

COMPROMISO CON LA DIGNIDAD HUMANA EN LA CADENA DE VALOR

I. INTRODUCCIÓN Y MARCO TEÓRICO

Grupo Princz S.A. (en adelante, “la Organización”) basa su modelo de negocio en los criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG), reconociendo que el desarrollo sostenible no solo se mide por el crecimiento económico, sino también por el impacto social positivo que se genera. El Eje Social de nuestra Estrategia de Sustentabilidad tiene como Driver Principal consolidar el profesionalismo de la planta operativa como motor de crecimiento.

En línea con nuestros valores de Respeto y Responsabilidad, la Organización repudia y prohíbe taxativamente toda acción que vulnere la dignidad humana y la explotación laboral, siendo la condena al trabajo infantil un pilar ineludible de nuestro compromiso ético y legal.

II. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y CONSTITUCIONAL

1. Compromiso con los Derechos Humanos

Grupo Princz se adhiere a la protección de los Derechos Humanos, tal como se refleja en nuestra alineación con los marcos internacionales de referencia. La legislación argentina incorpora numerosos tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, que protegen la dignidad de los niños, niñas y adolescentes, y que establecen la protección contra la explotación económica y laboral. Este compromiso se sustenta en la obligación de garantizar un entorno laboral seguro, equitativo y digno para todas las personas.

2. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Nuestra estrategia de gobernanza busca vincular los aspectos relevantes del modelo de negocio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS-ONU). La condena del trabajo infantil y la promoción de un trabajo digno contribuyen directamente al cumplimiento al ODS N° 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico. La Organización busca promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, con trabajo productivo y decente para todos. Al garantizar que el trabajo sea decente, seguro y legal para los adultos, se contribuye indirectamente a eliminar el trabajo forzoso y el trabajo infantil en todas sus formas. Implementamos políticas laborales que garantizan condiciones de trabajo seguras y equitativas. Así como también, la alineación general a la Agenda 2030, a la que nos alineamos, busca romper con las desigualdades sistémicas sociales, incluyendo aquellas basadas en la edad.

III. MARCO JURÍDICO INTERNO ARGENTINO

La posición de Grupo Princz de cero tolerancia se basa en el cumplimiento estricto del ordenamiento jurídico argentino, específicamente en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744, y los principios que rigen la relación laboral:

1. Prohibición Absoluta del Trabajo Infantil

La legislación laboral argentina, en el Título VIII de la Ley de Contrato de Trabajo, es explícita y categórica respecto a la edad mínima de admisión al empleo:

- Prohibición de Empleo para Menores de 16 Años: Queda prohibido a los empleadores ocupar personas menores de dieciséis (16) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.
- Contrato de Objeto Prohibido: La LCT establece que se considera prohibido el objeto del contrato cuando las normas legales hubieran vedado el empleo de determinadas personas. Un contrato celebrado con un menor de 16 años se considera de objeto prohibido y, aunque no afecta el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones o indemnizaciones que se deriven de su extensión, la prohibición está dirigida siempre al empleador.

2. Trabajo Adolescente (16 a 18 Años)

Para las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, estas pueden celebrar contrato de trabajo, pero solo con la autorización de sus padres, responsables o tutores. Además, su jornada laboral está sujeta a límites estrictos, no pudiendo exceder las seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales (salvo autorización administrativa excepcional).

3. Imposibilidad de Inscripción Legal

Para que un contrato de trabajo sea válido y legal en Argentina, debe estar debidamente registrado. Dado que la ley prohíbe taxativamente la ocupación de menores de 16 años en cualquier actividad, no existe la posibilidad legal de que un menor de dicha edad sea inscripto en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) ni en los organismos de seguridad social, confirmando que Grupo Princz no puede ni podrá emplear a personas que no reúnan la capacidad legal para trabajar.

4. Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)

La Organización se compromete a cumplir con las convenciones colectivas o laudos que rigen la actividad. En el marco de la protección del trabajo adolescente, la LCT garantiza a estos trabajadores igualdad de retribución cuando cumplan jornadas o realicen tareas propias de trabajadores mayores, lo cual se sustenta en el principio de la norma más favorable al trabajador que rige las relaciones laborales y los CCT.

IV. COMPROMISO INTEGRAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA LABORAL

Nuestro compromiso va más allá de la condena al trabajo infantil, abarcando una firme posición en contra de todas las formas de discriminación, maltrato y desigualdad que atenten contra el bienestar de nuestros colaboradores y la cadena de valor. Este enfoque se centraliza en el Comité de Diversidad e Inclusión, creado en 2024, que impulsa programas sobre igualdad de género, diversidad etaria y la inclusión de personas con discapacidad.

1. Repudio al Maltrato y la Violencia Laboral

Grupo Princz está comprometido con la creación y el mantenimiento constante de espacios de trabajo seguros y saludables, y fomenta una cultura basada en el respeto y la transparencia.

- Espacios Seguros: Nos comprometemos a mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, libre de acoso y discriminación.
- Deber de Seguridad y Dignidad: El empleador está obligado a adoptar medidas que sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores. Nuestra política de Seguridad y Salud establece que todas las personas tienen derecho a trabajar en un entorno seguro y saludable, y la empresa asume la responsabilidad de proporcionarlo.
- Marco de Actuación: Grupo Princz trabaja para ser una industria de excelencia y construir un entorno seguro para todos nuestros colaboradores, rechazando cualquier tipo de acoso o discriminación directa o indirecta a todos los niveles.

2. Lucha contra la Discriminación y Desigualdad

El principio de no discriminación es un pilar fundamental en la gestión de capital humano de Grupo Princz, que busca un entorno de trabajo diverso e inclusivo.

- No Discriminación Legal: La Ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad,

religiosos, políticos, gremiales o de edad, y el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones.

- Diversidad e Inclusión (DEI): La Organización manifiesta su compromiso con el Respeto por la Diversidad (en términos de género, raza, orientación sexual, edad, origen étnico, religión, discapacidad) y la Igualdad de Oportunidades en reclutamiento, promoción y desarrollo.
- Equidad de Género: Reconocemos la necesidad de avanzar en la inclusión de mujeres en una industria muy masculinizada como la industria plástica. Si bien hoy en día el 16% de la dotación total es femenina, hace unos años era mucho menos. Lo cual refleja una mejora, pero también un desafío de continuar por este camino. El Comité de Diversidad e Inclusión impulsa el rol de la mujer en diferentes puestos de la compañía y se alinea con el ODS 5 (implícito en el compromiso con ODS y la lucha contra la desigualdad de género). Promovemos el desarrollo y la promoción profesional de la mujer en posiciones de liderazgo.
- Cohesión Intergeneracional: Valoramos la diversidad generacional, destacando la convivencia y colaboración entre pasantes de 20 años y personas de 65 años, reconociendo el intercambio de sabiduría y habilidades tecnológicas como un motor de innovación.

3. Compromiso en la Cadena de Valor

El compromiso de no tolerar el trabajo infantil y la explotación laboral se extiende a toda nuestra cadena de suministro. La Organización está iniciando un enfoque de Sourcing Responsable, lo que implica empezar a asegurar que los materiales se produzcan y suministren integrando prácticas responsables que tengan en cuenta el ciclo de vida del producto y el impacto social. Nuestro objetivo es trabajar con proveedores que compartan nuestro compromiso con la sostenibilidad.

V. Conclusión

En resumen, Grupo Princz aborda la condena del trabajo infantil a través de un triple enfoque: el cumplimiento estricto de la ley (prohibición de la LCT para ocupar personas menores de dieciséis años), la alineación con los estándares globales de ODS y Derechos Humanos, y la extensión de este principio a un compromiso integral de ética corporativa que combate toda forma de discriminación y violencia laboral. Este compromiso incluye el repudio explícito a cualquier trato desigual o conducta que vulnere la dignidad humana fundado en sexo, raza, nacionalidad, edad, origen étnico, religión, opinión política o gremial, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica personal, asegurando así un entorno laboral basado en la equidad, el respeto y la dignidad humana.