

YPF S.A

Comunicación del Progreso 2012 - Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas

1. Declaración de Respaldo o Apoyo Continuo

Estimados miembros del Pacto Global,

YPF S.A. es una compañía de energía integrada, profesional, competitiva y global, con un fuerte sentido de identidad nacional. Es la principal productora de hidrocarburos de la Argentina y es líder en los distintos segmentos de su actividad: Upstream, Downstream y Comercial. A través del empleo de 45.000 personas en forma directa e indirecta, la empresa también se presenta como una de las máximas generadoras de trabajo en el país.

En el mes de abril de 2012, la empresa cambió su configuración accionaria, convirtiéndose en una empresa mixta cuyo accionista principal es el Estado Argentino, acompañado por socios minoritarios. Hoy, YPF se constituye como una sociedad anónima que cotiza en la Bolsa de Nueva York y en la Bolsa de Argentina, con un modelo de negocio inédito, que alinea los intereses de la compañía con los del país y que genera valor para sus accionistas y para las comunidades en donde opera. Es vocación de la compañía comportarse como un pilar de desarrollo para los países en los que lleva a cabo sus actividades.

El compromiso de esta gestión es actuar de manera responsable, con máxima calidad e incorporación de tecnología de vanguardia, cuidando el posible impacto ambiental, la salud y la seguridad de los trabajadores y dialogando e integrando a las personas, comunidades y grupos de interés que se vinculan con la compañía.

YPF trabaja en el presente con la mirada puesta en el futuro. Es así, que esta Comunicación del Progreso, reafirma la intención de la compañía de continuar formando parte del Pacto Global, y de trabajar acorde a estándares internacionales de desempeño. Aunque es muy pronto para poder medir resultados, todos los principios planteados por Naciones Unidas, están representados en acciones que son producto de una visión innovadora y que se han llevado adelante durante 2012, a partir de la nueva gestión de la empresa.



Miguel Galuccio
CEO de YPF S.A.

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 las leyes nacionales vinculadas y con el diseño de políticas, normativas y procedimientos internos.

Los Derechos humanos 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.

Por otro lado, se encuentra en proceso de revisión para su publicación la nueva Política de Relaciones con la Comunidad, que contendrá los lineamientos de interacción con los grupos de interés en las zonas en las que opera la compañía, con las que comparte objetivos a largo plazo de crecimiento económico, desarrollo social y preservación ambiental.

P1b- Acciones

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, la capacitación y el hecho de facilitar las condiciones para el desarrollo sustentable de las comunidades estratégicas.

P1b.1 Nuevo Catálogo de Normativa Interna

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.

Para hacer más ágil el conocimiento de la normativa interna, se publicó un nuevo Catálogo de Normativa, que permite encontrar todos los documentos necesarios y trabajar con ellos agrupándolos por capítulos temáticos o según su ámbito de aplicación.

P1b2. Acuerdo con el Ministerio de Trabajo por “Trabajo digno sin violencia laboral”

YPF suscribió junto con el Ministerio de Trabajo, un Acta Acuerdo sobre Trabajo Digno sin Violencia Laboral, por la cual reconoce al respeto mutuo en las relaciones laborales como una de las características esenciales del trabajo digno y como distintivo de organizaciones exitosas y responsables.

El acuerdo entiende por “Violencia Laboral” al ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador de su lugar de trabajo e incluye el acoso psicológico, el acoso sexual y la agresión física. La procedencia de estas acciones puede ser tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores, puede manifestarse por acción u omisión e incluye la violencia de género.

El convenio destaca la necesidad de adoptar medidas de prevención y atención de la Violencia Laboral a través de estrategias de difusión de información y capacitación que estimule la toma de conciencia sobre la importancia de la materia. Asimismo, busca que las partes se comprometan a fomentar la utilización de la negociación colectiva como instrumento fundamental para establecer políticas de prevención y tratamiento en el ámbito laboral.

Por otro lado, las acciones vinculadas con el cumplimiento del convenio establecen vínculos de cooperación y asistencia con áreas internas del Ministerio de Trabajo y con otros organismos públicos y privados, nacionales e internacionales que compartan objetivos similares o complementarios, como los sindicatos.

En este sentido, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral promovió la firma de una Acta compromiso que establece las pautas iniciales para la implementación de un plan de trabajo conjunto con el sector sindical, del que participaron organizaciones gremiales, algunas de ellas vinculadas directamente con YPF.

P1b3. Formación Gerencial Responsable

YPF ha desarrollado un Programa Nacional de Desarrollo de la Gerencia Alta, Media y de Línea, que tiene como objetivo lograr que la compañía afiance su gestión integral. Esta acción es clave para la etapa de cambios trascendentales que se suceden en el ámbito empresarial y mundial, en vistas a sostener la ética en los negocios, desde el momento de la toma de decisiones.

El ciclo consta de cuatro conferencias dictadas por el gurú de la Gerencia Social y pionero de la Ética para el Desarrollo, el Dr. Bernardo Kliksberg, y propone actividades con el objetivo de facilitar una gestión de gran calidad y eficiencia, minimizando los riesgos y teniendo en cuenta al medio ambiente y al desarrollo comunitario. Los seminarios tratan temáticas vinculadas con las nuevas realidades económicas y sociales mundiales, la sustentabilidad en una empresa pública petrolera y la inversión social estratégica.

P1b4. Fundación YPF

La Fundación YPF busca darle un impulso a la formación profesional en carreras vinculadas con la industria energética y promover el desarrollo sostenible en las comunidades petroleras. Este nuevo enfoque promueve en los estudiantes secundarios la vocación por las carreras de Ingeniería y Ciencias de la Tierra, con especializaciones en Petróleo, Química, Mecánica, Geofísica, Geología y Medio Ambiente.

En las áreas productivas, la Fundación desarrollará programas de ciudadanía sustentable e impulsará el fortalecimiento de la identidad colectiva de esas comunidades. El trabajo en esta nueva etapa de la Fundación YPF se está realizando con la participación de un consejo consultivo, formado por profesionales de reconocida trayectoria, y en estrecha colaboración con los ministerios de Educación, de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Ciencia y Tecnología de la Nación.

Con el sentido claro de “Educar para la energía”, las acciones de las áreas de Educación y de Comunidad impulsan la formación de una nueva generación de profesionales en energía y consolidarán el sentido de pertenencia y de identidad colectiva en las localidades vinculadas directamente con la compañía.

Específicamente en Educación, la Fundación YPF lleva adelante los Programas de Sembrar Vocaciones y Especialización en Energía, con los objetivos de fortalecer carreras vinculadas con la temática energética, de transferir conocimientos de la industria y de ampliar la oferta académica. Para esto, creará y actualizará tecnicaturas, carreras de grado y de posgrado generando convenios con las universidades del país.

También, se continúa con el Fortalecimiento de Escuelas Técnicas, un Programa que se realiza en conjunto con el Estado a través de convenios con el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) y los ministerios provinciales, que centra su acción en cuatro áreas de conocimiento: matemática, ciencias básicas, tecnología aplicada a la industria y gestión institucional dirigida a los equipos directivos de las escuelas. Los objetivos incluyen la contribución con el desarrollo profesional de los docentes en las áreas de Matemática, Ciencias Básicas, Gestión Institucional y Tecnología aplicada a la industria acompañándolos en la realización de experiencias de enseñanza innovadoras que se propongan explícitamente mejorar la calidad de los aprendizajes de los alumnos.

En el área de Comunidad, la Fundación contribuye con los grupos a través de las iniciativas de Crear Ciudadanía y de Integrar Comunidades, potenciando el desarrollo de las sociedades petroleras. El primer programa, refuerza el sentimiento de pertenencia y la identidad colectiva en las localidades donde opera la compañía, impulsa la acción comunitaria y la integración social e identifica referentes con capacidad multiplicadora en las experiencias que se generan. Esto se logra mediante la realización de talleres comunitarios y de percusión teatral, formación de orquestas atípicas y acciones de pintura urbana.

P1b5. Relaciones con las Comunidades

El vínculo de YPF con las comunidades se consolida mediante el diálogo fluido implementado como una manera de promover el crecimiento de una empresa competitiva y profesional, que no sólo genere valor para sus accionistas sino valor social y desarrollo sustentable para las comunidades en las que opera y el país en su conjunto. Con el propósito de tener una interlocución permanente y preferencial, se constituyó la Gerencia de Relaciones Institucionales con Comunidades, Sindicatos y Contratistas.

Actualmente se encuentra en proceso de revisión la Nueva Política de Relaciones con la Comunidad, que tiene el propósito de guiar la promoción del desarrollo sustentable de las comunidades y regiones donde la compañía está presente, respetando la identidad, la cultura, los intereses particulares de cada una de ellas.

La relación con la comunidad está integrada a la gestión de toda la compañía y contempla acciones transversales en la gobernanza de la organización. Los compromisos básicos incluyen:

- Cumplir con la normativa vigente;
- Identificar, comprender y evaluar con la participación en su caso de autoridades públicas y organizaciones sociales, las necesidades y aspiraciones de las comunidades.
- Dialogar, generando los canales para hacerlo.
- Prevenir los riesgos y mitigar impactos para preservar el medioambiente, la seguridad y la salud de las personas y comunidades.
- Fomentar el desarrollo sustentable de las comunidades donde YPF está presente.

Por otro lado, se realizó un estudio Cualitativo-cuantitativo que permite complementar información, para comprender de una manera más profunda a las comunidades ypfianas y las expectativas que genera la empresa entre diversos actores sociales.

Además, se constituyó una Mesa de diálogo con Comunidades Aborígenes que reúne a representantes de YPF y de la comunidad como responsables de llevar adelante la interacción permanente entre ambas partes. Así se conformó un Círculo Virtuoso implementado con la Comunidad Paynemil de Loma La Lata, Neuquén, por el que se consensuan procesos participativos establecidos a efectos de realizar operaciones en el área, gestión de permisos, trabajos de saneamiento ambiental e iniciativas sociales.

En consecuencia con el espíritu de la normativa nacional e internacional vigente, YPF lleva adelante el procedimiento de Consulta Previa con los trabajos que se desarrollan en áreas de arraigo de pueblos originarios para actuar conforme con el consentimiento de sus miembros.

P1b6. Campaña de 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.

La seguridad es una prioridad para la empresa y por este motivo se colaborará compartiendo la cultura interna de la compañía en seguridad al resto de la sociedad por medio de la red de estaciones de servicio de YPF, una herramienta inmejorable de contacto con los viajeros a través de los más de 1.500 puntos propios que tiene en todo el país. La difusión comenzará en diciembre, previo al lanzamiento de la temporada de verano 2012-2013, cuando se concentra el mayor movimiento de turismo interno.

Se hará foco en los temas que constituyen las principales causas de accidentes: la correcta preparación del auto, los cuidados al manejar en la ruta, la 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 factores más comunes de distracción.

Con un lenguaje simple y divertido la campaña buscará captar la atención de los más chicos para que sean ellos los que instalen la temática en el ámbito familiar. Además, se publicarán carteles en rutas y avenidas de distintas ciudades y en estaciones de servicio, y se creará una página web con juegos interactivos y material didáctico.

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

P2a. Compromiso y Sistemas

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. Actualmente, la nueva normativa de Compras y Contrataciones se encuentra en su etapa final de validación.

-Ver también Principio 1 (P1a)

P2b. Acciones

P2b1. Encuesta de Clima Laboral

El estudio de clima laboral es una herramienta de gestión que le permite a YPF conocer las percepciones de los empleados respecto de sus condiciones laborales, en un determinado momento.

Contar con un diagnóstico acerca del sentir de los empleados, del conocimiento de sus expectativas ante el nuevo contexto de la empresa es indispensable para detectar puntos de mejora. Para ello se abordó un estudio que dio a conocer, de forma objetiva, cuál es el punto de partida y sobre qué factores y áreas a trabajar con el fin de incrementar los niveles de satisfacción y por ende de productividad laboral.

La importancia del conocimiento del clima laboral se basa en la influencia que este ejerce sobre el comportamiento de los trabajadores, y el diagnóstico es fundamental para el diseño de instrumentos de gestión de Recursos Humanos y del Equipo Directivo.

El proyecto de investigación desarrollado indagó sobre el conocimiento de la situación actual de YPF en términos de liderazgo, gestión y satisfacción de las personas; sobre la existencia de necesidades o expectativas, explícitas o implícitas, de los empleados; sobre las fortalezas y debilidades de estilo de

liderazgo existente y sobre la satisfacción de los empleados en general. La investigación incluyó puntos vinculados con la diversidad, la conciliación laboral con la vida personal y la valoración de los empleados.

P2b2 Canal de comunicación interna

En YPF la comunicación con los empleados es permanente. No sólo se cuenta con comunicaciones puntuales que llegan a todos a través de la casilla de email corporativo, sino que también una vez a la semana se emite el “Breves”, que actualiza la información más importante de las actividades realizadas. Adicionalmente, se edita de manera periódica la revista Nuestra Energía, que amplía el conocimiento de los temas coyunturales de YPF y se reparte en las instalaciones que la compañía tiene en todo el país.

De manera de poder conocer las necesidades y expectativas de los empleados, se ha generado una casilla de correo de contacto directo para sugerencias de acción interna y externa. De esta manera, se conocen y gestionan iniciativas o reclamos que se consideran claves para el desarrollo de la empresa y de diversos grupos de interés. El nuevo canal está activo y en proceso de formalización y será gestionado de manera de poder dar respuesta de manera efectiva y rápida a los empleados.

*** Ver también: Nuevo catálogo de normativa interna (P1b1), Formación gerencial responsable (P1b3) y Relaciones con las comunidades (P1b5).**

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

El Programa de Formación Técnica “YPF y los Trabajadores”, está pensado como un marco de relación positiva y de diálogo con los sindicatos incluidos en la compañía, quienes participaron activamente del diseño de los cursos y de las actividades de inauguración en todo el país.

Incluso, se suscribieron actas de compromiso en la que se establece la necesidad de promover el entendimiento entre las empresas y los sindicatos con el objetivo de garantizar la seguridad de los trabajadores y aumentar la productividad.

P3b1. Convenio Colectivo de Trabajo

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.

***Ver también: YPF y los Trabajadores (P4b1), Acuerdo con el Ministerio de Trabajo por “Trabajo digno sin violencia laboral” (P1b2)**

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 P1b2) . Asimismo, los empleados pueden acceder directamente a las políticas de la compañía y cuentan con canales de comunicación abiertos para exponer sus necesidades (Ver P2b2). 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- empleo, 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

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 capacita 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 está a cargo de un equipo especializado de 220 instructores que dictarán 1.700 cursos durante el transcurso del año 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.

P4b2. SUSTENTA

YPF generó un Programa de Desarrollo Regional para mejorar la productividad, competitividad y calidad de sus proveedores y de la industria. 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.

La iniciativa se puso en marcha con presentaciones y reuniones para informar y analizar las expectativas de los principales actores respecto de los alcances de SUSTENTA. En paralelo, se realizaron diagnósticos de la oferta y demanda para determinar la situación de los proveedores y la industria frente a las necesidades de YPF en cada región, de acuerdo a su plan estratégico.

Del análisis surgirán las oportunidades de desarrollo que darán lugar a los distintos módulos:

- Diversificación productiva
- Innovación tecnológica
- Capacitación enfocada y obligatoria
- Oportunidades (nuevas empresas)
- Eficiencia productiva (asociación entre empresas)
- Desarrollo de la industria nacional
- Optimización de la calidad de productos y servicios
- Mecanismos de financiamiento

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. Encuentro de proveedores YPF

Con el objetivo de desarrollar y fortalecer la producción argentina y el trabajo decente entre las empresas que integran la cadena de valor, YPF reunió en el Predio Ferial Tecnópolis a más de 1.300 empresarios de la industria hidrocarburífera, en un encuentro que contó con la participación del presidente y CEO de la compañía, Miguel Galuccio, y de la ministra de Industria de la Nación, Débora Giorgi.

Fue una convocatoria que tuvo, además de una altísima participación, gran expectativa por los primeros pasos que está dando YPF frente a la apuesta de revertir el desbalance energético del país. La industria nacional es considerada socia estratégica para resolver el desbalance energético, por lo que resulta fundamental fortalecer su productividad, competitividad y calidad de productos y servicios.

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.

P4b4. Expo industria del petróleo y del gas

YPF trabaja para el cambio de paradigma que permitirá lograr el autoabastecimiento energético del país. El incremento de la exploración, explotación, industrialización, transporte y comercialización de hidrocarburos, fortalecerá la cadena de valor, impulsará la creación de empleo, la sustitución de importaciones y el crecimiento virtuoso de la economía nacional.

En este marco, se organizó la Expo Industria del Petróleo y Del gas, que se presentó como una oportunidad para revalorizar las capacidades del sector. El encuentro tuvo como objetivo el desarrollo y el fortalecimiento de la producción nacional y contó con la participación de más de 250 empresas de todos los sectores de la industria y entidades relacionadas.

Además, de manera conjunta, se llevó a cabo un ciclo de conferencias en el que se presentaron personalidades destacadas de la industria, científicos, representantes de entidades académicas vinculadas, autoridades y ejecutivos de empresas petroleras.

El Ciclo de Conferencias, en el que se compartieron experiencias y nuevos desafíos, se desarrolló en torno a tres ejes temáticos:

- Industria, Producción y Cadena de Valor
- Ciencia, Innovación y Tecnología
- Energía y Desarrollo Sustentable

P4b5. Mejora tu desempeño

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.

P4b6. Premio Gorosito

Para reconocer el esfuerzo positivo, el profesionalismo, el compromiso, la responsabilidad, la actitud y los logros obtenidos por quienes día a día trabajan por una compañía mejor, se implementó en YPF el Premio Gorosito.

El nombre surge del monumento que rinde homenaje en Caleta Olivia a los pioneros del petróleo de la Patagonia. Una estructura de 13 metros de alto que representa al hombre que al pie del pozo pone en funcionamiento la producción. Esta figura simboliza el esfuerzo y el orgullo del deber cumplido y, siguiendo su lógica, el premio apunta a distinguir los logros excepcionales que contribuyen a marcar la diferencia y sentar las bases para futuros éxitos.

Las personas premiadas son seleccionadas entre aquellas que fueron nominados por sus compañeros, quienes conocen su esfuerzo y son testigos de los resultados de su trabajo. Las categorías incluyen: Excelencia en la operación, Mejora de los procesos, Mejora del clima interno y Mejora de la imagen externa. Se entregarán 100 premios por año, en cuatro premiaciones trimestrales de 25 ganadores cada una. De este grupo, se otorgará un premio de oro y dos de plata en forma anual.

El premio destaca aquellos logros excepcionales alineados a los valores de la compañía, que contribuyen a los objetivos estratégicos. Se trata de contribuciones que una persona de YPF hace desde lo individual a la compañía en general o a su grupo de trabajo en particular. Se premia la acción y el efecto, para mostrar la acción de superación más allá de lo esperado.

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.

*Ver principios 1 y 2 (P1a y P2a)

P5b. Acciones

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.

Los programas de Educación de la Fundación YPF fortalecen instituciones y líneas de estudio que permiten a los adolescentes conocer la industria, y a unirse a través de la formación, acercándolos a las entidades educativas y alejándolos de esta manera del trabajo infantil.

P5b1 La Universidad con YPF

La iniciativa "La Universidad con YPF" surge como una manera de impulsar la formación de una nueva generación de profesionales en energía. Esto se logra mediante el fortalecimiento de carreras vinculadas con la energía, con la transferencia de conocimientos de la industria y con el otorgamiento de becas de formación y especialización.

Específicamente con las universidades, se trabajará en la creación y actualización de tecnicaturas, carreras de grado y posgrado vinculadas con la temática energética para ampliar la oferta académica para profesionales de la industria.

El primer convenio marco se firmó entre la Fundación YPF y la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) y puso en marcha la nueva visión de "Educar para la Energía". Uno de los principales objetivos de este acuerdo es la creación de la carrera de Ingeniería en Petróleo, que le permitirá a la UNAJ, a partir de 2013, ser la primera universidad nacional del conurbano en ofrecer esta carrera. Esta iniciativa forma parte de un acuerdo de colaboración con el Ministerio de Educación de la Nación. El convenio permitirá, también, trabajar en actividades de investigación aplicada al desarrollo energético nacional.

***Ver también: Fundación YPF (P1b4), YPF y los trabajadores (P4b1) y Sustenta (P4b2)**

A continuación, puede observarse el cuadro de cantidad porcentual de empleados de YPF S.A., diferenciados por edades, que evidencia las edades de contratación:

Edad	Porcentaje**
Menos de 18 años	0%
Entre 18 y 29 años	29%
Entre 30 y 39 años	36%
Entre 40 y 49	17%
50 o mas	18%
TOTAL	100%

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

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.

Además, YPF cuenta con un procedimiento de Incorporación de Personas con Capacidades Diferentes, que busca brindar pautas claras para su inserción laboral en la compañía.

***Ver principios 1 y 2 (P1a – P2a)**

P6b. Acciones

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 da una idea de la diversidad en los empleados de la empresa:

GÉNERO	PORCENTAJE**
mujeres	27%
varones	73%

Antigüedad	PORCENTAJE**
Menor o igual a 1 año	21%
entre 2 y 5 años	27%
entre 6 y 10 años	13%
entre 11 y 15 años	11%
más de 16 años	28%
TOTAL	100%

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

***Ver También: Acuerdo con el Ministerio de Trabajo por “Trabajo digno sin violencia laboral” (P1b2)**

***Ver también Canal de comunicación interna (P2b2)**

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 a través de 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

P7b1. Fortalecimiento de la línea y capacitación

El nuevo compromiso con la Calidad, el Medio Ambiente, la Seguridad y la Salud fue comunicado a todos los empleados de la compañía. De manera conjunta, se informó que es compromiso de todos los miembros de la compañía cumplir con la política y esto se realizará a través del traslado de la autoridad y de la responsabilidad de identificar y detener cualquier actividad que amenace la calidad, la seguridad, el medio ambiente y la salud a cada persona, independientemente de su función. Por otro lado, se invitó a proponer ideas de mejora que aporten valor a las actividades de YPF.

Para poder tener resultados favorables, es primordial fomentar el compromiso de todo el equipo, haciendo siempre lo que es correcto y de la mejor forma posible. De esta manera se pondrán en marcha mejores prácticas de trabajo y acciones de prevención para prevenir incidentes. Esto se logra a través de la capacitación continua de los empleados y de la cadena de valor.

P7b2. Simulacros

Si bien en YPF las capacitaciones están orientadas hacia la prevención y hacia el conocimiento, existen riesgos en el negocio y posibles contingencias. Por ello, se tiene un especial interés en la realización del Plan Anual de Simulacros/Prácticas, con el fin de saber cómo manejar aquellas situaciones que no se pueden prevenir. Este tipo de actividades en las que se simula la hipotética existencia de una situación de emergencia, permite evaluar y perfeccionar las acciones operativas.

A lo largo del último año, a modo de ejemplo, se pueden mencionar los siguientes simulacros, en los que los parámetros de atención de la crisis fueron óptimos y que fueron parte del cumplimiento del plan anual de seguridad:

- Simulacro de incendio en Laboratorio de Parafinas, Complejo Industrial La Plata.
- Simulacro de derrame y pérdida de gas en la Refinería Luján de Cuyo
- Simulacro de plan de emergencia durante tareas de izaje en Neuquén Gas
- Simulacro General en el Complejo Industrial Plaza Huincul
- Simulacro General en la Terminal Orion, Tierra del Fuego.
- Simulacro de Accidente en el Complejo Industrial Luján de Cuyo.

***Ver también YPF y los trabajadores (P4b1) y Sustenta (P4b2)**

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

P8a. Compromiso y Sistemas

*Ver Principio 7 (P7a)

P8b. Acciones

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 publicación de esta COP.

2012										
TIPO DE RESIDUO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE
RSU	13224	11252	13920	10092	14438	14210	8932	14210	12934	13978
Cartón	2047	1762	2696	1802	2150	2259	2723,4	2002	824	647
Aluminio		34								7
Plástico	2085,6	1221,4	1598	1211	1357,6	1802,4	1044,6	685,8	816,6	743,2
Papel	1990,6	1003,8	1385,6	1105	1365	1727,4	1898,8	912	1363,8	1745
Vidrio	28	6,2	8,8	2	91	2	4	12	4	7
Otros		6	10	16		70				
TOTAL reciclado	6151,2	4032,4	5698,4	4136	4963,6	5860,8	5670,8	3611,8	3008,4	3149,2

P8b2. Tratamiento de residuos en las operaciones de Santa Cruz

En los Activos del Negocio Este de la regional Santa Cruz de YPF se realizó una jornada de capacitación sobre el tratamiento PCB, un residuo peligroso presente en transformadores y capacitadores de antigua data. Esta actividad forma parte del Proyecto de Gestión de PCB que está en marcha en la regional Santa Cruz.

Los equipos de Energía, Seguridad y Medio Ambiente y personas pertenecientes a empresas de servicio participaron de una jornada de reflexión, junto expertos en tratamientos de residuos peligrosos. Durante la actividad se trataron temas como el origen de PCB, la reglamentación vigente, el PCB en equipos eléctricos, el proceso de descontaminación, la seguridad operativa y la gestión del proyecto específico en Santa Cruz.

Finalizada la charla, los 30 participantes visitaron la Planta de Tratamiento que la unidad regional tiene en el Yacimiento de Cañadón Seco en compañía de referentes de nuestros sectores de Energía y Medio

Ambiente Seguridad y Salud como así también técnicos especialistas en la materia que brindaron desde su experiencia un aporte significativo a los fines de la capacitación.

P8b3. Plantas autóctonas en Loma La Lata y en Las Heras

Como parte del compromiso de YPF por un desarrollo sustentable, se apoyó la creación de un nuevo vivero de plantas autóctonas en la ciudad de Cutral Có, Provincia del Neuquén. Con la participación del municipio y de un grupo de personas interesadas, instruidas por integrantes de la Universidad Nacional del Comahue y respaldadas por la compañía, se puso en marcha una cooperativa de trabajo. Luego de mucho esfuerzo y trabajo conjunto se realizó la primera compra de 4.000 plantines que fueron plantados y ubicados en distintas zonas de Loma La Lata.

Se plantaron además, en la ciudad de Las Heras, 3000 álamos como cortina verde que proteja a la ciudad de los fuertes vientos de la zona.

P8b4. Mención especial sobre aspectos ambientales en El Portón

Una rigurosa auditoría le permitió a YPF recibir la calificación de “Esfuerzo Notable” en el yacimiento de El Portón, mención que no había sido otorgada a nuestra compañía en ocho años de periódicas revisiones sobre cumplimiento de la norma ISO 14001.

Tal relevamiento detectó los avances logrados por el equipo de trabajo que desarrolla tareas en el grupo de energía de la Dirección de Servicios perteneciente a la Unidad de Negocio Mendoza Sur, yacimiento El Portón. En particular, el hallazgo del “Esfuerzo Notable” recayó en la Central de Generación del yacimiento El Portón, compuesta por 16 máquinas generadoras.

El exhaustivo control implicó el análisis de Aspectos ambientales, Requisitos legales, Cumplimiento de objetivos, metas y planificadas, Competencias, formación y toma de conciencia, Comunicación, Control operacional, Preparación y respuesta ante emergencias y Seguimiento y medición.

P8b5. Reconocimiento por el compromiso con el medio ambiente

La estación de servicio Tigre-Nordelta, provincia de Buenos Aires, recibió la certificación LEED (Liderazgo en diseño energético y ambiental), el estándar de la construcción con más prestigio en todo el mundo. Esta certificación distingue a los proyectos constructivos que han demostrado su compromiso con la sustentabilidad al cumplir con los más altos estándares de desempeño en eficiencia energética y bajo impacto ambiental.

La estación Tigre-Nordelta fue certificada en la categoría Nuevas Construcciones. Es la tercera certificada a nivel mundial y la primera de Latinoamérica, lo que la convierte en un hito de la sustentabilidad a nivel regional. El sistema de certificación de edificios sustentables LEED fue desarrollado por el United States Green Building Council (USBGC), organización que promueve la construcción de edificios sustentables. Las categorías que componen los sistemas de certificación son las siguientes: sitios sustentables, eficiencia en el consumo de agua, energía y atmósfera, materiales y recursos, calidad del aire interior, innovación en diseño y prioridad regional.

Los principales atributos de la estación en cada categoría son:

Sitio sustentable: cubiertas verdes, conectividad urbana, captación de agua de lluvia con control de cantidad y calidad, gran superficie de espacio verde, plan de polución durante la construcción, promoción de uso de transporte alternativo y estacionamiento de bicicletas.

Eficiencia de agua: captación de agua de lluvia y reutilización para riego, reutilización de aguas grises y condensado de equipos de refrigeración para descarga de artefactos primarios, reutilización de agua de lavado de autos.

Energía y atmósfera: envolvente eficiente con vidrios DVH, paneles fotovoltaicos, control solar a través de galerías y parasoles, iluminación natural para reducir la demanda en iluminación, sensores de iluminación y movimiento, control individual de sistemas térmicos y lumínicos.

Materiales y recursos: maderas certificadas FSC, pisos certificados Floorscore, materiales con contenido reciclado, separación de residuos.

Calidad de ambiente interior: ambientes térmicamente confortables, control de calidad del aire durante la obra y previa ocupación del edificio, materiales libres de compuestos orgánicos volátiles, visuales al exterior, iluminación natural, espacios libres de humo.

Innovación y diseño: plan de visitas educativas y medios de difusión, reducción del consumo de agua, aprovechamiento de visuales al exterior y reducción del efecto de isla de calor por sobre los niveles exigidos

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.

*Ver principio 7 (P7a)

P9b. Acciones

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. tendrá 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.

Sus primeros proyectos estarán enfocados en el desarrollo de recursos no convencionales y en la producción de yacimientos maduros del sector de hidrocarburos. Esta nueva compañía permitirá contar con ventajas competitivas para el desarrollo energético que necesita el país: los mejores investigadores del país trabajando para potenciar al sector; la mejor red de cooperación con universidades; laboratorios con tecnología de punta y plantas pilotos; financiamiento internacional de proyectos destacados; impulso al suministro de productos y servicios nacionales.

***Ver también: La Universidad con YPF (P5b1) y Fundación YPF (P1b4)**

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

P10a. Compromiso y Sistemas

Ver 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

***Ver Canal de Comunicación Interna (P2b2) y Formación Gerencial Responsable (P1b3)**

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 2012 se han complementado diversas actividades y proyectos positivos para las partes interesadas.

- **Acuerdo con el Ministerio de Trabajo por “Trabajo digno sin violencia laboral”**

YPF suscribió junto con el Ministerio de Trabajo, un Acta Acuerdo sobre Trabajo Digno sin Violencia Laboral, por la cual reconoce al respeto mutuo en las relaciones laborales como una de las características esenciales del trabajo digno y como distintivo de organizaciones exitosas y responsables. La información se detalla en el punto P1b2 de esta COP.

- **Convenio con el Ministerio de Ciencia y Tecnología de la Nación y con el CONICET**

YPF, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva y el CONICET firmaron un acta acuerdo para la creación de la empresa YPF Tecnología S.A., un hecho inédito para el país que permite el desarrollo de investigaciones conjuntas y la implementación de nuevas tecnologías.

YPF aportará su liderazgo en la Industria energética nacional, su capital de trabajo, sus equipos de investigación, líneas estratégicas de investigación y desarrollo y la integración de un grupo de aplicación de nuevas tecnologías a corto plazo (Product Champions). Por su parte, el Ministerio y el CONICET se sumarán con sus recursos humanos de alta calidad (que superan los 8.000 Investigadores Expertos, 2.500 Técnicos y 9.000 Becarios de posdoctorado y doctorado), sus más de 180 Institutos de Investigación y Centros Tecnológicos en todo el país con equipamiento de punta, sus accesos a financiamiento externo, sus desarrollos de líneas de investigación aplicada y activas vinculaciones y transferencias de conocimientos y la articulación con Universidades y Organismos del Sistema Científico-Tecnológico.

La información se detalla en el punto P9b1 de esta COP.

- **Convenio con la Universidad Nacional Arturo Jauretche**

La Fundación YPF y la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) firmaron un acuerdo de colaboración, cuyo principal objetivo es la creación de la carrera de Ingeniería en Petróleo, que le permitirá a la UNAJ, a partir de 2013, ser la primera universidad nacional del conurbano en ofrecer esta carrera.

Esta iniciativa forma parte de un acuerdo de colaboración con el Ministerio de Educación de la Nación. El convenio permitirá, también, trabajar en actividades de investigación aplicada al desarrollo energético nacional y es parte del programa “La Universidad con YPF”, que se desarrolla en el punto P5b1 de esta COP.

- **Carta de intención de la Universidad Nacional de Jujuy**

La Universidad Nacional de Jujuy firmó junto con la Fundación YPF una carta de intención por la que se destaca el propósito de iniciar los trámites correspondientes a efectos de implementar la formación de Recursos Humanos en energía, hidrocarburos y petroquímica, en el ámbito de su facultad de ingeniería y en el marco del programa “La Universidad con YPF”, que se desarrolla en el punto P5b1 de esta COP.

- **Convenio con el Ministerio de Turismo**

YPF firmó con el Ministerio de Turismo, un convenio marco de cooperación con el objeto de establecer un mecanismo de trabajo que fortalezca la promoción y el desarrollo del turismo nacional a través de la realización de programas, proyectos y actividades conjuntas.

- **Convenio con el Ministerio del Interior y Transporte**

YPF y el Ministerio del Interior y Transporte suscribieron un convenio marco de cooperación, del que también participaron la Agencia Nacional de Seguridad Vial (ANSV) la CNRT. A través de este acuerdo, la empresa encabezará 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.

Para más información, ver el punto P1b6. Campaña de Seguridad Vial de esta COP.

- **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 73% desarrolla pasantías en ámbitos del Upstream y del Downstream. Cerca del 70% son estudiantes de carreras de ingeniería y ciencias del suelo, las cuales son críticas para la actividad de la industria del petróleo y del gas.

Provincia de Buenos Aires:

- UCES
- ITBA
- TEA/DeporTEA
- UCA
- UADE

- Universidad Asutral
- UBA Facultad de Ingeniería
- UBA Facultad de Ciencias Exactas
- UBA Facultad de Ciencias Económicas
- Universidad de Palermo
- Universidad San Andrés
- Universidad del Salvador
- Universidad Maimónides
- Universidad de La Matanza
- Universidad Nacional de La Plata
- UTN (Rectorado, La Plata, Buenos Aires, Haedo y Avellaneda)
- Universidad de Morón
- Universidad de Mar del Plata
- Universidad de la Marina Mercante
- Instituto Pringle Morgan
- Instituto Súlyay

Provincia de Catamarca:

- Universidad Nacional de Catamarca

Provincia de Mendoza:

- Universidad de Congreso
- Universidad Champagnat
- Universidad Aconcagua
- Universidad Agustín Maza
- Universidad Nacional de Mendoza
- Universidad de Cuyo

Provincia del Neuquén

- Universidad del Comahue
- Instituto Terciario SENECA
- Instituto ISI College
- Instituto Bilingüe de Neuquén
- Instituto Tecnológico de la Patagonia

Provincia de San Luis

- Universidad Nacional de San Luis

Provincias de Chubut y de Santa Cruz

- Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco
- Escuela de Petróleo
- Universidad Nacional del Sur

Provincia de Santa Fe

- Universidad del Litoral (rectorado)
- Universidad Austral

Provincia de Córdoba

- UCA Córdoba