperativos, por lo que, en algunos casos, se les reducen las remuneraciones, se los manda de vacaciones, se aplica la suspensión perfecta de sus contratos o, como caso extremo, se reestructura la organización, lo que genera la reducción de planillas y afecta el empleo y el trabajo decente. Lo mismo sucede en la acuicultura con la ocurrencia de eventos climáticos que pueden afectar las actividades productivas, como la aparición de mareas rojas, inundaciones o sequías.

Es trascendental el monitoreo de los recursos y las condiciones ambientales para que, con base en este, se pueda anticipar mejor o se pueda abordar de una mejor manera todos los efectos que pueda tener el cambio climático en las actividades extractivas o en una operación de producción.

Esta transición hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles solo se puede abordar desde las políticas públicas lideradas por los Gobiernos, pero diseñadas e implementadas con la participación de todos los actores involucrados, a partir de instancias de diálogo social tripartito y mediante consultas adecuadas e informadas. Si bien, con la transición ambiental justa, surgen oportunidades importantes, como, por ejemplo, el posible aumento del empleo total y la mejora de la calidad del empleo, resultantes de procesos más productivos en algunos sectores de la economía (OIT 2015), también existen desafíos para el sector pesquero, como la necesidad de que las empresas pesqueras y acuícolas, en especial las costeras y ribereñas, y sus trabajadores y comunidades, se adapten al cambio climático para evitar la pérdida de recursos y medios de subsistencia, con el consecuente desplazamiento de trabajadores por las posibles pérdidas de empleo en cantidad y calidad. En este sentido, resulta necesario promover y fortalecer los mecanismos de protección social, con un claro enfoque de género; y generar y fortalecer los espacios de diálogo social y negociación colectiva y el pleno ejercicio de los derechos sindicales.

Como parte de las políticas públicas, una iniciativa en Chile es la implementación de una política de descarbonización, que es una oportunidad para la generación de trabajo decente en el país. Asimismo, en pesca y acuicultura, hay un plan de adaptación al cambio climático que permite adoptar acciones oportunas para hacer frente a sus efectos. Por su parte, Perú está en proceso de aprobación de la Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en Pesca y Acuicultura, que también presenta oportunidades para el desarrollo sostenible del sector y la generación de empleos verdes.

En ese sentido, el impulso a la implementación de los planes de adaptación al cambio climático del sector pesquero y el sector acuícola, así como impulso a la economía circular, pueden ser oportunidades importantes que brinden sostenibilidad al sector, garanticen la seguridad alimentaria y mantengan condiciones de trabajo decente para sus trabajadores.

4.6 Marcos normativos y derechos laborales con énfasis en el Convenio sobre trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) de la OIT

Los países revisados en el estudio (Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Uruguay) aplican los marcos normativos laborales generales para todas las actividades productivas, entre ellas, la pesca y la acuicultura. Algunos países han desarrollado marcos normativos específicos aplicados al sector de la pesca (industrial y artesanal), orientados a la salud, las pensiones y la SST; sin embargo, aún se presentarían vacíos legales que podrían dificultar la ratificación del Convenio sobre trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), por lo que es necesario evaluar cuáles son las brechas y los vacíos legislativos que se podrían subsanar con la ratificación del Convenio núm. 188. Se hace necesaria la consulta entre los constituyentes de la OIT en torno a su ratificación. Cabe señalar que, en el caso de la actividad acuícola, no existen marcos normativos laborales y previsionales específicos y, por lo tanto, no tienen mayor vinculación con el convenio antes citado (véase el anexo IV).

Los actores entrevistados representantes de los empleadores y los trabajadores de los países en estudio, reafirman que, a pesar de que existen algunas normas generales relacionadas con la previsión social, así como en la SST, que pueden ser aplicadas a la pesca, estas deben ser actualizadas tomando en cuenta los nuevos contextos de la actividad pesquera, la temporalidad de esta, la gestión de las pesquerías y las nuevas tecnologías empleadas, además de la formalidad que se debe impulsar para el sector pesquero y el sector acuícola.

Por otro lado, no existen normas de trabajo, de SST, ni de previsión social que consideren de manera específica al sector de la acuicultura. Las opiniones de los empleadores y trabajadores de la acuicultura señalan que, en algunos casos, los niveles de exigencia para la acuicultura podrían ser excesivos y restarle competitividad, como si fuese una actividad extractiva. Sugieren que un aspecto que los Gobiernos deben evaluar es revisar estas particularidades de esfuerzo físico y laboral que realizan los trabajadores acuícolas en los ambientes marinos y continentales.

4.7 Asociatividad, cooperativas y articulación productiva

La asociatividad enfocada en el desarrollo productivo y en la mejora de las condiciones laborales en el sector pesquero y el sector acuícola, no ha estado muy presente. Si bien existen experiencias recientes de cooperativismo como sustento de formalización, no han contribuido a disminuir la informalidad laboral en la actividad económica.

Aunque los Estados reconocen las ventajas de la asociatividad y la articulación productiva, no impulsan su desarrollo en la pesca y la acuicultura.

Existen ciertas experiencias, como, en el caso de Perú, el Programa Nacional «Tu Empresa», dependiente del Ministerio de la Producción y creado en el año 2017, el cual sensibiliza y brinda asistencia técnica para la formalización empresarial de micro- y pequeñas empresas; y asesora y capacita en gestión empresarial, digitalización, desarrollo productivo y acceso al financiamiento. Sin embargo, es un programa muy poco conocido dentro del sector pesquero y el sector acuícola, aún más en la pesca artesanal y la pequeña acuicultura.

Un aspecto que se observa en Chile es que el sector pesquero artesanal, pese a ser informal, está altamente organizado a nivel sindical, lo que ha generado mejoras en el acceso y cuotas de los recursos extraídos, pero no ha podido obtener mejora laboral alguna.

Por lo tanto, resulta muy necesario que los Gobiernos desarrollen incentivos sostenibles para la asociatividad, la formación de cooperativas y la articulación productiva, de las empresas dedicadas al sector pesquero y el sector acuícola de cobertura nacional y que estén en el terreno; y que generen fuentes de financiamiento productivo para el desarrollo de las cadenas de valor enfocadas en la productividad y mejora de condiciones laborales. Se podrían tomar como referencia las disposiciones de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193).

América Latina y el Caribe

Institucionalización y escalamiento de las herramientas Think.Coop y Start.Coop para el impulso de la formalización y el trabajo decente mediante la conformación de cooperativas en el sector acuícola en América Latina y el Caribe.

En el marco de una colaboración entre OIT y ONUDI (Agencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial) a través de los proyectos «Soluciones innovadoras para la formalización en América Latina y el Caribe» de la OIT, financiado por la Unión Europea, y «Fomento de la coordinación regional en las cadenas de valor de la acuicultura para la generación de empleo productivo en América Latina y el Caribe» de ONUDI, se adaptaron las herramientas Think.Coop y Start.Coop para el sector de la acuicultura y pesca artesanal. Asimismo, se organizó un [taller regional de formación de formadores sobre la adaptación de las herramientas Think.Coop y Start.Coop de la OIT al sector de la acuicultura en la Oficina de la OIT en Lima, Perú, del 21 al 25 de agosto de 2023](#), con la participación de ocho países (Colombia, Chile, Cuba, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, Perú y República Dominicana), que permitió habilitar a 16 formadores en el uso de las herramientas; además, cada país formuló planes de acción. Actualmente, la OIT acompaña el proceso de aplicación en Ecuador, Perú y Chile. En 2024, se espera brindar resultados a nivel de conformación y formalización de cooperativas en los sectores priorizados.

4.8 Servicios de desarrollo productivo y empresarial (que incluyen servicios financieros y no financieros y otros instrumentos de fomento productivo)

En líneas generales, si bien los Gobiernos impulsan servicios para el desarrollo productivo y algunas fuentes de financiamiento para todos los sectores productivos, estos son muy poco difundidos y conocidos en el sector de la pesca y el de la acuicultura. Asimismo, al predominar la informalidad en la pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala desde el punto de vista empresarial, no se abordan servicios de formalización empresarial específicos para estos actores, que les permitan acceder a otros tipos de servicios de financiamiento y productivos. Un ejemplo de ello es el ya mencionado caso del Programa Nacional «Tu Empresa» de Perú, orientado al desarrollo productivo, pero que no genera servicios específicos ni para la pesca ni para la acuicultura, invisibilizándolas en el contexto general del desarrollo empresarial de todos los sectores de producción de bienes y servicios del país.

En Colombia, en el año 2022, se aprobó la Ley 2268 que, entre otros esfuerzos, se enfoca en acciones de capacitación, formación, emprendimiento, capital semilla, formalización del talento humano y empoderamiento de los actores de las cadenas productivas del sector acuicultor y el pesquero.

En el caso de El Salvador, Asociaciones de Desarrollo Comunal como la ASPESCU han desarrollado servicios de desarrollo productivo, capacitación, provisión de insumos y gestión de financiamiento, que se adecuan a las necesidades inmediatas de los pescadores miembros de esta, contribuyendo a la mejora de su calidad de vida y de la economía de sus familias.

En ese sentido, es necesario que los Gobiernos, por un lado, difundan de mejor manera los servicios de desarrollo productivo y fuentes de financiamiento existentes, determinando cómo beneficiar de manera directa a la pesca artesanal y la acuicultura; que la formalización no quede en la creación de una empresa, sino que se considere el soporte de acompañamiento y asistencia técnica necesario para darle sostenibilidad y en condiciones de trabajo decente para los trabajadores de la pesca y la acuicultura; y, asimismo, promover el desarrollo de asociaciones o cooperativas que también brinden servicios de desarrollo productivo y financiamiento, mediante el otorgamiento de incentivos que contribuyan a su sostenibilidad.

4.9 Mecanismos de acceso a los recursos pesqueros y su repercusión en el empleo

El sector pesquero en Perú tiene sus principales recursos en plena explotación. Por ello, ya no hay acceso de nuevos participantes en la extracción de anchoveta, jurel y caballa. En general, se ha cerrado la posibilidad de construir nuevas embarcaciones pesqueras para todas las pesquerías²², en atención a que los volúmenes de extracción de la flota artesanal podrían poner en riesgo el equilibrio del ecosistema, por lo que el motor para generación de nuevos empleos está en la acuicultura.

En Ecuador, desde el año 2020, la actividad extractiva pesquera tiene un enfoque ecosistémico e incide de manera articulada en aspectos de sostenibilidad, estudios económicos e impacto social. Existen restricciones²³ para el ingreso de nuevas embarcaciones pesqueras, y se permite solo su renovación o la mejora de su acondicionamiento para tener mayor habitabilidad.

La pesca artesanal e industrial en Colombia tiene un riesgo muy elevado, por lo que depende económicamente del comercializador, quien entrega los recursos y logística para el desarrollo de la faena. Las embarcaciones que se dedican a la pesca son muy antiguas por lo que tienen que regresar a puerto a diario, reduciendo la oferta de productos, prefiriéndose la importación de recursos hidrobiológicos.

En Chile, todas las principales pesquerías tienen cuotas globales de captura que están determinadas científicamente²⁴. Por lo menos en las 16 pesquerías donde participa la industria, hay un comité científico y estudios que determinan cuál es la biomasa y cuáles son los excedentes, con lo que se fija una cuota global. Posteriormente, esta se divide para la pesca artesanal y se asignan cuotas individuales para la pesca industrial. Este modelo ha propiciado la estabilidad y la generación de más empleos, pero queda pendiente mejorar las condiciones de trabajo del sector.

En el sector pesquero de Uruguay, se advierte la ausencia de una política de Estado que permita su desarrollo y sostenibilidad, sobre todo en la administración y el control de los permisos de pesca, el pago de canon y el monitoreo de la explotación de recursos hidrobiológicos.

En ese sentido, se considera relevante desarrollar incentivos para la renovación de la flota pesquera existente, a fin de mejorar las condiciones de eficiencia extractiva y mantenimiento de frío del recurso extraído, y que además permita optimizar la habitabilidad, el acondicionamiento y la SST de los pescadores; más aún, teniendo en cuenta la variabilidad que se tiene en la disposición de recursos pesqueros en los diferentes caladeros.

22 Artículo 5, 6 y 7 del Decreto Legislativo N.º 1393, que Regula la interdicción en las actividades ilegales en pesca, <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1688406-2>; artículo 3 del Decreto Supremo N.º 005-2012-PRODUCE que Modifica el Reglamento de Ordenamiento Pesquero del Recurso Anchoveta y Anchoveta Blanca, establecen zonas de reserva para consumo humano directo y régimen excepcional, <https://faolex.fao.org/docs/pdf/per115513.pdf>; artículo 2 del Decreto Supremo N.º 006-2012-PRODUCE que Fortalece el ordenamiento pesquero del recurso anchoveta y anchoveta blanca, destinado al consumo humano directo, <https://faolex.fao.org/docs/pdf/per144352.pdf>.

23 Artículos 1 y 2 del Acuerdo N.º 405 del 12/10/2011, <https://faolex.fao.org/docs/pdf/ecu111964.pdf>; artículos 134 y 135 de la Ley Orgánica para el Desarrollo de la Acuicultura y Pesca de la República del Ecuador, https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2022-05/Documento_Ley-Orgánica-para-Desarrollo-Acuicultura-y-Pesca.pdf.

24 «Cuotas de captura», <https://www.subpesca.cl/portal/615/w3-propertyvalue-50874.html>.

4.10 Trabajadoras mujeres, migrantes, jóvenes, y poblaciones indígenas y afrodescendientes

De acuerdo con las condiciones de cada país, no existen restricciones de participación de mujeres, migrantes, jóvenes y poblaciones indígenas o afrodescendientes en el sector pesquero y el sector acuícola.

Es importante señalar que las habilidades y la formación que tengan estos grupos les permiten participar en algún eslabón de la cadena de valor. En el caso de las mujeres, por su destreza, se centran en gran medida en participar en el procesamiento de recursos hidrobiológicos, así como en diversas labores de inspección, control de calidad, gestión administrativa o logística, y, en algunos otros casos, el gerenciamiento de los emprendimientos pesqueros y acuícolas.

En lo que respecta a los migrantes, se observa en los países en estudio que estos participan en la cadena de valor pesquera y acuícola tanto de manera formal, previo cumplimiento de la documentación respectiva, participando en labores manuales como estiba, procesamiento en plantas o en puestos técnicos por su propia formación. Sin embargo, se debe tener en cuenta que la falta de documentación formal limita su participación en otros eslabones de la cadena de valor²⁵.

La participación de comunidades nativas, campesinas o afrodescendientes no tiene ninguna exclusión en el sector pesquero y el sector acuícola. Esta se asocia al territorio donde se encuentran. Por ejemplo, en Colombia existe una amplia participación de comunidades afrodescendientes debido a su ubicación geográfica en el océano Pacífico y el Atlántico.

Lo que sí se presenta como un problema es la limitada participación de los jóvenes en las actividades de la pesca y la acuicultura.

En ese sentido, las empresas y los Gobiernos deben promover el brindar oportunidades de trabajo digno y sin discriminación a todas las personas que integren o quieran formar parte del sector pesquero o el acuícola. Asimismo, el desarrollo de programas de captación del talento humano y la generación de incentivos, serán importantes para incorporar a los jóvenes en el sector.

25 Se debe señalar que la mención de los migrantes se limitó al trabajo en granjas acuícolas, plantas y flotas de bandera de los países de ALC o bajo su jurisdicción y soberanía.



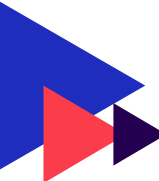
5. Conclusiones

- ▶ La pesca y la acuicultura en ALC tienen una importancia económica para los países de la región, con una participación significativa en el PIB que va desde el 0,3 por ciento hasta el 2,63 por ciento dependiendo el nivel de desarrollo y de los productos generados. Además, son fuentes de ingresos y medios de vida no solo para comunidades rurales, sino para una larga cadena de producción, bienes y servicios. Es importante mencionar que la pesca y la acuicultura en países como Colombia, Argentina y Uruguay están consideradas aún como un subsector del sector agropecuario, lo que genera su poca visibilidad en los sistemas estadísticos nacionales.
- ▶ El principal grupo de especies capturadas en la pesca en ALC corresponde al de sardinas y anchovetas, con el 44,0 por ciento de las capturas totales de la región, seguido por peces pelágicos diversos, con el 9,9 por ciento; calamares, jibias y pulpos, con el 4,98 por ciento; y atunes y bonitos, con el 3,15 por ciento. En la acuicultura, el principal grupo de especies cultivadas es el de salmones y truchas, con el 28,14 por ciento de las especies cultivadas, seguido por camarones, con el 25 por ciento; choritos y mejillones, con el 11 por ciento; tilapias y otros cíclidos, con el 4 por ciento; y vieiras o conchas de abanico, con el 1,5 por ciento. Se entiende que es en estos sectores y estos cultivos donde estaría concentrada también la generación de trabajo formal.
- ▶ Asimismo, se ha estimado que el grado de informalidad en el sector pesquero y el sector acuícola en ALC se encontraría entre el 62 y el 80 por ciento. Estos trabajadores no gozarían de un contrato laboral por escrito y tendrían limitaciones para poder acceder a los mecanismos de protección social (salud y pensión), SST, y para el ejercicio de sus derechos laborales, incluidos los fundamentales. Para el caso de los empleadores, esto implica falta de servicios para el desarrollo empresarial.
- ▶ Los países sujeto de estudio han generado indicadores laborales en el sector pesquero y el sector acuícola teniendo como universo la formalidad de los sectores. Los indicadores comunes están referidos a contratos vigentes, protección social (salud y pensión) y el registro de empresas que declaran a sus trabajadores en planillas electrónicas. En algunos casos, esta información es agregada; en otros, se tiene una mayor desagregación tanto para la pesca como para la acuicultura. Los indicadores no abordan la informalidad presente dado que en muchos casos esta no se encuentra cuantificada en los sistemas estadísticos de los países.
- ▶ Se han identificado indicadores desagregados particulares para de los sectores pesca y acuicultura de algunos países. Por ejemplo, en el caso de Perú, la existencia de comités o supervisores de SST y registros de infracciones y sanciones; en Argentina, registros y reportes de accidentes laborales, índices de accidentabilidad laboral, índices de frecuencia de accidentes, índices de masculinidad laboral, diferenciales salariales según género, y número de empresas que cotizan para la protección social; y, en Chile y Ecuador, se ha observado una mayor desagregación según la CIIU, vinculada a las actividades de pesca y de la acuicultura. Esto lleva a reflexionar sobre la importancia de que los países puedan estandarizar indicadores para permitir una mejor evaluación del mercado laboral del sector pesquero y el sector acuícola a nivel regional. La OIT podría asumir un papel preponderante para conducir dicha acción.
- ▶ Desde el punto de vista de la situación del mercado laboral, si bien existe información de valor para el sector pesca y el de la acuicultura, esta se encuentra dispersa en diversos organismos (lo que resulta lógico, según los cometidos de cada institución). Pero existe muy escasa articulación entre ellos para consolidar la información pertinente y de acceso como información pública.
- ▶ En la región, se han identificado sistemas de información de libre acceso referidos a temas laborales, que incluyen las actividades de la pesca y la acuicultura. Argentina ha desarrollado el «Mapa productivo-laboral argentino» y Chile ha generado el primer Observatorio de Seguridad y Salud en

el Trabajo, instrumentos que los demás países de la región podrían replicar, apoyando así la toma de decisiones.

- ▶ Con relación a la contratación laboral formal en los países sujeto de estudio, se observa, en líneas generales, que el sector de la pesca y la acuicultura ha tenido un incremento del 80,8 por ciento en el periodo 2018-2022. Destacaron en este sentido Chile y Ecuador, con la mayor proporción de contratos vigentes; asimismo, en dicho periodo se incrementó en un 7,7 por ciento la cantidad de empresas que registran a sus trabajadores de la pesca y la acuicultura en planillas electrónicas de trabajo.
- ▶ Al dar una mirada a la afiliación de los trabajadores a mecanismos de protección social (salud y pensiones), se observa que esta se ha incrementado en un 15,4 por ciento en el periodo 2019-2022. Destacan Ecuador (20,3 por ciento), Colombia (18,6 por ciento), Chile (15,3 por ciento), Perú (3,2 por ciento) y Argentina (2,6 por ciento).
- ▶ La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto inicial en la cadena de suministros de la pesca y en la acuicultura, en la cual se generaron limitaciones de movilidad a las zonas de producción, un corto tiempo de inactividad y la reducción de los volúmenes de comercialización. Sin embargo, estas actividades fueron declaradas como esenciales en los países por estar vinculadas a la alimentación, y se desarrollaron diversos protocolos de prevención al contagio que permitieron que siguieran en plena operación.
- ▶ Asimismo, si bien la pandemia no tuvo una afectación relevante en la pesca y la acuicultura formales, dado que los contratos de trabajo vigentes y los trabajadores con cobertura de protección social (salud y pensiones) se incrementaron en un 12,1 y un 2,3 por ciento respectivamente, el impacto en los empleos se focalizó en aquella población vulnerable que tenía enfermedades, mujeres embarazadas y adultos mayores, y en algunos casos se aplicaron medidas de suspensión perfecta de labores.
- ▶ Las empresas medianas y grandes de los sectores de la pesca y la acuicultura procuran cumplir con las normativas nacionales e internacionales vinculadas al trabajo decente, más aún cuando son exigencias de su propio mercado. Sin embargo, desde la mirada de los trabajadores, aún deben mejorarse el diálogo social y la negociación colectiva, a fin de que puedan ejercer plenamente sus derechos laborales. Por otro lado, el mismo escenario no se presenta en la pesca artesanal ni en la pequeña acuicultura, las cuales, por sus condiciones, podrían enfrentar algunas dificultades para cumplir con determinadas normativas. Además, por su dispersión en los territorios, son muy poco fiscalizadas, no solo por las entidades de inspección laboral, sino también por las entidades sectoriales de pesca y acuicultura que las administran.
- ▶ En Honduras, El Salvador y República Dominicana, se han identificado algunas buenas prácticas implementadas desde el sector privado y el sector público, que contribuyen a mejorar las condiciones de trabajo en los sectores pesca y acuicultura hacia el trabajo decente. Entre ellas, el desarrollo de servicios de capacitación desde y hacia los mismos pescadores en seguridad en el mar, la articulación productiva y comercial y la gestión del financiamiento, en El Salvador; el fomento del trabajo decente mediante las certificaciones y el cumplimiento estricto de los códigos laborales, la integración dentro de las mismas empresas de empleadores y trabajadores mediante asociaciones de desarrollo integral, y el impulso a programas, proyectos y actividades orientados al desarrollo sostenible, en Honduras; y la creación de seguros de salud, seguros de riesgos y jubilaciones solidarias para pescadores artesanales y sus familias, en República Dominicana.
- ▶ El diálogo social entre empleadores y trabajadores es un mecanismo importante para la negociación, el establecimiento de mejores condiciones de trabajo, la resolución de conflictos y la mejora de la competitividad, la sostenibilidad y la resiliencia, por lo que debe ser promovido y fortalecido; y se deben incorporar buenas prácticas para la implementación, el seguimiento y el monitoreo de los acuerdos entre las partes.

- ▶ Tanto los empleadores como los trabajadores del sector pesquero y del acuícola, observan aún con preocupación la falta de coordinación y trabajo conjunto entre las entidades de gobierno relacionadas con la regulación e inspección laboral, así como con la regulación, el ordenamiento y la inspección del sector pesquero y el sector acuícola. Esta falta de comunicación en sus procesos normativos y de inspección, puede afectar su competitividad. Asimismo, la mejora de los espacios intersectoriales debe considerar los temas de trabajo decente como un aspecto vital para el desarrollo competitivo, la erradicación de la pobreza y la mejora de los medios de vida de las poblaciones rurales.
- ▶ El desarrollo empresarial es un aspecto importante que orienta y coadyuva a generar mejores condiciones laborales para los trabajadores de la pesca y de la acuicultura. Por ello, la mirada de la formalización debe ir más allá de la formalización sectorial (permisos de pesca, derechos y licencias para la pesca y la acuicultura, etc.), y debe abarcar y focalizar esfuerzos de formalización empresarial dirigida a la pesca artesanal, así como a la micro- y pequeña acuicultura, que, por sus condiciones, podrían tener algunas dificultades para cumplir con determinadas normativas. Además, es necesario identificar incentivos que motiven la formalización en los actores y que se acompañen con adecuados servicios de desarrollo productivo.
- ▶ Por último, la difusión y la socialización de los conceptos de trabajo decente en el sector pesquero y el sector acuícola son importantes, a fin de que no se generen confusiones con los términos de trabajo formal, y que contribuyan a la participación de los actores en la implementación de políticas públicas que favorezcan el desarrollo del trabajo decente en el sector de la pesca y el de la acuicultura.



6. Sugerencias para el diseño y la implementación de políticas públicas que aporten a la promoción del trabajo decente en los sectores de la pesca y la acuicultura en ALC

Sobre la base de los diversos análisis realizados en el presente estudio, se han identificado los siguientes temas claves, que se presentan como recomendaciones de política, para impulsar el trabajo decente, inclusivo y resiliente entre otros, tomando en cuenta las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo como esenciales para un enfoque del desarrollo de la pesca y la acuicultura. En tal sentido, las Directrices de política para la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario de la OIT brindan orientaciones para los que participan en la concepción y aplicación de las políticas y medidas sobre trabajo decente en el sector.

Promover el trabajo decente en la pesca y la acuicultura para alcanzar la seguridad alimentaria

El hambre afecta al 6,5 por ciento (43,2 millones de personas) de la población de América Latina y el Caribe, y la prevalencia de la inseguridad alimentaria moderada o grave fue más elevada que la estimación mundial y se encuentra 0,9 puntos porcentuales por encima del nivel de 2019, previo a la pandemia de COVID-19, afectando al 37,5 por ciento de la población de la región en contraste con el 29,6 por ciento a nivel mundial. Las cifras estimadas para 2022 indican que 159 millones de personas en Sudamérica, 61,9 millones en Mesoamérica y 26,9 millones en el Caribe sufrieron inseguridad alimentaria moderada o grave, y la inseguridad alimentaria grave afectó al 12,6 por ciento de la población (83,4 millones de personas). Las persistentes desigualdades en la región tienen un impacto significativo en la seguridad alimentaria de los más vulnerables. La prevalencia de la inseguridad alimentaria moderada o grave continúa afectando más a las mujeres que a los hombres. Aunque la brecha se redujo en la región, todavía es de 9,1 puntos porcentuales. Además, en 2022, la inseguridad alimentaria moderada o grave fue 8,3 puntos porcentuales mayor en las zonas rurales que en las urbanas (FAO, FIDA, OPS, PMA, y UNICEF 2023).

El crecimiento económico puede reducir eficazmente la inseguridad alimentaria si genera mayores oportunidades de empleo e ingresos, así como mejores condiciones de trabajo a los sectores más vulnerables de la población. Sin duda, el crecimiento del sector pequero y acuícola, impulsado por el crecimiento de la productividad laboral, puede tener un efecto positivo para la seguridad alimentaria y, en consecuencia, para la reducción de la pobreza y el hambre (OIT 2019).

Promover y fortalecer el diálogo social y la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, en particular las asociaciones y cooperativas de pequeños productores acuícolas y pescadores artesanales, incluidos los de aguas continentales, contribuye al diseño e implementación

de estrategias para disminuir la inseguridad alimentaria. Estas políticas deben complementarse con la promoción de la mejora de las competencias y formación profesional, la mejora de la productividad, el agregado de valor y la sostenibilidad de la cadena de valor.

Asimismo, la ratificación del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), y la implementación de las provisiones establecidas en él, independientemente del estatus de su ratificación, son necesarias dado que promoverían el trabajo decente mediante: el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los pescadores a nivel nacional y regional; el establecimiento de condiciones equitativas para los propietarios y operadores contra la competencia desleal de buques que no cumplen con las normas; haciendo la industria pesquera más atractiva para los jóvenes; previniendo el trabajo forzoso; y contribuyendo a la lucha contra la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada.

Implementar las «Directrices voluntarias para lograr la sostenibilidad de la pesca en pequeña escala en el contexto de la seguridad alimentaria y la erradicación de la pobreza» contribuir directamente a mejorar el aporte de la pesca y acuicultura en pequeña escala a la seguridad alimentaria y la nutrición mundiales, así como a apoyar la realización progresiva del derecho a una alimentación adecuada. Las directrices contribuyen además al desarrollo equitativo de las comunidades de pescadores artesanales y pequeños acuicultores, a la erradicación de la pobreza y a la mejora de la situación socioeconómica de los pescadores y los trabajadores del sector en un contexto de ordenación pesquera sostenible.

Mejorar el conocimiento de los conceptos y definiciones del trabajo decente en el sector de la pesca y el de la acuicultura

Un aspecto observado en las entrevistas en profundidad es la confusión existente entre las definiciones de trabajo decente y empleo formal, por parte de diversos actores gremiales, sindicales, empresariales e incluso entidades de gobierno. En ese sentido, la sensibilización y la socialización de los conceptos y definiciones sobre el trabajo decente aplicado a la pesca y la acuicultura, serán importantes para generar conocimiento y entendimiento en el sector y para contribuir a una mayor participación de los mandantes de la OIT para su implementación.

Disponer de sistemas de información estadística e indicadores específicos para la pesca y la acuicultura

Si bien existe información disponible de valor, que permite elaborar y definir algunos indicadores referidos al trabajo decente, esta se encuentra dispersa en diversos organismos (lo que puede resultar lógico, según la competencia institucional). Estos indicadores no son públicos, y deben ser filtrados y procesados para visibilizarlos.

Por otra parte, los sistemas de información estadística referidos a los registros administrativos de los usuarios de la pesca y la acuicultura, no tienen mecanismos de interoperabilidad con los sistemas de fiscalización laboral ni sectorial, previsión social, o seguridad y salud, y las dependencias de gobierno no han generado espacios de trabajo conjunto para promover el trabajo decente en los sectores pesca y acuicultura, que permitan consolidar la información pertinente y relevante de pesca y de acuicultura.

Se debería generar información y datos específicos para pesca y acuicultura, bajo sistemas interoperables, accesibles y transparentes a trabajadores, empresarios y usuarios interesados, como la academia.

Fortalecer espacios de diálogo social bi- y tripartito y generar mecanismos de trabajo interinstitucionales

Los Gobiernos deben fortalecer los espacios de diálogo social bi- y tripartito, incluida la negociación colectiva, y generar mecanismos de trabajo interinstitucionales entre los organismos pertinentes, que permitan mejorar la articulación interinstitucional de los sectores laborales, pesqueros y acuícolas, con el fin de integrar los sistemas de información, definir indicadores de medición y articular diversos esfuerzos para el desarrollo de un sector inclusivo y resiliente y la promoción del trabajo decente.

En general, los países priorizados en este informe y los de ALC cuentan con organismos rectores de la pesca y la acuicultura, a diferencia de otros sectores productivos. Esta fortaleza puede ser aprovechada para generar sinergias con el sector público y el privado, así como con otros organismos gubernamentales con competencia sobre los ejes principales del trabajo decente, como la previsión social y la SST, los derechos laborales y el diálogo social, para tratar y avanzar en temas de interés común. En tal sentido, se cita la experiencia de Uruguay con la inclusión, en su Ley de Pesca Responsable y Fomento de la Acuicultura, de consejos consultivos de pesca y acuicultura, Consejos Zonales Pesqueros y Consejos Locales de Pesca Artesanal.

Por lo tanto, se requiere fortalecer las capacidades para la implementación de las políticas sectoriales, e incluir no solo a los actores tradicionales del ámbito laboral, sino también a los entes responsables de las políticas de desarrollo productivo, comercio internacional e inversión. Se debe poner especial énfasis en mejorar las capacidades de los mandantes de los sectores priorizados y los mecanismos de articulación y cooperación, para brindar servicios integrados y coherentes.

Por último, es necesario implementar iniciativas para el desarrollo de capacidades de organizaciones de empleadores y trabajadores, a fin de mejorar la acción de representación e implementar estrategias de formalización de unidades económicas y trabajadores del sector pesca (con énfasis en la pesca artesanal) y del sector acuícola. Asimismo, es indispensable reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores y trabajadores para integrar los intereses y proveer servicios a las empresas, cooperativas y/o personas trabajadoras en la informalidad, con miras a facilitar su gradual tránsito hacia la formalización.

Avanzar en la formalización laboral y la universalización de la protección social en el sector pesca y el de acuicultura

Es importante considerar que, para atacar las causas estructurales de la informalidad, es fundamental implementar un conjunto integrado y coherente de políticas públicas. Para un abordaje integral de este reto complejo y multicausal, se requiere la aplicación simultánea y coordinada de intervenciones en por lo menos las siguientes áreas: *a)* políticas de desarrollo productivo, *b)* políticas de empleo y competencias, *c)* políticas de protección social (contributivas y no contributivas), así como *d)* políticas de cumplimiento de derechos laborales e incentivos, enfocadas en los objetivos de la Recomendación 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, que plantea una ruta específica: formalizar, prevenir la informalidad y crear empleos y empresas formales.

La pesca y la acuicultura industriales, en particular las que se orientan hacia los mercados internacionales y a la obtención de certificaciones, buscan cumplir, dentro de sus estándares de calidad y parámetros de responsabilidad social, con las normativas laborales y sectoriales, así como con las exigencias de sus propias certificaciones, en lo que respecta a derechos laborales, salud y seguridad, previsión social, entre otros, vinculados al trabajo decente.

La pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala, por su propia condición de, en muchos casos, ser negocios familiares, tienen dificultades para cumplir con las exigencias de las normativas laborales. Además, por su dispersión en los territorios, son muy poco fiscalizadas, no solo por las entidades de inspección laboral, sino también por las entidades sectoriales de pesca y acuicultura que las administran.

En ese sentido, los programas que los Gobiernos impulsan para formalizar la pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala no solo deben considerar la formalización sectorial de los pescadores artesanales y acuicultores, sino también tener una orientación más holística hacia la formalización de negocios y empresas, ya sean micro-, pequeñas o medianas empresas, que les permitan cumplir con diversos estándares de trabajo decente.

Asimismo, con relación a la pesca artesanal y la acuicultura en pequeña escala, se deberían instrumentar políticas que fortalezcan el sistema de protección social de los pescadores, acuicultores y sus familias mediante una cobertura efectiva, que permita acceder a niveles básicos de bienestar y que no sea solo un mecanismo para retirarlos de la informalidad estadísticamente, adaptando los sistemas actuales de protección social a la realidad teniendo en cuenta los medios de subsistencia y las diferentes variables de la actividad. Se han identificado modelos de sistemas sostenibles en Ecuador, como el SSC, e iniciativas en Colombia, como el SEDEVEDA, que pueden evaluarse para que los países puedan identificar las oportunidades de sus modelos e iniciativas para el sector pesquero y el acuícola.

Es importante señalar que las Directrices para la sostenibilidad de la pesca y acuicultura en pequeña escala, que forman parte del Código de Conducta para la Pesca Responsable, incluyen, entre sus principios rectores, la responsabilidad social, el respeto a los derechos y dignidad humanos y a las diferentes culturas, la equidad e igualdad, la ausencia de discriminación, la equidad e igualdad entre los sexos, y la consulta y participación. Las directrices también abordan asuntos tales como educación, servicios de salud, servicios financieros, protección social, infraestructura pública y otros servicios públicos, haciendo un llamado para incrementar la atención y acción de los asuntos relacionados con el trabajo decente. Asimismo, proporcionan orientación sobre la SST y sobre las medidas para mejorar la seguridad en el mar, haciendo hincapié en la situación de los pescadores y trabajadores de la pesca migrantes. La implementación de estas directrices contribuiría no solo a la sostenibilidad ambiental y socioeconómica, sino también a avanzar hacia condiciones de trabajo decente en línea con las definiciones de la OIT. Los organismos rectores de la pesca y la acuicultura a nivel nacional podrían liderar el proceso de implementación de las directrices.

Mejorar las condiciones de la seguridad y salud en el trabajo (SST)

Es necesario generar herramientas robustas específicas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales en el sector pesca y el de la acuicultura, considerando además que las estrategias de formalización puedan tener un mayor alcance para incorporar a aquellos actores, en especial de la pesca artesanal y de la acuicultura, que se encuentran en una condición de informalidad.

Una debilidad percibida en este estudio es la ausencia de herramientas robustas para atender los problemas de SST y la prevención de accidentes. En general, a pesar de que los empleadores mencionaron que cuentan con planes de SST y que también existen algunos indicadores sobre la existencia de comités y supervisores de SST en las empresas, las organizaciones de trabajadores fueron muy críticas con el estado de las flotas, el mantenimiento de las embarcaciones, la calidad y suficiencia de los equipos de protección personal, y la laxitud de las inspecciones. Se resalta que, en Uruguay, la mitad de los sindicatos encuestados no conocen empresas que tengan una política o un programa de SST.

En este aspecto, y teniendo en cuenta los índices de incidencia y frecuencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la pesca, se deberían fomentar ámbitos bipartitos en las empresas sobre SST, y de segundo nivel entre cámaras empresariales y sindicatos. Estos ámbitos han demostrado incidir de manera importante en la disminución de los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en otros sectores de actividad. Asimismo, un aspecto que se debe resaltar es recomendar a los Gobiernos el analizar y evaluar la adaptación de las normas generales de SST a las condiciones de trabajo existentes en la pesca y la acuicultura, dadas las condiciones de trabajo que se tienen en el mar y en ambientes continentales, así como por la utilización de diversos tipos de infraestructura y de procesos que, a la larga, pueden afectar la salud de sus trabajadores.



Identificar las brechas con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

La mayoría de los países de ALC no han ratificado estos convenios fundamentales. Se debería propiciar el análisis de estos por todos los actores públicos y privados, con vistas a identificar si en sus normativas existen medidas equivalentes. Dado que estos convenios han sido elevados al rango de fundamentales por la decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo que en el año 2022 enmendó la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, con la incorporación de estos instrumentos, se hace necesario el desarrollo de actividades dirigidas a su ratificación e implementación en todos los sectores productivos, incluidos la pesca y la acuicultura.

Relaciones laborales

Solo un tercio de los empresarios pesqueros que participaron de la encuesta entendieron que los sindicatos cumplen un rol positivo en el sector, y el 82 por ciento de los de acuicultura entendieron que los sindicatos no cumplen un rol positivo en el sector. Asimismo, en el sector acuícola casi no se han generado sindicatos de trabajadores.

En este aspecto, sería deseable impulsar, a través de los Gobiernos, la mejora en la difusión y el conocimiento de normativas, derechos y obligaciones, apuntando a que las partes generen mecanismos colaborativos que mejoren las relaciones de trabajo y la reducción de posibles conflictos.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían ser sensibilizadas y capacitadas sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con énfasis en libertad sindical y negociación colectiva, y sobre los beneficios del diálogo social que requieren para su existencia y funcionamiento, a fin de que existan organizaciones sindicales y de empleadores, fuertes e independientes.

Implementar políticas y acciones de formación para el trabajo

La formación profesional no solamente puede generar mejoras en la calidad y la competitividad, sino que incide en la mejora de las condiciones de trabajo y del diálogo entre trabajadores y empleadores. A estos efectos, se entiende que es conveniente fortalecer los organismos de formación y capacitación profesional, su coordinación y articulación a nivel nacional, y la articulación e intercambio con los de otros países y la región, como, por ejemplo, a través de la Red de Certificación de Competencias del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), donde participan 19 organismos de capacitación de 16 países diferentes de ALC.

Es importante mencionar que en la región hay algunas experiencias de certificación de competencias laborales en pesca y acuicultura que podrían explorarse y difundirse. En el caso de Perú, el CITEpesquero Callao²⁶ del Instituto Tecnológico de la Producción (ITP), que es una entidad de gobierno, tiene un servicio de certificación de competencias laborales para trabajadores de la pesca; y en el caso de Chile, el Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la Asociación de la Industria del Salmón de Chile, que es una organización privada, generó un proceso de evaluación y certificación de competencias laborales en el perfil ocupacional operario de piscicultura (Pérez 2016).

26 Servicio del CITEpesquero Callao, https://www.itp.gob.pe/portal/pesquero-y-acuicola/citepesquero_callao/.

Promover servicios de desarrollo productivo y empresarial para los sectores pesca y acuicultura

Para mejorar la situación de las unidades económicas y de los trabajadores de los sectores pesca y acuicultura, se deben impulsar servicios de desarrollo empresarial tales como: asistencia técnica para mejorar los sistemas de producción y calidad; fortalecimiento de las competencias laborales; mecanismos de financiamiento para inversiones y capital de trabajo; asociatividad y articulación productiva entre pequeñas unidades económicas y empresas tractoras.

Asimismo, es necesario promover un entorno favorable para el desarrollo de empresas sostenibles y de las organizaciones de la economía social y solidaria (ESS)²⁷. En tal sentido, es necesario impulsar la transformación productiva de las MYPEs y cooperativas de ambos sectores. Además, es vital implementar políticas de desarrollo productivo y desarrollo empresarial integradas e innovadoras. Entre las medidas, se pueden destacar: impulso de la productividad e inserción de MYPEs y trabajadores por cuenta propia en cadenas de valor modernas y dinámicas vinculadas a los sectores de pesca y acuicultura; facilitación de la adopción de tecnologías y la transición digital; acceso a servicios financieros y no financieros adecuados a las necesidades de los sectores, como parte de la transición a la economía formal; fortalecimiento de la gestión empresarial para la mejora de la productividad y condiciones laborales; facilitación del acceso a programas de seguridad laboral, así como desarrollo y certificación de competencias STEM y laborales asociadas a manejo de tecnologías genéricas y específicas. También es importante contar con políticas públicas para mejorar la infraestructura productiva y la conectividad, y para cerrar las brechas digitales de acceso y uso entre áreas urbanas y rurales. Ello podría generar oportunidades sustanciales en ambos sectores.

Implementar políticas sobre la igualdad de género en la pesca y la acuicultura, e igualdad de oportunidades para trabajadores migrantes

Históricamente, la pesca estuvo y está signada por una marcada división sexual del trabajo, que implica inequidad laboral y discriminación salarial en detrimento de las mujeres y las diversidades. Mientras que, en la pesca de captura industrial, prácticamente todos los puestos de trabajo están ocupados por hombres, el trabajo en tareas de apoyo a la pesca artesanal y en el procesamiento de productos pesqueros suele ser mayoritariamente ocupado por mujeres, con salarios inferiores a los de marineros y oficiales, y además con una brecha salarial con los hombres de la misma área de trabajo. A menudo, y en especial en la pesca en pequeña escala, gran parte del trabajo relacionado con la pesca que realizan las mujeres es considerado una extensión del trabajo doméstico y, por lo tanto, puede considerarse trabajo no remunerado o subvaluado en términos retributivos.

En algunos países donde el trabajo en las plantas pesqueras ha disminuido fuertemente por cambios en la modalidad de pesca (sustitución de buques fresqueros por congeladores procesadores), las principales afectadas por la pérdida de puestos de trabajo y por la mayor informalidad han sido mujeres. A menudo existe reticencia entre los empleadores a ocupar mujeres en los trabajos a bordo; otras veces, las características de las embarcaciones dificultan la existencia de tripulaciones mixtas.

La implementación de políticas de igualdad de género en el sector debe apuntar a que la contratación de personal en los buques pesqueros no dependa del género y contemple la necesidad de trabajar de todas y todos, disminuyendo los índices de masculinidad actualmente existentes. A tales efectos, se debería adecuar la habitabilidad de los buques pesqueros, así como sensibilizar y concientizar sobre la necesidad de eliminar la violencia basada en género en el lugar de trabajo, señalados en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

²⁷ Para más información sobre las empresas, organizaciones y otras entidades de la ESS, y en específico acerca del trabajo y la ESS, véase la ILC.110/Resolución II, Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria, <https://n9.cl/rjvb53>.

Por último, en lo que respecta a la participación de migrantes, cada país regula el acceso al trabajo a personas extranjeras y establece diversos requisitos y condiciones para que estas desarrollen una actividad remunerativa de manera formal. Por ello, se debe promover que estos trabajadores, en el ámbito de la pesca y acuicultura, accedan como todo trabajador a derechos laborales que les permitan tener una vida digna, acceso a capacitaciones y formación, y acceso a salud y herramientas de SST, dado que pueden contribuir a las finanzas públicas e impulsar la economía local en el país de destino (OIT 2017c).

Identificar las brechas existentes en los países de ALC para promover la adhesión al Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) o la adopción de medidas equivalentes

El Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) tiene por objeto garantizar que los pescadores gocen de condiciones de trabajo decentes a bordo de los buques pesqueros en lo que atañe a requisitos mínimos para el trabajo a bordo, condiciones de servicio, alojamiento y comida, protección en materia de SST, atención médica y seguridad social. Fue adoptado por delegados de Gobiernos, trabajadores y empleadores asistentes a la Conferencia Internacional del Trabajo, con 437 votos a favor, 2 votos en contra y 22 abstenciones. A la fecha de este informe, solo 21 países lo han ratificado, de los cuales, en la región de ALC, solo lo han ratificado Argentina y Antigua y Barbuda. A pesar de contar con una amplia mayoría para su aprobación, eso no se tradujo en su ratificación por la mayoría de los estados ribereños ni por los principales Estados de bandera de buques de pesca.

En ese sentido, se deberá identificar las brechas existentes en la normativa que pueden ser subsanadas por la implementación del Convenio y realizar las consultas entre los constituyentes de la OIT en los países de ALC para promover la ratificación de Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) o la adopción de medidas equivalentes a los efectos de equiparar las condiciones de trabajo a bordo de los buques de la pesca en lo relativo a condiciones de habitabilidad, descansos, seguridad, salud, etc., a los de la mayoría de los trabajadores de otros rubros, siempre teniendo en cuenta las particularidades de la actividad pesquera. Para esto, la cooperación que OIT, FAO y otros organismos intergubernamentales puedan ofrecer sería importante para permitir a empresarios, trabajadores y autoridades comprender a cabalidad el acuerdo, trazar hojas de ruta para su implementación, y fijar cronogramas de cumplimiento de acuerdo con las limitaciones de la actividad en cada país.

7. Referencias bibliográficas

- Aqua. 2023. «Pescadores del Biobío esperan se ratifique su labor como trabajo pesado en nueva Ley de Pesca». *Aqua*, 22 de mayo de 2023. Chile. <https://www.aqua.cl/pescadores-del-biobio-esperan-se-ratifique-su-labor-como-trabajo-pesado-en-nueva-ley-de-pesca/#>.
- Asamblea Nacional del Ecuador. 2023. «Leyes Aprobadas», base de datos. Consultado el 10 de junio de 2023. <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/leyes-aprobadas>.
- Azcárate, J., y M. S. Schulze. 2023. Convenios Colectivos de Trabajo en el Sistema Pesquero Argentino: un análisis de los CCT del procesamiento de materia prima. *Páginas* 15 (39). <https://revistapaginas.unr.edu.ar/index.php/RevPaginas/article/view/802/1035>.
- Banco Central de Chile. 2023. «Base de datos estadístico (BDE)». Consultado el 7 de noviembre de 2023. https://si3.bcentral.cl/siete/ES/Siete/Cuadro/CAP_CCNN/MN_CCNN76/CCNN_EP18_05_ratio?idSerie=F032.PIB.RPA.N.Z.EP18.02.04.0.A.
- Banco Central de El Salvador. 2023. Departamento de Cuentas Nacionales. [Información enviada vía correo electrónico el 10 de noviembre de 2023]. <https://estadisticas.bcr.gob.sv/clasificacion/sector-real>.
- Banco Central de Honduras. 2023. «Base de datos estadísticos». Consultado el 7 de noviembre de 2023. [https://www.bch.hn/estadisticas-y-publicaciones-economicas/sector-real/cuentas-nacionales-anales-base-2000/producto-interno-bruto-\(base-2000\)](https://www.bch.hn/estadisticas-y-publicaciones-economicas/sector-real/cuentas-nacionales-anales-base-2000/producto-interno-bruto-(base-2000)).
- BCN (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile). 2023. «Ley Chile», base de datos. Consultado el 6 de junio de 2023. <https://www.bcn.cl/leychile/>.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2012. *Inclusive Social Protection in Latin America: A Comprehensive, Rights-based Approach*. https://socialprotection-humanrights.org/wp-content/uploads/2015/06/S1100566_en.pdf.
- CEPAL y FAO (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, y Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2020. «Sistemas alimentarios y COVID-19 en América Latina y el Caribe: Respuesta del mercado laboral». Boletín N.º 14. Santiago: FAO. <https://doi.org/10.4060/cb0973es>.
- CODOPESCA (Consejo Dominicano de Pesca y Acuicultura). 2020. *Plan Estratégico Institucional 2021-2024, Por una Pesca y Acuicultura Responsable y Sostenible*. <https://codopesca.gob.do/wp-content/uploads/2022/06/PEI-2021-2024-1.pdf>.
- Congreso de la República de Colombia. 2023. «Leyes de la República», base de datos. Consultado el 10 de junio de 2023. <http://www.secretariassenado.gov.co/leyes-de-la-republica>.
- Congreso de la República del Perú. 2023. «Archivo Digital de la Legislación del Perú», base de datos. Consultado el 9 de junio de 2023. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/>.
- Corporación Financiera Nacional. 2023. «Ficha Sectorial Pesca, Ficha Sectorial Camarón, del 2018 al 2022». *Biblioteca CFN*. <https://www.cfn.fin.ec/bibliotecainfo/>.
- DINARA (Dirección Nacional de Recursos Acuáticos). 2020. *Boletín Estadístico Pesquero 1999 a 2018: Anuario estadístico de producción y comercio de productos de la pesca y la acuicultura*. <https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/politicas-y-gestion/boletin-estadistico-pesquero>.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2015a. *Directrices voluntarias para lograr la sostenibilidad de la pesca en pequeña escala*. <https://www.fao.org/3/i4487s/I4487S.pdf>.

- , 2015b. *Vigo Dialogue on benefits of decent employment in fisheries and aquaculture*. <https://www.fao.org/3/i7091en/I7091EN.pdf>.
- , 2015c. *Mejorar los medios de vida a través del empleo decente en acuicultura*. COFI: AQ/VIII/2015/9, FAO, 2015 de la Octava Reunión del Subcomité de Acuicultura de la FAO. https://www.fao.org/fi/static-media/MeetingDocuments/COFI_AQ/2015/9s.pdf.
- , 2016a. *Contribución de la Pesca Artesanal a la Seguridad Alimentaria, el Empleo Rural y el Ingreso Familiar en Países de América del Sur*. Santiago de Chile. <https://www.fao.org/documents/card/es/c/73a42c2e-0429-4125-ad07-49b72ed78e15/>.
- , 2016b. *Scoping study on decent work and employment in fisheries and aquaculture: Issues and actions for discussion and programming*. <https://www.fao.org/3/i5980e/i5980e.pdf>.
- , 2018. *Directrices voluntarias para los sistemas de documentación de las capturas*. COFI/2018/Inf. 10, FAO, 2018 del 33.º periodo de sesiones del Comité de Pesca de la FAO. <https://www.fao.org/3/MX180ES/mx180es.pdf>.
- , 2019. *Social protection in small-scale fisheries and aquaculture in Latin America and the Caribbean*. <https://ssfhub.org/resource/social-protection-small-scale-fisheries-and-aquaculture-latin-america-and-caribbean>.
- , 2020. *Cómo está afectando la COVID-19 a los sistemas alimentarios relacionados con la pesca y la acuicultura*. Roma. <http://www.fao.org/3/ca8637es/CA8637ES.pdf>.
- , 2021. *Efectos de la pandemia por COVID-19 en el sector de la pesca y la acuicultura de la Región y respuestas para la recuperación*. COPPESAALC- XVII-7, 2021, de la Décimo Séptima Reunión de la COPPESAALC. <https://www.fao.org/3/cb6954es/cb6954es.pdf>.
- , 2022a. *Regional fisheries bodies and their role in improving safety and decent work on fishing vessels*. <https://www.fao.org/3/cc1145en/cc1145en.pdf>.
- , 2022b. *Versión resumida de El estado mundial de la pesca y la acuicultura 2022. Hacia la transformación azul*. Roma: FAO. <https://doi.org/10.4060/cc0463es>.
- , 2023a. FishStat. *Software*. Consultado el 3 de julio de 2023.
- , 2023b. «Perfiles de países de pesca y acuicultura – Chile». <https://www.fao.org/fishery/es/facp/chl>.
- , 2023c. «Perfiles de países de pesca y acuicultura – Colombia». <https://www.fao.org/fishery/es/facp/col?lang=es>.
- , 2023d. «Perfiles de países de pesca y acuicultura – Ecuador». <https://www.fao.org/fishery/es/facp/ecu>.
- FAO y CEPAL (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, y Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2020a. «Sistemas alimentarios y COVID-19 en América Latina y el Caribe: Respuesta del mercado laboral». Boletín N.º 14. Santiago: FAO. <https://doi.org/10.4060/cb0973es>.
- , 2020b. «Sistemas alimentarios y COVID-19 en América Latina y el Caribe: Hacia una pesca y acuicultura inclusiva, responsable y sostenible». Boletín N.º 15. Santiago: FAO. <https://doi.org/10.4060/cb1197es>.
- FAO, FIDA, OPS, PMA, y UNICEF (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, Organización Panamericana de la Salud, Programa Mundial de Alimentos, y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia). 2023. *América Latina y el Caribe – Panorama regional de la seguridad alimentaria y la nutrición 2023: Estadísticas y tendencias*. Santiago. <https://doi.org/10.4060/cc8514es>.

- FAO, INFOPECSA, y REDPAN (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura; Centro para los Servicios de Información y Asesoramiento sobre la Comercialización de los Productos Pesqueros en América Latina y el Caribe; y Red Panamericana de Inspección, Control de Calidad y Tecnología de Productos Pesqueros). 2021. «*Discusión sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en el consumo, comercialización y desperdicios de pescado y productos pesqueros*». Ponencia en el taller homónimo. 24 de marzo de 2021. Plataforma virtual.
- FAO FishStat. s. f. <https://www.fao.org/fishery/en/fishstat>.
- Fernández, S. *et al.* 2004. «La pesca artesanal costera en Uruguay. 2.ª parte. Aspectos socioeconómicos». *Revista Infopesca Internacional* 19. Montevideo, Uruguay.
- Gatica, M., y D. Saso. 2022. «¿¡Señor, qué parte no entiende que con el capitán está hablando!?: clase, género y experiencia en la vida de una mujer capitana». *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas* 38 (23).
- Gobierno de Argentina. 2015. *Convenio de cooperación, colaboración y asistencia para la fiscalización en el cumplimiento de los convenios sobre trabajo marítimo (CTM 2006) y sobre el trabajo en la pesca (C188) de la OIT*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:53:::53:P53_FILE_ID:3248070.
- . 2019. *Informes de Cadenas de Valor, Pesca*. Ministerio de Hacienda, Presidencia de la Nación de Argentina. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sspmicro_cadenas_de_valor_pesca_0.pdf.
- . 2021. *Mercado interno de pescado de río procedente de frigoríficos de la baja cuenca del Plata en Argentina*. Informe DPP N.º 1-2021. https://www.magyp.gob.ar/sitio/areas/pesca_continental/informes/otros_informes/archivos/000000_Cuencas%20Fluviales%20-%20General/210201_Informe%20DPP%20Nro1%20-%202021.pdf.
- . 2023a. *Boletín Provisorio de Accidentabilidad Laboral para el periodo enero-septiembre de 2022*. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/boletin-provisorio-de-accidentabilidad-laboral-para-el-periodo-enero-septiembre-de-2022>.
- . 2023b. *Mapa Productivo-Laboral Argentino*. Ministerio de Economía y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) de Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/produccion/cep/tableros-interactivos>.
- . 2023c. «Leyes argentinas», base de datos. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Consultado el 6 de junio de 2023. <https://www.argentina.gob.ar/normativa>.
- . 2023d. «Tablero Dinámico de Accidentabilidad Laboral del SRT», base de datos. Consultado el 5 de agosto de 2023. <https://www.argentina.gob.ar/srt>.
- . 2023e. *Informe sobre la situación de género en el sistema de riesgos del trabajo en 2022*. Ministerio de Economía y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) de Argentina. <https://www.srt.gob.ar/estadisticas/genero/anual/Informe%20Situaci%C3%B3n%20de%20Genero%20A%C3%B1o%202022.pdf>.
- Gobierno de Uruguay. 2021. *Accidentes Laborales 2014–2021*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay. https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/2023-02/Informe%20Accidentes%20Laborales%202014-2021_version_final-1.pdf.
- . 2023. Ministerio de Defensa Nacional de Uruguay. [Respuesta a pedido de acceso a la información pública N.º 2023-3-1-0000767].
- INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos). 2019. «Informes técnicos, vol. 3, N.º 228, Cuentas Nacionales, vol. 3, N.º 22, Informe de avance del nivel de actividad, tercer trimestre de 2019». <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-InformesTecnicos-47>.

- , 2020. «Informes técnicos, vol. 5, N.º 51, Cuentas Nacionales, vol. 5, N.º 4, Informe de avance del nivel de actividad, cuarto trimestre de 2020». <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-InformesTecnicos-47>.
- , 2022. «Informes técnicos, vol. 7, N.º 54; Cuentas Nacionales, vol. 7, N.º 4, Informe de avance del nivel de actividad, cuarto trimestre de 2022». <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-InformesTecnicos-47>.
- INE (Instituto Nacional de Estadísticas). 2023. «Encuesta Continua de Hogares. Microdatos, metadatos, cuestionarios y manuales ECH por edición», base de datos. Consultado el 27 de julio de 2023. <https://www.gub.uy/instituto-nacional-estadistica/politicas-y-gestion/microdatos-metadatos-cuestionarios-manuales-ech-edicion>.
- INEFOP (Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional). 2023. *Capacitaciones y proyectos, sector pesca, 2017-2022*. [Comunicación personal].
- INFOPESCA (Centro para los Servicios de Información y Asesoramiento sobre la Comercialización de los Productos Pesqueros en América Latina y el Caribe). 2007. *El mercado de pescado en Montevideo*. https://www.infopesca.org/sites/default/files/complemento/publibreacceso/466/Mercado_por_ciento20de_por_ciento20pescado_por_ciento20en_por_ciento20Montevideo.pdf.
- , 2020a. *Encuesta sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en la cadena de valor de los productos pesqueros en América Latina y en sus mercados*. Realizada con el apoyo de FAO. Documento interno.
- , 2020b. *Encuesta sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en el consumo de pescado en América Latina*. Realizada con el apoyo de FAO y REDPAN. Documento interno.
- , 2020c. *Encuesta sobre pérdidas de pescado en la pesca artesanal de América Latina en consecuencia del impacto de la pandemia COVID-19*. Realizada con el apoyo de FAO. Documento interno.
- , 2020d. «Impacto del COVID 19 en el comercio pesquero de América Latina, con énfasis en el calamar y la langosta, presentado en el GLOBEFISH International Webinar – The Impacts of COVID-19 on Fish Trade». 27 de octubre de 2020. https://www.youtube.com/watch?v=-V5OwDldu_M.
- , 2023a. *Encuestas dirigidas a diferentes actores (trabajadores, empleadores y sindicatos) del sector pesca y acuicultura en el marco de la consultoría encomendada por la OIT sobre Trabajo Decente en la pesca y acuicultura de América Latina y el Caribe*. Junio-agosto de 2023. Documento interno.
- , 2023b. *Entrevistas en profundidad dirigidas a diferentes actores (trabajadores, empleadores y sindicatos) del sector pesca y acuicultura en el marco de la consultoría encomendada por la OIT sobre Trabajo Decente en la pesca y acuicultura de América Latina y el Caribe*. Junio-septiembre de 2023. Documento interno.
- , 2023c. *Pedido de acceso a la información a diferentes organismos públicos de los seis países de estudio en el marco de la consultoría encomendada por la OIT sobre Trabajo Decente en la pesca y acuicultura de América Latina y el Caribe*. Junio-septiembre de 2023. Documento interno.
- IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social). 2010. Resolución N.º C. D. 308. <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+308>.
- , 2017. Acuerdo 091. <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51880/acuerdo+091.pdf>.
- , 2021. Resolución N.º C. D. 636. <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+636>.
- , s. f. – a. «Pensiones máximas y mínimas». <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/jubilacion-ordinaria-vejz>.

- s. f. – b. «¿Con cuántas aportaciones tengo derecho a la atención médica?». <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/preguntas-frecuentes2>.
- Moscuzza, Stella Maris. 2021. «La Pandemia y su Impacto en los Derechos de los Trabajadores de la Pesca». *Cuadernos de Derecho Público* 7. <https://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/CDP/article/view/5178/4425>.
- MTPE (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú). 2019. Mesa de Trabajo de la Actividad de Pesca Marítima: principales resultados. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/459233/Mesa_de_Trabajo_de_la_actividad_Pesca_Marítima_Principales_resultados.pdf?v=1617617466.
- , 2023. «Base de datos de accidentes». Consultado el 5 de agosto de 2023. <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadistica-de-accidentes-por-actividad-economica/>.
- s. f. «Política Nacional de Empleo Decente – Preguntas y respuestas». Gob.pe. *Plataforma digital única del Estado peruano*. https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campa_por_cientoC3_por_cientoB1as/4688-politica-nacional-de-empleo-decente-preguntas-y-respuestas.
- MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). (2022). *Accidentes laborales 2014-2021*. MTSS.
- Obaya, Martín, y Ernesto Stein. 2021. «El diálogo público-privado para la formulación de políticas productivas: la experiencia de las mesas sectoriales en Argentina (2016-2019)». Nota técnica n.º IDB-TN-2010. <https://publications.iadb.org/es/el-dialogo-publico-privado-para-la-formulacion-de-politicas-productivas-la-experiencia-de-las-mesas>.
- OIT. 2003a. «La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos». *Revista Internacional del Trabajo* 122 (3). https://test-guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/experiencias/La_medicion_del_TD_con_indicadores_estadisticos_por_ciento20_por_ciento281_por_ciento29.pdf.
- , 2003b. «Trabajo decente: Concepto e indicadores». *Revista Internacional del Trabajo* 122 (2). <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>.
- , 2004. *Informe V (1): Condiciones de trabajo en el sector pesquero*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-v-1.pdf>.
- , 2006a. *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. Informe del Director General*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_081003.pdf.
- , 2006b. *Convenio sobre el trabajo marítimo* (MLC, 2006). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C186.
- , 2007a. C188 – Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312333.
- , 2007b. *Condiciones de trabajo decente, seguridad y proyección social. Trabajo en la Pesca. Convenio núm. 188, Recomendación núm. 199*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_161212.pdf.
- , 2015. *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf.
- , 2017a. *Indicadores clave del mercado de trabajo*. 9.ª ed. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498940.pdf.
- , 2017b. *Trabajo decente para los pescadores migrantes*. Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes (Ginebra, 18-22 de septiembre de 2017). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_569897.pdf.

- 2017c. *Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza*. Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, Ginebra, 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550278.pdf.
- 2019. *Trabajo decente para la seguridad alimentaria y los medios de vida resilientes*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_437213.pdf.
- 2021a. «El futuro del trabajo en la acuicultura en el contexto de la economía rural». Documento de referencia para su discusión en la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la acuicultura en el contexto de la economía rural (Ginebra, 2021). <https://n9.cl/vz6be>.
- 2021b. «Conclusiones sobre el futuro del trabajo en la acuicultura en el contexto de la economía rural». Ginebra. Reunión con formato híbrido. 13-17 de diciembre de 2021. <https://bit.ly/3AJFTy4>.
- 2022. «Crear condiciones de trabajo decente en la pesca artesanal de Ecuador y Perú». Noticia. https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_849835/lang--es/index.htm.
- 2023a. *Panorama Laboral 2022. América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf.
- 2023b. *COVID-19 Country policy responses*. <https://www.ilo.org/static/english/covid-19/country-policy-responses/covid-country-response-America-2023-03-01.pdf>.
- s. f. – a. «Pescadores». <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/fishers/lang--es/index.htm>.
- s. f. – b. «Ratificaciones de Chile». https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::N0:11200:P11200_COUNTRY_ID:102588.
- s. f. – c. «Ratificaciones de Colombia». https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102595.
- s. f. – d. «Ratificaciones de Ecuador». https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102616.
- s. f. – e. «Ratificaciones de Perú». https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102805.
- OMI (Organización Marítima Internacional). 2010. *Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978. Revisiones sustanciales 1995 y 2010*.
- Parlamento del Uruguay. 2023. «Búsqueda de Documentos y Leyes», base de datos. Consultado el 8 de junio de 2023. <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes>.
- Parrilla, S. 2021. *Actualización y desarrollo de indicadores de empleo verde y azul en Uruguay*. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/presentacion-informe-sobre-empleos-verdes-azules>.
- Pérez, Christian. 2016. «Centro Salmonchile certificó competencias laborales de trabajadores de Multiexport». *Salmonexpert*. <https://acortar.link/Ryqq4h>.
- Pérez Álvarez, Gonzalo, y María Soledad Schulze. 2022. «Los sindicatos de los trabajadores “en tierra” de la industria pesquera en Argentina: características, historias y regiones». *Nuevo Mundo, Mundos Nuevos*, 21 de febrero de 2022. <https://doi.org/10.4000/nuevomundo.86881>.
- Prefectura Naval Argentina. 2022. *Análisis Comparativo de Accidentes con Lesiones Corporales en la Flota Pesquera Nacional. Primer semestre 2021/2022*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/comparativa_accidentes_en_buques_pesquero_-_1er_semestre_2021-2022.pdf.

- PRODUCE (Ministerio de la Producción). 2023. *Anuario Estadístico Pesquero y Acuicola, 2018-2022*. Oficina General Evaluación de Impacto y Estudios Económicos. <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oeo-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales>.
- Pulgar Corrotea, Miroslav, y Constantino Villarroel Ríos. 2017. «Aproximaciones teóricas diferenciadas al fenómeno del análisis de clases en la pesca artesanal». *Revista Central Sociología* 8, 53-81. ISSN N.º 0718-4379. <https://www.centralesociologia.cl/index.php/racs/article/view/7/46>.
- Ríos, Paola, y David Rodríguez. 2023. «La reforma laboral: unos trabajadores ganan, otros trabajadores pierden». *Razón Pública*, 2 de abril de 2023. <https://razonpublica.com/la-reforma-laboral-unos-trabajadores-ganan-otros-trabajadores-pierden>.
- RNIA (Red Nacional de Información Acuicola). 2021. «Acuicultura muestra constante crecimiento de participación en el PBI pesquero y acuicola». RNI, 8 de febrero de 2021. <https://rnia.produce.gob.pe/acuicultura-muestra-constante-crecimiento-de-participacion-en-el-pbi-pesquero-y-acuicola/>.
- s. f. Red Nacional de Información Acuicola. Ministerio de la Producción. Perú. <https://rnia.produce.gob.pe/>.
- Sistema Único de Información Normativa. 2022. Ley 2268 de 2022 (agosto 3). <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=30044514#:~:text=Objeto..artesanal%20comercial%20y%20de%20subsistencia>.
- SNP (Sociedad Nacional de Pesquería). 2023. *Memoria Anual 2022*. Lima. <https://www.snp.org.pe/sala-de-prensa/memorias-anuales/>.
- SRT (Superintendencia de Riesgos del Trabajo). 2015. *Encuesta de Condiciones, Medio Ambiente de Trabajo y Salud en Pesca de Altura*. Argentina. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe-cymat_pesca-de-altura.pdf.
- SUSESO (Superintendencia de Seguridad Social). 2023. «Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo», base de datos. Consultado el 8 de junio de 2023. <https://observatoriosst.suseso.cl/>.
- Uruguay. 2013. *Guía Práctica Para Pescadores Artesanales: beneficios, derechos y trámites vinculados a la actividad*. Dirección Nacional de Recursos Acuáticos. Proyecto GEF. 2013. Montevideo: MGAP-DINARA-GEF-FAO. https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/sites/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/files/documentos/publicaciones/guia_practica_para_pescadores_artesanales_para_web.pdf.

Anexo I. Metodología del estudio

Objetivo y alcance

▶ Objetivo:

Brindar un panorama de la dinámica laboral, su situación y los desafíos de temas estratégicos referidos al trabajo decente en el sector de la pesca y el sector de la acuicultura (industrial y pequeña escala o artesanal) de América Latina y el Caribe.

▶ Alcance:

El presente estudio abarca la dinámica laboral del sector de la pesca y el sector de la acuicultura de los países de Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Uruguay. De igual modo, se pone especial énfasis en casos de estudio en los que se identificaron buenas prácticas laborales y trabajo decente en la pesca y en la acuicultura, en especial en Centroamérica y el Caribe. Además, los eslabones de la cadena de valor de la pesca y de la acuicultura que serán sujetos de análisis corresponden a la producción y el procesamiento.

Aspectos metodológicos

Para la realización de este informe, se definieron el tipo de estudio y el proceso metodológico, que se presentan a continuación:

a. Tipo de estudio

Según el objetivo planteado para el desarrollo del estudio, el tipo de investigación realizado fue documental, descriptivo y cualitativo.

- ▶ **Documental:** se efectuó una revisión de la información secundaria elaborada por instituciones públicas o privadas vinculadas al desarrollo del sector y la situación laboral en pesca y en acuicultura a nivel regional y en los países dentro del alcance del estudio; además de una revisión de los marcos normativos que regulan el trabajo de las actividades pesqueras y acuícolas. De igual modo, se realizaron consultas a las diversas bases de datos públicas de los ministerios relacionados con el trabajo, así como con la producción en pesca y acuicultura, y otras vinculadas a los temas estratégicos definidos para el presente estudio, teniendo en cuenta la información disponible y de libre acceso.
- ▶ **Descriptivo:** se efectuó una caracterización general del sector y una descripción del comportamiento general de la cadena de valor de los sectores pesca y acuicultura, y de las normativas que los regulan en los países que se encuentren dentro del alcance del estudio. Asimismo, se describe el mercado laboral teniendo en cuenta las normativas generales y específicas en pesca y acuicultura.
- ▶ **Cualitativo:** se efectuó un análisis de las cualidades, atributos, características y peculiaridades de la dinámica laboral en las actividades pesqueras y acuícolas (industrial, pequeña escala o artesanal), incluyendo el enfoque de género e interculturalidad, sobre la base de estadísticas y la información oficial que pudo ser recopilada. De igual modo, considerando que las bases de datos públicas tienen limitaciones para abordar temas específicos de pesca y acuicultura, se elaboró un mapeo de actores clave, a quienes se entrevistó en profundidad con el fin de identificar las condiciones de trabajo, los déficits de trabajo decente y los desafíos de temas estratégicos en el sector. Estos actores claves se clasificaron de la siguiente forma:

- asociaciones de empresarios de la pesca y de la acuicultura (industrial, artesanal y de pequeña escala),
- asociaciones de trabajadores de la pesca y de la acuicultura (industrial, artesanal y de pequeña escala),
- empresarios y trabajadores representativos de los diferentes sectores (incluyendo entre los factores de selección el enfoque de género e interculturalidad), y
- autoridades de gobierno relacionadas con el sector laboral, productivo y de seguridad social (pesca y acuicultura).

b. Proceso metodológico

El proceso metodológico para desarrollar el estudio constó de cinco etapas, las cuales se presentan en el gráfico 1 y se describen a continuación.



Etapa 1: Coordinación

El objetivo de esta etapa fue generar un nexo de trabajo conjunto a fin de evitar retrasos o falta de entendimiento en el desarrollo de cada uno de los puntos definidos para el estudio. Esta etapa se organizó en diversos tipos de reuniones:

- a. Reunión de inicio con la contraparte técnica (taller). Esta reunión permitió acordar con la OIT los diversos detalles y hacer precisiones adicionales; ajustar la metodología y el diagrama de Gantt; discutir los detalles de determinación de indicadores laborales; y afinar el cronograma de actividades, así como sus alcances.
- b. Reuniones de coordinación. Las reuniones periódicas realizadas con la contraparte designada por la OIT sirvieron para obtener opiniones particulares asociadas a las expectativas sobre el estudio y consideraciones que permitieron el flujo de información para su desarrollo, así como corregir y dar soporte oportuno a los riesgos que se presentaron en su ejecución.

Etapa 2: Revisión documental

En esta etapa, se identificaron y revisaron diversas fuentes bibliográficas relativas a la temática del estudio, en particular la identificación de legislaciones de trabajo que consideren de manera directa o indirecta las condiciones de trabajo o acceso a la seguridad social de la pesca y de la acuicultura.

Asimismo, se revisaron las estadísticas de evolución de la actividad pesquera y acuícola en los países sujeto de estudio, así como de los indicadores laborales priorizados y comunes entre dichos países. Para ello, se consideraron bases de datos públicas y de libre acceso, de fuentes oficiales y de organismos intergubernamentales, sobre las temáticas señaladas y que estén sujetas a disponibilidad y accesibilidad.

Etapa 3: Trabajo con actores

Sobre la base de los actores identificados y de información secundaria, se diseñó un modelo de encuesta para un fácil procesamiento de la información, teniendo en cuenta que las preguntas tuvieran una comprensión común para los diferentes tipos de actores (pesca industrial, pesca artesanal, procesadores, acuicultura de pequeña escala y acuicultura industrial) y para las distintas realidades de cada país sujeto de estudio. De igual modo, se diseñó un esquema de entrevista en profundidad sobre temas estratégicos dirigido a actores priorizados del mapeo de actores de los sectores público y privado del ámbito pesquero y ámbito acuícola, quienes brindaron una mirada estratégica y de análisis sobre dichos temas, con las fortalezas y debilidades que tiene cada país. Todo esto fue revisado, interpretado, analizado y sistematizado por el equipo de expertos.

Etapa 4: Procesamiento y análisis

La información revisada en los documentos técnicos y las estadísticas, sistematizada y analizada, ha proporcionado un panorama general de la relevancia y el desarrollo de estas actividades para cada país. Asimismo, el procesamiento y el análisis de las estadísticas oficiales brindó información sobre aspectos comunes y brechas de información. El procesamiento y el análisis de las encuestas ha proporcionado un panorama general del trabajo decente, mientras que el análisis de las entrevistas en profundidad brindó información sobre las percepciones de expertos, empleadores y trabajadores sobre las condiciones de trabajo decente en el sector, y sobre cómo mejorar las políticas públicas para el sector pesquero y sector acuícola en sus principales niveles (industrial, de pequeña escala y artesanal).

Etapa 5: Redacción final

Con todos los insumos validados mediante el control de calidad, se elaboró el documento final, que ofrece la descripción de la situación del sector y el componente laboral, la evolución de los indicadores laborales comunes en el sector de la pesca y el de la acuicultura, y los desafíos para el trabajo decente, y presenta conclusiones y propuestas de políticas referidas al trabajo decente.

Anexo II. Listado de actores entrevistados en profundidad

N.º	País	Organismo	Nombre	Cargo	Fecha
1	Chile	Asociación de Industriales Pesqueros (ASIPES) (representa a cinco empresas pesqueras industriales) https://www.asipes.cl/conocenos/	Macarena Cepeda	Presidenta	19/06/2023
2	Chile	Sociedad Nacional de Pesca (SONAPESCA) (agrupa a 11 gremios que representan a 160 empresas de la cadena pesquera industrial) https://www.sonapesca.cl/gremios-socios/	Héctor Bacigalupo	Gerente General	29/06/2023
3	Chile	Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (SUBPESCA) https://www.subpesca.cl	Juan Santibáñez Bustos	Jefe de División de Desarrollo Pesquero	04/07/2023
4			Mauro Urbina	Jefe de Departamento de Análisis Sectorial	
5	Chile	Subsecretaría de Previsión Social https://previsionsocial.gob.cl/	Ivonne Bueno Velasco	Jefa de la Unidad de Análisis y Políticas Previsionales	05/09/2023
6			Vania Martínez Garrido	Especialista de la Unidad de Análisis y Políticas Previsionales	05/09/2023
7	Colombia	Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca (AUNAP) https://previsionsocial.gob.cl/	Jhon Jairo Restrepo Arenas y equipo técnico	Director Técnico de Administración y Fomento	26/06/2023
8	Colombia	Federación Colombiana de Acuicultores (FEDEACUA) (agrupa a 61 empresas de la cadena acuícola) https://fedecua.org	Cesar Pinzón Vargas	Director Ejecutivo	22/06/2023
9	Colombia	Federación Nacional de Pesca de Colombia (FENALPESCA) (integrada por 190 asociaciones) https://www.sonapesca.cl/gremios-socios/	Víctor Palau Albiol	Director Ejecutivo	22/06/2023
10	Colombia	Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) https://www.sena.edu.co	María Margarita Rodríguez y equipo	Metodóloga	22/06/2023
11	Ecuador	Cámara Nacional de Acuicultura (CNA) (representa a 350 empresas y 10 gremios de pequeños productores de camarón) https://www.cna-ecuador.com/	Yahira Piedrahita	Directora Ejecutiva	06/07/2023
12			María Fernanda Vilches	Gerente de Proceso	

N.º	País	Organismo	Nombre	Cargo	Fecha
13	Ecuador	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) https://www.iesgob.ec/	David Narváez Burbano	Subdirector de Afiliación	21/07/2023
14	Ecuador	Viceministerio de Acuicultura y Pesca https://www.produccion.gob.ec/viceministerio-de-acuicultura-y-pesca/	José Andrade Vera	Director de Política Pesquera y Acuícola	26/06/2023
15	El Salvador	Asociación de Pescadores Artesanales de la Playa El Cuco (ASPESCU) (representa a 27 pescadores socios) https://n9.cl/1t59o	William Melgar	Gerente	12/09/2023
16	Honduras	Asociación Nacional de Acuicultores de Honduras (ANDAH) (representa a 300 socios entre empresas, productores individuales, plantas y proveedores) https://andah.hn/	Javier Amador	Director Ejecutivo	12/09/2023
17			Paola Aliaga	Secretaria General de la CATP	
18			Paulo Facho Luna	Subsecretario General de la Federación de Trabajadores Pesqueros del Perú	
19	Perú	Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) https://catperu.org.pe/	Wilmer Medica Campos	Secretario de Defensa de la Federación de Trabajadores Pesqueros del Perú y Secretario General del Sindicato Nacional de COPEINCA	10/07/2023
20			Richard Alarcón	Secretario General del Sindicato de Base de Pesquera Diamante en Pisco	
21			Jorge Valentín Benítez	Representante del Sindicato Nacional de COPEINCA	
22	Perú	Consortio Acuícola Junín (agrupa a tres empresas acuícolas de pequeña escala y una planta) https://acuijunin.com/inicio	Ing. Flavio Darío Ventura Silva	Presidente	26/06/2023
23	Perú	Grupo Acuapesca (representa a seis empresas de cultivo, una planta y tres laboratorios) http://www.acuapesca.com/	José Luis Bellina	Director	03/07/2023

N.º	País	Organismo	Nombre	Cargo	Fecha
24			Raul Flores Romani	Asesor del Despacho Viceministerial de Pesca y Acuicultura	
25	Perú	Ministerio de la Producción https://www.gob.pe/produce	Ricardo Contreras	Director General de Pesca Artesanal	11/07/2023
26			Carlos Alberto Zavala Polanco	Asesor Despacho Viceministerial de Pesca y Acuicultura	
27			Martín Tovar Gutiérrez	Dirección de Producción	
28	Perú	Oficina de Normalización Previsional (ONP) https://www.gob.pe/onp	Rosa Puga Coronado	Dirección de Producción	07/07/2023
29			Jhony Alcántara	Dirección de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de la Gestión	
30	Perú	Piscifactorías de los Andes SA https://connectamericas.com/es/company/piscifactoria-de-los-andes	Karl Berger	Gerente de Operaciones	22/06/2023
31	Perú	Sociedad Nacional de Acuicultura (SNA) (representa a 33 empresas entre productores y proveedores) https://www.sna-peru.com/	Tulio Merino Regalado	Gerente General	28/06/2023
32			Flor Cruz	Superintendente de SUNAFIL	
33	Perú	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) https://www.gob.pe/sunafil	Guillermo E. Fustamante	Dirección de Prevención y Promoción	23/06/2023
34			José Manuel Rodríguez Haya (Director)	Dirección de Inteligencia Inspectiva	
35	Perú	Sociedad Nacional de Industrias (SNI) (representa a 33 empresas de pesca, procesamiento y acuicultura) https://sni.org.pe/	Alfonso Miranda Izaguirre	Presidente del Comité de Pesca y Acuicultura	26/06/2023
36	Perú	Sociedad Nacional de Pesquería (SNP) (representa a 64 empresas de pesca, de procesamiento y de acuicultura) https://www.snp.org.pe/nosotros/asociados	Jorge Risi	Gerente General	13/07/2023
37	Rep. Dominicana	Consejo Dominicano de Pesca y Acuicultura (CODOPESCA) https://codopesca.gob.do/	Ángel Luis Franco	Director de Recursos Pesqueros	08/11/2023
38	Uruguay	Centro de Maquinistas Navales del Uruguay (CENTMAQ) http://www.maquinistasnavales.com.uy/	Mario Denes	Directivo	20/07/2023

N.º	País	Organismo	Nombre	Cargo	Fecha
39	Uruguay	Cámara de Industrias Pesqueras del Uruguay (CIPU) (representa a 22 empresas entre pesca y plantas de proceso) https://cipupesca.com/cipu/	Juan Riva-Zuchelli	Presidente	25/07/2023
40	Uruguay	Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA) https://n9.cl/gohnz4	Bolívar Moreira	Presidente del Consejo de Salarios del Grupo 3	29/09/2023
41	Uruguay	Sindicato Único de Trabajadores del Mar y Afines https://n9.cl/7ro1a	Alexis Pintos	Presidente	20/07/2023

Fuente: elaborado por INFOPECSA, 2023.

Anexo III. Convenios fundamentales vinculados al trabajo decente ratificados, según países de América Latina y el Caribe

País	Libertad sindical		Trabajo forzoso		Discriminación		Trabajo infantil		Seguridad y salud en el trabajo		Trabajo en la pesca
	C087	C098	C029	C105	C100	C111	C138	C182	C155	C187	C188
Antigua y Barbuda	1983	1983	1983	1983	2003	1983	1983	2002	2002	2021	2021
Argentina	1960	1956	1950	1960	1956	1968	1996	2001	2014	2014	2011
Bahamas	2001	1976	1976	1976	2001	2001	2001	2001			
Barbados	1967	1967	1967	1967	1974	1974	2000	2000			
Belice	1983	1983	1983	1983	1999	1999	2000	2000	1999		
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1965	1973	2005	1990	1973	1977	1997	2003			
Brasil		1952	1957	1965	1957	1965	2001	2000	1992		
Chile	1999	1999	1933	1999	1971	1971	1999	2000		2011	
Colombia	1976	1976	1969	1963	1963	1969	2001	2005			
Costa Rica	1960	1960	1960	1959	1960	1962	1976	2001			
Cuba	1952	1952	1953	1958	1954	1965	1975	2015	1982	2008	
Dominica	1983	1983	1983	1983	1983	1983	1983	2001			
Ecuador	1967	1959	1954	1962	1957	1962	2000	2000			
El Salvador	2006	2006	1995	1958	2000	1995	1996	2000	2000		
Granada	1994	1979	1979	1979	1994	2003	2003	2003	2012		
Guatemala	1952	1952	1989	1959	1961	1960	1990	2001			
Guyana	1967	1966	1966	1966	1975	1975	1998	2001	2012		
Haití	1979	1957	1958	1958	1958	1976	2009	2007			
Honduras	1956	1956	1957	1958	1956	1960	1980	2001			
Jamaica	1962	1962	1962	1962	1975	1975	2003	2003			
México	1950	2018	1934	1959	1952	1961	2015	2000	1984		
Nicaragua	1967	1967	1934	1967	1967	1967	1981	2000			
Panamá	1958	1966	1966	1966	1958	1966	2000	2000			
Paraguay	1962	1966	1967	1968	1964	1967	2004	2001			
Perú	1960	1964	1960	1960	1960	1970	2002	2002			
República Dominicana	1956	1953	1956	1958	1953	1964	1999	2000		2015	
Saint Kitts y Nevis	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2005	2000			

País	Libertad sindical		Trabajo forzoso		Discriminación		Trabajo infantil		Seguridad y salud en el trabajo		Trabajo en la pesca
	C087	C098	C029	C105	C100	C111	C138	C182	C155	C187	C188
San Vicente y las Granadinas	2001	1998	1998	1998	2001	2001	2006	2001			
Santa Lucía	1980	1980	1980	1980	1983	1983		2000	2021		
Suriname	1976	1996	1976	1976	2017	2017	2018	2006			
Trinidad y Tobago	1963	1963	1963	1963	1997	1970	2004	2003			
Uruguay	1954	1954	1995	1968	1989	1989	1977	2001	1988		
Venezuela (República Bolivariana de)	1982	1968	1944	1964	1982	1971	1987	2005	1984		

Fuente: elaborado por INFOPESCA a partir del sistema NORMLEX, publicado por la OIT.

Anexo IV. Marcos normativos laborales aplicados a los sectores de la pesca y la acuicultura en ALC (seis países)

País	Normas vigentes
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Constitución de la Nación Argentina. ▶ Ley 24.017, de 13 de noviembre de 1993, se prorrogan los regímenes diferenciales de jubilaciones previstos por diversas normas. ▶ Ley 24.241, de 23 de septiembre de 1993, Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. ▶ Ley 26.425, de 20 de noviembre de 2008, unificación del Sistema Previsional Público. ▶ Ley 24.557, de 13 de septiembre de 1995, prevención de los riesgos del trabajo y otras materias conexas. ▶ Ley 25.877, de 2 de marzo de 2004, Ordenamiento del Régimen Laboral. ▶ Decreto 1021/74, regímenes diferenciales. ▶ Ley 23.551, de 14 de abril de 1988, Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales. ▶ Ley 26.981, ratifica el Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para el Personal de los Buques Pesqueros (OMI STCW 1995). ▶ Ley 24.922, de 9 de diciembre de 1997, Régimen Federal de Pesca.
Chile	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ley N.º 3.500, Ley que establece un sistema de pensiones de vejez, de invalidez y sobrevivencia derivado de la capitalización individual obligatoria en una administradora de fondos de pensiones (AFP). ▶ Ley N.º 16.74449, Ley que Establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Mediante esta ley se declara obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y se establecen disposiciones para su aplicación. ▶ Ley N.º 18.892, de 1989 y sus modificaciones, Ley General de Pesca y Acuicultura. Establece además la obligatoriedad de seguro de vida para pescadores artesanales.
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ley 100, Crea el Sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. ▶ Ley 797, reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 «Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones» y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales. ▶ Ley 1562, modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. ▶ Ley 2268, Ley que expide normas para garantizar beneficios sociales focalizados a los pescadores artesanales comerciales y de subsistencia.

País	Normas vigentes
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ley 55, Ley de Seguridad Social, incluye el régimen especial de Seguro Social Campesino (señala que es campesino aquel que se dedica a la pesca artesanal y el habitante rural que labora habitualmente en el campo por cuenta propia). ▶ Ley 67, Ley Orgánica de Salud. ▶ Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. ▶ Ley Orgánica para el Desarrollo de la Acuicultura y Pesca.
Perú	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ley N.º 29786, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y modificatoria. ▶ Ley N.º 30003, Ley que regula el régimen especial de seguridad social para los trabajadores pensionistas pesqueros. ▶ Ley N.º 30636, Ley que crea el Seguro Obligatorio del Pescador Artesanal (SOPA) – Esta Ley fue derogada por su limitada cobertura y falta de aplicación con la Ley N.º 31428. ▶ Decreto Supremo N.º 010-73-PE, Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial en el Sector Pesquero. ▶ Decreto Supremo N.º 007-2014-EF, aprueba el Reglamento de la Ley N.º 30003. ▶ Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, Reglamento de la Seguridad y Salud en el Trabajo y modificatorias. ▶ Decreto Ley N.º 25977, Ley General de Pesca. ▶ Decreto Legislativo N.º 1195, Ley General de Acuicultura. ▶ Ley 27979 que establece un régimen remunerativo semanal de carácter cancelatorio para los trabajadores de la industria pesquera de consumo humano directo. ▶ Decreto Legislativo N.º 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. ▶ Decreto Legislativo N.º 1147, Ley de Fortalecimiento de las Fuerzas Armadas en las competencias de la Autoridad Marítima Nacional – Dirección General de Capitanías y Guardacostas. ▶ Decreto Supremo N.º 018-2007-TR, Uso del documento denominado «Planilla Electrónica». ▶ Reglamento de la Ley N.º 28320 sobre la incorporación a ESSALUD de los afiliados de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador.
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Constitución de la República, 1967. ▶ Ley 5.032 de 21/07/1914 – Ley 15.965 de 28/06/1988. Decreto N.º 291/007 de 13/08/2007, Seguridad Laboral. ▶ Ley 10.449, de 20/11/1943, instituye el régimen de Consejos de Salarios. ▶ Ley 16.074, de 10/10/1989, Regulación de los seguros sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. ▶ Ley 17.940, de 10/01/2006, Promoción y protección de la actividad sindical. ▶ Ley 18.250, de 6/11/2008, Ley de migraciones. ▶ Ley 20.130, 02/05/2023, Ley de reforma de la seguridad social. ▶ Ley 19.175, de 20 de diciembre de 2013, Pesca responsable y fomento de la acuicultura. ▶ Decreto 233/009 de 19/09/2009, se otorga un régimen jubilatorio bonificado para los trabajadores de la pesca embarcados

Fuente: elaborado por INFOPECA, 2023, a partir de fuentes oficiales de los países indicados.

