

	GESTION DIRECTIVA	CÓDIGO: GD-PO-020	VERSIÓN: 07
	POLÍTICA AUTODECLARACION BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES	FECHA: 06/02/2026	PÁGINA: 1 de 2

C.I. Piscícola New York, a través de su Representante Legal y Gerente, manifiestan que todos los Colaboradores, contratistas y visitantes, serán tratados de acuerdo a los siguientes principios:

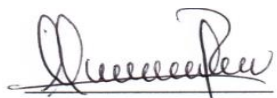
1. No existe discriminación (distinción, exclusión o preferencia) basada en raza, color, casta, origen nacional/herencia, religión, edad, nacionalidad, origen social o étnico, discapacidad o cualquier otra condición, género, orientación sexual, maternidad, opinión política, afiliación a sindicatos o a un partido político, entre otros, Limitado a reclutamiento, contratación, compensación, términos de empleo, disciplina, Acceso a capacitación, promoción, despido o jubilación.
2. No discriminación por VIH.
3. No se exigirá a postulantes o trabajadoras mujeres realizarse un examen de embarazo ni se les consultará sobre un posible embarazo o virginidad, al momento de postular a un empleo o una vez trabajando. No se obligará a las trabajadoras a someterse a control de la natalidad y por ningún motivo reducir su salario después de la licencia de maternidad.
4. Todos los colaboradores realizando un trabajo de igual valor tienen derechos similares, reciben beneficios sociales y cuentan con condiciones de trabajo y oportunidades de formación.
5. No se practicarán medidas disciplinarias como ser castigos corporales, mentales, físicos o abuso verbal. No se realizarán deducciones del sueldo injustas (por ejemplo, por maquinaria rota o falta de algún producto). Las medidas disciplinarias si hubiere son justas y transparentes dentro del marco legal y Reglamento Interno de Trabajo.
6. No se emplean menores de edad para cargos ocupacionales de la empresa.
7. No hay trabajo forzoso. Los familiares y dependientes tienen derecho a emplearse fuera de la explotación, en casos de que existan trabajos livianos extras para contratar, se tendrán en cuenta a las esposas con el fin de mejorar los ingresos del núcleo familiar. Ningún empleado es forzado a vivir en la explotación. Los empleados que no viven en la explotación no son discriminados.
8. No se permite ningún tipo de acoso sexual, laboral y/o bullying. Para ello la empresa cuenta con mecanismos internos para su prevención, reporte y tratamientos de estos casos.
9. Ningún documento original propio del empleado queda en custodia del empleador.
10. Por ninguna razón el empleador retiene parte del salario de los empleados.
11. Las horas extras son coordinadas respetando la libre voluntad de los empleados, la empresa no deberá rescindir el contrato de un trabajador por negarse a trabajar horas extras y no estará sujeto a ninguna sanción.
12. La administración de C.I. Piscícola New York, admite la negociación colectiva. La organización no interferirá, restringirá o impedirá dichas actividades y no discriminan, ni tomaran represalias contra los trabajadores que ejerzan su derecho a la representación.
13. Los empleados tienen derecho y libertad de establecer asociaciones y/o de afiliarse a cualquier organización que ellos eligen.
14. En caso de accidente, se garantiza al empleado transporte al centro médico más próximo.
15. Los grupos de riesgo, como ser las embarazadas o mujeres lactantes, los empleados en condiciones de capacidad mental o personas enfermas, no realizan trabajos que represente un peligro a su salud y seguridad o que afecte su desarrollo. Se actúa conforme a las normas que cubre en temas de maternidad, días por enfermedad y jubilación, como mínimo cumpliendo con la legislación de seguridad social del país.
16. Los colaboradores tienen derecho a abandonar las instalaciones después de su turno de trabajo; también tienen derecho a rescindir su empleo después de un aviso razonable. Sin ser sancionado económicamente, enfrentar períodos de preaviso ilegales y/o amenaza de coerción física o mental. No se restringirá irrazonablemente la libertad de movimiento de los empleados, lo que incluye, entre otros, la vigilancia durante las horas de descanso o no laborales, durante el transporte, en los dormitorios provistos en las sedes donde se tiene colaboradores internos.
17. Los colaboradores pueden negarse a trabajar en un ambiente inseguro, sin que se tomen medidas disciplinarias contra el trabajador.

	GESTION DIRECTIVA		CÓDIGO: GD-PO-020	VERSIÓN: 07
	POLÍTICA AUTODECLARACION BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES		FECHA: 06/02/2026	PÁGINA: 2 de 2

18. Los empleados pueden dirigirse a una persona de confianza del Comité de Convivencia/Equipo de Compromiso Social y/o área de Gestión Humana o hacer uso de los buzones y correo electrónico para tratamiento de Peticiones, quejas y reclamos, para exponer sobre las condiciones de sus contratos, de trabajo en general o para presentar otras reclamaciones, sin ser sujeto a sanciones personales. Por la presente, la empresa declara su voluntad de resolver cualquier problema en cooperación con este organismo de arbitraje.
19. La administración de C.I. Piscícola New York S.A. NO participa en ningún acto de corrupción, extorsión, malversación de fondos o cualquier forma de soborno ya sea directa o indirectamente.
20. Las prácticas de seguridad deberán ser apropiadas para el género y no intrusivas; Los registros corporales, si se realizan, no son realizados por el sexo opuesto.
21. La organización no utiliza exámenes médicos para evitar que un empleado sea contratado o como condición de empleo. Dichos exámenes médicos pueden incluir, entre otros, hepatitis B, VIH u otras pruebas prohibidas por la ley
22. Todos los trabajadores se han incorporado al trabajo de forma voluntaria y libre:
 - ✓ Sin ser presionados, forzados ni intimidados.
 - ✓ Sin exigírseles que paguen (directa o indirectamente) una tarifa ni ningún coste relacionado por contratarles, ni que se hagan depósitos monetarios, garantías financieras ni depósitos de posesiones personales para ser contratados.
 - ✓ Comprendiendo y aceptando libremente el documento con los términos y condiciones laborales.
23. No habrá discrepancia en salarios y beneficios entre hombre, mujeres, grupos étnicos o religiosos por iguales calificaciones, experiencia y/o responsabilidades. Los términos y condiciones de empleo se basarán en la capacidad para realizar el trabajo, no en las características o creencias personales
24. C.I. Piscícola New York S.A. no se involucrará en ninguna forma de esclavitud moderna, trabajo forzado o por contrato. Esto incluye, entre otras prácticas, la trata de personas, el uso de mano de obra penitenciaria, la confiscación o retención de documentos de identidad originales u otras pertenencias valiosas, el endeudamiento intencional de los colaboradores, o cualquier otro medio de coerción destinado a obligar a una persona a trabajar.

Me comprometo a reportar inmediatamente al Comité de convivencia y/o área de Gestión Humana cualquier señal de violación de estos principios y de tomar las medidas correctivas.

Una copia es adjuntada a cada contrato laboral y/o exhibida en un lugar visible.



MAURICIO SILVA RUIZ
Representante Legal.



EUGENIO SILVA RUIZ
Gerente.

Confirmo haber leído, comprendido y estar de acuerdo con la información a la cual se refiere este documento:

NOMBRE COLABORADOR: _____

FIRMA: _____

FECHA: _____

CONTROL DE CAMBIOS

Ultima Revisión: 15/01/2026



GESTION DIRECTIVA

CÓDIGO:
GD-PO-020

VERSIÓN:
07

POLÍTICA AUTODECLARACION BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES

FECHA:
06/02/2026

PÁGINA:
3 de 2

PAG	DESCRIPCION DEL CAMBIO	VERSION	VIGENCIA	ELABORO	REVISO	APROBO
1 de 1	Emisión del documento	00	20/01/2015	Dir. SST	Gerente	Gerente
1 de 1	Se establece ítem 16	01	14/05/2019	Dir. SST	Gerente	Gerente
2 de 2	Se establece ítem 17 y 18	02	08/03/2022	Dir. SST	Gerente	Gerente
2 de 2	Se incluye en el ítem 11, la empresa no deberá rescindir el contrato de un trabajador por negarse a trabajar horas extras y no estará sujeto a ninguna sanción	03	26/04/2023	Dir. SIG	Coord Auditoria	Gerente
2 de 2	Se establece ítem 19,20, 21, y 22. Se incluye en el ítem 12 La organización no interferirá, restringirán o impedirán dichas actividades y no discriminaran, ni tomaran represalias contra los trabajadores que ejerzan su derecho a la representación. Se incluye en el ítem 16 Sin ser sancionado económicamente, enfrentar períodos de preaviso ilegales y/o amenaza de coerción física o mental	04	17/08/2023	Dir. SIG	Coord Auditoria	Gerente
2 de 2	Se establece nuevos criterios de acuerdo a los requisitos de responsabilidad social (ítem 23 y 1)	05	15/01/2025	Coord SIG	Dir. SIG	Gerente
2 de 2	Se incluye en el ítem 8 la prohibición de acoso laboral y/o bullying Se establece ítem 24	06	15/02/2025	Coord SIG	Dir. SIG	Gerente
2	Se incluye en el ítem 24 esclavitud moderna y el endeudamiento intencional d	07	06/02/2026	Coord SIG	Dir. SIG	Gerente