

Nuestra gestión con los colaboradores

CONTENIDOS DESTACADOS

46_ Medios y canales de gestión
48_ Indicadores

OBJETIVOS ALINEADOS EN ESTA SECCIÓN:



5



Nuestra gestión con los colaboradores

[GRI 102-43] [GRI 103-1] [GRI 103-3]

«Generar desarrollo profesional y crecimiento personal de nuestros colaboradores, resguardando su salud y seguridad laboral, a través de un liderazgo que promueva la participación y un buen clima laboral...» es nuestro compromiso.

MEDIOS Y CANALES DE GESTIÓN	DESCRIPCIÓN
<p>Modelo de Gestión</p>	<p>Esta metodología permite tener un enfoque estratégico y de acción que integra a todos los públicos de la empresa y sus temas más relevantes, formalizados en la Política de Sustentabilidad, el Mapa Estratégico de la organización y sus Tableros de Control.</p> <p>Ver apartado : EL MODELO DE GESTIÓN [GRI 102-46]</p>
<p>Objetivo de Satisfacción de Servicios Internos y Clima Laboral</p>	<p>Mide el nivel de Satisfacción de los Clientes, con respecto a los servicios brindados por la empresa mensualmente. Una consultora externa efectúa encuestas telefónicas a clientes que han tomado contacto con la empresa. El contenido de las diferentes encuestas está diseñado en función del motivo de la gestión realizada por el cliente.</p>
<p>Encuesta de Servicios Internos</p>	<p>Mide la percepción de los clientes internos, sobre la calidad de los servicios que reciben desde otros procesos y es de frecuencia anual. A partir de las fortalezas y debilidades detectadas, se implementan acciones para mejorar la calidad de los servicios brindados.</p>
<p>Encuesta de Clima</p>	<div data-bbox="542 1249 1658 1547" data-label="Image"> </div> <p>Mide la percepción que tienen los colaboradores sobre el clima laboral y la cultura organizacional y es de frecuencia anual. A partir de sus resultados, se establecen planes de mejoras o capacitaciones.</p>
<p>Encuesta de Voluntarios</p>	<p>Releva las opiniones y sugerencias de los voluntarios de los proyectos de Responsabilidad Social Empresaria (RSE), para mejorar la gestión de los mismos y es de frecuencia anual. (En este período y debido a las restricciones preventivas por Covid-19, se suspendieron las actividades presenciales de voluntarios y se realizaron algunas acciones puntuales en formato virtual)</p>
<p>Evaluación de Desempeño</p>	<p>Evalúa el Nivel de Desempeño del personal, según el Nivel de Objetivos alcanzados en el período y la Evaluación de Competencias. Ésta última es realizada por su superior, pares y colaboradores, si se tiene personal a cargo. En caso contrario, esta evaluación la realiza el superior del colaborar evaluado y es de frecuencia anual. A partir de sus resultados, se establecen planes de mejoras o capacitaciones.</p>

MEDIOS Y CANALES DE GESTIÓN	DESCRIPCIÓN
Evaluación del Superior	Mide el Nivel de Competencias de los mandos, según la percepción de sus colaboradores y es de frecuencia anual. Sus resultados son procesados para la medición de Clima Laboral y Evaluación de Competencia de los mandos de la organización.
Comisión de Salud y Seguridad Ocupacional	Define los objetivos S.yS.O., realiza su seguimiento y gestiona las acciones para su cumplimiento. También identifica y evalúa los riesgos S.yS.O., determina sus controles y monitorea el cumplimiento del Programa y tratamiento de las No Conformidades S.yS.O. Esta comisión está liderada por el Jefe de Administración de Recursos Humanos y conformado por un Responsable de Higiene y Seguridad, un Médico de Planta, un Auditor Interno y 5 representantes de los trabajadores, uno por cada locación.
Comisión de Medioambiente	Define los objetivos Medioambientales, realiza su seguimiento y gestiona las acciones para su cumplimiento. También identifica y evalúa los riesgos Medioambientales, determina sus controles y monitorea el cumplimiento del Programa y tratamiento de las No Conformidades Medioambientales. Esta comisión está liderada por el Jefe de Ingeniería y conformado también por un Auditor y un colaborador voluntario.
Comisión de Eventos Varios	Define y realiza la operatoria de eventos, como por ejemplo: Colectas Solidarias, Festejos, etc. Esta comisión de trabajo está conformada por colaboradores voluntarios, promovidos por representantes de la Dirección General o de Recursos Humanos y opera aleatoriamente según necesidad. (En este período y debido a las restricciones preventivas por Covid-19, se suspendieron las actividades presenciales de voluntarios y se realizaron algunas acciones puntuales en formato virtual)
Voluntariado Corporativo	La empresa cuenta con un Programa de Voluntariado Corporativo a través del cual, los colaboradores, dentro de su horario laboral, dedican su tiempo y trabajo en beneficio de la comunidad, mediante distintos programas y acciones. (En este período y debido a las restricciones preventivas por Covid-19, se suspendieron las actividades presenciales de voluntarios y se realizaron algunas acciones puntuales en formato virtual)
Audidores Internos	Planifican y realizan las Auditorías de cumplimiento a los requisitos del Sistema de Gestión a los procesos de la organización. Conformado por colaboradores de distintas áreas, seleccionados, capacitados, asesorados y evaluados por representantes del proceso de Auditoría, participan y contribuyen a las mejoras del sistema, en forma anual.
Programa de Innovación	Este programa promueve en los colaboradores, la presentación de proyectos de mejoras a la gestión social, medioambiental, económica y de servicios de la organización y se implementa anualmente. Los proyectos y mejores prácticas propuestas, son evaluados según distintos criterios de valoración y los ganadores reciben un premio económico.
Reuniones con el Sindicato	Se da tratamiento y se resuelven temas de interés común, tales como reconocimiento salarial, actualización del C.C.T., eventos, proyectos de capacitación y formación profesional, etc. Participan representantes de la Dirección General, Gerencia de RR.HH. y representantes Sindicales, en forma periódica.
Plan de seguimiento de Controles SyST	Este plan anual tiene como propósito la medición y el seguimiento de las obligaciones legales SySO y otros controles operativos para resguardar la salud y seguridad de las personas, de seguimiento anual.

MEDIOS Y CANALES DE GESTIÓN	DESCRIPCIÓN
Comité de Comunicación Interna	Define y realiza la operatoria de Comunicaciones Internas y está conformada por el Gerente de RRHH, el Jefe de Desarrollo de RRHH, el Jefe de Relaciones Institucionales y colaboradores de estas áreas y opera con una frecuencia diaria, mediante los distintos medios de comunicación.
Referentes de Comunicación Interna	Estos colaboradores tienen el rol de facilitar la comunicación desde la Dirección hacia la organización y viceversa. Está conformado por referentes voluntarios de distintos sectores. La frecuencia de reunión de estos referentes es aleatoria, según necesidades y convocados por el área de Desarrollo de RRHH o por los mismos referentes.
Otros canales	Posibilitan y promueven la comunicación y participación con los colaboradores, otros medios y canales, tales como: la Intranet Corporativa, donde se publican las novedades de interés y se resguarda la documentación del Sistema de Gestión, correo electrónico, revista Canales, carteleras digitales, redes sociales y campañas específicas de comunicación, entre otros. La intranet Corporativa dispone de funcionalidades para que todo el personal pueda denunciar incidentes de tipo Social (faltas al Código de Ética y Conducta Empresarial), Medioambiental y de S.yS.O), para su tratamiento.
Gestión del Riesgo	Ver apartado : LA PREVENCIÓN [GRI 102-11]
Sistema de Ética y Conducta Empresarial	Ver apartado : LA ÉTICA [GRI 102-16]

Indicadores

OBJETIVOS DE SATISFACCIÓN		
[AC-40]		
INDICADOR	2020	2021
Objetivo de Satisfacción de Cliente Interno	S/D*	89,98%
Cumplimiento Objetivo de Satisfacción de Cliente Interno	S/D*	100%
Objetivo de Satisfacción de Clima Laboral	82%	78%
Cumplimiento Objetivo de Satisfacción de Clima Laboral	100%	20%

SATISFACCIÓN DE CLIMA LABORAL		
[AC-26]		
INDICADOR	2020	2021
Índice de satisfacción del clima laboral	82%	78%



SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO		
[AC-27]		
INDICADOR	2020	2021
Índice de satisfacción de servicios	90,45%	89,98%

SATISFACCIÓN DE VOLUNTARIOS		
[AC-18]		
INDICADOR	2020	2021
Nivel de satisfacción de voluntarios de RSE	S/D*	S/D*

*Esta encuesta anual fue suspendida en el período 2020 y 2021 por las restricciones de actividades presenciales debido al contexto COVID-19



DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES

[AC-41]

INDICADOR	2020	2021
Calificación Promedio de Evaluaciones de Desempeño de colaboradores	92,50%	93,80%

(* En el periodo 2014 se modificó el Modelo de Competencias de la empresa y el método de la Evaluación de Desempeño. Estos cambios dieron origen a los resultados a partir del 2015.

DESEMPEÑO Y GÉNERO

[GRI 404-3]

INDICADOR	2020	2021
% de colaboradores de sexo femenino evaluados por desempeño	95%	95%
Ejecutivos	0%	0%
Mandos medios	12%	12%
Profesionales	32%	37%
Administrativos	54%	50%
Operarios	1%	1%
Técnicos	2%	0%
% de colaboradores de sexo masculino evaluados por desempeño	89%	96%
Ejecutivos	2%	2%
Mandos medios	8%	8%
Profesionales	26%	24%
Administrativos	11%	10%
Operarios	29%	32%
Técnicos	24%	25%

Todos los colaboradores son evaluados en su desempeño, si cumple con los requisitos establecidos en el instructivo correspondiente.

CAPACITACIÓN Y GÉNERO

[GRI 404-1]

INDICADOR	2020		2021	
HORAS PROMEDIO / GÉNERO				
De Capacitación de Ejecutivos	1	1	0	1
De Capacitación de Mandos Medios	17	16	8	14
De Capacitación de Profesionales	3	2	16	13
De Capacitación de Administrativos	3	2	5	5
De Capacitación de Operarios	0	6	3	7
De Capacitación de Técnicos	6	8	0	16
Promedio de horas de capacitación de colaboradores por género	6	4	9	8
Promedio de horas de capacitación por colaborador	4		8	
Total de Horas de capacitación	1.614		3.595	



Nuestra Política nos compromete a seguir trabajando por el bienestar y la satisfacción de la comunidad en general y esto implica que nuestros colaboradores trabajen a gusto.



CONTRATACIONES Y GÉNERO

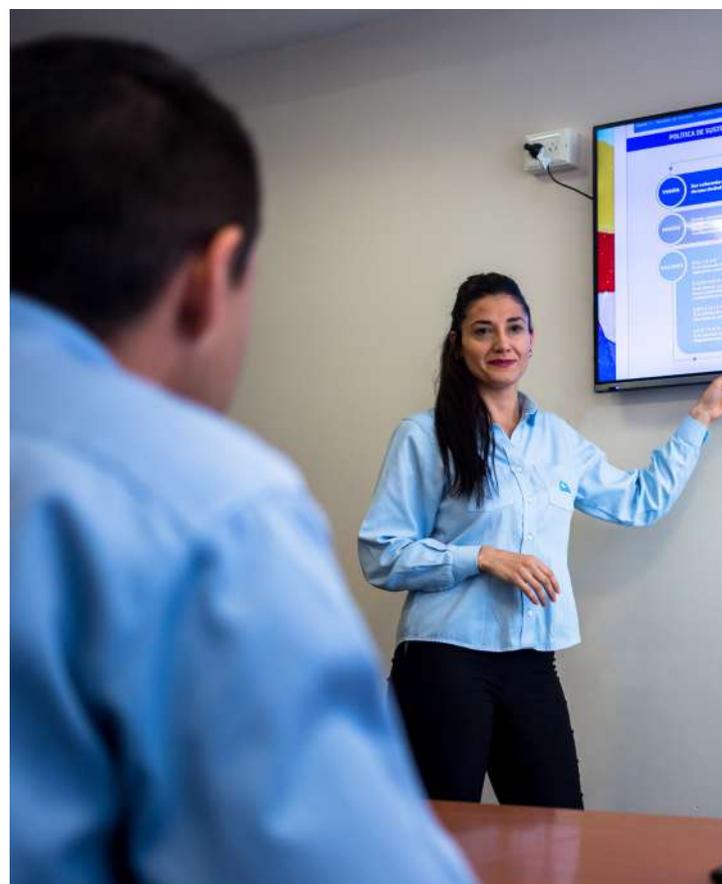
[GRI 102-8] [GRI 102-41]

INDICADOR	2020		2021	
CANTIDAD / GÉNERO				
Nº de colaboradores a tiempo completo	103	330	123	311
Nº de colaboradores a tiempo parcial	18	7	6	9
Total de colaboradores	121	337	129	320
Colaboradores de contrato permanente	120	331	106	315
Colaboradores de contrato temporal	1	6	23	5
Nº de personal convencionado	407		399	
Nº de personal no convencionado	51		50	
% de colaboradores cubiertos por convenios colectivos	89%		89%	

ROTACIÓN POR GÉNERO Y EDAD

[GRI 401-1]

INDICADOR	2020		2021	
COLABORADORES / GÉNERO				
Nº de rotaciones totales de colaboradores	13	11	4	24
% de rotación total de colaboradores	54%	46%	14%	86%
Nº de Rotaciones Totales	24		28	
Menores de 30 años	3	4	3	5
% Menores de 30 años	43%	50%	38%	63%
Total de colaboradores Menores de 30 años	7		8	
Entre 30 y 50 años	9	4	0	12
% Entre 30 y 50 años	75%	33%	0%	100%
Total de colaboradores entre 30 y 50 años	13		12	
Mayores de 50 años	1	3	1	7
% Mayores de 50 años	13%	38%	13%	88%
Total de colaboradores Mayores de 50 años	4		8	



CONTRATACIONES POR GÉNERO Y EDAD

[GRI 401-1]

INDICADOR	2020		2021	
CONTRATACIONES / GÉNERO				
Nº de contrataciones totales de colaboradores	3	12	12	7
% de contratación total de colaboradores	20%	80%	63%	37%
Nº de Contrataciones Totales	15		19	
Menores de 30 años	3	9	8	3
% Menores de 30 años	27%	82%	73%	27%
Nº de colaboradores Menores de 30 años	12		11	
Entre 30 y 50 años	0	3	4	4
% Entre 30 y 50 años	0%	100%	40%	50%
Nº de colaboradores entre 30 y 50 años	3		8	
Mayores de 50 años	0	0	0	0
% Mayores de 50 años	0%	0%	0%	0%
Nº de colaboradores Mayores de 50 años	0		0	

CONTRATACIONES Y DISCAPACIDAD		
[AC-29]		
INDICADOR	2020	2021
De tipo Visceral	0	0
De tipo Sensorial	1	1
De tipo Mental	1	1
De tipo Motriz	2	1
Con contrato por Tiempo Indeterminado	4	0
Con Planes de Fomento de Empleo	4	3
N° de personas con discapacidad	4	3

APORTES JUBILATORIOS		
[GRI 201-2]		
INDICADOR	2020	2021
Monto de Contribuciones (\$)	68.542.304,49	104.986.231,2
Monto de Prejubilaciones (\$)	3.092.912,00	12.215.300,00
% del salario que aporta el trabajador para su jubilación	11%	11%
% del salario que aporta la empresa para la jubilación	12%	12%

PRESTACIONES SOCIALES		
[GRI 401-2]		
INDICADOR	2020	2021
% de colaboradores de jornada completa con Prestaciones Sociales	100%	100%
% de colaboradores de media jornada con Prestaciones Sociales	100%	100%
% de colaboradores temporales, con Prestaciones Sociales	100%	100%

REINCORPORACIONES POR MATERNIDAD O PATERNIDAD				
[GRI 401-3]				
INDICADOR	2020		2021	
				
COLABORADORES / GÉNERO				
Colaboradores que tuvieron el derecho a un permiso por maternidad / paternidad	4	8	10	13
Colaboradores que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad / paternidad	4	8	10	13
Colaboradores que se reincorporaron al trabajo tras el permiso	4	8	10	13
Colaboradores que se reincorporaron al trabajo tras el permiso y lo conservaron pasados 12 meses desde su reincorporación	4	8	10	13
Índice de reincorporación al trabajo de colaboradores	100%		100%	
Índice de retención de colaboradores	100%		100%	

CAMBIOS EN LAS CONDICIONES LABORALES		
[GRI 402-1]		
INDICADOR	2020	2021
Plazo mínimo de preaviso (en semanas) *	1,43	1,43

* El Convenio Colectivo de Trabajo establece, en su artículo 31, que toda modificación permanente al régimen laboral u horario que se aplique al personal e implique un cambio sustancial al habitual, deberá ser notificada por escrito con copia al destinatario y 10 días corridos de anticipación.

PARTICIPACIÓN EN LA SALUD Y SEGURIDAD		
[GRI 403-1]		
INDICADOR	2020	2021
N° total de colaboradores	458	449
Empleados que participan de la Comisión de S.y.S.O.*	9	9
Empleados por representante en la Comisión de S.y.S.O.	50,89	49,89
% de empleados representados en la Comisión de S.y.S.O.	100%	100%
% de empleados con acceso a canales de comunicación y prevención en temas S.y.S.O.	100%	100%

* Jefe de Administración de RR.HH., Responsable de S.y.S.O., Auditor Interno y 5 representantes de los trabajadores convenionados. (Ver Comisión S.y.S.O.)





AUSENTISMO Y ACCIDENTOLOGÍA

[GRI 403-2]

INDICADOR	2020		2021	
CONTRATACIONES / GÉNERO				
Nº de accidentes con lesiones	0	2	0	3
Tasa de frecuencia de accidentes	0,0	2,4	0,0	3,7
Tasa de incidencias de enfermedades profesionales	0	0	0	0
Tasa de días perdidos	0,0	0,03	0,0	0,15
Tasa de ausentismo	2,05	7,38	0,62	6,38
Nº de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0
Nº de accidentes por lesiones de trabajadores no empleados por la organización	0	0	0	0
Tasa de frecuencia de accidentes de trabajadores no empleados por la organización	0	0	0	0
Nº de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional de trabajadores no empleados por la organización	0	0	0	0

Los registros de ausentismo y accidentología por sexo, se iniciaron en el período 2017.

TRABAJO RIESGOSO

[GRI 403-3]

INDICADOR	2020	2021
Trabajadores con riesgos elevados	0	0

No existe ningún puesto de trabajo que tenga una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad determinada.

PROGRAMAS DE SALUD Y SEGURIDAD

[AC-22]

INDICADOR	2020		2021	
Capacitación sobre temas orientados al trabajo y la seguridad	0	1.357	0	1.706
Capacitaciones de brigadas y simulacros de actuación ante fugas	0	*0	0	31
Campañas informativas (charlas sobre enfermedades, alimentación saludable, etc.)	0	34	0	41
PROGRAMAS / VARIABLES				
Exámenes médicos periódicos al personal por parte de la ART	0	117	0	0
Auditorías mensuales sobre el uso de los elementos de seguridad	514.500	317	726.522	442
Medición de niveles de ruido e iluminación	47.201	201	59.588	197
Estudios de contaminantes ambientales	25.097,95	15	31.652,34	15
Pruebas hidráulicas, de calibración y de impacto de accidentes de equipos varios	311.457	186	583.213	183
Seguimiento y control de accidentes de trabajo en itinere	0	3	0	5
PROGRAMAS / VARIABLES				
Campaña de vacunación antigripal	234.697	295	453.845	330
Atención médica estimada en consultorio de la empresa	916.232	840	1.357.532	980
Programas médicos específicos (para combatir la obesidad, dejar de fumar, etc.)	0	0	0	0

Las capacitaciones o campañas que figuran con costo 0 son implementadas a través de capacitadores o plataformas internas que no implican una erogación directa para su implementación.

*En el período 2020 se suspendieron los simulacros debido a las restricciones de presencialidad por el contexto COVID-19



SALARIOS

[GRI 202-1]

Salario mínimo vital (\$)	20.588,00	32.000,00
Salario Inicial estándar AA.CC. (Nivel 2) / Sexo masculino (\$)	46.300,00	70.252,00
Relación sexo masculino	2,25	2,20
Salario Inicial estándar AA.CC. (Nivel 3) / Sexo femenino (\$)	48.550,00	73.666,00
Relación sexo femenino	2,36	2,30

Los montos de las remuneraciones de los empleados son definidas de acuerdo al nivel de complejidad de los puestos de trabajos, como lo establece el Convenio Colectivo de Trabajo.

Los trabajadores que realizan tareas en la empresa y que no son empleados por la misma, no realizan tareas significativas y reciben el salario que establece el Convenio Colectivo correspondiente a su agrupación sindical.

SALARIOS Y GÉNERO

[GRI 405-2]

INDICADOR		2020		2021	
NIVEL CONVENIO	GÉNERO/RELACIÓN	♀	♂	♀	♂
Nivel 2	Colaborador (\$)	0	49.267	0	75.410
	Relación		0,00		0,00
	Total General		49.267		75.410
Nivel 3	Colaborador (\$)	53.852	55.288	78.706	83.446
	Relación		0,97		0,94
	Total General		52.384		81.973
Nivel 4	Colaborador (\$)	62.865	63.201	95.430	95.512
	Relación		0,99		1,00
	Total General		61.357		95.489
Nivel 5	Colaborador (\$)	72.346	78.853	111.176	120.516
	Relación		0,92		0,92
	Total General		77.132		117.721
Nivel 6	Colaborador (\$)	98.650	108.019	149.685	163.789
	Relación		0,91		0,91
	Total General		105.496		159.675
Nivel General	Colaborador (\$)	66.544	68.063	100.777	103.806
	Relación		0,98		0,97
	Total General		66.508		102.964

* Los montos expresan lo real pagado y varía en función de la cantidad de horas, antigüedad, entre otras variables.

BENEFICIOS

[AC 21]

INDICADOR	2020	2021
Comedor, Gimnasio, Campaña de vacunación, Días adicionales de vacaciones, Programas médicos específicos (\$)	5.947.892	9.572.365
Gratificaciones por años de servicio, Gratificaciones por jubilación (\$)	2.170.686	2.346.650
Becas para hijos de trabajadores, Útiles escolares, Guardería, Obsequios de nacimiento, Regalos de Navidad, Eventos (\$)	874.094	793.012
Transporte a plantas potabilizadoras (\$)	9.777.957	12.182.649
Total (\$)	18.770.630	24.894.676

(Valores expresados en miles de pesos)

CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS DE INTEGRIDAD (ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN)				
[GRI 205-2]				
INDICADOR	2020		2021	
VALORACIONES / VARIABLES		%		%
Miembros del órgano de gobierno informados	5	100%	5	100%
Nº Total de miembros del órgano de gobierno	5		5	
Ejecutivos informados	5	100%	5	100%
Nº Total de Ejecutivos	5		5	
Mandos Medios informados	39	100%	38	100%
Nº Total de Mandos Medios	39		38	
Profesionales informados	125	100%	126	100%
Nº Total de Profesionales	125		126	
Administrativos informados	99	100%	99	100%
Nº Total de Administrativos	99		99	
Técnicos informados	88	100%	81	100%
Nº Total de Técnicos	88		81	
Operarios informados	104	100%	101	100%
Nº Total de Operarios	104		100	
Socios empresariales informados	2	100%	2	100%
Nº Total de Socios empresariales	2		2	

FORMACIÓN DE LAS NORMAS DE INTEGRIDAD (ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN)				
[GRI 205-2]				
INDICADOR	2020		2021	
VALORACIONES / VARIABLES		%		%
Miembros del órgano de gobierno capacitados	5	100%	5	100%
Nº Total de miembros del órgano de gobierno	5		5	
Ejecutivos capacitados	3	60%	4	80%
Nº Total de Ejecutivos	5		5	
Mandos Medios capacitados	37	95%	28	74%
Nº Total de Mandos Medios	39		38	
Profesionales capacitados	107	86%	88	70%
Nº Total de Profesionales	125		126	
Administrativos capacitados	95	96%	82	83%
Nº Total de Administrativos	99		99	
Técnicos capacitados	73	83%	71	88%
Nº Total de Técnicos	88		81	
Operarios capacitados	81	78%	90	89%
Nº Total de Operarios	104		101	



CASOS DE CORRUPCIÓN

[GRI 205-3]		
INDICADOR	2020	2021
Casos de corrupción confirmados	0	0
Casos de corrupción confirmados por los que se ha sancionado o despedido a algún empleado	0	0
Casos confirmados en los que se ha rescindido o no se ha renovado un contrato con un socio empresarial debido a infracciones relacionadas con la corrupción	0	0
Demandas judiciales por corrupción que se han presentado contra la organización.	0	0

FORMACIÓN EN DD.HH.

[GRI 412-2]		
INDICADOR	2020	2021
Horas dedicadas a actividades de formación sobre políticas y procedimientos relativos a los aspectos de DD.HH. relevantes para las operaciones de la organización	21	25,5
Total de empleados	460	449
Empleados formados en políticas y procedimientos sobre los aspectos de DD.HH. relevantes para las operaciones de la organización	14	17
% de empleados formados en políticas y procedimientos sobre los aspectos de DD.HH. relevantes para las operaciones de la organización	3%	4%

Los valores declarados corresponden al personal que ingresó a la organización en el periodo y fue capacitado durante el proceso de Inducción. El resto del personal recibió formación en DDHH a partir del año 2013.

DISCRIMINACIÓN

[GRI 406-1]		
INDICADOR	2020	2021
Casos de discriminación identificados	0	0
Medidas correctivas	0	0

RIESGOS DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN COLECTIVA

[GRI 407-1]		
INDICADOR	2020	2021
Centros y Proveedores que infrinjan o con riesgo de libre asociación colectiva de trabajo *	0	0

Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.

NORMATIVA VIGENTE

Aguas Cordobesas cumple con su obligación y derecho a que se respeten las previsiones de la normativa vigente. No interfiere de ninguna manera en la vida sindical, salvo cuando corresponde en virtud de las obligaciones que le son propias, como una de las partes de la relación, según lo definido por las normas del derecho colectivo de trabajo o el Convenio Colectivo de Trabajo, acuerdo firmado entre el sindicato y la empresa, que supera ampliamente los beneficios de la ley laboral vigente. En el país, existe el sistema de representación sindical única y se considera una práctica desleal fomentar la multiplicidad de sindicatos, en desmedro de los derechos de los mismos por actividad con personería gremial. En este caso, los trabajadores de Aguas Cordobesas son legalmente representados por el Sindicato Obras Córdoba (S.O.C.), quien cuenta con la personería gremial, otorgada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Resolución 716/09.

El S.O.C. forma parte de la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (Fe.N.T.O.S.), entidad que posee personería gremial y representa a todos los trabajadores de las empresas del sector en el territorio nacional. Al respecto, la empresa establece todos los canales de negociación y resolución de conflictos con el S.O.C. y la Fe.N.T.O.S.

Los proveedores críticos son evaluados mediante controles administrativos de cumplimiento legal o inspecciones, según el caso y los acuerdos comerciales con la empresa, incluyen como requisito la Norma de Conducta Ética y Empresarial, que aborda los temas de DD.HH., corrupción, medioambientales y prácticas laborales, entre otros.



PROGRAMAS DE FORMACIÓN

[GRI 404-2]

Programas de ayuda a la transición:

La empresa implementa aleatoriamente Procesos de Outplacement y Reinserción Laboral dirigido a mandos. El objetivo de este programa es contener y capacitar a quien ha sido desvinculado de su puesto de trabajo, de manera de favorecer la optimización de sus fortalezas, para su reposicionamiento y reinserción en el mercado laboral. El programa se implementa en las siguientes etapas:

- ETAPA I: Evaluación y autoconocimiento;
- ETAPA II: Plan de carrera;
- ETAPA III: Reconocimiento del mercado, reinserción en el mercado laboral;
- ETAPA IV: Seguimiento y cierre.
- ETAPA V: Reinserción Laboral Efectiva (2016)

Durante este período no se realizó ningún Proceso de Outplacement y Reinserción Laboral.

CAPACITACIONES EXTERNAS

- Administración de redes con equipos Fortinet
- Lot Bootcamp (God level) Nuxt, Node, Mongo, Docker
- Introducción a la cromatografía iónica
- Gestión de contenidos audiovisuales
- Formación de auditores es ISO 19011:2018 enfocado en ISO 17025
- Bioseguridad en laboratorios y bioterios
- Conductividad y PH en análisis de aguas y efluentes
- GPS
- Introducción a la cromatografía de gases
- Preparación de muestras para técnicas cromatográficas
- Capacitación equipos GNSS
- Presentación Online de nuevas tecnologías
- Taller sobre ensayos microbiológicos
- Práctica profundizada en el ejercicio profesional municipal
- Curso integral cromatografía iónica
- Junta Nacional de inspección de recipientes a presión 2021
- Curso ingeniería y ecología aplicada a procesos de saneamiento
- Informix
- SQL Server
- Autodesk civil 3D - Básico
- Seminario Abogado corporativo Thomson Reuters
- Aquarating: Hacia la transformación eficiente y sostenible
- Simposio cianobacterias y cianotoxinas en Argentina
- Webinar sobre balanzas y pipetas
- Plan de Verificación, mantenimiento y calibración equipos Laborat

CAPACITACIONES IN COMPANY

- Curso teórico práctico de primeros auxilios

CAPACITACIONES INTERNAS

- Seguridad en muestreo
- Limpieza y desinfección del laboratorio
- Taller de auditores internos 2021
- Técnica fenoles, insumos de potabilización, THM y geosmina
- Verificación de material volumétrico
- Limpieza y desinfección de laboratorio
- Re entrenamiento por contexto de pandemia
- Determinación de metales, insumos químicos
- Determinación de mercurio, determinación de selenio
- Técnicas de Químicos básicos - Determ. de Cianuro - Detergentes
- Bioseguridad en Laboratorios
- Capacitación e-learning BPA en Obras Civiles
- Capacitación e-learning BPA en Oficinas
- Conducción
- Simulacro de emergencia Planta Los Molinos
- Simulacro emergencia Planta Suquia
- Buenas prácticas ambientales en actividades de Distribución
- Buenas prácticas ambientales en laboratorio
- Buenas prácticas ambientales en mantenimiento
- Prevención y calidad en salud
- Prevención riesgos en oficina
- Prevención de riesgos laborales específicos en Los Molinos
- Prevención de riesgos laborales específicos en Suquia
- Prevención de riesgos laborales específicos en Almacén Central
- Programa Integridad
- Inducción digital
- Entrenamiento Nicolás Pereyra

**Durante este período la mayoría de las capacitaciones contratadas a proveedores externos se dictaron bajo modalidad virtual debido a las restricciones de presencialidad por el contexto COVID-19*



ACUERDOS DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

[GRI 403-4]

Todos los asuntos de Seguridad y Salud Ocupacional (S.y.S.O.), se encuentran incluidos en el Convenio Colectivo de Trabajo (C.C.T.). Éste define en los artículos 32, 33 y 34 las responsabilidades comunes en Higiene y Seguridad (H.yS.), las responsabilidades a cargo de la empresa y de los trabajadores.

El C.C.T. complementa todo lo reglamentado por la legislación. Entre otros temas define que la empresa debe informar anualmente los lineamientos en materia S.y.S.O., crear servicios de H.yS. de carácter preventivo y correctivo, realizar las revisiones y practicar los exámenes médicos obligatorios, mantener en buen estado de conservación y funcionamiento los equipos, instalaciones y útiles de trabajo, instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable, evitar la acumulación de desechos y residuos, adoptar medidas para eliminar o aislar ruidos y vibraciones perjudiciales para la salud, suministrar los elementos de protección personal adecuados, colocar en lugares visibles avisos que indiquen medidas de H.yS. y adviertan de peligros, realizar

capacitaciones al personal y entregar instrucciones preventivas tendientes a evitar enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

Se deberán denunciar los accidentes de trabajo en función a las circunstancias de ocurrencia y según normas internas y legales aplicables. Tendrá que disponerse de los medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios, desarrollar y difundir normas y procedimientos de H.yS., así como también adoptar medidas para el resguardo y seguridad de sustancias peligrosas.

Los trabajadores se comprometen a cuidar su propia integridad física y la de sus compañeros de trabajo, así como su entorno laboral. Deben realizar sugerencias a la empresa para mejorar las condiciones de H.yS., cumplir con las normas de H.yS. referentes a uso, conservación y cuidado de los equipos de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo. Deben conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad de la empresa, con criterios de colaboración y solidaridad por ambas partes, someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la empresa, cuidar la conservación de avisos y carteles preventivos y colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de Higiene y Seguridad. Adicionalmente, deben asistir a los cursos que se dictaren durante su jornada de trabajo.





25
AÑOS

SERVICIO TELEFÓNICO 24 HORAS:

0800 800 2482

www.aguascordobesas.com.ar



@aguascordobesas



AguasCordobesas



/aguascordobesas/



@aguascordobesas.official



Aguas Cordobesas