

1. Declaración de Respaldo o Apoyo Continuo

Estimados miembros del Pacto Global,

Los valores fundamentales del ADN de YPF, la definen como una empresa profesional, competitiva, global y con fuerte sentido nacional. La sustentabilidad significa para la compañía trabajar por el desarrollo energético del país de un modo responsable en el plano económico, en el medioambiental y en el social, conciliando el desarrollo del negocio y la generación de rentabilidad para los accionistas, con la creación de valor para las comunidades. Trabajamos en el presente con la mirada puesta en el futuro y tenemos el desafío de seguir siendo una de las empresas líderes de la Argentina.

Creemos que para lograr resultados positivos en términos de Sustentabilidad, es necesario trabajar en red y en equipo. Y este equipo tiene que estar formado con la articulación de sinergias entre las empresas, los gobiernos, la sociedad civil y también los trabajadores. De esta manera, los resultados son la conclusión de un proceso consensuado y se mantienen sólidos en el tiempo, convirtiéndonos verdaderamente en Arquitectos de un Mundo Mejor. Aquí radica la importancia de formar parte del Pacto Global, una red internacional que permite enmarcar las acciones, intercambiar experiencias, conocimientos y mejores prácticas, en una iniciativa eficaz conjunta.

Una vez más, YPF S.A. presenta su Comunicación del Progreso reafirmando su pertenencia al Pacto Global de Naciones Unidas. En esta nueva publicación, podrán comprobar cómo llevamos a cabo nuestro compromiso de manera sostenida en actividades concretas, vinculadas con los 10 principios, y también conocerán los primeros resultados de los programas que se iniciaron en 2012 y que se fortalecieron durante 2013, con la nueva gestión de la compañía. Este año, además, tenemos la satisfacción de haber sido elegidos como miembros Titulares de la Mesa Directiva de la Red Argentina, y sumaremos, además de nuestro compromiso, nuestros esfuerzos para colaborar activamente con la iniciativa.



Miguel Galuccio

CEO de YPF S.A.

YPF S.A – Presentación de la Empresa

YPF es la principal productora de hidrocarburos de la Argentina, con una participación que llega al 37% del mercado nacional de petróleo y gas. La prioridad de YPF es trabajar con calidad, preservando el medio ambiente, el cuidado de la seguridad y la salud de los trabajadores, y de las comunidades donde se desarrollan las actividades.

La compañía cuenta con 93 concesiones ubicadas en las cuencas más productivas del país y 48 bloques exploratorios. YPF se posiciona como líder en la producción de recursos no convencionales: Vaca Muerta es la tercera reserva de shale más importante del mundo.

La empresa produce a través de tres complejos industriales ubicados en La Plata, Luján de Cuyo y Plaza Huincul y genera combustibles, productos petroquímicos y lubricantes brindando una oferta integral de productos, con una fuerte presencia comercial: retail, agro, industrias y GLP. La red logística de YPF cuenta con 1500 camiones y más de 1500 estaciones de servicio.

YPF emplea a 45.000 personas en forma directa e indirecta. El grupo humano que forma parte de YPF da vida a toda la compañía. Gracias a las personas y a su compromiso, la compañía se desarrolla y sigue en crecimiento.

“En YPF se trabajamos día a día para ser mejores, asumimos el compromiso compartido de producir la energía que mueve al país, llegando a cada rincón, abasteciendo a cada argentino porque entendemos las necesidades de la gente y sabemos que la energía de cada uno de nosotros se suma y nos engrandece”.

YPF cuenta con una Fundación que tiene como rumbo estratégico “Educar para la energía”. El cambio de paradigma energético en el país necesita de una nueva generación de profesionales y el desarrollo de ciudadanía sustentable en las comunidades productivas. En este sentido, las prioridades de la Fundación YPF son el impulso a la formación profesional en disciplinas vinculadas a la industria del petróleo y la promoción del desarrollo sustentable en las comunidades petroleras.

Principio 1: Apoyar y Respetar los Derechos Humanos

P1a- Compromiso y Sistemas:

YPF es una empresa hecha por personas, sin ellas y su compromiso, la compañía no podría desarrollarse de la manera en que hoy lo está haciendo. El respeto por los derechos humanos es clave, se manifiesta en todos los planos de gestión y se materializa con el cumplimiento de la normativa vigente en la materia y con el diseño de políticas, normativas y procedimientos internos aplicables.

Promovemos el respeto por los Derechos Fundamentales de los trabajadores, superando los estándares vigentes respecto de trabajo decente, la regulación de condiciones laborales, el cuidado de la seguridad y la salud, la asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva, como así también la diversidad y la igualdad de oportunidades y el respeto a las comunidades y a los derechos de los pueblos indígenas.

Los Derechos humanos también se respetan a través de la conducta básica esperada de todos los empleados, y los valores éticos y principios contenidos en documentos que constituyen guías para la toma de decisiones y para la relación con comunidades y organismos vinculados con la empresa. Para poder llevar adelante esta acción, se informa a los empleados que ingresan a la empresa sobre la conducta esperada de ellos durante su paso por YPF, y se les solicita la firma del acta de conocimiento del código de ética.

Las referencias directas a este principio pueden encontrarse en la Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud, en la Norma de Ética y Conducta de los empleados de YPF y en la Norma de Gestión de la Salud Laboral. Estas se complementan con procedimientos, como el de Reducción de Jornada por Motivos Familiares y Excedencia por Cuidado de Familiares y con el Acta celebrada con el Ministerio de Trabajo “Trabajo digno sin violencia laboral”. Todos los documentos se controlan periódicamente para actualizarlos o adaptarlos si fuese necesario.

P1b- Acciones y Resultados

Las acciones llevadas a cabo por YPF que se vinculan con el apoyo los Derechos Humanos, se asocian con actividades internas y externas de la compañía que contemplan, principalmente, el cuidado de la salud y la seguridad de los empleados y las operaciones, la capacitación y el impulso al desarrollo sustentable de las comunidades, a través del diálogo,

El personal de YPF cuenta con acceso directo permanente a los textos completos de las Políticas, Normas y Procedimientos establecidos oficialmente, mediante la intranet de la compañía. Esto permite conocer las obligaciones del puesto de trabajo con arreglo a los principios de lealtad a la empresa, la buena fe, la integridad, y el respeto a la legalidad y a los criterios éticos, y permiten definir una serie de conductas que deben ser observadas por todos los empleados en su desempeño profesional.

En 2012, se firmó junto con el Ministerio de Trabajo el Acta por “Trabajo digno sin violencia laboral” y durante 2013 la empresa participó de las mesas de diálogo generadas por esta iniciativa. El acuerdo abre el debate entre diversos actores con respecto a las características esenciales del trabajo digno y cómo puede abordarse la temática en el país.

P1b1. Cuidados a la Salud y a la Seguridad de empleados

Para YPF, la vigilancia de la salud y la seguridad de sus empleados constituye una parte esencial del trabajo cotidiano. Esta temática se aborda desde el control periódico a través de los exámenes médicos anuales y un seguimiento personalizado de cada persona y también mediante la comunicación de aspectos críticos y capacitación específica.

Durante 2013, se llevaron a cabo diversas campañas de comunicación y de capacitación que pusieron el foco sobre aspectos de salud críticos que podrían afectar a los empleados. En este marco, se organizaron capacitaciones sobre el cuidado de la piel en verano, el cuidado por la afectación con monóxido de carbono, cuidados por riesgos de hipertensión y por consumo de tabaco y sobre salud femenina. Adicionalmente, se llevaron adelante talleres teórico prácticos sobre Primeros Auxilios.

De manera complementaria, YPF recertificó su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la Dirección de Lubricantes y Especialidades. El proceso de evaluación permitió verificar el cumplimiento del sistema con los requisitos de la norma internacional OHSAS 18001 de seguridad y salud ocupacional, realizado por un equipo de auditores externos, y concluyó en una recertificación por tercera vez consecutiva del Sistema.

Desde 2004 las prácticas de seguridad y salud implementadas se han ido consolidando en un sistema de gestión sólido que asegura el control de los riesgos en las operaciones, pone foco en la mejora de los procesos e instalaciones y fundamentalmente en programas anuales de concientización y capacitación, con el objetivo de consolidar una cultura de seguridad y salud ocupacional en todo su personal.

Esta política de gestión permite contar hoy con procesos automatizados para:

- La elaboración de lubricantes.
- La distribución de producto desde tanques a líneas de envasado a través de *manifold* de transferencia.
- Los barridos de las líneas de envasado con sistema *pigs* de limpieza.
- El almacenaje y la distribución cuentan con un silo automático y el traslado de producto en la planta se realiza a través de AGV's (vehículos autoguiados).

También, YPF obtuvo la Certificación para la Dirección de Gas y Energía del Sistema Integrado de Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional, Calidad y Medio Ambiente de la Terminal GNL Escobar. La Terminal comenzó su operación comercial el 20 de mayo de 2011. En tan solo 18 meses de trabajo, el equipo de la Dirección de Gas y Energía logró esta importante y reconocida certificación en las tres áreas con alcance sobre la recepción, transporte e inyección de gas natural regasificado. La actividad de evaluación se desarrolló con la participación de todo el personal de YPF y las empresas contratistas que prestan servicios permanentes en la Planta de Escobar (Operaciones, Mantenimiento y CMAS), lo que permitió continuar con la formación y el entrenamiento en la atención a las emergencias, contemplando la seguridad, salud y medio ambiente en todas las acciones.

Empresa ergonómica responsable

YPF fue distinguida como "Empresa ergonómica responsable" en el marco de la Primera Jornada Argentina de Ergonomía Laboral, realizada en la sede de la Universidad John F. Kennedy, Ciudad de Buenos Aires.

El premio fue otorgado porque la compañía alcanzó los estándares nacionales e internacionales establecidos por la legislación actual sobre prevención, control y mitigación del riesgo ergonómico en ambientes de trabajo.

Se denomina Empresa Ergonómicamente Responsable a aquellas que reflejan un conjunto de actitudes y aptitudes orientadas a prevenir trastornos músculo-esqueléticos, y a evitar este tipo de enfermedades mediante la implementación y mantenimiento de un programa de ergonomía integrado.

P1b2. Sociedad

El desarrollo de vínculos constructivos y de mutuo beneficio con las comunidades en las que opera la compañía, es uno de los componentes clave de la política de sustentabilidad de YPF. Las decisiones de negocio tienen en cuenta a la sociedad y a sus intereses, como así también el compromiso de diálogo, el desarrollo local y el fortalecimiento de sus capacidades y oportunidades.

YPF contribuye al desarrollo local no solo a través del cumplimiento de sus obligaciones, la generación de empleo, la contratación de bienes y Servicios a firmas locales sino también a través de inversiones sociales realizadas de modo directo.

Los principales logros, en esta materia, obtenidos durante 2013 se detallan en las acciones puntualizadas a continuación.

P1b2.1. Iniciativa de Ciudades Emergentes y Sostenibles

Cuando el crecimiento urbano acelerado se encuentra fuertemente asociado al desarrollo de una industria en particular, los retos del desarrollo urbano, económico, ambiental y social adquieren un matiz particular. Junto con el Banco de Desarrollo Interamericano (BID) y con la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación Argentina, Fundación YPF e YPF trabajan en el acompañamiento del desarrollo sustentable de las ciudades petroleras argentinas donde se espera una intensificación del ritmo de crecimiento demográfico debido a los planes de inversión de la industria, con foco en Añelo y en Las Heras.

Estas ciudades presentan no sólo las problemáticas comúnmente asociadas al crecimiento urbano, sino también otras específicamente relacionadas con la dependencia de la ciudad de la actividad de una industria en particular, que es altamente remunerativa y se encuentra en expansión. El Plan Piloto contempla la asistencia técnica del Banco para la implementación de la metodología ICES (Iniciativa Ciudades Emergentes y Sostenibles).

En el marco del desarrollo sustentable previsto, ya se han iniciado las obras y las actividades detectadas como prioritarias. Para conocer este orden de importancia, un grupo de expertos seleccionados, junto al gobierno local y a la sociedad civil, iniciaron un proceso de diagnóstico de las ciudades. Una vez finalizado este proceso de recolección de datos y análisis de indicadores, se diseña un Plan de Acción que incluye intervenciones estratégicas en los sectores más relevantes para la mejora de la calidad de vida de los habitantes.

En una segunda etapa, y con el Plan de Acción acordado con todos los actores, se avanza en la ejecución y búsqueda de financiamiento de los proyectos considerados como relevantes para cada ciudad a través de diferentes fuentes, incluyendo fondos aportados por YPF, el presupuesto del sector público, el capital del sector privado a través de las alianzas público-privadas y la financiación de los bancos comerciales.

Con esta iniciativa, YPF ratifica su compromiso con el crecimiento, la inclusión y el desarrollo de las regiones donde opera y su vocación de liderar el cambio del paradigma energético del país.

P1b2.2. Importantes obras para Las Heras

Las Heras representa para YPF el corazón productivo de la compañía en Santa Cruz. Los proyectos que se llevan adelante forman parte de un ambicioso programa que busca el mejoramiento de la calidad de vida en la localidad patagónica, cuyos ejes principales están basados en la comunidad, la educación, la salud y la cultura.

YPF firmó dos convenios con el Municipio de la ciudad para inversiones de alto impacto social: la construcción de la terminal de ómnibus de Las Heras, y la adquisición de equipamiento del hospital local. Se puso en marcha además un programa de integración digital mediante la instalación de WiFi gratuito para 11 espacios públicos de la ciudad.

Al mismo tiempo, se han puesto en marcha programas y experiencias culturales y deportivas orientadas a la construcción de identidad colectiva y cohesión social en la localidad.

Pintemos Las Heras

Durante 2013, y en conjunto con Fundación YPF y el municipio, los vecinos de la ciudad de Las Heras, Provincia de Santa Cruz, comenzaron a renovar y a poner color a los frentes de las casas y las edificaciones del lugar.

La gente se sumó y más de 2.000 familias recibieron kits de pintura y charlas de capacitación. Los primeros resultados del programa ya están a la vista en algunos barrios de la ciudad. Casas de colores e instituciones públicas con sus frentes renovados son la muestra del trabajo realizado por los propios vecinos con el propósito de estar cada día más orgullosos de su ciudad.

P1b2.3. Seguridad Vial

YPF, en conjunto con el Ministerio del Interior y Transporte, encabeza una campaña nacional de promoción de la seguridad vial en todo el país con la intención de concientizar a los ciudadanos y lograr disminuir los accidentes de tránsito, una de las principales razones de muerte en el país.

Como resultado, YPF realizó la campaña Ases al Volante, una iniciativa innovadora que busca reforzar el compromiso con la seguridad vial, a través de una serie de spots con un lenguaje simple y divertido que, estratégicamente, busca acercarse a los más chicos para que sean ellos los que instalen la temática en el ámbito familiar.

Esta propuesta creativa se difundió en casi todos los medios de comunicación del país y consistió en ocho capítulos con dibujos animados en 3D desarrollados para ser transmitidos por televisión abierta, cable y cine. Además, en vía pública, se colocaron carteles en las principales rutas y avenidas del país, y en internet se implementó un sitio web con juegos y material didáctico.

Durante la temporada de verano 2012/13, los personajes instruyeron a los viajeros en la correcta preparación del auto, la utilización de las luces en la ruta, el respeto por los límites de velocidad al conducir, el descanso apropiado de conductores de camiones, micros y autos, la problemática del alcohol al volante, el uso del casco en motociclistas, el uso del cinturón de seguridad, los sistemas de retención infantil y los riesgos del uso del celular al manejar.

Una de las claves del éxito de esta campaña fue su continuidad en la comunicación, la cual se extendió a otras acciones como la instalación de un espacio lúdico y educativo en la mega muestra Tecnópolis. Allí, se recreó una estación de servicio y una pista de kartings que fue visitada por más de 100.000 niños, quienes aprendieron de manera original las normas de seguridad vial. Muchos de ellos, recibieron su primer registro luego de hacer el recorrido. A su vez, se entregaron más de 700.000 álbumes de figuritas a nuestros clientes en las tiendas Full de la red de estaciones de servicio de YPF, con los principales consejos de seguridad vial.

Como resultado de la exitosa campaña, YPF recibió el premio anual de la Asociación Argentina de Marketing (AAM), el reconocimiento nacional más importante para aquellas empresas que desarrollan estrategias comerciales exitosas, representadas a través de campañas que involucren una acción integral de marketing.

Esta campaña se enmarcó en uno de los principales ejes de la actual gestión de YPF: la seguridad, que no sólo se conceptualiza a favor de los trabajadores, también se extiende a todos los argentinos que viajan por las rutas del país.

Por otro lado, se lanzó el Plan de Revisión Preventiva para los vehículos de los empleados de las Estaciones de Servicios de la Red Propia de YPF. Se trata de una iniciativa del Programa de Cultura en Seguridad de Red Propia para reducir los accidentes in itinere que tienen como origen el mantenimiento de los vehículos propios del personal. En esta oportunidad se evaluarán bicicletas, scooters, ciclomotores y motos.

Para llevar adelante este plan, los empleados que se desempeñan en los BOXES y Lubricentros se convirtieron en aliados y protagonistas, completando las planillas de evaluación y realizando recomendaciones a sus compañeros. Esta acción logró reducir en más de un 25% los accidentes in itinere que se había percibido como un desafío por abordar.

P1b2.4. Campaña solidaria por La Plata

En abril de 2013, un temporal azotó a las localidades de La Plata, Berisso y Ensenada. Ante la tragedia, los empleados de YPF se unieron y dieron muestras de su solidaridad para ayudar a las familias afectadas.

YPF, de la mano de Fundación YPF y con la colaboración de Juan Carr, inició una intensa campaña interna nacional por etapas que permitió dar respuesta a las necesidades más urgentes en los centros de evacuados.

Gracias a la ayuda de los principales centros físicos de YPF, se logró reunir:

- **4804** Pañales
- **2040** productos alimenticios
- **11826** botellas y botellones de agua
- **230** litros de Leche
- **87** kg. de leche en polvo
- **755** productos de higiene y limpieza
- **5** cajas de calzados
- **27** bolsones de ropa

Adicionalmente, se articularon beneficios especiales para los empleados de la compañía que fueron perjudicados. Así, se gestionaron y entregaron adelantos de sueldos y préstamos blandos para quienes necesitaran reponer bienes básicos o reconstruir sus viviendas; se entregaron kits de kits de desinfección y de limpieza y vouchers para compra de materiales,

artículos de limpieza y alimentos; se implementaron descuentos en la adquisición de vehículos de quienes perdieron sus autos y se llevó adelante una campaña de vacunación adicional por gripe y hepatitis a residentes en zonas afectadas.

P1b3. Formación Gerencial Responsable

Durante 2012 se dio inicio a un ciclo de conferencias para la Gerencia Alta, Media y de Línea, que forma parte de un Programa de Desarrollo a nivel nacional, que tiene como objetivo lograr que la compañía afiance su gestión integral.

A lo largo del 2013, se celebraron 5 conferencias nacionales que permitieron un diálogo profundo acerca del nuevo rumbo de la empresa, en términos de inversión y de estrategia, pero también se contó con el acompañamiento del Dr. Bernardo Kliksberg, gurú de la Gerencia Social y pionero de la Ética para el Desarrollo. Su participación permitió reflexionar acerca de cómo generar Valor Social a través de los negocios de la compañía.

Para YPF es verdaderamente fundamental que el compromiso de la sustentabilidad se tome desde la gobernanza misma de la empresa y se impulse en la toma de decisiones estratégicas, observando los principios éticos universales.

Integrar Comunidades

Fundación YPF lleva a cabo diversas iniciativas que tienen como objetivo consolidar la identidad colectiva de las ciudades y pueblos petroleros. Particularmente en Las Heras, provincia de Santa Cruz, existe un alto porcentaje de habitantes oriundos de otras localidades, que se trasladaron allí transitoriamente atraídos por la demanda laboral del sector petrolero. En ocasiones, esta característica incide en la falta de sentido de pertenencia a la comunidad local. Esto implica importantes desafíos en el aspecto de la construcción de la vida social.

En este contexto, una prioridad es el fortalecimiento del tejido social a través de la realización de actividades sociales y culturales, y el establecimiento de clubes e instituciones intermedias. Por este motivo, Fundación YPF impulsa acciones y sirve como nexo para articular con diversos actores la realización de distintas actividades.

Una de las iniciativas más significativas de 2013, fue la coordinada por la agrupación de percusión El Choque Urbano, que de una manera creativa, exitosa y especialmente emotiva, llevó adelante la realización de una función de canto, baile y música participativa con la comunidad de Las Heras. Esta presentación no sólo se realizó en la localidad, sino que también permitió que 300 jóvenes se unieran y trabajaran juntos en los contenidos de un show inclusivo que les permitió viajar a Buenos Aires y ser parte de los eventos de Tecnópolis, actuando ante más de 7 mil espectadores.

Para complementar este principio, ver también: P6a; P6b; P6b1: Programa de Jóvenes con Futuro; P6b3: Promoción del Rol de la Mujer.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos de los Derechos Humanos

P2a. Compromiso y Sistemas

De manera complementaria a los compromisos y sistemas enunciados en el Principio 1, YPF, en sus normas relacionadas con la contratación de proveedores, evalúa su desempeño mediante procesos sistemáticos y documentados para establecer criterios que permitan la mejora continua y la toma de decisiones con la mayor objetividad posible. Se contemplan índices de Gestión, Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente, alineados con las directrices y políticas vigentes en la Compañía. Cada área de negocio de YPF es responsable de identificar cuáles de sus proveedores deben evaluar, de qué manera llevarlo a cabo y de denunciar irregularidades.

Asimismo, el vínculo de YPF con las comunidades con las que se relaciona se consolida mediante un diálogo fluido, que permite detectar desvíos en el respeto por los derechos humanos. Por otro lado, la empresa procura mecanismos de inclusión social a través de su gestión, que permiten brindar servicios a zonas que de otra manera quedarían aisladas y disminuidas en sus oportunidades de interacción.

P2b. Acciones y Resultados

P2b1. Diálogo con Comunidades Originarias

La operación de YPF convive con diversas comunidades, entre ellas con comunidades indígenas. Con ellas, la compañía ha generado métodos de interacción positivos, que permiten respetar sus Derechos y colaborar con su calidad de vida.

En el área de Loma La Lata (Neuquén) en la cual YPF tiene operaciones donde pueblos indígenas se encuentran entre las comunidades existentes, la actividad se desarrolla a través de un proceso de consulta apropiado, basado en los principios que propone la Convención 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales.

Las Comunidades Originarias participan de mesas de diálogo frecuentes y cuentan con representantes de la compañía exclusivamente dedicados a vincularse con ellas. ,

A partir de la nacionalización de la compañía en 2012, la remediación de pasivos ambientales históricos y existentes pasó a ser una prioridad. En este sentido se fortaleció y se potenció el proyecto de Círculo Virtuoso entre La Comunidad,

YPF y la Autoridad de Aplicación de la Provincia del Neuquén, para realizar esta tarea de modo tripartito. Este círculo implica los siguientes pasos:

1. Se realiza caracterización del lugar donde se identifica el alcance del pasivo ambiental.
2. Se realiza la extracción de suelo impactado con HC y se transporta a un repositorio en Bajo Añelo.
3. Se trata el suelo con segregación y armado de biopilas.
4. Se muestrean las biopilas en presencia de la comunidad y escribano publico
5. Se realiza análisis de las muestras en Buenos Aires con presencia de la Comunidad
6. Se acuerda la liberación del suelo saneado por parte de la Comunidad y la Autoridad de Aplicación de La Provincia.
7. Se vuelve a tapar con suelo limpio la zona saneada.
8. Se revegeta el lugar.

Por otro lado, YPF colabora con acciones que permiten mejorar la calidad de vida de estos pueblos, que incluyen el transporte escolar; educación para adultos en conjunto con el gobierno de la provincia; la Obra Social para personas mayores y sin trabajo; la de agua para consumo, extensión de la red de agua potable e instalación de electricidad a nuevas casas; la readecuación de la provisión de gas con instalación de Zepelines, calefactores y termotanques; sistematización de parcelas de alfalfa y parquizaciones; entre otras.

Un proyecto muy interesante del año 2013, fue la construcción del Centro Recreativo Pillmatun, junto a la comunidad mapuche Paynemil en el yacimiento Loma La Lata de Neuquén, que les permite contar con espacio social para la realización de actividades físicas y recreativas.

P2b2. Módulos de Abastecimiento Social (MAS)

El proyecto MAS busca abastecer de combustible de calidad a las zonas más recónditas y profundas del país, permitiendo una mejora exponencial en su calidad de vida. Los MAS son puestos de expendio de combustibles, diseñados y desarrollados íntegramente en la Argentina bajo premisas de flexibilidad, sustentabilidad, seguridad en las operaciones y protección del medio ambiente.

Por lo general se encuentran ubicados en zonas rurales en donde las distancias entre pueblo y pueblo son muy extensas y en la mayoría de los casos no hay otra forma de conseguir combustible. Cada unidad cuenta con una oficina, un depósito y un baño apto para discapacitados. Además, están equipados con portones corredizos que permiten cerrar herméticamente el módulo mientras no está operativo.

Actualmente, YPF cuenta con 13 MAS en funcionamiento, ubicados en:

- 1 Las Coloradas, Neuquén.
- 2 El Huecú, Neuquén.
- 3 Mencue , Rio Negro.
- 4 Santa Victoria , Salta.
- 5 Las Canalejas, Mendoza.
- 6 Bajada del Agrio, Neuquén.
- 7 Rivadavia Banda Sur, Salta.
- 8 Charadai, Chaco,
- 9 El Chalten, Santa Cruz.
- 10 Rinconada, Jujuy.
- 11 Astica, San Juan.
- 12 Los Varela, Catamarca.
- 13 El Alto, Catamarca.

Para complementar este principio, ver también: principio P1a; P1b.

Principio 3: Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

P3a. Compromiso y Sistemas

En YPF la relación con las Organizaciones Sindicales u otras Asociaciones vinculadas con la representación de los trabajadores, se considera central para la estabilidad de las actividades de la empresa. Por este motivo, se cumple con las leyes nacionales vigentes en la materia:

- Ley 14786 de Conciliación Obligatoria
- Ley 23561 de Asociaciones Sindicales
- Ley 20744 de Contratos de Trabajo
- Ley 14250 de Convenciones Colectivas de Trabajo
- Ley 23546 de Procedimientos para la Negociación Colectiva

Pero además se llevan a cabo acuerdos proactivos y procesos de diálogo positivos. Desde mayo de 2007 se encuentra activo el actual Convenio Colectivo de Trabajo que permite, entre otros objetivos, adoptar criterios acordados, tanto laborales como de conciliación entre la vida laboral y familiar de los empleados.

Internamente, se cuenta con un área y con una Política de Relaciones Laborales, que articula el vínculo entre los empleados, los sindicatos o representantes de grupos similares y las condiciones de trabajo asociadas. Toda esta información se encuentra disponible para los empleados a través de la web interna.

P3b. Acciones y Resultados

La Negociación Colectiva del convenio se constituye como un foro de diálogo con los sindicatos, que permite el beneficio de los empleados y de la empresa en su conjunto.

Se continúa con la realización de actividades enmarcadas en el Convenio Colectivo de Trabajo, mediante acciones para facilitar los puntos allí expresados, como actividades de conciliación de la vida laboral y personal, a través de la ratificación de procesos de reducción de jornada por motivos familiares y de pedidos de excedencia para cuidado de familiares de empleados y el funcionamiento del Teletrabajo.

P3b1. Capacitación para líderes sindicales y trabajadores

En 2013, YPF en conjunto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, puso en marcha un programa de formación de líderes sindicales y capacitación de trabajadores del petróleo y el gas, cuyo objetivo estratégico es el de impulsar el empleo de calidad y la productividad de la industria energética nacional.

El convenio incluye tres líneas de acción a implementar en todas las provincias donde la compañía tiene operaciones : la formación dirigida a líderes sindicales y referentes laborales de empresas contratistas de YPF; la capacitación técnica, profesional y entrenamiento para trabajadores del sector, y la reinserción laboral y el fortalecimiento de emprendimientos productivos vinculados a las cadenas de valor de la industria.

La capacitación para líderes sindicales apunta a fortalecer sus competencias para el ejercicio de la función gremial., y durante el año participaron de estas actividades actividad más de 100 delegados de diferentes provincias, pertenecientes al Sindicato Unido Petrolero e Hidrocarburíferos (SUPeH) y al Sindicato Unión Obrera Estaciones de Servicios (SUOES), en encuentros celebrados en Buenos Aires y Mendoza. Este Programa continuará llevándose a cabo en 2014, en diferentes ciudades del país.

En cuanto a la formación técnica y profesional, a través de los cursos impulsados por Fundación YPF, durante 2013 más de 800 personas lograron un total de 2300 certificaciones en distintos oficios vinculados a la industria que implicaron 9600 horas de formación.

Para complementar este principio, ver también: Información destacada “Formación Profesional” en principio 4; P4b1. YPF y los trabajadores; P4b5. Cursos de formación para el personal; P4b6 Desarrollo Personal y Profesional.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio

P4a. Compromiso y Sistemas

YPF no suscribe ni lleva adelante formas de trabajo forzoso u obligatorio. Esta afirmación se refleja en el respeto por los Derechos Humanos expuesto en los Principios 1 y 2 (ver principios P1a y P2a) y en la Firma del Acta Acuerdo con el Ministerio de Trabajo por “Trabajo digno sin violencia laboral” (Ver P1b) . Asimismo, los empleados pueden acceder directamente a las políticas de la compañía y cuentan con canales de comunicación abiertos para exponer sus necesidades. Además, las condiciones de trabajo de la empresa contemplan la duración de la jornada, horas extras, calendarios, licencias, permisos, vacaciones y seguridad y salud laboral.

YPF colabora con la capacitación de su cadena de valor para aumentar la calidad de sus proveedores en todo sentido y para mejorar sus condiciones, facilitando una producción nacional y competitiva.

Adicionalmente, se ha redactado una nueva Norma de Gestión de la Salud Laboral, que incluye exámenes médicos pre-emplero, en función del puesto y su riesgo, exámenes periódicos de riesgo y exámenes anuales de salud. La nueva disposición permite evaluar cada situación personal y conocer los riesgos, garantizando la seguridad de las personas y observando las aptitudes físicas de cada empleado, sin discriminación alguna.

P4b. Acciones y Resultados

Contribuir con la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, para YPF no sólo significa cumplir con condiciones laborales dignas y capacitar a sus empleados para mejorar su desempeño y motivación. También se vincula con la mejora de la productividad, de la competitividad y de la calidad de los proveedores de productos y servicios vinculados a la actividad de la empresa, lo que mejora las propias condiciones internas de los participantes de la cadena de valor.

P4b1. YPF y los trabajadores

YPF, junto con los sindicatos vinculados con la actividad hidrocarburífera y las empresas prestadoras de servicios, lleva adelante el Programa de Formación Técnica y Productividad. Esta actividad capacitó durante 2012 y 2013 a 45.000 trabajadores que participan -directa e indirectamente- en las actividades de YPF, con el fin de potenciar el crecimiento productivo y profesional.

Esta iniciativa inédita se desarrolla en forma conjunta con los sindicatos del sector y las empresas proveedoras y de servicios. El dictado del programa estuvo a cargo de un equipo especializado de 220 instructores que llevaron adelante 1.700 en las provincias de Mendoza, Neuquén, Río Negro, La Pampa, Chubut, Santa Cruz y Buenos Aires.

El desafío del programa es lograr mayores niveles de actividad en un marco de respeto y cuidado de las personas, las instalaciones y el medio ambiente. El primer curso dictado fue el Módulo Básico de Seguridad que involucró aspectos de vital importancia, como el compromiso compartido, la conducción segura, los permisos de trabajo, las excavaciones, el trabajo en altura y las operaciones de izado.

La actividad se completa con la emisión del Pasaporte YPF, un documento personal que deberán usar todos los empleados y que certificará que la persona ha realizado los cursos correspondientes para desempeñar de manera segura las tareas asignadas a su puesto. El instrumento llevará un registro de las habilitaciones y formaciones del portador, además del detalle de su roles, aptitudes, reconocimientos e información médica. El pasaporte es un medio que permitirá a cada trabajador mejorar su rendimiento, posibilidades, reconocimiento y compromiso con la seguridad, la salud y el medio ambiente.

Para la distribución de los pasaportes fue necesario poner en funcionamiento oficinas especialmente equipadas para ello. Desde la Torre YPF Puerto Madero se imprimieron todos los pasaportes de los empleados propios, y para el personal de contratistas, se instalaron oficinas para realizar la entrega en Las Heras y Cañadón Seco (Santa Cruz), edificio Talero, Rincón de los Sauces, Plaza Huincul y Loma La Lata (Neuquén), y Comodoro Rivadavia (Chubut), La Plata (Buenos Aires) y dos en Mendoza. El Pasaporte de Medioambiente, Seguridad y Salud (CMASS) YPF reafirma nuestro compromiso con la calidad, seguridad, la salud y el medio ambiente

P4b2. SUSTENTA

YPF puso en marcha un Programa de Desarrollo Regional para mejorar la productividad, competitividad y calidad de sus proveedores y de la industria. Durante 2013, se registraron los primeros resultados, que incluyeron el relevamiento de 234 empresas, que representan el 20% de la compra de YPF y el dictado de cursos a más de 100 empresas. También se dio inicio a los primeros 50 proyectos de desarrollo.



Sustenta se basa en un proceso de mejora continua y está compuesto por módulos que permitirán impulsar el desarrollo de la industria nacional, la innovación tecnológica y la diversificación productiva, así como también optimizar la calidad de los servicios y productos actuales, y generar oportunidades de asociación y creación de nuevas empresas.

El programa tiene un alcance nacional y se implementa de manera regional en las cuencas del Golfo de San Jorge, Neuquina y Cuyana y las zonas de influencia de los complejos industriales de La Plata, Plaza Huincul y Luján de Cuyo.

Esta actividad requiere del compromiso compartido del gobierno nacional y de los provinciales y municipales; cámaras de empresas; instituciones financieras; entidades tecnológicas; instituciones educativas; sindicatos y trabajadores; y las compañías proveedoras regionales.

Con la puesta en marcha de este programa, YPF ratifica su compromiso con el crecimiento y desarrollo de las regiones donde opera y su vocación de liderar el cambio del paradigma energético del país.

P4b3. Nuevas líneas de crédito para proveedores de YPF

Como parte del Programa para el Desarrollo de Proveedores y Sustitución de Importaciones se realizó la presentación de nuevas líneas de crédito y de programas especiales para el desarrollo y fortalecimiento de la industria nacional, aplicadas a proveedores de YPF.

El encuentro contó con la presencia de más de 80 empresas proveedoras, representantes de las cámaras del sector industrial y energético, miembros del Directorio del Ministerio de Industria y directivos de YPF. El departamento de Compras y Contratos de la compañía, con la colaboración del departamento Económico Financiero relevó y analizó diferentes alternativas para Pymes existentes en el mercado.

Representantes de cinco entidades bancarias (Banco Nación, Credicoop, Banco Bice, Generar SGR y Banco del Chubut) presentaron las herramientas de financiamiento que podrían contribuir al crecimiento y la consolidación de las empresas que nos proveen de productos y servicios. También, el Director Nacional de Desarrollo Regional del Ministerio de Industria, Rodolfo Games, presentó diferentes herramientas que la cartera industrial promueve para impulsar el crecimiento de las empresas, con programas de asistencia técnica, financiera y de capacitación.

Las empresas invitadas al encuentro, que se llevó a cabo en el salón Jacarandá del edificio central de YPFy estuvo organizado por Gestión de Proveedores, fueron sugeridas por las Cámaras y Agrupaciones empresariales del sector (como ADIMRA, CAPIPE, CAPITEL, GAPP, CIP Y H, CAME, CEOPE, CIPIBIC, CAFMEI), otras fueron invitadas por el equipo del Programa SUSTENTA, y se sumaron proveedores que, acorde lo informado por las áreas de compras, estarían interesados en conocer alternativas que les permitieran avanzar con proyectos postergados por falta de financiación.

La meta de YPF es desarrollar, promover y consolidar una producción nacional y competitiva vinculada a la industria del petróleo y el gas, que permita impulsar la sustitución de importaciones e incrementar la generación de empleo. Este crecimiento depende fuertemente del compromiso de todas las compañías que trabajan junto a YPF y se asocia con valores fundamentales: ética y transparencia, calidad y seguridad.

P4b5. Cursos de formación para el personal

Para contribuir con la capacitación y mejora en los diferentes aspectos actitudinales que contribuyen a la optimización del desempeño de los empleados y a la calidad del entorno laboral, YPF cuenta con un catálogo de cursos, cuyos contenidos pueden consultarse a través de intranet. El Gestor de Formación, reúne a los interesados en tomar los cursos disponibles y organiza las ediciones que se requieran en distintas unidades de negocio.

En el catálogo pueden encontrarse actividades vinculadas con la Administración eficiente de bienes y recursos; el Compromiso, dedicación y el esfuerzo; Flexibilización y adaptación al cambio; Motivación, desarrollo y conocimiento Responsabilidad y confiabilidad y Trabajo en equipo, entre otros. Se encuentran disponibles cursos en formatos de e-learning y presenciales.

Durante 2013, la inversión en formación alcanzó las 490.000 horas destinadas al personal propio, ratificando el compromiso empresarial con la actualización y la mejora permanente de sus cuadros técnicos y profesionales. Los cursos presenciales destacados incluyeron workshops de medioambiente, cursos técnicos, talleres de gestión de accidentes, manejo defensivo para prevención de accidentes viales y el Programa de Lubriexpertos, capacitaciones para coordinadores, jefes y gerentes, entre otros.

P4b6. Desarrollo personal y profesional

En línea con las propuestas que surgieron desde el área de Gestión de Talento de la compañía, el Complejo Industrial La Plata llevó adelante una Propuesta para el Desarrollo personal y profesional en la compañía. La iniciativa apunta esencialmente a estimular a los trabajadores que se encuentran estudiando alguna de las ramas de Ingeniería en la región La Plata, brindándoles mejores condiciones para que puedan concluir sus estudios universitarios.

El primer grupo de egresados estuvo integrado por 5 empleados de YPF, quienes lograron un salto de calidad profesional personal, y por añadidura para la empresa. Actualmente otros 14 trabajadores-estudiantes participan de este proyecto.

Formación Profesional

Junto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, YPF y la Fundación YPF pusieron en marcha un programa de Formación Profesional en materia de calificaciones ocupacionales. Este programa es inclusivo y permite apoyar y facilitar el primer empleo de los jóvenes y su formación y perfeccionamiento laboral, así como la reinserción ocupacional de los trabajadores desocupados o sin formación que los habilite para la realización de un oficio en condiciones decentes o formales. Y contar con los recursos calificados que la industria requiere en materia de oficios.

Esta actividad permite la unión entre competitividad, calidad formativa e inclusión social.

A través de los cursos impulsados por Fundación YPF, durante 2013 más de 800 personas lograron un total de 2300 certificaciones que implicaron 9600 horas de formación.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

P5a. Compromiso y Sistemas

En YPF el proceso de gestión de Recursos Humanos se orienta a la captación de empleados acordes con el perfil y con las necesidades de la Compañía, dentro del marco legal argentino, que no permite la contratación de trabajo infantil y conforme a los principios éticos adoptados.

Para complementar este principio, ver también: principios 1 y 2 (P1a y P2a)

P5b. Acciones y Resultados

Los programas de capacitación de YPF contribuyen a mejorar el nivel de conocimiento de los trabajadores y a ampliar y consolidar la oferta académica nacional. De esta manera, los mayores de edad pueden acceder voluntariamente a especializaciones que les permiten crecer en sus puestos laborales o extender su oferta laboral, evitando tener que recurrir a la necesidad de empleo de los menores a su cargo.

Por otro lado, la empresa pone al servicio de la comunidad diversas iniciativas que fomentan la compleción de los estudios, beneficiando el ingreso a la comunidad laboral con edades y formaciones adecuadas. Adicionalmente, los programas de Educación de la Fundación YPF fortalecen instituciones y líneas de estudio que permiten a los adolescentes conocer la industria, descubrir su vocación y a unirse a las opciones formativas. A continuación, puede observarse el cuadro de cantidad porcentual de empleados de YPF S.A. y de las empresas participadas, diferenciados por edades, lo que evidencia las edades de contratación:

Rango de edades	Porcentaje**
Menos de 18 años	0%
Entre 18 y 29	25%
Entre 30 y 39	38%
Entre 40 y 49	20%
Más de 50	17%
Total	100%

**Corresponde al total de empleados efectivos de YPF S.A, YPF Servicios Petroleros, OPESSA, YPF Brasil, YPF Chile, YPF energía Eléctrica, AESA, YPF Tecnología e YPF Gas S.A.

P5b1. Programa Becas para hijos de empleados

Con el objetivo de fomentar la formación académica, YPF lanzó un programa de becas para hijos de empleados dirigido a quienes presenten un excelente nivel académico. La actividad prioriza a quienes estudian carreras vinculadas a la actividad de la empresa o que cursen el nivel terciario en escuelas técnicas.

Este programa favoreció a 70 becarios de grado, para formación universitaria en las carreras de grado de: Ciencias del Suelo, Ingeniería en petróleo, Industrial, Química, Eléctrica, Electrónica, Mecánica, Electromecánica, Aeronáutica, Perforación, Electricista, Química que se brindan en universidades tanto públicas como privadas de la Argentina.

Así también, se favoreció a los hijos de empleados efectivos mediante la asignación de 30 becas de nivel terciario - incluyendo tecnicaturas universitarias- para la formación técnica en especialidades relacionadas con la industria de la energía.

Durante el período que dure el beneficio de la beca, el becario se compromete a mantener dedicación exclusiva a sus estudios, asumiendo la responsabilidad de no trabajar durante dicho período, excepto que efectúe tareas relacionadas con la docencia, investigación o extensión en el ámbito académico, siempre que no afecten su desempeño y rendimiento académico.

La iniciativa se coordina a través del área de Recursos Humanos de la compañía, que selecciona a los postulantes en función de criterios vinculados con la situación académica del estudiante, la prioridad otorgada por la compañía a las carreras vinculadas a su actividad, la cantidad de hermanos postulados al programa y el lugar de residencia del estudiante.

YPF y la Universidad

La Fundación YPF, junto con el Ministerio de Educación de la Nación, puso en marcha un programa para asistir a las universidades argentinas en la formación de los futuros profesionales de la industria energética. El programa está coordinando multidisciplinariamente por los equipos de Educación de la Fundación YPF y el de Formación de Recursos Humanos de la compañía, con la participación de diferentes líneas de negocio. Entre sus objetivos, se encuentran los de crear redes universitarias para fortalecer la relación de la academia con la industria, la multiplicación de espacios para la docencia y la práctica profesional y el fomento de la formación regional.

La iniciativa comprende un conjunto de acciones que se iniciaron en 2013, como pasantías y prácticas de campo, visitas a operaciones y plantas industriales y actualización docente en tecnologías. En el marco de este proyecto se creó la Red Universitaria de Universidades Petroleras y la Red de Soluciones Viales Sustentables, también se introdujeron nuevas carreras y tecnicaturas afines a la industria en lugares en los que no se encontraban por oferta formativa regular.

Sembrar vocaciones

Desde la Fundación YPF se lleva adelante este programa que tiene como objetivo sensibilizar al público escolar y a la sociedad en general sobre la relevancia de la energía y el petróleo para la vida cotidiana y el desarrollo del país. También se propone atraer y potenciar en los jóvenes el estudio de las carreras vinculadas con la energía, mediante acciones de orientación, retención y re-orientación de la matrícula universitaria.

A través de este programa 27.000 jóvenes se acercaron a la industria mediante visitas a las plantas industriales y a través de diversos eventos y ferias universitarias y educativas. Además junto al Ministerio de Educación de la Nación se impulsó el programa “La Universidad y la Escuela Secundaria”, para la mejora de la formación en ciencias exactas y naturales en 31 universidades nacionales de todo el país. La Fundación YPF promovió una línea de acción que apunta despertar en los jóvenes el interés por las carreras que necesita el país para su desarrollo energético.

Programa de Becas de Fundación YPF

Desde su área de Educación, la Fundación YPF tiene como objetivo impulsar la formación de los profesionales que requiere el país para su desarrollo energético. Para ello promueve diversos programas que apuntan a generar sinergias entre la industria y la educación formal, en 3 aspectos: investigación aplicada, articulación de prácticas entre la industria y la educación superior y el trabajo en red entre escuelas secundarias y universidades. Al mismo tiempo desarrolla acciones que buscan sensibilizar al público escolar y la sociedad en general sobre la relevancia de la energía y el petróleo para la vida cotidiana y el desarrollo del país. Así como en atraer y potenciar en los jóvenes el estudio de las carreras vinculadas con la energía, mediante acciones de orientación, retención y re-orientación de la matrícula universitaria.

Entre sus iniciativas, la Fundación lleva adelante programas de beca. En primer lugar, el Programa Formación de jóvenes profesionales argentinos en el exterior, se realiza junto a Bec.ar y apunta a promover la formación de jóvenes profesionales argentinos en los centros académicos más prestigiosos del mundo en temas de energías renovables, medio ambiente e hidrocarburos. Están destinadas a doctorandos, jóvenes profesionales y a quienes se desempeñan en áreas vinculadas a la regulación de temas energéticos y medio ambientales.

Por otro lado, las Becas de Grado se impulsan junto con el Ministerio de Educación de la Nación, permiten convocar a los ingresantes de carreras consideradas estratégicas para el desarrollo productivo y tecnológico del país. El incremento de la matrícula, la permanencia y la graduación de estudiantes en estas carreras constituyen las principales metas de esta iniciativa. En 2013 se presentaron más de 2000 postulaciones y se eligieron 100 becarios que participaron de un encuentro realizado en la sede de YPF en Buenos Aires.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ocupación

P6a. Compromiso y Sistemas

En YPF se promueve la Igualdad de oportunidades, fomentando el crecimiento profesional a través del mérito, la capacidad y el desempeño de las funciones profesionales, proporcionando un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro. Ninguna actividad desarrollada por YPF se relaciona con conceptos deliberados de discriminación.

Según la normativa interna, como se mencionó en principios anteriores, el proceso de selección se orienta hacia la captación de aquellos empleados más acordes con el perfil y necesidades de la Compañía, independientemente de su raza, sexo, religión y edad. Además, en el Convenio Colectivo de Trabajo se incluyen puntos específicos que buscan facilitar la igualdad de oportunidades para todos los empleados. Por otro lado, las nuevas disposiciones internas de Salud Ocupacional contribuyen a un conocimiento profundo de la realidad de cada empleado, cuidando la confidencialidad de la información. A estas prerrogativas, se suman los principios a los que suscribió la compañía mediante la firma del Acta por “Trabajo Digno sin Violencia Laboral” con el Ministerio de Trabajo.

Para complementar este principio, ver también: principios 1 y 2 (P1a – P2a)

P6b. Acciones y Resultados

De acuerdo con las prerrogativas expuestas por el Pacto Global, las actividades desarrolladas por YPF que se mencionan a los largo de esta Comunicación de Progreso, no realizan distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, condición social, estado civil, orientación sexual o aptitud física, excepto cuando se identifique como un requisito ocupacional de buena fe.

A continuación se presenta la distribución de cantidad empleados por sexo y por cantidad de años trabajados en la empresa, lo que permite conocer la diversidad en los empleados de la empresa. La diferencia numérica con respecto al año pasado corresponde a un cambio en la muestra, que este año incluye a más sociedades de la compañía:

Género	Porcentaje**
Mujeres	28%
Varones	72%
TOTAL	100%

(**Corresponde al total de empleados efectivos de YPF S.A, YPF Servicios Petroleros y OPESSA)

P6b1. Programa Jóvenes con Futuro

Como compañía diversa e inclusiva, YPF viene realizando este programa de formación dirigido a jóvenes de 18 a 24 años, que aún no hayan culminado sus estudios secundarios. Sus objetivos son: desarrollar una idoneidad en los participantes, que contribuya a aumentar su empleabilidad; exponerlos a un potencial ámbito laboral, al que puedan aspirar en función de su desempeño y esfuerzo; y acompañarlos para que avancen en sus estudios y finalicen la escuela media.

En 2013 se puso en marcha su 3ra. edición, demostrando la sustentabilidad de esta iniciativa, por donde pasaron 180 jóvenes. El 20% de los participantes fueron incorporados como personal efectivo a la Red Propia de Estaciones de Servicios a la finalización del Programa.

La iniciativa se basa en el Programa “Jóvenes con Futuro” del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con el acompañamiento del Ministerio de Educación, a través del “Programa Fines”, y busca acompañar a este grupo en el camino de la inclusión social, con énfasis en la finalización de los estudios.

P6b2. Programa de jóvenes profesionales

En 2013, YPF volvió a posicionarse como uno de los mayores empleadores del país al incorporar a su proyecto empresarial a 185 jóvenes graduados, reclutados y seleccionados en diferentes universidades del país. Los mismos, destinados a sus negocios de Upstream y Downstream, como también, a servicios prestados por sus compañías participadas, integraron el Programa de Jóvenes Profesionales, que representa el inicio de la carrera laboral en YPF y cuyos contenidos son diseñados a la medida de cada unidad.

P6b3. Promoción del rol de la mujer en la industria

YPF participó activamente de las V jornadas regionales del Instituto Argentino del Petróleo y del Gas, en Ensenada, en las que se abordó la importancia del Rol de la Mujer en la Industria de los Hidrocarburos.

Durante las dos jornadas de trabajo, se deliberó en torno de la inserción laboral de la mujer en el sector, temas de liderazgo, igualdad de género, seguridad en la actividad, y sobre las diferentes formas de compatibilizar el desarrollo profesional, personal y la familia.

El evento contó con la presencia de un nutrido grupo de nuevos profesionales, que ingresaron a mediados de septiembre a la compañía para desempeñarse en diferentes áreas de trabajo del Complejo Industrial La Plata, y tuvo la presencia de las exposiciones de mujeres que desempeñan diversos roles en YPF, quienes compartieron sus experiencias.

P6b4. Acuerdo de Educación e Inclusión Social con la ANSES

YPF firmó junto con la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), tres acuerdos de acción conjunta para potenciar sus programas de desarrollo educativo e inclusión social. El primero de los acuerdos, es un convenio marco entre la Fundación YPF y el Programa Conectar Igualdad para incorporar contenidos sobre energía en las computadoras portátiles que otorga el Programa Conectar Igualdad a los alumnos de escuelas de todo el país y promover la realización de concursos y capacitaciones alineados con los objetivos del programa Sembrar Vocaciones.

Con el objetivo de agilizar trámites de jubilación, YPF y la ANSES acordaron la creación de una Unidad Local de Atención Transitoria (ULAT) para la gestión de las prestaciones y servicios de seguridad social para empleados de YPF y de sus empresas participadas. La ULAT, será la primera experiencia de un novedoso proyecto de la ANSES que busca simplificar y agilizar los trámites de jubilación.

Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales

P7a. Compromisos y Sistemas

YPF tiene como prioridad trabajar con calidad, preservando el medio ambiente, el cuidado de la seguridad y la salud de los trabajadores, y de las comunidades donde desarrolla su actividad.

La política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud atraviesa de manera transversal a toda la organización, promoviendo la implementación de las mejores prácticas y la innovación tecnológica, para minimizar los efectos sobre el entorno, procurando el desarrollo sustentable. Cada empleado de YPF tiene el compromiso de minimizar cualquier impacto que pueda sufrir el medio ambiente en los procesos de exploración y explotación que se llevan adelante.

Esta nueva política se comunicó en 2012 y se consolidó con actividades de capacitación durante 2013. Además, se encuentra disponible para su lectura permanente en los canales internos de información y se encuentra disponible para su lectura en puntos visibles de todas las unidades de negocio de la compañía. El texto expone claramente el compromiso que asume la Dirección y todos los empleados de YPF con esta temática.

P7b. Acciones y Resultados

P7b1. Avistaje y cuidado de mamíferos en Sísmica Offshore

La gerencia ejecutiva de Exploración a través de su gerencia de Offshore trabajó y trabaja intensamente en proyectos costa afuera (Offshore), tanto en la Argentina como en Uruguay.

A fin de minimizar el posible impacto que pueda producir la actividad sísmica offshore sobre los mamíferos marinos, YPF ha adoptado como parte de sus procedimientos internos y obligatorios que, en ausencia de normativa nacional o provincial que regule esta actividad, se aplicarán las Guías británicas de la Joint Nature Conservation Committee, "Guidelines for minimising acoustic disturbance to marine mammals from seismic surveys".

La base de estos estándares radica en el "inicio suave" (soft start) de la fuente sísmica y en el monitoreo de mamíferos marinos a través de observadores especializados, para no perturbar su actividad cotidiana.

Los biólogos marinos son contratados por YPF previo al inicio de las operaciones y su principal rol es observar a los mamíferos marinos a bordo y recomendar el retraso del comienzo de la operación sísmica, si algún mamífero marino es detectado cerca de la fuente sonora.

Durante la última experiencia de adquisición sísmica en Aguas Internacionales, los avistajes fueron realizados por dos observadores simultáneamente con el fin de poder cubrir un campo visual más amplio y así aumentar las probabilidades de contacto. Como resultado de estas observaciones se registraron 337 avistajes de mamíferos marinos y contabilizándose un total de 1493 animales, entre los que se destacan lobos marinos de dos pelos, cachalotes, calderones y delfín oscuro.

Durante este proyecto, además de los biólogos marinos encargados de las observaciones de Mamíferos Marinos, se incorporó, como medida extra de mitigación, el Monitoreo Acústico Pasivo (PAM por sus siglas en Inglés), a fin de detectar mamíferos marinos cercanos a la fuente sísmica cuando las horas de oscuridad o de baja visibilidad (niebla), no permiten la observación y detección directa de las especies.

P7b2. Simulacros para prevenir

En correspondencia con el plan de simulacros anual y con el objetivo de capacitar a los participantes en maniobras de respuesta ante derrames sobre cursos de aguas, YPF realizó diversos simulacros que permiten consolidar la respuesta ante emergencias ambientales o de seguridad.

En este contexto se destacó una práctica de derrame de hidrocarburos en el cauce del Río Tunuyán, en Mendoza Norte. El ejercicio consistió en simular un derrame arrojando semillas de girasol al cauce del río y, con dos embarcaciones, se dispersaron barreras de contención para luego recuperar las semillas en la orilla del dique. Esta práctica permitió verificar los tiempos de respuesta, comprobar el funcionamiento de los recursos de la compañía e interacción con las autoridades de aplicación competentes.

El simulacro, que se llevó a cabo en la zona del Dique Tiburcio Benegas, estuvo coordinado por el equipo de Medioambiente, seguridad y salud ocupacional del Activo La Ventana. Formaron parte de esta acción más de 30 personas de diferentes entes de control, como el Departamento General de Irrigación, la Dirección de Protección Ambiental y la Subdelegación de Aguas del Río Tunuyán inferior. También participaron activamente los empleados propios de la región y de empresas contratistas.

Tanto los integrantes de los organismos gubernamentales, como los equipos de las diferentes empresas destacaron esta actividad, donde pudimos demostrar la operatividad y logística necesaria ante eventualidades en cauces hídricos.

Además en este sentido también se generaron dos nuevas zonas de sacrificio para contención de derrames en Mendoza Sur, en el Portón y Pata Mora y se realizó la compra de los materiales de contingencia para estos puntos y se pusieron a disposición para cualquier emergencia.

Otra práctica destacada se llevó a cabo en Comodoro Rivadavia, donde se desarrolló un simulacro de derrame de Hidrocarburo en el Arroyo Belgrano y afectación de la costa marina. Para dicha actividad se planteó la hipótesis de un derrame de hidrocarburo que afectara el arroyo Belgrano donde, por cuestiones climáticas extremas, las contenciones colocadas a lo largo del cauce no diesen a basto, por lo que el fluido llegaría al mar.

Participaron de la actividad diferentes empresas contratistas y del sector, como así también organismos de control como el caso del Ministerio de Ambiente de la Provincia del Chubut y la Subsecretaría de Ambiente de Comodoro Rivadavia.

Para poder llevar a cabo esta práctica se elaboró un Plan de Contingencia el cual contempla la activación del PLANACON de la Playa de Combustible de YPF, aprobado por Prefectura Naval Argentina, a través del cual se desplegó equipamiento tanto en costa como en mar. Entre el equipamiento utilizado se destacan las barreras de contención, fast tank, bombas de recupero, líneas de succión, skimmers, embarcaciones varias, entre otros.

Previo a la ejecución del simulacro y con el fin de ajustar el plan de contingencias se realizaron tres prácticas, que sirvieron para identificar los aspectos de mejora y ajustar la relación interempresas como así también el compromiso de actuación ante un suceso de estas características por parte de todas las empresas privadas involucradas como de organismos públicos.

P7b3. Obras para mejoras ambientales en Santa Cruz

Se inició la construcción de la Nueva planta de lavado de suelos en Cañadón Seco, Santa Cruz. Tendrá un piso de tratamiento mínimo de 4.000 m³ de suelos por mes en un predio total de 10.000 m². El nuevo proceso, implementado en la gestión integral de residuos de la regional, busca optimizar la capacidad del proceso y superar los volúmenes de tratamiento históricos de Santa Cruz.

Las tareas en la planta serán lideradas por el equipo MASS de la Regional Santa Cruz y contará con una dotación de 12 personas cuyo horizonte se encamina a contribuir con la línea estratégica de Calidad Medio Ambiente Seguridad y Salud.

Por otro lado, avanza la obra de ampliación de la Planta de Tratamiento de Residuos Peligrosos en la región. Esta obra permitirá acompañar el aumento de la actividad zonal.

El alcance original de la instalación estaba destinado al tratamiento de residuos peligrosos de fondos de tanque, pero las nuevas necesidades operativas, implicaron aumentar la capacidad de tratamiento de la planta para esta y otras corrientes residuales líquidas y semilíquidas.

P7b4. Nueva metodología de investigación de incidentes

El área de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud Ocupacional (CMASS) comenzó con la difusión de un nuevo método que permitirá sistematizar el aprendizaje para evitar la repetición de incidentes.

Durante tres jornadas se realizaron las primeras actividades de difusión, orientadas a conocer el método que permite la aplicación de una lista de factores causales, para facilitar la identificación del tipo de contacto, las causas inmediatas, las causas básicas y los fallos en el Sistema de Gestión CMASS de la empresa, de forma tal que, de cada incidente, se pueda aprender y generar acciones eficaces para impedir su repetición.

Su puesta en marcha a nivel de toda la compañía constituye un nuevo desafío cuyo éxito redundará en mejorar la gestión preventiva de incidentes. Este programa de difusión prevé actividades en las regionales y complejos industriales para generar un circuito de formación para todo el personal propio y de contratistas que tengan responsabilidad por la Gestión de Incidentes CMASS.

Conocer y aplicar la normativa de Medioambiente, Seguridad y Salud ocupacional CMASS es parte del compromiso compartido de los empleados de YPF.

Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

P8a. Compromiso y Sistemas

Para complementar este principio, ver también: Principio 7 (P7a)

P8b. Acciones y Resultados

P8b1. Separación de Residuos en Torre YPF

En la sede de YPF en Puerto Madero, Buenos Aires, se realiza la separación de residuos generados durante las jornadas laborales. Junto con la empresa proveedora del servicio de limpieza y la utilización de contenedores diferenciados, se reúnen elementos de aluminio, plástico, papel, vidrio y cartón. A través de esta separación en origen de los residuos sólidos, se logra la disminución de basura para disposición final, pero a la vez se colabora con organismos que revaloran lo que ha sido descartado en una primera instancia.

Actualmente, el papel y las tapitas de plástico de botellas se entregan a la Fundación del hospital Garrahan y el Cartón, plástico, vidrio y aluminio a la cooperativa Reciclando Sueños. A continuación puede verse el análisis del material reciclado durante los meses auditados al momento de la recopilación de información para esta COP.

2013											
TIPO DE RESIDUO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	PROMEDIO
RSU	10498	12702	11310	12767	13108	10150	11320	13080	13384	13554	12054
Cartón	829	1541	1771	1569	2939	976	2633	2107	2191	2447	1900
Aluminio	4	9	14	10	6	6	4	4	35	40	13
Plástico	490,4	1071,4	690,2	532,5	899,8	381,8	519	763	1968	1112	843
Papel	556	655	2246	3474	2840	2217	1312	2729	1775,4	1872	1968
Vidrio	4,2	17	12	3	31	21	76	24	31	93	31
Otros	2						136	22,8	59	98	64
TOTAL generado	12383,6	15995,4	16043,2	18355,5	19823,8	13751,8	16000	18729,8	19443,6	19216	16974
TOTAL reciclado	1885,6	3293,4	4733,2	5588,5	6715,8	3601,8	4680	5649,8	6059,4	5662	4787
INDICADOR	15,23	20,59	29,50	30,45	33,88	26,19	29,25	30,16	31,16	29,47	27,59
VALOR OBJETIVO	27,38	27,38	27,38	27,38	27,38	27,38	27,38	27,38	27,38	27,38	27,38
DESVÍO	-12,15	-6,79	2,12	3,07	6,50	-1,19	1,87	2,78	3,78	2,09	0,21

P8b2. Gestión de Residuos

Desde hace más de 5 años, el Downstream de YPF viene llevando a cabo de manera sistemática diferentes acciones con el objeto de reducir continuamente la generación de residuos producto de sus actividades. Cada una de las tres refinerías, así como las Gerencias Logística y Comercial establecen objetivos anuales de reducción.

Se destacan las mejoras operativas en las unidades de tratamiento de efluentes líquidos de La Plata y Luján de Cuyo, la mejor segregación de los residuos en origen lo que ha permitido reutilizar papel, madera, y chatarra en general y el cambio de envases para almacenar transitoriamente los residuos.

En el Complejo Industrial La Plata se ha relevado una reducción en la generación y costos de tratamiento de residuos mediante la optimización del sistema de centrifugación de lodos. Por otro lado, se fomenta el reúso o reciclado de materiales y se cuenta con tratamientos de biorremediación in situ. Asimismo se segregan los residuos no peligrosos y se reúsan en el mercado.

Tomando como periodo de medición el tiempo transcurrido entre el mes de agosto de 2012 y julio de 2013, se han recuperado las siguientes cantidades de materiales:

Material	Cantidades (Tn)
Aluminio	11,21
Madera	418,02
Cobre	34,92
Chatarra	1393,915
Papel	7,68
Cartón	97,55
Plástico	27,86
TOTAL	1991,155

La recuperación de estos materiales tiene 3 efectos positivos directos. Dado que se trata de residuos no especiales, se redujo su disposición en aproximadamente 597 toneladas por año, lo que significa un 50% menos de material descartado. Como los elementos fueron reutilizados, esto significó también un ahorro de recursos económicos que equivalen a un mes de servicio de recolección, clasificación y acopio de residuos en el Centro Industrial de La Plata.

En el Complejo Industrial de Luján de Cuyo, la refinería de Luján de Cuyo ha mejorado el tratamiento de sus Lodos. Desde hace varios años se ha implementado el centrifugado de lodos de fondos de tanque y de lodos proveniente de la planta de tratamiento de efluentes, con el objetivo de reducir el volumen de residuos a tratar. También se ha celebrado un Posee un convenio con la Universidad de Nacional de Cuyo para la aplicación de la técnica de biorremediación in situ mediante la construcción de biopilas. Esta técnica consiste en la estimulación bacteriana y fúngica de la biota presente en el subsuelo, bajo condiciones controladas (humedad, temperatura, nutrientes y actividad bacteriana) y monitoreo continuo. Durante 2013 el equipo de trabajo ha desarrollado una prueba piloto con presencia de la autoridad de aplicación y estima continuar con esta técnica en los próximos años promiviendo de esta forma nuevas tecnologías de tratamiento de suelos.

En este complejo, Los residuos No Peligrosos, son almacenados, separados y enviados a valorización o disposición final. La chatarra es lavada para eliminar cualquier resto de residuo y luego es clasificada para su valorización y re-uso.

P8b3. Jornadas y Talleres Ambientales

La Dirección de Calidad, Medio ambiente, Seguridad y Salud ocupacional realizó durante 2013 diversos encuentros de capacitación y análisis de aspectos ambientales.

Entre ellos, se destacan las Jornadas sobre Medio Ambiente, en las que se presentaron líneas de trabajo, desafíos y tendencias.

Con la presencia de más de 70 referentes de medio ambiente de todo el país, el encuentro se extendió durante dos días y medio. En él se presentaron las principales líneas de actuación en la temática y cuáles son los desafíos y tendencias para los próximos años. Las líneas estratégicas presentadas fueron:

- Experiencias en tratamientos de biorremediación en diferentes negocios, además de características, cuestiones operativas y técnicas, y nuevas iniciativas en desarrollo.
- Trabajos de revegetación y restauración, especies empleadas, trabajo con institutos de investigación.
- Exigencias legales ambientales y su marco actual.
- Tratamiento de las situaciones ambientales, modalidades de gestión, resultados alcanzados con las técnicas de restauración aplicadas por la compañía.

- Hidrocarburos no convencionales: los aspectos ambientales, análisis de impactos potenciales y planes de acción futuros.
- Programa forestal de Neuquén: descripción de los campos, beneficios sociales y ambientales, programas de trabajo comprometidos

Con la finalidad de difundir las buenas prácticas y generar un ámbito de intercambio, análisis y mejora de la gestión ambiental se desarrollaron dos talleres de trabajo específicos para abordar problemáticas ambientales del upstream.

El Taller de Situaciones Ambientales se realizó en la Torre Madero con el objeto de establecer y unificar un modelo de gestión de Situaciones Ambientales en marco de los proyectos estratégicos liderados por CMASS Upstream.

El taller estuvo conformado por jornadas teóricas y prácticas que permitieron a los participantes generar un ambiente de trabajo y comunicación, transmitiendo sus experiencias e inquietudes a lo largo de los dos días. A estas jornadas asistieron gestores ambientales de las distintas Regionales y Negocios. Algunos de los temas abordados en este espacio de trabajo fueron: Metodología de Gestión de Proyectos aplicada a la resolución de SSAA, Normativa interna de referencia, Inventario y Provisión de SSAA, Planes 2013 y 2014.

Esta actividad ha agregado valor al desarrollo de esta temática dentro de la Compañía y al cumplimiento de los lineamientos estratégicos.

Por otra parte, se llevó a cabo el “Taller de Residuos Upstream” de las Regionales Chubut y Santa Cruz con el objeto de evaluar los avances del Proyecto Residuos Upstream y unificar criterios eficientes para mejorar el desempeño en la gestión de los residuos, en el marco de los proyectos estratégicos liderados por CMASS Upstream.

A estas jornadas asistieron representantes de las distintas Regionales y Negocios que componen la Vicepresidencia de Upstream, lo que permitió intercambiar experiencias e inquietudes y consolidar un grupo de trabajo para el cumplimiento de los objetivos comunes.

P8b4. Revegetación de locaciones

Junto con el CONICET y guardaparques YPF logró cumplir una importante misión ambiental en el yacimiento Cerro Fortunoso, Provincia de Mendoza. Se finalizó la revegetación de locaciones y se logró un impacto positivo en el ecosistema de Malargüe.

El trabajo fue coordinado por la Vicepresidencia de Comunicación y Relaciones Institucionales, junto con la colaboración de miembros de Centro Regional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CRICyT), guardaparques de la Unidad de Gestión Ambiental Payunia (UGAP), presentes en el yacimiento, y del personal de la Gerencia Malargüe Sur.

El proceso de revegetación se inició a finales de 2012 con la recolección de semillas de la flora autóctona del lugar. Luego, se llevó a cabo la selección de parcelas de tierra con el consentimiento del cuerpo de guardaparques. En la sede del CRICyT, especialistas se encargaron de sembrar las semillas y recrear las condiciones climáticas de Malargüe (bajo nivel de humedad, bajas temperaturas, etc.), para que una vez trasplantados los plantines tuvieran la mejor adaptación posible a la zona cercana a la reserva Provincial Payunia. Una vez listos los plantines, fueron llevados a las parcelas ya escarificadas para comenzar con la revegetación per se. La plantación y el riego se realizaron de forma manual.

Cerro Fortunoso está ubicado en la región de la Payunia, Malargüe, postulada ante la Unesco para convertirse en Patrimonio Mundial de la Humanidad. Por esto, la medida tomada adquiere un doble impacto positivo ambiental: por un lado, se protege la flora local y se ayuda en la preservación del paisaje de la Payunia Argentina; y por otro, se cuida la fauna nativa, ya que muchos de los animales locales se alimentan de plantas específicas del tipo de clima de Malargüe. A su vez, los resultados son favorables tanto para los pobladores de la zona, como también para la concientización de la comunidad en general.

Premio “Ecomagination Leadership”

YPF recibió de parte de General Electric Water & Process Technologies el premio “Ecomagination Leadership”, por las mejoras logradas en 2012 en el procesamiento de efluentes industriales y en la aplicación de la tecnología química de última generación, libre de fósforo, para el tratamiento de sistemas de enfriamiento “GenGard”.

La distinción fue otorgada al equipo de Operaciones del Complejo Industrial La Plata, la unidad de negocios especializada en el tratamiento de aguas y procesos industriales. YPF fue una de las cuatro empresas que ganaron este premio, en el cual compitieron 741 compañías de todo el mundo.

Este premio forma parte de las iniciativas y el compromiso de GE, que se centra en reconocer el desarrollo de las tecnologías, el aprovechamiento de los recursos renovables, la imaginación y la creatividad para alcanzar mejoras sustentables en el futuro. El reconocimiento se entrega a un muy selecto grupo de empresas que demuestran un fuerte compromiso por cuidar el medioambiente, al mismo tiempo que alcanzan mejoras en la productividad, y en las operaciones de la mano de tecnologías innovadoras.

De esta manera, YPF se consolida como referente en Medio Ambiente a nivel internacional.

Principio 9: Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente

P9a. Compromiso y Sistemas

En YPF, la investigación y el desarrollo tecnológico son pilares en el crecimiento. La compañía orienta sus actividades a los negocios, articulando y profundizando de manera eficiente la interacción con el sistema científico nacional y con la gestión del conocimiento especializado. Con profesionales de alto nivel académico, la empresa se encamina hacia un proceso de cambios drásticos con el objetivo de ser referente en el orden internacional. Dentro de la Dirección de Tecnología se trabaja arduamente en la búsqueda de soluciones que impulsen el desarrollo sustentable, a través de la anticipación a los cambios tecnológicos y la identificación de oportunidades de vanguardia.

Para complementar este principio, ver también: principio 7 (P7a)

P9b. Acciones y Resultados

P9b1. YPF Tecnología S.A.

YPF en sociedad con el CONICET, creó una nueva compañía de desarrollos tecnológicos orientados a contribuir con el crecimiento sostenido de la industria energética nacional. YPF Tecnología S.A. tiene la misión de investigar, desarrollar, producir y comercializar tecnologías, conocimientos, bienes y servicios en el área de petróleo, gas y energías alternativas como biogás, biocombustibles o geotermia, entre otras. Esta empresa nace con la vocación de convertirse en un referente internacional en tecnologías aplicadas a la producción de petróleo y gas no convencional.

Durante 2013, Y-Tec comenzó con sus primeros proyectos que no contar con ventajas competitivas para el desarrollo energético que necesita el país. En este sentido, desarrolló el Premio Nacional de Nuevas Ideas, que tiene como objetivo premiar a las pequeñas y medianas empresas cuyas ideas brinden excelencia y eficiencia tecnológica.

En la primera edición, se presentaron 62 iniciativas, de entre las cuales se seleccionó a tres ganadores. Las propuestas presentadas por Néstor Lenciella de la compañía Hidraulik SA; Juan Martín Semegone y Luciano Antonio Rizzuto de Arsultra SA; y Marcelo Cabezas del Departamento de Investigación y Desarrollo en Energías Renovables (DIDER) y el Instituto de Investigaciones Científicas y Técnicas para la Defensa, dependiente del Ministerio de Defensa (Citedef), se podrán en marcha con el cofinanciamiento de las compañías ganadoras e Y-TEC.

Las propuestas debieron brindar un aporte significativo para alcanzar, entre otras metas, la sustitución, con calidad, de las importaciones de productos y servicios. La primera idea ganadora consiste en un motor hidráulico para los aparatos individuales de bombeo (AIB), que fue presentada por Hidraulik SA. Este equipo permitirá no solamente tener un bombeo más eficiente sino también renovar muchos de estos equipos de bombeo. El segundo proyecto, presentado por Arsultra SA, consiste en un nuevo sistema de detección de corrosión/espesor para tubos, que ayudará a controlar y reducir la corrosión en las actividades del Upstream y el Downstream. Por último, los equipos de las entidades DIDER y Citedef presentaron un panel solar fotovoltaico y térmico para zonas aisladas, que posibilitará producir mucha más energía con la misma superficie y abastecer lugares lejanos.

P9b2. Mejoras en el Complejo Industrial de Plaza Huincul

Durante 2013 se realizó el Proyecto de Optimización del Sistema Enfriamiento de la Planta de Metanol. Esta mejora implicó trabajar en la reutilización del agua de descarte de agua de la unidad de Osmosis Inversa de Metanol. Con esta mejora, se logró recuperar aproximadamente 20m³/h de agua. Este proyecto obtuvo un reconocimiento de la firma General Electric, (GEW&PT) con el premio “Proof not Promises 2013”.

Por otro lado, se llevó a cabo el Proyecto Nueva Antorcha de la Planta de Metanol. De esta manera se dio cumplimiento a los objetivos de mejora de las relaciones con la comunidad, a través de los cuales la Refinería de Plaza Huincul se había comprometido a solucionar los inconvenientes que generaban los ruidos de la antorcha.

Para ello se definió mitigar el problema mediante la instalación de un nuevo sistema de venteos de Metanol compuesto por una antorcha elevada y colector asociado. Esto optimizará el funcionamiento de la antorcha existente, se independizarán los sistemas de alivio entre la Refinería y la Planta de Metanol.

Adicionalmente, con el objetivo de atender las demandas de un mercado cada vez más exigente y buscando dar respuesta a las necesidades energéticas del país, YPF renovó el laboratorio del Complejo Industrial Plaza Huincul (CIPH).

Se puso en funcionamiento un nuevo equipamiento que permitirá controlar la calidad del crudo procesado en la refinería, optimizar tiempos y costos y perfeccionar los productos, con máximo cuidado ambiental. La modernización del laboratorio incluyó un nuevo equipo de quimioluminiscencia y fluorescencia que permitirá controlar la calidad de las naftas y gas oil en conformidad con las cada vez más exigentes especificaciones en contenido máximo de azufre.

Además, se instaló un potenciómetro coulométrico Karl Fischer, el cuál es crítico a la hora de evaluar la calidad de la materia prima; un microdestilador para combustibles con tiempos de respuesta de análisis sensiblemente reducidos y un generador de agua ultrapura permitirá producir el agua necesaria para preparar patrones de calibración para la unidad de Metanol.

P9b3. Proyectos de Mecanismos de Desarrollo Limpio (MDL)

En Diciembre de 2011 y Diciembre de 2012 los Proyectos de Recuperación de Gases de Antorcha de las Refinerías La Plata y Luján de Cuyo fueron aprobados como Mecanismo de Desarrollo Limpio . Estos MDL consisten en el aprovechamiento de los gases residuales de los distintos procesos, que anteriormente se quemaban en las antorchas, como combustible sustituyendo parcialmente el consumo de otros combustibles como gas natural y fuel oil contribuyendo así a reducir las emisiones de CO₂ al ambiente.

Durante 2013, en el proyecto MDL de la Refinería La Plata, la reducción de emisiones alcanzó 79.150 toneladas de CO₂ e, y el de la Refinería Luján de Cuyo 9820 toneladas de CO₂

Desde el año 2007 varias instalaciones de Downstream están verificando sus inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) bajo es standard de la norma ISO 14.064. En mayo 2013, se ha completado el proceso de verificación en el Complejo Industrial La Plata y Luján de Cuyo. El inventario verificado por terceras partes El inventario demuestra la credibilidad del mismo y permite establecer prioridades para reducciones de emisiones en las instalaciones.

P9b4. Nueva planta de Reformado Catalítico

En Agosto 2013 entró en funcionamiento dentro del Complejo Industrial Ensenada la nueva Planta de Reformado Catalítico (CCR), que sustituye el funcionamiento de la anterior Unidad Magnaforming.

Esta innovación tecnológica , ofrece distintos beneficios: por un lado, permitirá incrementar la producción de Hidrógeno para abastecer las necesidades crecientes de este producto de la Refinería La Plata, motivado por los requerimientos de las nuevas unidades de hidrotratamiento para poder cumplir con los requerimientos de las “Nuevas Especificaciones de Combustibles”. Por otro lado habrá un aumento en la producción de aromáticos.

Desde el punto de vista ambiental, este cambio tecnológico significará una reducción de emisiones de GEI de aprox. 140 mil toneladas de CO₂e al año respecto a la situación anterior.

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión

P10a. Compromiso y Sistemas

Para complementar este principio, ver también: Principios 1 y 2 (P1a-P2a)

En YPF las Condiciones Generales de Compras y Contrataciones hacen referencia a los principios éticos que YPF solicita a sus proveedores y que están en consonancia con los exigidos a los empleados de la compañía.

La empresa cuenta con sistemas de gestión corporativos que permiten prevenir, detectar y comunicar situaciones de corrupción y soborno. El Código de Ética contiene un capítulo específico acerca de Medidas contra el soborno y la corrupción que establece las pautas generales que deben regir la conducta de los empleados en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones comerciales y profesionales, actuando de acuerdo con las leyes de cada país y respetando los principios éticos de sus respectivas culturas.

P10b. Acciones

P10b1. Comunicaciones al Comité de Auditoría

En YPF, y a través del canal de comunicación interna (Ver P2b2), todas las personas que lo deseen pueden hacer llegar al Comité de Auditoría cualquier comunicación relativa a cuestiones de controles internos de contabilidad y auditoría que afecten a la compañía.

Adicionalmente, los empleados del Grupo YPF que, de buena fe, remitan comunicaciones al Comité de Auditoría, ya sea de forma anónima o dando a conocer, voluntariamente, su identidad, gozarán de la protección dispensada por las Secciones 806 y 1107 de la Sarbanes Oxley Act, que prevén acciones tanto civiles como penales contra quien adopte algún tipo de represalia respecto a empleados que proporcionen información relativa a infracciones de las normas sobre las materias anteriormente mencionadas.

P10b2. Curso TENE Fiscal

Durante el año, se dictan en YPF cursos sobre Temáticas Especializadas para No Especialistas (TENE). Estas capacitaciones tienen como objetivo dar a conocer la actividad de los negocios que forman parte de la cadena

productiva de YPF. Los TENE son coordinados por la Gerencia de Formación y dictados por destacados profesionales y referentes de los negocios de nuestra compañía.

Entre ellos, se llevó a cabo el TENE de Temática Económica-tributaria que desarrolló entre sus contenidos los aspectos legales procesales vinculados con la actividad de la compañía. De esta manera, los participantes conocieron en profundidad los Procedimientos generales, la manera de actuar frente a una inspección, auditoría o requerimiento y las principales problemáticas relacionadas.

Alianzas para el Desarrollo

A continuación, se detallan y describen las alianzas que son parte de proyectos generados de manera conjunta con otras entidades distintas a YPF. A través de la sinergia con organismos e instituciones públicas y privadas, durante 2013 se han complementado diversas actividades y proyectos positivos para las partes interesadas

- **Inversiones Sociales Comprometidas en Provincias Petroleras**

Durante este año, YPF ha realizado importantes inversiones en materia de desarrollo comunitario. Parte de ellas han sido establecidas en el marco de acuerdos celebrados con las Provincias donde la compañía desarrolla operaciones, ratificados por leyes de sus Congresos locales. Se trata de inversiones que cuentan, además, con proyección hacia los años 2014 y 2015.

En este sentido YPF ha participado de la conformación de Fondos de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable que están previstos en la normativa provincial vigente, como parte de los requerimientos del proceso de extensión de concesiones en las provincias de Santa Cruz y Neuquén.

La implementación de estos programas está siendo llevada adelante en el territorio de estas provincias Y tienen como objetivo contribuir al desarrollo de las comunidades en materia de infraestructura social, educación, salud, medio ambiente, cultura, ciencia e investigación. Y resultan muy importantes en el proceso de construcción de buen diálogo y relaciones con las comunidades.

En virtud de lo establecido por las leyes provinciales los Fondos son administrados por las autoridades locales pero YPF participa en la definición de los proyectos. Al mismo tiempo, son fondos que se constituyen en cuentas con afectación específica a estos proyectos.

- **Convenio con el Ministerio de Trabajo para la formación de líderes sindicales y capacitación de trabajadores**

YPF y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), suscribieron un convenio para la formación sindical y de los trabajadores del petróleo y el gas, cuyo objetivo estratégico es el de impulsar el empleo de calidad y la productividad de la industria energética nacional.

El convenio incluye tres líneas de acción: la formación dirigida a líderes sindicales y referentes de empresas contratistas de YPF; la capacitación técnica, profesional y entrenamiento para trabajadores del sector, y la reinserción laboral y el fortalecimiento de emprendimientos productivos vinculados a las cadenas de valor de la industria.

- **Acuerdos con ANSES para el Desarrollo**

Realizados entre YPF y la Administración Nacional de Seguridad Social, los acuerdos apuntan a potenciar de manera conjunta sus programas de desarrollo educativo e inclusión social. El primero de los acuerdos, es un convenio marco entre la Fundación YPF y el Programa Conectar Igualdad para incorporar contenidos sobre energía en las computadoras portátiles que otorga el Programa Conectar Igualdad a los alumnos de escuelas de todo el país y promover la realización de concursos y capacitaciones alineados con los objetivos del programa Sembrar Vocaciones.

Otro acuerdo tiene el objetivo de agilizar trámites de jubilación, YPF y la ANSES acordaron la creación de una Unidad Local de Atención Transitoria (ULAT) para la gestión de las prestaciones y servicios de seguridad social para empleados de YPF y de sus empresas participadas

- **Convenio con la Municipalidad de Las Heras**

YPF como parte de su compromiso social con las comunidades de Santa Cruz, a cuenta y cargo del Fondo de Infraestructura Social, al que la compañía aporta recursos de acuerdo con la ley provincial N° 3295, firmó un acuerdo con la Municipalidad de Las Heras para la construcción de la terminal de ómnibus de la localidad.

- **Alianza con el Ministerio de Salud de Santa Cruz**

YPF y el Ministerio de Salud de la provincia de Santa Cruz, suscribieron el convenio para brindar equipamiento de Salud al hospital provincial Benigno Fernández. La inversión, contempla la entrega de una ambulancia, equipo de radiología digital, contador hematológico, dos aparatos de electro cardiología, dos computadoras, servicio de Internet para interconsulta de urgencia y alojamiento para profesionales médicos.

- **Investigación para el desarrollo junto con el CONICET**

La Fundación YPF y el CONICET firmaron un convenio para la entrega de becas de doctorado y posdoctorado y el financiamiento de proyectos científicos para equipos multidisciplinarios. Con esta iniciativa ambas instituciones buscan profundizar el conocimiento en disciplinas estratégicas para el desarrollo energético del país, tales como medioambiente y energías renovables, ciencias básicas aplicadas a la energía y temas socioeconómicos.

- **Convenio con UTN-Regional Mendoza y Sustenta**

Dentro del programa Sustenta, se llevó adelante un acuerdo con la Universidad Tecnológica, regional Mendoza, para atender las necesidades de análisis e investigación de YPF, a la vez que se colabora con el avance tecnológico-académico local, mediante actividades enriquecedoras de trabajo en equipo entre profesionales y estudiantes.

- **Impulso al desarrollo de jóvenes profesionales con BEC.AR**

YPF y Fundación YPF celebraron un convenio de formación en el marco del programa BEC.AR de la Jefatura de Gabinete. Los acuerdos se llevaron a cabo para promover la formación de jóvenes profesionales argentinos en centros académicos de prestigio en el mundo.

A través de estos acuerdos, en 2013 se instrumentaron becas en el marco del Programa BEC.AR para jóvenes profesionales interesados en la industria del petróleo y el gas o que se desempeñan en áreas vinculadas a la regulación de temas energéticos y medioambientales.

- **Beneficios para para Las Heras y Añelo, a través del BID**

Un acuerdo celebrado entre YPF, Fundación YPF y el Banco Interamericano de Desarrollo con el propósito de aportar al desarrollo sostenible de ciudades petroleras. Es llevado adelante en el marco de la “Iniciativa de Ciudades Emergentes y Sostenibles” del BID.

- Red de Universidades Petroleras

Junto con la Subsecretaría de Gestión y Coordinación de Políticas Universitarias, dependiente del Ministerio de Educación, y nueve entidades universitarias, la Fundación YPF generó una alianza para integrar y potenciar el conocimiento académico, las capacidades de formación e investigación y la optimización de recursos de las universidades en las que se forman los futuros profesionales de la industria del petróleo.

La actividad de la red se focaliza en promover y articular programas conjuntos de capacitación docente y cursos de especialización para alumnos, graduados y docentes. A su vez, contribuirá al diseño y la planificación de la oferta académica mediante la conformación de mesas de diálogo con referentes de la industria y del mundo académico.

La instituciones universitarias que conforman esta red son:

- Universidad Nacional de la Patagonia “San Juan Bosco”
- Universidad Nacional del Comahue
- Universidad Nacional de Cuyo
- Instituto Tecnológico Buenos Aires (ITBA)
- Facultad de Ingeniería de la UBA
- Universidad Nacional de Salta
- Universidad Nacional de Jujuy
- Universidad Nacional Patagonia Austral
- Universidad Nacional “Arturo Jauretche

- **Acuerdos Marco con Universidades Públicas y Privadas para pasantías**

Los acuerdos suscriptos con las Universidades o Facultades públicas y privadas del país que se detallan, corresponden a Convenios para la realización de Pasantías por parte alumnos aventajados de dichas casas de altos estudios, en ámbitos de acción de YPF. Anualmente, el número de pasantes supera los 200 y, a la fecha, el 70% desarrolla pasantías en ámbitos del Upstream y del Downstream. Contamos con 45 convenios con facultades distribuidas por el país:

Buenos aires	Chubut/Santa Cruz
UCES	U.N.P.S.J.B.
ITBA	*Facultad de Ingeniería
TEA / DEPORTEA	*Facultad de Humanidades y Cs. Sociales
UCA	*Facultad de Cs. Económicas
UADE	*Facultad de Cs. Naturales
UCEMA	*Facultad de Derecho
Universidad Austral	Instituto Superior N°1810 "Escuela de Petróleo de la Patagonia"
UBA	Córdoba
*UBA (Facultad de Ingeniería)	Universidad Católica de Córdoba
*UBA (Facultad de Ciencias Exactas)	Mendoza
*UBA (Facultad de Ciencias Económicas)	UNIVERSIDAD CATÓLICA ARGENTINA
*UBA (Facultad de Ciencias Sociales)	*UCA - Universidad San Francisco
Universidad de Palermo	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
Universidad de San Andrés	*UNC - Facultad Ciencias Aplicadas a la Industria
Universidad del Salvador	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL RECTORADO
Universidad Nacional de La Matanza	*UTN - Facultad Regional Mendoza
Universidad Nacional de La Plata	*UTN - Facultad Regional San Rafael
UTN (Rectorado)	Universidad Mendoza
Universidad Nacional del Sur (Bahía Blanca)	Universidad Aconcagua
Universidad de Morón	Universidad Juan Agustín Maza
Universidad Torcuato Di Tella	Universidad Champagnat
Instituto Pringle Morgan	Universidad de Congreso
Instituto Sújay	
Universidad de Belgrano	
	Neuquén
Universidad del Comahue	Instituto Bilingüe de Neuquén
Instituto Terciario SENECA	UTN (F. Reg. Neuquén)