

## Legislación Nacional

DECRETO 1171/2000CONTRATO DE TRABAJO Régimen ley 25.250. Reglamentaciones Reforma laboral. Balance social. Reglamentación del 11/12/2000; publ. 14/12/2000 Visto el art. 18 de la ley 25250, y Considerando: Que tradicionalmente las empresas argentinas, en cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley y los estatutos de las mismas, han elaborado y entregado los resultados que se refieren a la labor administrativa y financiera, quedando los mismos plasmados en informes y balances anuales. Que por su parte la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha estudiado no sólo los modelos y patrones de balance social desarrollados por diversos países, sino también los reglamentos y leyes emanados de las autoridades públicas a ese respecto. Que la opinión reiterada de la O.I.T. expresada en convenios y recomendaciones, sostiene principios que hoy son recogidos en este decreto reglamentario. Que, especialmente, las recomendaciones 94/1952 y 129/1967 sobre las comunicaciones, la consulta y la colaboración en el ámbito de la empresa tienen directa vinculación con el balance social. Que en las consideraciones generales de la recomendación 129/1967 de la O.I.T. se expresa con claridad que: "Tanto los empleadores y sus organizaciones como los trabajadores y sus organizaciones deberían, en su interés común, reconocer la importancia que tiene, dentro de la empresa, un clima de comprensión y confianza mutua favorable tanto para la eficacia de la empresa como para las aspiraciones de los trabajadores". Que una empresa está diseñada y organizada en torno a un sistema de producción, con objetivos de progreso. Que la producción de riquezas y la generación de utilidades es la garantía necesaria para el crecimiento y la búsqueda de su objetivo económico. Que estos objetivos deben contemplar también a la empresa como un sistema de interacciones sociales internas y externas. Que es necesario contemplar como hecho trascendente que en el mundo de la empresa se desarrollan relaciones entre seres humanos. Que la empresa desarrolla su objetivo social a través de la relación entre personas y entre grupos, por lo cual su objetivo económico debe realizarse en un contexto de desarrollo integral, que permita el crecimiento tanto de la organización como del hombre que la integra. Que, por ello, desde hace varios años se estudia la necesidad de contar con un instrumento de información que hoy se plasma en el Balance Social como una técnica de evaluación periódica y sistemática de los recursos humanos de la empresa y de la proyección de ésta en la comunidad. Que los objetivos del balance social son: 1) Realizar el diagnóstico de la gestión empresarial en un período determinado, permitiendo la posibilidad de redefinir políticas, establecer programas y evaluar la efectividad de las inversiones sociales, con miras a la promoción de los trabajadores y de la sociedad; 2) Disponer de la información de la empresa y de sus trabajadores así como de los sectores que se vinculan comercial o productivamente con su actividad; y 3) Facilitar el intercambio de la información necesaria y suficiente a los fines del análisis de las cuestiones en debate con el objeto de entablar una discusión fundada en datos objetivos y negociar de buena fe, a fin de permitir alcanzar acuerdos equilibrados en la negociación colectiva. Que el servicio jurídico del Ministerio de origen ha tomado la intervención que le compete. Que el presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el art. 99, inc. 2 de la Constitución Nacional. Por ello, El presidente de la Nación Argentina decreta: Art. 1.- Las empresas con más de quinientos (500) trabajadores dependientes, están obligadas a elaborar y entregar anualmente al sindicato con personería gremial, signatario de la convención colectiva de trabajo que le sea aplicable, un documento único denominado balance social, en el que estarán incorporadas las principales informaciones que permitan apreciar la situación de cada empresa o del establecimiento, según el caso, en el campo social y evaluar las realizaciones y cambios registrados. Las empresas que empleen más de quinientos (500) trabajadores distribuidos en varios establecimientos, deberán elaborar un balance social único, si la convención colectiva aplicable fuese de actividad o tuviesen un único convenio colectivo de empresa. Para el caso que la misma empresa sea suscriptora de más de un convenio colectivo de trabajo, deberá elaborar un balance social en cada caso, cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos. Art. 2.- El balance social incluirá, como mínimo, la información sobre el empleo, las remuneraciones, cargas sociales y demás elementos integrantes de la base de cálculo del costo laboral, las condiciones de higiene y seguridad de la empresa o de los establecimientos, los planes referidos a la formación y capacitación, y todo lo relativo a las relaciones profesionales. Asimismo, deberá contener información referida a programas y/o planes que prevean innovaciones tecnológicas y organizacionales que signifiquen o puedan significar modificaciones respecto de las dotaciones de personal y/o el traslado total o parcial de las instalaciones. La información sobre el empleo, deberá incluir las distintas modalidades contractuales, así como también el detalle de las altas y bajas producidas en el período indicado. Art. 3.- El balance social deberá cerrarse al 30 de abril de cada año. Art. 4.- El primer balance social de cada empresa o establecimiento corresponderá al año siguiente al que registró la cantidad mínima de trabajadores legalmente exigida. Art. 5.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos queda facultado para dictar las normas complementarias y de aplicación del presente decreto. Art. 6.- Comuníquese, etc. De La Rúa - Colombo - Bullrich - Machinea **Normas citadas: Const. Nac.: 199-A-26 - L 25250: 2000-B-1690.**