



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CÓRDOBA



Graduados
FCE · UNC

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA DE GRADUADOS

ESPECIALIZACIÓN EN CONTABILIDAD SUPERIOR Y AUDITORÍA

TRABAJO FINAL

“Balance Social. Implementación en una entidad sindical de la Provincia de Córdoba”

Autora: Cra. Melisa Romina Vilar.

Tutor: Cr.Mag. Luis Ernesto Paiva.



Balance Social. Implementación en una entidad sindical de la Provincia de Córdoba by Vilar, Melisa Romina is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

AGRADECIMIENTOS

En esta oportunidad quiero agradecer en primer lugar, al Tutor de este trabajo final, el Cr.Mag. Luis Ernesto Paiva, por su dedicación, colaboración y aporte al trabajo.

De igual manera quisiera agradecer a Asesor Metodológico, Dr. Juan Alberto Arguello, por aconsejarme y guiarme en el desarrollo de este trabajo.

También, quisiera agradecer a la Directora de la especialización, Dra. Eliana Werbin, y a todos los profesores en general por compartir sus conocimientos y su experiencia laboral, haciendo del cursado un camino de aprendizaje y crecimiento profesional.

Por último y no menos importante, quiero agradecer a todos mis compañeros por su solidaridad y compañerismo en el cursado esta especialización.

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo final a mi familia, en especial a mis padres, quienes siempre confiaron en mí, me alentaron para conseguir mis objetivos y me enseñaron que no hay nada imposible en esta vida.

A mi compañero de vida, quien siempre está a mi lado, me acompañó en este proceso y me ayudó a que esto fuera posible.

A mis amigos que siempre están presentes de una u otra forma y me alentaron para terminar esta Especialización y en especial al Secretario General, Guillermo Borelli, quien apoyo mi idea y me permitió realizar este trabajo de aplicación al Sindicato Petrolero de Córdoba.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo final es analizar la función e importancia del Balance Social y su implementación en una Entidad Sindical de la Provincia de Córdoba. Del análisis de los resultados obtenidos surge que el Balance Social es una herramienta ideal para que las Entidades Sindicales evalúen, midan, cuantifiquen y planifiquen el cumplimiento de su función social, con el fin de lograr un mejoramiento progresivo en los sindicatos y en su entorno en general. Además, los Sindicatos mediante la implementación del Balance Social podrán no solo sintetizar y divulgar los actos socialmente responsables que realizan, sino también mejorar su relación con los grupos de interés y con el entorno que los rodea. Esto es posible, porque el conocimiento de los impactos que genera los Sindicatos en los grupos de interés, aumenta el sentido de pertenencia y lealtad del público, crea motivación dentro de los empleados, afiliados, familiares y ayuda a la gobernanza. La importancia de la elaboración del Balance Social radica en que, a diferencia de los Estados Contables, el EVEGyD brinda información en forma clara y sintética sobre el Valor Económico Generado, facilitando la comprensión por parte de los grupos de interés. Además, permite ver la participación que cada grupo tiene en la distribución de dicho valor. Por otra parte, la Memoria de Sostenibilidad, permite exponer sobre las políticas e impactos en materia ambiental y social, logrando cubrir un mayor alcance en la actuación de los Sindicatos. Como Estado innovador y complementario, los Sindicatos pueden presentar el Estado de Valor Agregado Invisibilizado, el cual expone información de suma importancia, ya que permite ver a los grupos de interés, los beneficios generados por el Sindicato y que no se encuentra expuesto en ningún Estado Contable. Para la elaboración del Balance Social, es imprescindible que tanto los Sindicatos como el resto de las organizaciones, cuenten no solo con un adecuado sistema contable que suministre información confiable, real, comprensible, pertinente y comparable, sino también con la presencia de un contador que entienda en la materia y que aplique las normas contables. Además, debido a que el Balance Social también expone los efectos sociales y ambientales, se debe contar con la colaboración de distintos especialistas, conformando así un grupo multidisciplinario.

Palabras claves: Responsabilidad Social, Auditoría Social, Grupos de interés, Entidad sin fin de lucro, GRI.

ABSTRACT

The objective of this final work is to analyze the function and importance of the Social Balance and its implementation in a Trade Union Entity of the Province of Córdoba. From the analysis of the results obtained, the Social Balance is an ideal tool for the Trade Union Entities to evaluate, measure, quantify and plan the fulfillment of their social function, in order to achieve a progressive improvement in the trade unions and their environment. In addition, the Unions through the implementation of the Social Balance may not only synthesize and disseminate the socially responsible acts they perform, but also improve their relationship with the groups of interest and with the environment that surrounds them. This is possible, because knowledge of the impacts generated by the Unions in the interest groups increases the sense of belonging and loyalty of the public, creates motivation within the employees, affiliates, relatives and helps with governance. The importance of preparing the Social Balance is that, unlike the Financial Statements, the EVEGyD provides information in a clear and synthetic way about the Economic Value Generated, facilitating the understanding by the stakeholders. In addition, it allows to see the participation that each group has in the distribution of said value. On the other hand, the Sustainability Report allows to expose on the policies and impacts in environmental and social matters, managing to cover a greater scope in the performance of the Trade Unions. As an innovative and complementary State, the Unions can present the State of Invisible Added Value, which exposes information of great importance, since it allows to see the interest groups, the benefits generated by the Union and that is not exposed in any State Accountant. For the preparation of the Social Balance, it is essential that both the unions and the rest of the organizations, not only have an adequate accounting system that provides reliable, real, understandable, relevant and comparable information, but also with the presence of an accountant who understand the subject and apply the accounting rules. In addition, because the Social Balance also exposes the social and environmental effects, it must have the collaboration of different specialists, thus forming a multidisciplinary group

Keywords: Social Responsibility, Social Audit, Stakeholders, Non-Profit Entity, GRI.

ÍNDICE

1- INTRODUCCIÓN	1
2- METODOLOGÍA	4
3- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	9
I- Estudio exploratorio bibliográfico sobre marco teórico y condiciones necesarias para la implementación del Balance Social en una Entidad Sindical.....	9
I.1- Balance Social: definición, estructura y formas de presentación.....	9
I.2- Finalidad y Objetivos del Balance Social.....	11
I.3- Condiciones necesarias para la implementación del Balance Social.....	13
I.4- Confección del Balance Social: Oportunidades y Ventajas.....	13
II- Estudio exploratorio bibliográfico sobre la Responsabilidad Social Empresarial.....	14
II.1- Definición de Responsabilidad Social.....	14
II.2- Responsabilidad Social de las Entidades Sindicales.....	16
II.3- Beneficios de aplicar Responsabilidad Social.....	16
III- Estudio exploratorio normativo sobre Encargo de Aseguramiento del Balance Social.....	17
IV- Estudio exploratorio sobre la Entidad Sindical sin fines de lucro de la Provincia de Córdoba.....	19
V- Desarrollo del Balance Social para Sindicato Petrolero de Córdoba.....	25
V.1- Memoria de Sostenibilidad.....	25
V.2- Estado de Valor Económico Generado y Distribuido (EVEGyD).....	32
V.3- Estado de Valor Agregado Invisibilizado.....	39
4- CONCLUSIONES	44
5- BIBLIOGRAFÍA	46
6- WEBGRAFÍA	47

1- INTRODUCCIÓN

El presente trabajo está orientado a la creciente necesidad de las entidades sin fin de lucro, de exteriorizar su comportamiento en el ámbito social y ambiental. Dicha necesidad surge de los requerimientos de los grupos de interés (beneficiarios, gobierno, entes reguladores, sociedad en general, etc.) por conocer el impacto de las acciones y políticas sociales, que escapen de la medición que realiza la contabilidad tradicional.

Considerando los Sindicatos como entidades sin fin de lucro, el Balance Social es una herramienta adecuada para exteriorizar el accionar económico, ambiental y social, como así también el impacto que generan dichas acciones en la sociedad. A través de este Informe de Sostenibilidad, la entidad sindical podrá exponer no solo el impacto que genera sus acciones en su núcleo de afiliados, sino también en el entorno donde opera.

Para comenzar este trabajo, se realizará un breve análisis del marco teórico respecto a las definiciones, objetivos, forma de presentación y estructura del Balance Social, para luego continuar con la aplicación práctica y finalizar con una conclusión. En tal sentido se define Balance social como un instrumento para medir, evaluar e informar en forma precisa, y adecuadamente cuantificada, el resultado de la política económica, social y ambiental de la organización (Resolución Técnica N° 36-FACPCE). Por otra parte, uno de los objetivos para la preparación del Balance Social es demostrar la forma en la que la organización contribuye, o pretende contribuir en el futuro, a la mejora, o incide en el deterioro económico, ambiental y social (Resolución Técnica N° 36-FACPCE). Así como las empresas presentan Balances Contables donde muestra las consecuencias del impacto del medio ambiente externo sobre la empresa, también deberían presentar un Balance Social que muestre el impacto de sus acciones sobre los trabajadores, el entorno ecológico y la sociedad en general (Colina y Senior, 2008).

En Argentina, la obligatoriedad de presentar Balance Social es relativa por no decir voluntaria. Asimismo, a nivel nacional, la ley 25.877 del 2004, establece la obligatoriedad de presentar balance social a empresas con más de 300 trabajadores aunque exige sólo balance social referido a las relaciones laborales. Mientras que, nivel internacional, el tema está más desarrollado y la obligatoriedad se da más en empresas que cotizan en mercados de valores (Jerkovic, 2010).

Desde el punto de vista de la Responsabilidad Social Empresarial, el Balance Social es un buen medio para sintetizar y divulgar las iniciativas voluntarias que adoptan las empresas más allá de sus obligaciones legales (Restrepo Salazar, 2008). Como así también, mostrar el impacto que la actividad de las organizaciones produce en el ámbito laboral, social, medioambiental y de los derechos humanos (Colina y Senior, 2008).

Los Sindicatos tienen como responsabilidad principal asegurar a todos los trabajadores la implementación de políticas salariales acordes con la justicia social, la equidad en las relaciones económicas, la redistribución de la propiedad, del ingreso y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores (Rodríguez Ortega, 2009). Sin embargo la Responsabilidad social va más allá, abarca diversos aspectos como brindar empleo, eliminar la discriminación, proteger los derechos de consumidores y proveedores, cuidar el medio ambiente evitando contaminar, entre otros (Gilli ,2006).

Para la implementación del Balance Social en una empresa, es necesario que existan una serie de condiciones que hagan factible su realización como un proceso continuo de gestión. Tales condiciones son: estructuración de una política social, apoyo de la alta gerencia, existencia de una estrategia corporativa integral, entre otras (Colina y Senior, 2008).

En el presente trabajo, se va a elaborar el Estado de Valor Económico Generado y Distribuido (EVEGYD) y desarrollar los lineamientos para la confección de la Memoria de

Sostenibilidad. Para la confección del EVEGyD, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Capítulo III de la RT 36 y el Informe CENCyA N° 20. Las mismas establecen los elementos que componen dicho estado y la forma de su cálculo. El presente estado refleja el valor económico generado y la forma en que se distribuye entre los diferentes grupos de interés. Con respecto a la Memoria de Sostenibilidad, se plantearán los lineamientos para su confección teniendo en cuenta la Guía del Global Reporting Initiative, que contiene los principios de elaboración, contenido básico y manual de aplicación. Por tratarse del primer ejercicio, se tendrá en cuenta para su aplicación la modalidad esencial y la última versión, GRI 4, según establece la RT 44.

Como complemento, se expondrá un Estado de Valor Agregado Invisibilizado, no regulado en la actualidad por ninguna norma. Este Estado expone los ahorros financieros y capital social que transfieren a sus afiliados y a las comunidades en las que se insertan, a través de la provisión de bienes, insumos, servicios o trabajos sin generar excedentes, a valores más ventajosos que los que obtendrían en los “mercados” y que no se computa en sus estados financieros (Ingaramo y Paiva, 2012). Para su elaboración, se tomará como guía el Estado realizado por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad de Córdoba en el año 2011 (CPCECBA, 2011).

Por último, se realizará un análisis sobre los impactos y beneficios obtenidos de la aplicación de la Interpretación N° 13 de Normas de Contabilidad y Auditoría, la cual deroga la Interpretación N° 6 sobre Auditoría de Balance Social. La actual interpretación provee guías sobre diversos aspectos a considerar para la definición de los procedimientos a aplicar y sobre el tipo de informe a emitir en el caso de encargos de aseguramientos de Balances Sociales. La misma tiene como finalidad darle mayor credibilidad a la información contenida en el Balance Social.

El objetivo del presente trabajo fue analizar la función e importancia del Balance Social y su implementación en una Entidad Sindical de la Provincia de Córdoba.

2- METODOLOGÍA

a) Estudio exploratorio bibliográfico sobre marco teórico y condiciones necesarias para la implementación del Balance Social en una Entidad Sindical.

Se describió la definición, objetivos, formas de presentación, estructura del Balance Social, su función e importancia, como así también, las condiciones necesarias que hacen factible la implementación del Balance Social como un proceso continuo de gestión.

El estudio se llevó a cabo con base en la siguiente bibliografía:

- Bello Knoll ,2014.
- Colina y Senior ,2008.
- Comunidad RSE ,2016.
- Jerkovic ,2010.
- FACPCE ,2012. Resolución Técnica N° 36 y N° 44.
- Gallego ,1999.
- Lenardón, 2013.
- Rodríguez de Ramírez, 2013.

b) Estudio exploratorio bibliográfico sobre la Responsabilidad Social Empresarial.

Se describió la definición general de Responsabilidad Social y la específica de las Entidades Sindicales. Se analizó su vinculación con el Balance Social y su influencia en la decisión de implementar el Balance. El estudio se llevó a cabo con base en la siguiente bibliografía:

- Colina y Senior, 2008.
- Gilli ,2006.
- Lenardón, 2013.

- Restrepo Salazar ,2008.
- Rodríguez Ortega, 2009

c) Estudio exploratorio normativo sobre Encargo de Aseguramiento del Balance Social.

Se describió el concepto de Auditoría Social y se analizó los procedimientos necesarios para llevar a cabo una auditoría o revisión sobre el Balance Social y los beneficios que genera. El estudio se llevó a cabo mediante la siguiente bibliografía:

- FACPCE ,2017.Interpretación N° 13.
- Gallego ,1999.
- Lenardón, 2013.
- Rodríguez de Ramírez, 2013.

d) Estudio Exploratorio sobre Entidad Sindical sin fines de lucro de la Provincia de Córdoba.

Se realizó una descripción sobre la historia, finalidad y estructura organizativa del Sindicato Petrolero de Córdoba, entidad sindical sobre la cual se efectuó el Balance Social. El estudio se llevó a cabo a través de:

- Estatuto.
- Página web www.sinpecor.org.ar.
- Informes sobre relevamientos realizados por el Dpto. Auditoría Externa.

e) Desarrollo del Balance Social para Sindicato Petrolero de Córdoba.

Se confeccionó el Estado de Valor Económico Generado y Distribuido, Estado de Valor Agregado Invisibilizado y se planteó los lineamientos para la confección de la Memoria de Sostenibilidad.

A- Estado de Valor Económico Generado y Distribuido. Se realizó partiendo del Estado

de Recursos y Gastos, del cuadro de Información sobre rubros de gastos y del Balance de sumas y saldos. Para ello se analizaron los siguientes indicadores:

- ✓ Ingresos.
- ✓ Insumos adquiridos de terceros.
- ✓ Pérdida y recuperación de valores de activos.
- ✓ Depreciaciones y amortizaciones.
- ✓ Valor Agregado recibido en transferencias.
- ✓ Distribución del Valor Económico Generado.

B- Estado de Valor Agregado Invisibilizado. Para su confección se tuvieron en cuenta los Beneficios otorgados a Empleados, Jubilados, Afiliados y Familiares en los Emprendimientos Hoteleros y de Recreación de propiedad del Sindicato. Para ello se consideraron las siguientes variables:

- ✓ Beneficios en Hotel de la Capilla del Monte;
- ✓ Beneficios en Hotel de la Cañada;
- ✓ Beneficios en Colonia de vacaciones Villa del Dique;
- ✓ Beneficios en Hotel de la Cañada de Mina Clavero;
- ✓ Beneficios en Hotel de la Cañada de Valle de Uco;
- ✓ Beneficios en Complejo turístico El 44;
- ✓ Beneficios en el Emprendimiento recreativo Granja Nuestras raíces.

C- Memoria de Sostenibilidad. La propuesta de lineamiento para su confección se realizó teniendo en cuenta las siguientes variables:

- ✓ Perfil de la organización. A partir del análisis de los siguientes aspectos :
 - Productos y/o servicios que ofrece.
 - Estructura operativa.

- Mercados en que opera.
- Cantidad de Empleados directos que trabajan para el Sindicato.
- Cantidad de Afiliados.
- Cantidad de Jubilados.
- ✓ Parámetros de la Memoria. En base a los siguientes aspectos :
 - Determinación de la materialidad
 - Identificación de los Grupos de interés.
- ✓ Estructura de Gobierno y su composición.
- ✓ Desempeño Ambiental.
 - Consumo de energía.
 - Consumo de gas.
 - Consumo de Agua.
 - Iniciativas para mitigar los impactos ambientales, etc.
- ✓ Desempeño Económico.
 - Valor Económico Generado y Distribuido.
 - Presencia en el mercado.
 - Impactos económicos indirectos, etc.
- ✓ Desempeño de Derechos Humanos.
 - No discriminación.
 - Trabajo infantil.
 - Trabajo forzoso.
 - Medidas de Seguridad, etc.

- ✓ Responsabilidad sobre los Productos.
 - Comunicaciones de mercadotecnia.
 - Privacidad de los clientes.
 - Cumplimiento regulatorio, etc.
- ✓ Desempeño Social.
 - Empleos.
 - Beneficios sociales para los empleados.
 - Relaciones empresa/ trabajadores.
 - Salud y seguridad en el trabajo.
 - Capacitación y Educación, etc.
- ✓ Desempeño de Sociedad.
 - Estudios de impacto de las operaciones.
 - Lucha contra la corrupción.
 - Política Pública.
 - Práctica de competencia desleal, etc.

Para la confección del Balance Social, se tuvo en cuenta:

- FACPCE ,2012.Resolución Técnica N° 36 y N° 44.
- FACPCE ,2016. Informe CENCyA N° 20.
- GRI 4 ,2013.
- CPCECBA ,2011. Balance Social año 2011.

Para recabar información se empleó las siguientes técnicas:

- a) Observación Directa.
- b) Investigación sobre folletos.

- c) Investigación sobre Estados Contables, en particular Estado de Resultado.
- d) Entrevistas a los encargados del departamento de Auditoría Externa, Recursos Humanos y Oficina de Afiliados.
- e) Investigación sobre informes y procedimientos realizados por el Departamentos de Auditoría Externa.

3- RESULTADO Y DISCUSIÓN.

I. Estudio exploratorio bibliográfico sobre marco teórico y condiciones necesarias para la implementación del Balance Social en una Entidad Sindical.

I.1. Balance Social: definición, estructura y formas de presentación.

Comenzamos por definir al Balance Social como una herramienta de gestión, que permite evaluar cuantitativa y cualitativamente el cumplimiento de la responsabilidad social de una entidad. La evaluación se hace en términos de activos y pasivos sociales, en sus áreas internas y externas, durante un periodo determinado y teniendo en cuenta metas de desempeño aceptadas previamente. Además, el Balance es un medio eficaz para controlar y por lo tanto mejorar progresivamente el desempeño social de las organizaciones (Gallego, 1999). Es también considerado, un instrumento de comunicación, debido a que brinda información a los grupos de interés, respecto si la organización está tomando decisiones sustentables, es decir, que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras (Jerkovic, 2010).

Para muchas entidades, el Balance Social, es considerado un complemento al Balance Financiero publicado anualmente, en el cual da cuenta de los proyectos, beneficios y acciones sociales dirigidas a los empleados, inversionistas, analistas de mercado, accionistas y a la

comunidad en su conjunto (Colina y Senior, 2008).

Con respecto a la elaboración y forma de presentación del Balance Social, la RT 36 de la FACPCE establece que debe utilizarse la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad del GRI (Global Reporting Initiative). La GRI es una guía universal que contiene indicadores cualitativos y cuantitativos respecto de las dimensiones económica, ambiental, social, y tiene como misión hacer que la información sobre sostenibilidad sea rutinaria, comparable y pueda ser usada por cualquier organización (Bello Knoll, 2014). En virtud que la GRI se va actualizando y mejorando continuamente, la RT 44 de la FACPCE establece que debe emplearse la última versión disponible, es decir la GRI 4.

Las memorias basadas en la G4 tratan aquellos aspectos que reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización, o bien aquellos que tiene un peso notable en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés, es decir aquellos temas que son verdaderamente esenciales y materiales. Esta versión de la GRI puede aplicarse según dos opciones: esencial y exhaustiva. La opción esencial, contiene menos requerimientos que la opción exhaustiva y la organización debe informar sobre al menos un indicador de todos los aspectos materiales identificados (GRI, 2013).

Con respecto al periodo del Balance Social debe ser el mismo que el de los Estados Financieros y puede presentarse conjuntamente o en forma separada haciendo referencia en el Balance Social a dichos estados (Lenardón, 2013).

Además, la RT 36 de la FACPCE establece que el Balance Social debe estar conformado por dos partes componentes:

- 1) *Memoria de Sustentabilidad*: es la parte del Balance que contiene información cualitativa sobre la incidencia de las organizaciones, ya sea positiva o negativa, en el medio ambiente, la sociedad y la economía. Para su elaboración se atenderá a las pautas

y principios establecidos en la Guía Global Reporting Initiative (Lenardón, 2013).

2) *Estado de valor económico generado y distribuido (EVEGyD)*: Es la parte cuantitativa del Balance, confeccionado a partir de datos extraídos de la contabilidad financiera, más precisamente del Estado de Resultado. Además, es definido como un estado económico financiero histórico, que muestra el valor económico generado por la organización en un periodo determinado y la forma en que se distribuye entre los diversos grupos sociales que han contribuido a su creación. Por lo mencionado, decimos que la distribución del valor económico generado debe ser expuesta, como mínimo en los siguientes grupos sociales (Lenardón, 2013):

- ✓ Trabajadores.
- ✓ Personal ejecutivo y directivo.
- ✓ Estado.
- ✓ Proveedores de Capital.
- ✓ Propietarios.

I.2. Finalidad y Objetivos del Balance Social.

El Balance Social tiene como finalidad convertirse en un instrumento de diálogo entre la organización y los grupos de interés, con el propósito de mostrar una visión general de las actividades e impactos sociales y ambientales generados por la entidad, como así también describir las dificultades enfrentadas y los desafíos por vencer (Lenardón, 2013). En otras palabras, su rol fundamental, es ir comunicando a los distintos públicos interesados el desempeño económico, social y ambiental sobre la base de indicadores relevantes, que puedan ser monitoreados y corregidos, facilitando información sobre la evolución de los riesgos ambientales y sociales que genera la actividad cotidiana de las organizaciones (Rodríguez de Ramírez, 2013).

Además, decimos que la implementación del Balance Social permite cumplir entre otros, los siguientes objetivos (Gallego, 1999):

1) INFORMACIÓN.

El Balance Social brinda información a los diferentes sectores con los que tiene relación la organización, sobre la función social que cumple no solo con su personal sino con su entorno. Esto genera valoración, reconocimiento, sentido de pertenencia y compromiso por parte de los grupos de interés.

2) PLANEACIÓN.

Este objetivo brinda grandes beneficios a las organizaciones ya que les permite planear su gestión a partir de la información que aporta el Balance Social. Además, permite elaborar un diagnóstico de la realidad social de la organización y a partir de esta, formular planes y presupuestos sociales futuros en concordancia con el plan estratégico de la compañía.

3) CONCERTACIÓN.

Las cifras que reporta el Balance Social pueden utilizarse como información valiosa para las negociaciones entre la organización y algún sector que así lo requiera, por ejemplo, negociación laboral colectiva ya que permite mostrar tendencias, inversiones, demanda de servicios, necesidades reales y prioritarias, cobertura en beneficios, entre otras.

Por otra parte, para que el Informe de Sostenibilidad cumpla con dichos objetivos, debe ser confeccionado respetando las siguientes condiciones: transparente, amigable, verificable, comparable, objetivo, representativo periódico y relevante.

I.3. Condiciones necesarias para la implementación del Balance Social.

Para la implementación del Balance Social en una entidad, es necesario que existan una serie de condiciones o aspectos previos que hagan factible su realización como un proceso continuo de gestión, como los son (Colina, 2008):

- a) Existencia de una filosofía social, es decir compromiso con la gestión social, reflejado en la visión, carta de principios o filosofía de la entidad.
- b) Existencia de una política social, en la cual se fijen parámetros dentro de los cuales se desarrollen las acciones tendientes al cumplimiento de su Responsabilidad Social. De lo contrario el Balance Social será simplemente un informe y no una herramienta de gestión empresarial.
- c) Compromiso y apoyo de la Alta Dirección o Gerencia, debido a que la realización del Balance supone cambios internos, ajustes presupuestarios, redefiniciones de funciones, entre otros ajustes.
- d) Compromiso Corporativo. Se requiere del compromiso de toda la Organización, debido a que la confección del Balance es un proyecto corporativo donde sus metas y resultados comprometen a toda la organización.
- e) Conocimiento del concepto y contenido del Balance, ya que a mayor conocimiento del contenido y sus ventajas, mayor podrá ser el compromiso de la organización y de la Alta Dirección.
- f) Definición de objetivos y metas que regirán la implementación del Balance Social. Las mismas deben ser realistas y consultadas con los sectores involucrados.

I.4. Confección del Balance Social: Oportunidades y Ventajas.

De acuerdo a Lenardón (2013), la gran mayoría de las organizaciones llevan adelante la implementación del Balance Social, debido a que su confección genera los siguientes

beneficios:

- ✓ Valoración positiva en la comunidad, es decir aumenta el sentido de pertenencia y lealtad del público;
- ✓ Incrementa la participación y compromiso de la sociedad para con la organización y viceversa;
- ✓ Amplia los canales de comunicación tradicionales con audiencias claves;
- ✓ Contribuye a la mejora continua y promoción del desempeño de la organización;
- ✓ Incrementa el valor de la organización;
- ✓ Permite darle valor a los intangibles de la empresa.

A modo de síntesis, consideramos al Balance social como herramienta ideal para que las entidades sindicales evalúen, midan, cuantifiquen y planifiquen el cumplimiento de su función social, con el fin de lograr un mejoramiento progresivo en los sindicatos y en su entorno en general. Por lo que decimos, que la implementación del Balance Social es muy importante por el simple hecho que las entidades sindicales no son ajenas al entorno que las rodean y además porque cada vez es mayor la demanda de los grupos de interés por conocer el desenvolvimiento de las entidades respecto de las políticas empleadas y sus impactos en la sociedad. Para ello, se requiere que los sindicatos expongan todas sus acciones buenas y malas, como así también el impacto positivo y negativo de sus políticas económicas, sociales y ambientales.

II. Estudio exploratorio bibliográfico sobre la Responsabilidad Social.

II.1. Definición de Responsabilidad Social (RS).

Comenzamos por definir Responsabilidad Social, como un conjunto de obligaciones y compromisos legales, éticos y morales, tanto nacionales como internacionales, derivados del

impacto que la actividad de las organizaciones produce en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos (Colina y Senior, 2008). También es considerada como el compromiso que asume una entidad para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, familia y sociedad en general (Lenardón, 2013). En otras palabras, según establece Rodríguez de Ramírez (2013), la RS incluye comportamientos éticos y transparentes como:

- ✓ Contribuir al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y bienestar de la sociedad.
- ✓ Considerar las expectativas de sus partes interesadas.
- ✓ Cumplir con la legislación aplicable y ser coherente con la normativa internacional de comportamientos.
- ✓ Este integrada en toda la organización y se lleve en la práctica en sus relaciones.

Cuando hablamos de Responsabilidad social, nos referimos a iniciativas voluntarias y privadas que adoptan las entidades más allá de sus obligaciones legales, por lo que no son sustituto de la reglamentación gubernamental o de la política social, sino complementarias (Restrepo Salazar, 2008). Además, debe asumirse como una herramienta de gestión, como una medida de prudencia y como exigencia de justicia, en donde la buena reputación se gana con las buenas prácticas, no con un marketing social que puede convivir con salarios injustos, mala calidad de productos, empleos precarios, procesos contaminantes e inclusive violación de derechos básicos (Gilli, 2006).

En Argentina, existe el Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE) como referente en las cuestiones relativas a la promoción y difusión de la RS con el fin de impulsar el desarrollo sustentable. El IARSE aborda la RS sobre la base de siete dimensiones (Rodríguez de Ramírez, 2013):

- 1- Adopte valores y trabaje con transparencia.

- 2- Valore a empleados y colaboradores.
- 3- Aporte siempre más al medio ambiente.
- 4- Involucre a socios y proveedores.
- 5- Proteja clientes y consumidores.
- 6- Promueva su comunidad.
- 7- Comprométase con el bien común.

Para finalizar, decimos que la RS abarca todo aquellos aspectos vinculados con los derechos humanos, el trabajo y el empleo (diversidad, igualdad de género, salud, bienestar de los empleados, etc.), el medio ambiente (biodiversidad, cambio climático, eficiencia de los recursos, evaluaciones del ciclo de vida, prevención de la contaminación, etc.), el combate del soborno y la corrupción y por último, la defensa de los derechos de los consumidores (Rodríguez de Ramírez, 2013).

II.2. Responsabilidad Social de las Entidades Sindicales.

El sindicalismo nace como mecanismo de protección a los trabajadores organizados. Desde la visión de la Responsabilidad Social, más que proteger a quienes disfrutan de un puesto de trabajo, deberían proteger la creación de trabajo, para lograr el bienestar social de la colectividad general y no de un grupo de trabajadores en particular. Las Entidades Sindicales deben ocuparse de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias en general y no solo de los trabajadores sindicalizados. También, deben mejorar la situación de los trabajadores informales, asegurar el derecho a un ingreso mínimo, a condiciones básicas de vida y un trabajo satisfactorio (Rodríguez Ortega, 2009).

II.3. Beneficios de aplicar Responsabilidad Social.

Las organizaciones que realizan actos socialmente responsables mejoran no solo su imagen corporativa, sino que generan crecimiento y mayores beneficios, ya que logran una influencia

directa e indirecta en su grupo de interés. Esto genera un mayor compromiso de los trabajadores, y una mayor cohesión y solidaridad de la comunidad donde actúa de tal forma que sus productos son más apetecidos y en consecuencia se vuelve más competitiva (Rodríguez Ortega, 2009). Además, las iniciativas orientadas al ambiente laboral, pueden reducir los costos de las organizaciones, disminuir improductividades e incrementar la eficiencia de las empresas ya que aumenta la capacidad de atraer y mantener empleados calificados y por lo tanto reducir costos de contratación y entrenamiento (Lenardón, 2013).

Como síntesis decimos que mediante la confección del Balance Social los Sindicatos pueden, no solo sintetizar y divulgar los actos socialmente responsables que realizan, sino también mejorar su relación con los grupos de interés y con el entorno que los rodea. Esto es posible, porque el conocimiento de los impactos que genera las entidades sindicales en los grupos de interés, aumenta el sentido de pertenencia y lealtad del público, crea motivación dentro de los empleados, afiliados, familias de afiliados y ayuda a la gobernanza. Para ello, es necesario que en su gestión miren no solo los intereses particulares del sector petrolero al que defiende sino también los intereses generales de toda la sociedad.

III. Estudio exploratorio normativo sobre Encargo de Aseguramiento del Balance Social.

Iniciamos el tema con la definición de Auditoría Social, entendida como una técnica que tiene por objeto revisar, supervisar y controlar el cumplimiento de las metas sociales establecidas por la empresa, tanto a nivel interno como externo, en concordancia con su política social, garantizando la rectitud en sus procedimientos y fidelidad de las cifras presentadas al cierre de ejercicio (Gallego, 1999). Para ello, la técnica de validación externa debe verificar que (Lenardón, 2013):

- ✓ La información que se trasmite a los grupos de interés se corresponde con lo actuado por el ente.
- ✓ Se hallan alcanzado las metas y compromisos asumidos.

La Auditoria Social tiene como objetivo aumentar la credibilidad de los informes y las declaraciones sobre la Responsabilidad Social aplicada por las organizaciones. Para que dichas declaraciones sea tenida como segura y confiable, se aconseja que esté respaldada por el informe de un profesional externo independiente, como lo es el profesional de Ciencias Económicas, entre otras razones, porque la mayor parte de la información necesaria para su elaboración proviene del Sistema de Información Contable. Además, debido a que no son expertos en todas las materias, necesitaran conformar un equipo multidisciplinario de trabajo o contar con expertos, según los temas o asuntos que deban auditarse (Lenardón, 2013).

Para llevar a cabo un Encargo de Aseguramiento de Balance Social, se debe aplicar la nueva normativa denominada Interpretación N° 13 de la FACPCE. Esta interpretación, sirve como orientación para una adecuada aplicación de las normas profesionales vigentes, para ello contiene preguntas y respuesta respecto al marco normativo que debe aplicarse, particularidades a tener en cuenta al momento de la planificación, de realizar el encargo y sobre los aspectos específicos a considerar al momento de aceptar el trabajo. También, contiene los principales procedimientos de auditoria a emplear para ciertos indicadores de la GRI 4. Por último, brinda cinco modelos de informes de aseguramiento según el trabajo que se va a realizar. Ejemplo: Modelo de aseguramiento limitado favorable sin salvedades y con salvedades, modelo de aseguramiento razonable favorable sin salvedades y con salvedades y modelo aseguramiento limitado favorable sin salvedades para equipo multidisciplinario.

Es importante destacar las actualizaciones que introdujo la nueva Interpretación N° 13, respecto a la Interpretación N° 6 derogada. A continuación se mencionan las mismas

(FACPCE. CENCYA, 2017):

- La tarea a realizar por el Contador paso a llamarse Encargo de Aseguramiento en lugar de Auditoría o Revisión, debido a que es una tarea de verificación, no de auditoría.
- El contador emitirá una conclusión, en lugar de una opinión.
- La normativa a aplicar es la Resolución Técnica N° 37 y N° 35.
- Posibilidad de aplicar marco normativo de la GRI, distinto a la Resolución Técnica N° 36.
- Respecto al tipo de informe a emitir, el proyecto permite que el contador combine las alternativas de seguridad razonable o limitada por cada parte integrante de la información que contiene el Balance Social.

Para obtener elementos de juicios válidos y suficientes, el contador deberá tener un conocimiento profundo del contenido de las normas contables sobre el Balance Social, establecidas en la RT 36 y en la guía para la elaboración de memoria de sostenibilidad.

Para finalizar, concluimos que el objetivo de un Encargo de Aseguramiento es expresar una conclusión con el fin de incrementar el grado de confianza de los usuarios a quienes se destina el informe. Sin embargo, a pesar que mejora notablemente la credibilidad de la información sobre sostenibilidad presentada por la organización, este no es un requisito obligatorio para la elaboración del Balance Social.

IV. Estudio Exploratorio sobre Entidad Sindical sin fines de lucro de la provincia de Córdoba.

El origen del Sindicato Petrolero de Córdoba se remonta al año 1946, cuando el primer gobierno de Perón, sancionó el Estatuto de Obreros del Petróleo, que regulaba las condiciones de trabajo de todos los obreros petroleros de la actividad privada, no estatal.

El 10 de septiembre del año 1946 en Asamblea General se resuelve la constitución del Sindicato, mediante la aprobación de 42 trabajadores de las empresas petroleras privadas, (Shell Mex, la Esso S.A.P.A., Compañía Ultramar y West India Oil Company).

La primera conducción que dirigió los destinos de este Sindicato quedó integrada por los siguientes compañeros, trabajadores dependientes de las grandes empresas petroleras privadas: Secretario General, Manuel González; Prosecretario General: Julio Cesar Suarez; Secretario de Actas, Rómulo César; Tesorero, Pedro Lanzeni; Protesorero, Carlos Seta; Primer Vocal, Florencia Romero; Segundo Vocal, José M. Molían; Tercer Vocal, Ramón C. Olmos; Vocales Suplentes, Vidaldemo Balegno y Ramón Leyba, actuando como Revisores de Cuentas, Pedro C. Peralta y Andrés Sivinsky.

El 17 de Marzo de 1949, la Secretaría de Trabajo y Previsión, en expediente 190/U/46 aprobó los estatutos del sindicato otorgándole la inscripción gremial de acuerdo con el Decreto 23.852/45.

A raíz de una serie de reestructuraciones y entregas de actividades a terceros y contratistas, que eran propias de las empresas petroleras, este sindicato de obreros petroleros privados, continuó funcionando precariamente y con pocos socios. El Sindicato funcionaba en ese entonces en una precaria habitación de la calle Maipú 150, al lado de la radio LV2, que el sindicato ocupaba como subinquilino, junto a otros gremios como el de Mosaistas, Pasteleros, Ladrilleros y la Unión de Lavadores y Engrasadores de Autos y Anexos. Le llamaban la CGT chica.

El Sindicato Petrolero de Córdoba corría el riesgo de extinguirse. Pocos eran los dependientes de las grandes empresas petroleras, mientras crecían los operarios de concesionarios, operadores, contratistas y otros terceros dedicados a la actividad petrolera por derivación de las empresas grandes, como la Esso y la Shell en el orden local.

En Córdoba se habían constituido dos sindicatos, el “Sindicato Petrolero de Córdoba” y el “Sindicato Unión de Lavadores y Engrasadores de Autos y Anexos”. Esa división favorecía a las grandes empresas, porque negociaban por separado todas las condiciones laborales y salariales, desconociendo aquel estatuto de obreros del petróleo que regulaba la actividad única y común.

El 3 de Noviembre de 1957, los afiliados de ambos sindicatos, advirtiendo esta situación, decidieron por unanimidad, en una Asamblea General Extraordinaria convocada por sus respectivos directivos, la fusión de ambas entidades en un solo sindicato, el SINDICATO PETROLERO DE CORDOBA, nombrándose una Comisión de cinco miembros que funcionaría adjunta a la Comisión Administrativa del SPC, y que además de las tareas propias de ese carácter, ejercitaría las de fiscalización en resguardo de su bienes, hasta tanto se conformara la nueva conducción.

El 18 de Junio de 1958, el sindicato fue autorizado, por Resolución N° 77 del Director del Departamento Provincial del Trabajo, a ejercer la representación gremial del personal de estaciones de servicio que agrupara la “Unión de Lavadores de Autos y Anexos”, recientemente incorporado, en jurisdicción de toda la Provincia de Córdoba.

El 16 de Diciembre de 1958, se realizó elecciones de las nuevas autoridades para integrar la Junta Ejecutiva Provincial del Sindicato Petrolero de Córdoba, asumiendo como Secretario General, Jorge Sandino Borelli, acompañándolo en la conducción los compañeros Orlando Brunelli, Eduardo Godoy, Cristóbal Sánchez, Ernesto García, Valentín García, Elba Villa, Hernán Cortés, Eugenio Guzmán, Raúl Bornancini, Edgardo Raggazzini y Omar Requena, entre otros.

A partir de entonces, consciente de los beneficios que derivaría aquella unificación, se inició la tarea de integrar una organización que legalmente represente a todos los trabajadores

dedicado a la actividad petrolera, que se desempeñen en las grandes, medianas o pequeñas empresas de todo el territorio de la Provincia de Córdoba. Dichas actividades petroleras incluían: agencias y depósitos de combustibles y lubricantes, reparación de surtidores, estaciones de servicio, garajes, transportistas de petróleo, repartidores de kerosene y otros servicios auxiliares relacionados con dichas actividades.

Para llevar a cabo dicha unificación, se tomó como documento de referencia y de base el Estatuto de Obreros del Petróleo sancionado por el Gobierno de la Nación en el transcurso del año 1946, mediante Decreto N° 15.356/46, Ley 12.921. En su artículo primero establecía que serán considerados petroleros los obreros, empleados y todo otro personal remunerado que se dediquen en forma total y/o parcial a las actividades de cateo, exploración, extracción, elaboración, transporte, almacenaje, distribución y venta de petróleo y subproductos del petróleo.

Esto impulsó a redactar un nuevo Estatuto Social, en el que se incorporó, sin excepción, a todas las ramas de la actividad petrolera privada, y simultáneamente a solicitar por ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, la nueva Personería Gremial, lo que les permitiría desprenderse orgánica y administrativamente de una federación que nunca había respondido a los intereses de sus sindicatos adheridos y mucho menos al de Córdoba.

El 23 de Diciembre de 1965, luego de superar todos los escollos, el Sindicato Petrolero de Córdoba, obtiene la aprobación de su nuevo estatuto y la Personería Gremial en los términos de la Resolución N° 1220, firmada por el funcionario Fernando Solá del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En la Actualidad, el Sindicato Petrolero de Córdoba cuenta con una sede social en Córdoba Capital ubicada en la calle Ayacucho N° 575, Barrio Güemes y tres sedes en el interior de la provincia ubicadas en San Francisco, Villa María y Rio Cuarto.

Además el Sindicato, es propietario de siete emprendimientos hoteleros y de recreación que se enuncian a continuación:

- Hotel de la Cañada, Córdoba Capital
- Complejo turístico el 44, Capilla del Monte, Córdoba.
- Hotel de la Capilla del Monte, Capilla del Monte, Córdoba.
- Colonia de vacaciones Villa del Dique, Villa del Dique, Córdoba.
- Hotel de la Cañada Mina Clavero, Mina Clavero, Córdoba.
- Hotel de la Cañada Valle de Uco, Mendoza.
- Granja Nuestra Raíces, Córdoba Capital.

También es propietario del centro obrador Lomas de San Martín, en donde se realizan tareas de carpintería, herrería, entre otros trabajos. De igual modo, posee una Obra Social propia denominada Obra Social de Petroleros de Córdoba (Os.Pe.Cor) integrada por un centro médico y un anexo. La Obra Social brinda una amplia cobertura a sus afiliados y beneficiarios, como por ejemplo, Atención médica primaria y secundaria de la salud, internación, salud mental, rehabilitación, odontología, medicamento, entre otras.

Por otra parte, la estructura organizativa actual del Sindicato Petrolero de Córdoba está conformada por la Comisión Directiva integrada de la siguiente manera:

- ✓ Secretario General: Guillermo Daniel Borelli;
- ✓ Secretario Adjunto: Carlos Antonio González;
- ✓ Secretario Gremial: José Enrique Sarracini;
- ✓ Secretaria de Actas: Patricia del Carmen Ragessi;
- ✓ Secretario de Hacienda: Carina M. Caminotti;
- ✓ Secretaria de Asistencia Social y Cultural: Nora Alejandra Eppinger;

- ✓ Secretaria de Prensa y Propaganda: Carlos Alberto Salvay;
- ✓ Secretario de Organización: Farid Alejandro Yoma;
- ✓ 1° Vocal Titular: María Verónica Torres;
- ✓ 2° Vocal Titular: Carina Lorena Bustamante;
- ✓ 3° Vocal Titular: Néstor Raúl Vieyra;
- ✓ 1° Vocal Suplente: Miguel Ángel Maritano;
- ✓ 2° Vocal Suplente: Walter Oscar Miguel y
- ✓ 3° Vocal Suplente: Juan Alfredo Abregú.

Respecto a las Finalidades del Sindicato, el Estatuto establece entre otras las siguientes:

- Velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y seguridad social, denunciar sus infracciones, promover su ampliación y perfeccionamiento;
- Ejercer el derecho de huelga y adoptar demás medidas legítimas de acción sindical;
- Propender a la elevación moral y material de los asociados, fomentando el hábito de estudio, de economía y previsión, inculcar el concepto de responsabilidad, disciplina y puntualidad y respeto;
- Construir patrimonios de afectación;
- Efectuar actos y obras de carácter socio-cultural y perfeccionamiento entre los asociados, creando el sano espíritu de la cordialidad y elevando el sentimiento de la justicia, solidaridad y respeto;
- Administrar su propia Obra Social;
- Propender a la creación de una bolsa de trabajo;
- Realizar en beneficio de los asociados cualquier operación que encuadre dentro del espíritu de este estatuto;

- Propender a la implementación de colonias y campamentos para vacaciones, instituir el seguro colectivo, subsidios para enfermedad, servicios mutuales, campos de deportes ajustándose a las reglamentaciones respectivas.

V- Desarrollo del Balance Social para Sindicato Petrolero de Córdoba.

Como se mencionó, el Balance Social está compuesto por dos partes, la Memoria de Sostenibilidad y Estado de Valor Económico Generado y Distribuido (EVEGyD). A continuación se desarrolla el Balance Social para Sindicato Petrolero de Córdoba, del ejercicio contable comprendido entre 01 de agosto de 2016 al 31 de Julio de 2017.

Comenzamos por plantear los lineamientos para la confección de la Memoria de Sostenibilidad, para luego continuar con la elaboración del Estado de Valor Económico Generado y Distribuido (EVEGyD) y finalizar con la confección del Estado de Valor Agregado Invisibilizado.

V.1. Memoria de Sostenibilidad.

La elaboración de Memorias de Sostenibilidad ayuda a las organizaciones a marcarse objetivos, medir desempeño y gestionar el cambio con el propósito que sus operaciones sean más sustentables (GRI, 2013).

A continuación se describen los lineamientos para la confección de la Memoria de Sostenibilidad teniendo en cuenta los aspectos materiales, es decir aquellos que reflejan los efectos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización, o que influyen de modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés (GRI, 2013).

Respecto al contenido de la Memoria de Sustentabilidad, según establece la GRI 4 en la opción de conformidad “esencial”, y siguiendo como modelo la Memoria elaborada por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas año 2011, es el siguiente:

1- CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES.

Se desarrollan a continuación las siete categorías con sus respectivos indicadores, aplicables al Sindicato Petrolero de Córdoba, en adelante SPC.

- 1) *Estrategia y análisis.* Esta categoría ofrece una imagen general de sostenibilidad de la organización y ayuda a comprender las cuestiones de carácter estratégico. Para ello, se debe definir el indicador G4-1, visión general y estratégica a corto, mediano y largo plazo.
- 2) *Perfil de la organización:* Brinda una imagen general de las características de la organización. Se deben desarrollar los indicadores G4-3 a G4-16, excepto G4-6 por no ser de aplicación al SPC. Estos indicadores ofrecen información respecto al nombre de la Organización, principales marcas, productos y/o servicios, lugar donde se encuentra la sede, escala de la Organización, información relacionada con los empleados, entre otras.
- 3) *Aspectos materiales y cobertura.* Esta categoría, determina los procesos mediante la cual se definieron los contenidos de la memoria, los aspectos materiales y su cobertura. Se debe definir los indicadores G4-17 a G4-23, excepto G4-17, 22 y 23 por no ser de aplicación al SPC. Ejemplos: procesos que se ha seguido para determinar el contenido y cobertura (G4-18), lista de aspectos materiales (G4-19) y su cobertura dentro (G4-20) y fuera de la organización (G4-21).
- 4) *Participación de los grupos de interés.* Brinda información respecto la participación de los grupos de interés en la organización durante el periodo de análisis. Para ello, debe definirse los indicadores G4-24 al G4-27, los cuales describen lista de los grupos de interés, métodos de elección, cuestiones y problemas claves a raíz de la participación de los grupos de interés.
- 5) *Perfil de la memoria.* Se debe definir periodo, ciclo de presentación, opción de

conformidad elegido para la confección de la memoria, punto de contacto y política respecto a la verificación externa. Para la entidad sindical se emplean todos los indicadores G4-28 a G4-33 excepto G4-39.

6) *Gobierno*. En esta categoría, para la conformidad esencial, debe definirse únicamente el indicador G4-34, es decir, describir la estructura organizativa de la organización.

7) *Ética e integridad*. Esta categoría brinda información respecto de los valores, principios, estándares y normas de la organización, para ello se debe definir el indicador G4-56.

1- CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS.

Para el desarrollo de este contenido se deben determinar tres categorías o dimensiones que se mencionan a continuación, incluyendo como mínimo un indicador relacionado con cada aspecto material.

1) *Económica*. Esta categoría refleja el impacto que genera el Sindicato Petrolero de Córdoba en la situación económica de los grupos de interés y en los sistemas económicos.

Para ello, hay que definir los siguientes aspectos:

- ✘ Desempeño Económico. Se refiere al valor económico directo generado y distribuido (EC1). Este indicador es reemplazado por el Estado de Valor Generado y Distribuido (según establece la RT N° 36), el cual se desarrolla más adelante.
- ✘ Presencia en el mercado. Definir el porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas (EC6).
- ✘ Consecuencias económicas indirectas. Indicar el impacto de la inversión en infraestructura y los tipos de servicios (EC7), como así también los impactos económicos indirectos significativos y el alcance de los mismos (EC8).
- ✘ Prácticas de adquisición. Indicar el porcentaje del gasto que corresponde a proveedores locales en los lugares con operaciones significativas (EC9).

2) *Medio ambiente o Ambiental.* Refleja los impactos que el SPC genera en los sistemas naturales vivos e inertes. Incluye, los impactos relacionados con los insumos y productos. Para ello hay que definir los siguientes aspectos con sus respectivos indicadores materiales:

- ✘ Materiales. Especificar los materiales por peso volumen (EN1), como así también, el porcentaje de los materiales reciclables utilizados para producir los principales productos y servicios (EN2).
- ✘ Energía: Indicar el consumo energético interno (EN3), y la reducción en el consumo (EN6).
- ✘ Agua: Indicar el volumen total de captación de agua según la fuente (EN8).
- ✘ Biodiversidad: Mencionar las instalaciones propias del SPC o arrendadas que contengan o estén ubicadas en áreas protegidas o no protegidas (EN11), hábitats protegidas o restaurados (EN13) y número de especies incluidas en la lista roja de la UICN y en listados Nacionales de conservación (EN14). Como por ejemplo, El 44 Reserva Natural de tiempo libre, propiedad del Sindicato Petrolero de Córdoba, ubicado al pie del Cerro Uritorco.
- ✘ Emisiones: No se observan casos significativos aplicables al SPC.
- ✘ Efluentes y residuos: Indicar la gestión de residuos según tipo y métodos de tratamiento (EN23).
- ✘ Productos y servicios: No se observan casos significativos aplicables al SPC.
- ✘ Cumplimiento regulatorio: No se observan multas significativas aplicables al SPC.
- ✘ Transporte: Mencionar los impactos ambientales significativos del transporte de productos, materiales y personal (EN30).
- ✘ General: Indicar los gastos e inversiones ambientales (EN31).

3) *Desempeño Social*. Está relacionada con la repercusión de las actividades del Sindicato en los sistemas sociales en los que opera. A su vez, se encuentra dividida en las siguientes subcategorías:

➤ *Prácticas Laborales y trabajo digno*.

- ✘ Empleo: Identificar número, tasa de contrataciones y rotación media de empleados por grupo etario, sexo y región (LA1), mencionar prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales (LA2) y especificar los índices de reincorporación al trabajo y retención tras el permiso por maternidad o paternidad por sexo (LA3).
- ✘ Relaciones entre trabajadores y la dirección: Indicar los plazos mínimos de preavisos de cambios operativos y posible inclusión en convenios colectivos (LA4).
- ✘ Salud y Seguridad en el trabajo: Determinar el tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y número de víctimas mortales (LA6). También indicar, si existen trabajadores que desarrollen actividades con incidencia o riesgo elevado de enfermedad (LA7).
- ✘ Capacitación y educación: Indicar el promedio de horas de capacitación anuales por empleado (LA9) y los programas de gestión de habilidades y de formación que fomentan la empleabilidad y el apoyo para finalizar sus carreras profesionales (LA10).
- ✘ Diversidad e igualdad de oportunidades: Describir la composición de los órganos de gobierno y el desglose de la plantilla por categoría profesional, sexo, edad, entre otros indicadores de diversidad (LA12).
- ✘ Igualdad de retribución entre mujeres y hombres: Determinar la relación entre el salario base de los hombres respecto al de las mujeres, según categoría profesional y actividad a desarrollar (LA13).

- ✘ Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores: No se observan casos significativos aplicables al SPC.
- ✘ Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales: No se observan casos significativos aplicables al SPC.

➤ *Derechos humanos.*

- ✘ Inversión: Indicar el número de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con los derechos humanos relevantes para sus actividades (HR2).
- ✘ No discriminación: Menciona el número de casos de discriminación y las medidas correctivas adoptadas (HR3).
- ✘ Libertad de asociación y negociación colectiva: No se observan casos aplicables al SPC.
- ✘ Trabajo Infantil y trabajos forzados: No se observan casos aplicables al SPC.
- ✘ Medidas de seguridad: Mencionar el porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado sobre las políticas y procedimientos en materia de derechos humanos (HR7).
- ✘ Derecho de la población indígena: No se observan casos aplicables al SPC.
- ✘ Evaluación: Indicar número y porcentajes de emprendimientos que han sido objeto de examen o evaluaciones de impacto en materia de derechos humanos (HR9).
- ✘ Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos: No se observan casos significativos aplicables al SPC.
- ✘ Mecanismo de reclamación en materia de derechos humanos: Indicar el número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto (HR12).

➤ *Sociedad.*

- ✘ Comunidades locales: No se observan casos significativos aplicables al SPC.
- ✘ Lucha contra la corrupción: Mencionar los riesgos significativos relacionados con la corrupción (SO3), como así también las políticas y/o procedimientos de comunicación- capacitación aplicados sobre la lucha contra la corrupción (SO4).
- ✘ Política Pública: Indicar el valor monetario de las contribuciones políticas realizadas por el SPC (SO6).
- ✘ Práctica de competencia desleal: No aplicable al SPC.
- ✘ Cumplimiento regulatorio: No se observan casos significativos aplicables al SPC.
- ✘ Evaluación de la repercusión social de los proveedores: No se observan casos aplicables al SPC.
- ✘ Mecanismo de reclamación por impacto social: No se observan casos aplicables al SPC.

➤ *Responsabilidad sobre los productos.*

Se refiere a los aspectos relacionados con los productos y servicios que afectan a los grupos de interés.

- ✘ Salud y seguridad de los clientes: Mencionar porcentaje de categorías de productos y servicios que se han evaluado para promover mejoras en salud y seguridad (PR1).
- ✘ Etiquetado de los productos y servicios: Indicar el tipo de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos del SPC (PR3) y mencionar los resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes (PR5).
- ✘ Comunicación de mercadotecnia: No se observan casos significativos en el Sindicato.
- ✘ Privacidad de los clientes: No se observan casos significativos en el Sindicato.

✱ Cumplimiento regulatorio: No se observan casos significativos en el Sindicato.

Como puede observarse, la Memoria de Sostenibilidad refleja no solo los efectos económicos, materia del Profesional en Ciencias Económicas, sino también los efectos sociales y ambientales. Por lo tanto, para la elaboración de dicha Memoria, se necesitara de la colaboración de especialistas que entienden en materia ambiental y social.

V.2. Estado de Valor Económico Generado y Distribuido (EVEGyD).

Como se mencionó anteriormente, el EVEGyD muestra el valor económico generado por la organización y los grupos sociales involucrados y su distribución durante un periodo determinado.

A continuación se desarrolla EVEGyD aplicado al Sindicato Petrolero de Córdoba para el ejercicio comprendido entre el 01 de Agosto de 2016 al 31 de Julio de 2017, comparativo con el ejercicio anterior que va desde el 01 de Agosto de 2015 al 31 de Julio de 2016.

Para su confección, se tuvo en cuenta la información obtenida del Estado de Recursos y Gastos, Cuadro de Información sobre rubros de gastos y del Balance de Sumas y Saldos de los periodos mencionados.

ESTADO DE VALOR ECONOMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO		
CONCEPTOS	IMPORTE AL 31/07/2017	IMPORTE AL 31/07/2016
1-RECURSOS		
Recursos Ordinarios	143.510.677,15	97.512.152,43
Recursos varios	1.044.607,22	606.971,33
Ingresos prestación servicios(sin IVA)	58.882.156,18	39.925.718,30
2- INSUMOS ADQUIRIDOS A TERCEROS		
Costo de Servicios Prestados	-25.500.666,87	-19.487.275,76
Materiales, energía, servicios de terceros y otros	-23.977.701,06	-12.606.550,28
3-VALOR ECONOMICO GENERADO BRUTO (1-2)	153.959.072,62	105.951.016,02
4- DEPRECIACION, AMORTIZACION	-4.209.888,88	-2.905.208,61
5-VALOR ECONOMICO GENERADO NETO PRODUCIDO POR LA ENTIDAD (3-4)	149.749.183,74	103.045.807,41
6- VALOR ECONOMICO GENERADO RECIBIDO EN TRANSFERENCIA		
Ingresos Financieros	8.607.523,45	10.691.156,10
7-VALOR ECONOMICO GENERADO TOTAL A DISTRIBUIR (5+6)	158.356.707,19	113.736.963,51
8-DISTRIBUCION DEL VALOR ECONOMICO GENERADO	158.356.707,19	113.736.963,51
Personal		
Sueldos y Jornales	67.683.590,01	49.897.811,18
Estado (impuestos y tasas)		
Nacionales	49.648.292,22	31.606.090,20
Provinciales	582.665,42	385.837,14
Municipales	1.722.870,08	422.193,77
Retribución al capital de terceros		
Rentas	180.000,00	0,00
Retribución a los afiliados		
Beneficios afiliados	13.549.653,71	10.422.918,21
Donaciones varias	878.926,20	77.815,60
Resultados no distribuidos	24.110.709,55	20.924.297,41

Del análisis del EVEGyD se puede observar que el valor económico generado por el Sindicato Petrolero de Córdoba en colaboración de su grupo de interés al 31 de Julio de 2017 es de \$ 158.356.707,19 (ciento cincuenta y ocho millones trescientos cincuenta y seis mil

setecientos siete con 19/00). Dicha suma se distribuye de la siguiente manera:

- 1- *Remuneración al Personal.* Comprende el pago de salarios, sueldo anual complementario y asignaciones no remunerativas de todas las personas que trabaja en relación de dependencia en los emprendimientos como así también en la parte administrativa del Sindicato.
- 2- *Estado.* Incluye el pago de cargas sociales, impuestos municipales, provinciales y nacionales, como por ejemplo: Impuesto al Valor Agregado, Impuesto a los Ingresos Brutos, Impuesto de Comercio e Industria e Impuesto a las Ganancias. Como así también, intereses y multas impositivas.
- 3- *Capital de Terceros.* Comprende el pago de alquiler del inmueble ubicado en la Ciudad de Valle de Uco, Provincia Mendoza, a partir del mes de Enero de 2017.
- 4- *Retribución a los propietarios.* Incluye los beneficios otorgados a los Afiliados, Jubilados y Familiares, como así también los resultados no distribuido del ejercicio. Los mismos son considerados propietarios del Sindicato debido a que los miembros de la Comisión Directiva solo administran el dinero de todos los Afiliados y Jubilados de la Provincia de Córdoba.

Por otra parte, dentro de los beneficios brindados podemos mencionar:

- ✓ *Sistema integral de apoyo educativo:* Consiste en ayuda económica dirigidos a todos los afiliados petroleros, abarcando a su grupo familiar primario Esta ayuda económica consiste en:
 - Provisión de útiles escolares a todos los hijos de afiliados que estudien en instituciones educativas en la Provincia de Córdoba (nivel primario y secundario)
 - Estadía gratis en las vacaciones familiares en cualquiera de los establecimientos

ofrecidos por el Sindicato, para hijos de afiliados que obtengan en los tres trimestres en su libreta escolar, un 30% de calificación "Excelente".

- Posibilidad de cursar o terminar los estudios secundarios "a distancia", para los afiliados titulares, abonando solo el 50% de la cuota, la otra mitad va a cargo del Sindicato.
 - Apoyo económico para Afiliados Titulares e Hijos de Afiliados que acrediten inscripción y condición de alumno regular de estudios terciarios o universitarios con títulos oficiales, durante el período de duración del plan de estudio de la carrera elegida.
 - El Sindicato abona el 50% del costo de inscripción y de las cuotas del Cursos de Mecánica y Electricidad del Automotor para afiliados titulares y el otorga un 10% de descuento para hijos de afiliados entre 18 y 25 años.
- ✓ *Subsidios otorgados a Jubilados Petroleros:* Consiste en una subsidio compensador voluntario bimestral para todos aquellos petroleros que se encuentren percibiendo jubilación.

V.2.1. Análisis Horizontal del Valor Económico Generado y Distribuido.

A partir de los datos plasmados en el EVEGyD, se realizó un análisis horizontal de la evolución del Valor Económico Generado y de la variación en la participación de los distintos grupos de colaboradores entre los ejercicios contables 2016 y 2017.

Tabla 1. Análisis Horizontal del Valor Económico Generado y Distribuido.

	AL 31/07/2017	AL 31/07/2016	VARIACION %
RECURSOS	203.437.440,55	138.044.842,06	47%
Recursos Ordinarios	143.510.677,15	97.512.152,43	47%
Recursos varios	1.044.607,22	606.971,33	72%
Ingresos prestación servicios(sin IVA)	58.882.156,18	39.925.718,30	47%
INSUMOS ADQUIRIDOS A TERCEROS	-49.478.367,93	-32.093.826,04	54%
Costo de Servicios Prestados	-25.500.666,87	-19.487.275,76	31%
Materiales, energía, servicios de terceros y otros	-23.977.701,06	-12.606.550,28	90%
VALOR ECONOMICO GENERADO BRUTO	153.959.072,62	105.951.016,02	45%
DEPRECIACION, AMORTIZACION	-4.209.888,88	-2.905.208,61	45%
VALOR ECONOMICO GENERADO NETO	149.749.183,74	103.045.807,41	45%
VALOR ECONOMICO GENERADO RECIBIDO EN TRANSFERENCIA			
Ingresos Financieros	8.607.523,45	10.691.156,10	-19%
VALOR ECONOMICO GENERADO TOTAL	158.356.707,19	113.736.963,51	39%
Personal	67.683.590,01	49.897.811,18	36%
Sueldos y Jornales	67.683.590,01	49.897.811,18	36%
Estado (impuestos y tasas)	51.953.827,72	32.414.121,11	60%
Nacionales	49.648.292,22	31.606.090,20	57%
Provinciales	582.665,42	385.837,14	51%
Municipales	1.722.870,08	422.193,77	308%
Retribución al capital de terceros	180.000,00	0,00	
Rentas	180.000,00	0,00	
Retribución a los afiliados	38.539.289,46	31.425.031,22	23%
Beneficios afiliados	13.549.653,71	10.422.918,21	30%
Donaciones varias	878.926,20	77.815,60	1029%
Resultados no distribuidos	24.110.709,55	20.924.297,41	15%

Como puede observarse, entre los años 2016 y 2017 se produjo un aumento del 39% del Valor Económico Generado y Distribuido, a pesar de haber disminuido los ingresos financieros y de haber aumentado los insumos adquiridos a terceros, en especial los costos de materiales, energía y servicios de terceros, como así también las depreciaciones. Por lo tanto, el aumento de los Recursos, compuesto por recursos ordinarios, ingresos por prestaciones de servicios y recursos varios, absorbió el aumento de los costos y la disminución de los ingresos financieros.

Por otra parte, se puede observar que durante el periodo de análisis, se produjo un aumento en la participación de los distintos grupos de colaboradores en a la distribución del Valor Económico Generado. En donde, la participación del Estado aumento en 60%, generado por el aumento en el pago de los impuestos, cuya mayor variación porcentual se observa en los impuestos Municipales. Le sigue el Personal con el 36%, producto del aumento de pago sueldos por parte del Sindicato y por último, los Afiliados con un 23%, cuya mayor variación porcentual se observa en Donaciones varias.

Otro aspecto a mencionar, es la aparición durante el año 2017, de un nuevo grupo de colaboradores denominado Capital de Terceros, que surge del pago de alquileres del inmueble ubicado en la Provincia de Mendoza.

V.2.2. Análisis de la Distribución porcentual del Valor Económico Generado.

A continuación, se analiza la participación que tienen los distintos grupos de colaboradores en la distribución del Valor Económico Generado.

Tabla 2. Distribución porcentual del Valor Económico Generado.

DISTRIBUCION PORCENTUAL DEL VALOR ECONOMICO GENERADO	AL 31/07/2017	%	AL 31/07/2016	%
Personal	67.683.590,01	42,74%	49.897.811,18	43,87%
Sueldos y Jornales	67.683.590,01		49.897.811,18	
Estado (impuestos y tasas)	51.953.827,72	32,81%	32.414.121,11	28,50%
Nacionales	49.648.292,22		31.606.090,20	
Provinciales	582.665,42		385.837,14	
Municipales	1.722.870,08		422.193,77	
Retribución al capital de terceros	180.000,00	0,11%	0,00	0,00%
Rentas	180.000,00			
Retribución a los afiliados	38.539.289,46	24,34%	31.425.031,22	27,63%
Beneficios afiliados	13.549.653,71		10.422.918,21	
Donaciones varias	878.926,20		77.815,60	
Resultados no distribuidos	24.110.709,55		20.924.297,41	
TOTAL VALOR ECONOMICO GENERADO	158.356.707,19	100%	113.736.963,51	100%

Del análisis de la distribución del valor económico generado al 31 de Julio del 2016, se observa que el Personal tiene una mayor participación en la distribución con un 43,87%, continúa el Estado con un 28,50 % y por último, los Afiliados con un 27,63%. En otras palabras, el Sindicato Petrolero de Córdoba destinó un mayor porcentaje del Valor Económico Generado al pago de sueldos al Personal, después, al pago de cargas sociales, impuestos Nacionales, Provinciales, Municipales ,multas e intereses impositivos al Estado y por último, los beneficios y donaciones otorgadas a los Afiliados, como por ejemplo: entrega de útiles escolares, cajas navideñas, regalos del día de la madre, día del niño y día del padre, etc, como

así también, el resultado no distribuido del ejercicio, ya los Afiliados son los propietarios.

Respecto al ejercicio finalizado el 31 de Julio de 2017, se observa que el Personal continua con mayor participación en la distribución con un 42,74%, le sigue el Estado con un 32,81%, luego los Afiliados con 24,34% y por último con menos participación el Capital de Tercero. Como puede observarse respecto del ejercicio anterior, el Sindicato cambio la política de distribución del Valor Económico Generado, destinando un mayor porcentaje al pago de impuestos al Estado y al pago de alquileres al nuevo grupo de colaboradores.

V.3. Estado de Valor Agregado Invisivilizado.

El Estado de Valor Agregado Invisivilizado, es un estado que en la actualidad no está regulado por ninguna norma y no cuenta con bibliografía accesible que brinde información respecto a conceptos, criterios y métodos a tener en cuenta para su elaboración.

Este estado expone los ahorros financieros y el capital social que las organizaciones transfieren a los grupos de interés y a las comunidades en las que se encuentran insertas, mediante la provisión de bienes, insumos, servicios o trabajos sin generar excedentes, a valores más ventajosos que los que obtendrían en el los mercados. Dicha, información de gran importancia no se encuentra expuesta en ningún estado (Ingramo y Paiva, 2011).

A través de la confección del Estado Valor Agregado Invisibilizado aplicado al Sindicato, se consiguió exteriorizar los beneficios otorgados a empleados, jubilados, afiliados y familia de los afiliados en Emprendimientos Hoteleros y de Recreación. Este beneficio no expuesto en ningún Estado Contable, consiste en ofrecer distintos destinos turísticos propios, como: Hotel de la Cañada, Hotel de la Capilla del Monte, Colonia de vacaciones Villa del Dique, Hotel de la Cañada de Mina Clavero, Hotel de la Cañada de Valle de Uco y Complejo turístico El 44, como así también, emprendimientos recreativos como Granja Nuestras Raíces, a un precio

notablemente conveniente y accesible.

Para una mejor exposición del Estado de Valor Invisibilizado, se realizó por separado un Estado para Emprendimientos Hoteleros y otro para Emprendimiento de Recreación. Por otra parte, debido a que el Sindicato Petrolero de Córdoba ofrece servicios de hotelería y de recreación tanto para Afiliados, Empleados, Jubilados y Familiares como para Particulares, el cálculo del Valor Agregado Invisibilizado se realizó teniendo en cuenta la información sobre tarifa cobrada a particulares y afiliados según tipo de emprendimiento, nivel de ocupación, tipos de alojamientos y actividades recreativas.

V.3.1. Estado de Valor Agregado Invisibilizado generado por Emprendimientos Hoteleros.

El Valor Agregado Invisibilizado que el Sindicato genera para los Afiliados a través de servicios prestados en hotelería, se obtiene por la diferencia entre la Tarifa cobrada a los Particulares y a los Afiliados, multiplicada por la cantidad de habitaciones ocupadas al 31 de Julio de 2017. Este es uno de los beneficios que el Sindicato brinda a los Afiliados por ser propietarios y aportantes, el cual consiste en el beneficio de pagar una tarifa menor que los Particulares y además, en temporada alta, el precio pagado incluye media pensión o pensión completa según el Emprendimiento, obteniendo así un beneficio superior.

Para finalizar, es importante recalcar que el Sindicato Petrolero destina la Colonia de vacaciones Villa del Dique exclusivamente para beneficio de los Afiliados, ofreciendo una tarifa única con pensión completa. Por este motivo no se encuentra incluido dicho emprendimiento en el Estado de Valor Agregado invisibilizado.

ESTADO DE VALOR AGREGADO INVISIBILIZADO					
EMPRENDIMIENTOS HOTELEROS DEL SPC	Precio Particular *	Precio Afiliados**	VA Invisibilizado Unitario	Ocupación al 31/07/2017 ***	VA Invisibilizado Total
Hotel de la Cañada (HDLC)					
Habitación Single	\$ 1.000,00	\$ 400,00	\$ 600,00	312	\$ 187.200,00
Habitación Doble	\$ 1.250,00	\$ 800,00	\$ 450,00	945	\$ 425.250,00
Habitación Triple	\$ 1.900,00	\$ 1.195,00	\$ 705,00	220	\$ 155.100,00
Departamentos	\$ 2.250,00	\$ 1.590,00	\$ 660,00	113	\$ 74.580,00
				1590	\$ 842.130,00
Hotel de Capilla del Monte (HCM)					
Habitación Single	\$ 970,00	\$ 380,00	\$ 590,00	51	\$ 30.090,00
Habitación Doble	\$ 1.270,00	\$ 760,00	\$ 510,00	656	\$ 334.560,00
Habitación Triple	\$ 1.480,00	\$ 1.129,00	\$ 351,00	400	\$ 140.400,00
Habitación Cuádruple	\$ 1.785,00	\$ 1.498,00	\$ 287,00	406	\$ 116.522,00
				1513	\$ 621.572,00
El 44					
Casa de Campo- 1 Dormitorio	\$ 3.241,00	\$ 2.678,51	\$ 562,49	16	\$ 8.999,80
Casa de Campo- 2 Dormitorios	\$ 5.961,00	\$ 4.926,45	\$ 1.034,55	11	\$ 11.380,09
Casa de Granja- 2 Dormitorios	\$ 3.513,00	\$ 2.903,31	\$ 609,69	28	\$ 17.071,44
Departamento- 1 Dormitorio	\$ 2.518,00	\$ 2.080,99	\$ 437,01	21	\$ 9.177,17
Departamento- 2 Dormitorios	\$ 4.445,00	\$ 3.673,55	\$ 771,45	1	\$ 771,45
Campamentismo- Base Doble	\$ 769,00	\$ 700,00	\$ 69,00	105	\$ 7.245,00
Campamentismo- Base Triple	\$ 1.159,00	\$ 1.045,00	\$ 114,00	82	\$ 9.348,00
Campamentismo- Base Cuádruple	\$ 1.549,00	\$ 1.390,00	\$ 159,00	193	\$ 30.687,00
				457	\$ 94.679,95
Hotel de Mina Clavero (HMC)					
Habitaciones Doble Estándar	\$ 1.450,00	\$ 1.040,00	\$ 410,00	345	\$ 141.450,00
Habitaciones Triple Estándar	\$ 1.850,00	\$ 1.528,00	\$ 322,00	159	\$ 51.198,00
Habitaciones Cuádruple Estándar	\$ 2.250,00	\$ 2.016,00	\$ 234,00	146	\$ 34.164,00
				650	\$ 226.812,00
Hotel de Valle de Uco (HVU)					
Habitaciones Doble	\$ 1.900,00	\$ 684,00	\$ 1.216,00	12	\$ 14.592,00
Habitaciones Triple	\$ 2.700,00	\$ 1.016,00	\$ 1.684,00	32	\$ 53.888,00
Habitaciones Cuádruple	\$ 3.500,00	\$ 1.348,00	\$ 2.152,00	43	\$ 92.536,00
				87	\$ 161.016,00
TOTALES					\$ 1.851.530,00

* Precio Particular incluye solo desayuno.

** Precio Afiliados en HDLC incluye desayuno, HMC incluye media pensión (sin bebidas), para el resto incluye pensión completa (sin bebidas).

*** Cantidad de habitaciones ocupadas por Afiliados al 31/07/2017.

Del Estado surge que el Valor Agregado Invisibilizado Total generado por el Sindicato al 31 de Julio de 2017, es de \$ 1.851.530,00 (un millón ochocientos cincuenta y un mil quinientos treinta). De ese valor, el Hotel de la Cañada, es el emprendimiento que mayor aporte género durante el periodo, debido a la mayor ocupación de Afiliados. Le sigue el Hotel de Capilla del Monte, Hotel de Mina Clavero, Hotel de Valle de Uco y por último, El 44, con menor ocupación, por tener este emprendimiento una tarifa más alta.

V.3.2. Estado de Valor Agregado Invisibilizado generado por Emprendimiento Recreativo.

El sindicato a través del Emprendimiento Granja Nuestras Raíces, ofrece servicios de recreación tanto para Afiliados como para Particulares. Estos servicios están compuestos por escuela de verano, pileta social y eventos de cumpleaños.

Al igual que en el caso anterior, el Valor Agregado Invisibilizado generado por el Sindicato por los servicios de recreación brindado, surge por la diferencia de precios cobrados a Afiliados y Particulares multiplicado por la cantidad de Afiliados que disfrutaron los servicios al 31 de Julio de 2017.

ESTADO DE VALOR AGREGADO INVISIBILIZADO					
EMPRENDIMIENTOS DE RECREACION DEL SPC	Precio Particular	Precio Afiliados	VA Invisibilizado Unitario	Cant. Afiliados al 31/07/2017	VA Invisibilizado Total
Granja Nuestras Raíces (GNR)					
Escuela de verano					
Ciclo Mensual 1 Niño	\$ 1.170,00	\$ 600,00	\$ 570,00	8	\$ 4.560,00
Ciclo Mensual 2 Niño	\$ 2.340,00	\$ 1.200,00	\$ 1.140,00	5	\$ 5.700,00
Ciclo Mensual 3 Niño	\$ 3.315,00	\$ 1.800,00	\$ 1.515,00	2	\$ 3.030,00
Ciclo 15 días 1 Niño	\$ 760,00	\$ 350,00	\$ 410,00	6	\$ 2.460,00
Jornada Extendida	\$ 5.590,00	\$ 2.880,00	\$ 2.710,00	<u>3</u>	<u>\$ 8.130,00</u>
				24	\$ 23.880,00
Pileta Social					
Pase diario	\$ 245,00	\$ 45,00	\$ 200,00	574	\$ 114.800,00
Pase diario grupo familiar	\$ 810,00	\$ 115,00	\$ 695,00	242	\$ 168.190,00
Pase por persona mensual	\$ 1.460,00	\$ 565,00	\$ 895,00	1	\$ 895,00
Pase por Grupo Familiar	\$ 3.200,00	\$ 1.075,00	\$ 2.125,00	2	\$ 4.250,00
Pase por 15 días	\$ 1.945,00	\$ 650,00	\$ 1.295,00	<u>6</u>	<u>\$ 7.770,00</u>
				825	\$ 295.905,00
Eventos cumpleaños					
Opción completa c/ serv. catering	\$ 7.020,00	\$ 5.244,00	\$ 1.776,00	2	\$ 3.552,00
Opción Simple	\$ 5.615,00	\$ 3.144,00	\$ 2.471,00	<u>5</u>	<u>\$ 12.355,00</u>
				7	\$ 15.907,00
TOTALES					\$ 335.692,00

Del Estado surge que el Valor Agregado Invisibilizado Total generado por el Sindicato al 31 de Julio de 2017 es de \$ 335.692,00 (Trescientos treinta y cinco mil seiscientos noventa y dos). De dicho valor, la Pileta Social, es el servicio de recreación que mayor aporte realiza al Valor Agregado, debido a la mayor cantidad de afiliados que disfruta del mismo, le sigue la Escuela de Verano y por último los Eventos de cumpleaños.

4- CONCLUSIONES.

- En Argentina, tal como sucede a nivel internacional, son cada vez más las organizaciones que tienen la necesidad de exteriorizar información sobre Responsabilidad Social, para comunicar su desempeño económico, social y ambiental. Esto es así, debido a que todas las organizaciones influyen directa o indirectamente en la sociedad en que vivimos y sumado a que ha ido creciendo la cantidad de información sobre confección de Balance Social y su implicancia a través de trabajos, informes y conferencias.
- Al igual que las empresas con fines de lucro, las entidades sindicales deben confeccionar el Balance Social, debido a que no son ajenas al entorno que las rodean y además, por la mayor demanda de los grupos de interés por conocer sus políticas empleadas y los impactos que generan en la sociedad. Por lo tanto, consideramos al Balance social una herramienta ideal para que las entidades sindicales evalúen, midan, cuantifiquen y planifiquen el cumplimiento de su función social, con el fin de lograr un mejoramiento progresivo en los sindicatos y en su entorno en general. Para ello, se requiere que los sindicatos expongan no solo las acciones buenas y sino también las malas, como así también, los impactos positivos y negativo de sus políticas económicas, sociales y ambientales.
- Mediante la confección del Balance Social los Sindicatos pueden, no solo sintetizar y divulgar los actos socialmente responsables que realizan, sino también mejorar su relación con los grupos de interés y con el entorno que los rodea. Esto es posible, porque el conocimiento de los impactos que genera los Sindicatos en los grupos de interés, aumenta el sentido de pertenencia y lealtad del público, crea motivación dentro de los empleados, afiliados, familias de afiliados y ayuda a la gobernanza. Para ello, es necesario que en su

gestión miren no solo los intereses particulares del sector petrolero al que defiende sino también los intereses generales de toda la sociedad.

- La importancia de la elaboración del EVEGyD por parte del Sindicato, radica en la forma clara y sintética en que expone información sobre el Valor Económico Generado durante un periodo determinado, facilitando la comprensión por parte de los grupos de interés. Además, permite ver la participación que tiene cada grupo en la distribución de dicho valor. Al igual que el EVEGyD, el Estado de Valor Agregado Invisibilizado expone información de suma importancia, ya que permite a los grupos de interés ver los beneficios que el Sindicato le brinda y que no se encuentra expuesto en ningún Estado Contable.
- Para que las declaraciones sobre Responsabilidad Social confeccionadas por las organizaciones sean tomados por la sociedad como creíbles y seguras debe estar acompañada por una Auditoria Social. Este Encargo de Aseguramiento tiene como objetivo revisar, supervisar y controlar que la información que se trasmite a los grupos de interés, se corresponde con lo actuado por el ente y se encuentre dentro de las metas definidas por las entidades. En la actualidad, si bien la verificación externa mejora notablemente la credibilidad de la información sobre sostenibilidad presentada por la organización, no es un requisito obligatorio para la elaboración del Balance Social.
- Por último, debemos destacar la importancia de la contabilidad en la confección del Balance Social, ya que el EVEGyD se elabora con información obtenida de los Estados Contables, más precisamente del Estado de Resultado. Por ello, es imprescindible que tanto los Sindicatos como el resto de las organizaciones, cuenten no solo con un adecuado sistema contable que suministre información confiable, real, comprensible, pertinente y comparable, sino también con la presencia de un contador que entienda en la materia y que aplique las

normas contables como la Resolución Técnica N° 36 Y N° 44, que establecen el contenido y estructura que debe respetar el Balance Social para ser considerado como válido. Además, para la correcta confección del Balance Social, se debe contar con la colaboración distintos especialistas que entiendan en materia social y ambiental, conformando así un grupo multidisciplinario.

5- BIBLIOGRAFÍA.

Colina, J; Senior, A. (2008).Balance social. Instrumento de análisis para la gestión empresarial responsable. Multiciencias. 8: 71-77.

FACPCE. CENCYA. (2012).Resolución Técnica N° 36 y N° 44 .Normas Contables Profesionales: Balance Social.

FACPCE. CENCYA. (2016). Informe Cencya N° 20. Aplicación práctica de la Resolución Técnica N° 36, Balance Social.

FACPCE. CENCYA. (2017).Interpretación N° 13 de Normas de Contabilidad y Auditoría: Encargo de Aseguramiento del Balance Social.

Gallego, M. (1999).El Balance Social como Herramienta de Auditoria Organizacional. Universidad EAFIT, 35 (115): 27-40.

Gilli, JJ. (2006).Responsabilidad social .Visión de Futuro, 5(1): 1-18.

Ingramo, E; Paiva, L. (2012). Los sistemas y normas para informar el desempeño social de las cooperativas. Congreso Argentino de las Cooperativas.CAC2012.

Lenardon, FL. (2013). Economía Social, Responsabilidad Social, Balance Social. Tres bases para el diagnóstico un desarrollo integral. Editorial, 194-307.

Restrepo Salazar, JC. (2008).Apuntes sobre la responsabilidad social empresarial. Revista de Derecho Privado, 40: 2-10.

Rodríguez Ortega, JA. (2009).La Responsabilidad Social nuevo paradigma para las empresas y para los Sindicatos. Umbral Científico, 15: 103-110.

Rodríguez de Ramírez, MC. (2013). Balance Social. Errepar; 41-48; 195-25; 329-337.

6- WEBGRAFÍA.

Bello Knoll, SI. (2014). Un nuevo estado contable en las normas técnicas: el balance social. www.todaviasomos pocos.com [28/10/2017].

Comunidad RSE (2016). Balances sociales: conoce la importancia de su elaboración y los principales puntos que debes tener en cuenta. comunidadrse.com.ar [28/10/2017].

CPCECBA (2011). Balance Social año 2011. www.cpcecba.org.ar [28/10/2017].

Global Reporting Initiative (2013). Guía para la elaboración de Memoria de Sostenibilidad G4, www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G4-Part-One.pdf [28/10/2017].

Jerkovic, N. (2010). El Balance Social. www.sustentator.com [28/10/2017].