

## **ESTRUCTURA DEL BALANCE SOCIAL**

**Rodolfo Capón Filas**

Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora

[rodolfocaponfilas@gmail.com](mailto:rodolfocaponfilas@gmail.com)

Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales (Universidad Nacional del Litoral), ejerció como abogado en Santa Rosa, La Pampa (desde 1966 a 1984).

Trabajó como juez en la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, desde febrero de 1985 hasta marzo de 2006. Ese mismo año, juró como abogado en el Colegio Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Es profesor emérito de la Facultad de Derecho de la Universidad Mayor de Lima.

Integra el cuerpo docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora, como profesor emérito.

### **Resumen**

El balance social es un instrumento técnico empresarial que detalla objetivos, logros y dificultades en materia social durante un período determinado. Es un medio de información valioso para los trabajadores, las asociaciones sindicales, los proveedores y usuarios, los diferentes organismos estatales. Para garantizar su veracidad, debería ser supervisado previamente por los representantes de los trabajadores. Exigido por el módulo de la buena fe y la hominización de la relación de empleo, puede ser reglamentado mediante los convenios colectivos.

### **Palabras claves**

Balance Social; Información empresarial sobre temas sociales en la empresa

### **Summary**

The social balance is a managerial technical instrument that details objectives, achievements and difficulties in social matter during a certain period. It is a valuable means of information for the workers, the union associations, the suppliers and users, the different state organisms. To guarantee their truthfulness, it should be supervised previously by the representatives of the workers. Demanded by the module of the good

faith and the hominización of the employment relationship, it can be regulated by means of the collective agreements.

### **Key words**

Social balance; Information manager on social topics in the Company

### **I. Normas aplicables**

#### **Ley 25877 (Ley de Ordenamiento laboral, LOL)**

ARTICULO 25.- Las empresas que ocupen a más de TRESCIENTOS (300) trabajadores deberán elaborar, anualmente, un balance social que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. Este documento será girado por la empresa al sindicato con personería gremial, signatario de la convención colectiva de trabajo que le sea aplicable, dentro de los TREINTA (30) días de elaborado. Una copia del balance será depositada en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la que será considerada estrictamente confidencial.

Las empresas que empleen trabajadores distribuidos en varios establecimientos, deberán elaborar un balance social único, si la convención colectiva aplicable fuese de actividad o se aplicare un único convenio colectivo de empresa. Para el caso de 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.

ARTICULO 26.- El balance social incluirá la información que seguidamente se indica, la que podrá ser ampliada por la reglamentación tomando en cuenta, entre otras consideraciones, las actividades de que se trate:

- a) Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio.
- b) Estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa.
- c) Incidencia del costo laboral.
- d) Evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías.
- e) Evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo.
- f) Rotación del personal por edad y sexo.
- g) Capacitación.
- h) Personal efectivizado.
- i) Régimen de pasantías y prácticas rentadas.
- j) Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables.

- k) Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas.
  - l) Programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.
- ARTICULO 27.- El primer balance social de cada empresa o establecimiento corresponderá al año siguiente al que se registre la cantidad mínima de trabajadores legalmente exigida.

## **II. Comentario**

### **A. Sentido del Balance Social**

**1.** El balance social es un instrumento técnico empresarial que detalla objetivos, logros y dificultades en materia social durante un período determinado. Es un medio de información valioso para los trabajadores, las asociaciones sindicales, los proveedores y usuarios, los diferentes organismos estatales. Para garantizar su veracidad, debería ser supervisado previamente por los representantes de los trabajadores. Exigido por el módulo de la buena fe y la hominización de la relación de empleo, puede ser reglamentado mediante los convenios colectivos.

Se presenta junto con el Balance General y en él deben constar los datos siguientes: estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa, incidencia del costo laboral, evolución de la masa salarial promedio y su distribución según niveles y categorías, evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo, rotación del personal por edad y sexo, capacitación de los trabajadores, personal efectivizado, régimen de pasantías y prácticas rentadas, estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables, tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas, programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.

Ha de ser entregado por el empleador a la entidad sindical firmante del convenio colectivo aplicable y una copia se deposita en el Ministerio de Trabajo. La confidencialidad “estricta” exigida al Ministerio de Trabajo, es extensiva análogamente a la entidad sindical.

### **B. Observaciones**

#### *a. Vigencia de tercerizaciones y subcontrataciones*

**2.** Dada la confidencialidad exigida al Ministerio de Trabajo respecto del Balance Social, para nada sirve que el mismo detalle tercerizaciones y subcontrataciones, porque la ley mencionada supone que son válidas, pese a las toneladas de papel judicial que las distingue y en general las declara anti-jurídicas. En algunas sentencias de la CNAT Sala VI, obviamente en minoría, decidí enviar copia al Ministerio de Trabajo para la tenga en

cuenta cuando redactara la Memoria Anual respecto de la Declaración SocioLaboral del Mercosur y al Congreso de la Nación. Pese a la pomposa y arcaica denominación de “Magistrado”, el juez no enseña, resuelve. Por eso, conviene que ese acto del Estado sea conocido por los restantes Poderes del Estado quienes, en el ámbito de su competencia, podrán evitar errores como el de no distinguir tercerizaciones y subcontrataciones.

#### *b. Entrega del Balance Social*

**3.** El instrumento es exigido a partir del año siguiente en que la empresa logre el número de trabajadores que funciona como supuesto (300).

**LOL** establece que debe ser entregado a la entidad sindical firmante del convenio y remitir copia al Ministerio de Trabajo dentro de los 30 días de confeccionado, pero no fija el día en que se considera elaborado, con lo cual la viveza criolla, que ha inventado el “paga-dios” para reemplazar al pagaré, puede imaginar el “sabrádios” para responder a la simple pregunta: ¿cuándo la empresa se encuentra en mora para entregar el Balance Social?.

Reemplazando el posible “sabrá-dios” por una respuesta razonable, cabe señalar que como para el Balance General se debió tener en cuenta prácticamente la mayoría de los datos exigidos para el Balance Social, ningún obstáculo existe para que la exigibilidad del Balance Social comience el mismo día en que se ha firmado el Balance General. De todos modos, si “la reglamentación es la letra chica de la ley” **1**, expresión de dudosa constitucionalidad, al menos ante la división de poderes **2**, en un país donde reina el azar como gran repartidor **3**, tal vez a nadie moleste que en el decreto reglamentario de **LOL** se establezca que el Balance Social debe ser firmado el mismo día que el Balance General.

#### *c. Número de empleadores comprendidos*

**4.** La ley 25520, la primera en estructurar el Balance Social, lo estableció para las empresas que ocupen más de 500 trabajadores. **LOL** disminuye el número a más de 300. Se advierte un avance en la legislación, sin duda, porque la ampliación de empleadores comprendidos es manifiesta, ya que el universo de trabajadores disminuye de 500 a 300. Pero también se muestra una contradicción porque el art 6 establece una especie de subsidio para los empleadores que empleando hasta 80 trabajadores incorporen nuevos. ¿Cuál es la razón para la dis-paridad numérica?

Dado que el Balance Social es un instrumento útil para conocer parte del país real (el comprendido en aquellas empresas que empleen más de 300 trabajadores), sin duda será

más eficaz si se aplicara también a todas las empresas, aun las que ocupen hasta 80 trabajadores

Mientras no se modifique **LOL** en este aspecto, será ardua tarea de los convenios colectivos lograr esa ampliación.

#### *d. Destinatario del Balance Social y su función en el Mercado*

##### *d.1.Revisión del Balance Social por los Delegados gremiales*

5.Así como el Balance Económico es sometido a los accionistas, es lógico que el Balance Social sea sometido a los Delegados de los trabajadores, quienes pueden, dada su in-vivencia en la empresa, conocer si la realidad se encuentra reflejada en sus datos.

Enviar copia a la entidad sindical firmante del convenio es un mero requisito burocrático, porque es público y notorio que los dirigentes sindicales no suelen contar con el respeto moral de los afiliados y mucho menos con el de los no afiliados. Hasta el momento (23.04.2014) no se advierten signos de autocrítica de ninguno de los dirigentes sindicales, con lo que recibir el Balance Social de las empresas carecerá de resultado práctico. alguno.

##### *d.2.Conocimiento público y presión en el Mercado*

6.Se advierte.así, que la transparencia democrática, circunscripta a las esferas del Estado (en la realidad, no en todas se cumple), no penetra en la estructura empresaria. Si a una determinada plaza de la ciudad “la cuida Ud. y la empresa tal”, como marketinean los carteles, a quien pasea por la plaza (escapando a los recuerdos de los perros que antes anduvieron por la misma), puede interesarle saber si la empresa cuidadora cumple las leyes sociales, no mantiene trabajadores clandestinos, no terceriza servicios propios. Dispone para ello del Balance Social pero se encuentra con el escollo de la confidencialidad, exigido por **LOL** para el Ministerio de Trabajo pero extensible por ana-logía a la entidad sindical que lo recibiera. Ha llegado el momento en que el Balance Social, exigido a todas las empresas, esté abierto a todo el público, de tal modo que el consumidor pueda disponer de un dato importante al momento de comprar porque, tal vez, prefiera pagar un producto más caro, si por la misma calidad técnica, el más barato se ha confeccionado con déficits sociales.

Si la conciencia social despertara al consumidor y comprendiera su papel regulador en el mercado, en todas sus variables (entre ellas, la laboral) tal vez en Argentina se concretarían experiencias por la moralidad empresaria

#### *Referencia*

---

---

Puede consultarse *Digesto Práctico La Ley. Derecho colectivo del trabajo*, B s.As.,2001, párs. 4611, 4612, 4613

### *d.3.Etiqueta Social*

7. A través de Organizaciones No Gubernamentales, preocupadas especialmente por la explotación laboral de los niños, comenzó un movimiento mundial, destinado a que las empresas emitan una Etiqueta Social que garantice que en la producción, distribución y comercialización de sus productos se cumplan, respecto de los derechos sociales, los estándares normativos mundiales y nacionales. La etiqueta contiene la información básica que el fabricante o distribuidor de un producto facilita al consumidor (nombre, composición, detalles, país de origen, etc.). La etiqueta social se añade a las llamadas "etiquetas blancas" para prendas de mujer y niños" y a las "etiquetas verdes" o ecológicas que informan sobre si fueron producidos por medios que afecten el ambiente o las que se identifican con el "comercio equitativo" que agrupan a pequeños productores y que dichas Asociaciones sin fines de lucros persiguen objetivos sociales como fomento de la vivienda y de las escuelas de las comunidades productoras. La etiqueta social pueden definirse como la que informa al consumidor sobre las circunstancias laborales de producción, garantizándole que el producto o servicio que adquiere se ha hecho en condiciones de trabajo equitativas. 4

### **C.Convenios colectivos y Balance Social**

8. Los convenios colectivos pueden lograr el Balance Social y la Etiqueta Social, en la medida que interesen a diversas Organizaciones no Gubernamentales, entidades defensoras de Derechos Humanos, organismos de defensa de los derechos de los consumidores.

En tal caso, la legislación francesa (ley 77.769, 12.07.1997) es un valioso antecedente. Entre sus elementos podrían figurar: nivel de empleo y sus características, remuneraciones y cargas accesorias, condiciones del medio ambiente de trabajo, accidentes y enfermedades, medios utilizados para prevenir el riesgo profesional y erradicar sus causas, horas trabajadas, prestaciones al sistema de Seguridad Social, prestaciones propias de Seguridad Social, relaciones profesionales, participación de los trabajadores en la toma de decisiones y sus alcances, resultado de las inspecciones realizadas por la Administración de Trabajo y organismos afines, resultado de los informes presentados por los Delegados del personal y el Cuerpo de Delegados. 5

### **Notas**

1. Entrevista al señor Ministro de Trabajo, Carlos Tomada, *¿Qué cambia para las empresas con la nueva ley laboral?*, “Clarín” on line, suplemento económico, 07.03.2004
  2. Carlota Jackish (comp.), *División de Poderes*, Fundación Konrad Adenauer, Bs.As., 1994.
  3. “Babilonia no es otra cosa que un infinito juego de azares”, Jorge Luis Borges, *La lotería en Babilonia*, en *El jardín de senderos que se bifurcan*, en *Ficciones*, Alianza, 1998, pág.76
  4. Interesa Camel Rubén Layún, *Label laboral*, ponencia presentada al VIII Congreso del Equipo Federal del Trabajo, Catamarca, 2001. Puede leerse en [www.eft.com.ar](http://www.eft.com.ar)
  5. Edmond Marqués, *Le bilan social*, Dalloz, París, 1978.
- 
-