

# Nuestra gestión con los Colaboradores

## CONTENIDOS DESTACADOS

48 • Medios y canales de gestión

50 • Nuestra gestión con los colaboradores

# 5

### OBJETIVOS ALINEADOS EN ESTA SECCIÓN



1  
FIN DE LA POBREZA



2  
HAMBRE CERO



3  
SALUD Y BIENESTAR



4  
EDUCACIÓN DE CALIDAD



5  
IGUALDAD DE GÉNERO



8  
TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10  
REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



12  
PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE



13  
ACCIÓN POR EL CLIMA



16  
PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS




AGUAS CORDOBESAS

25  
AÑOS



## Nuestra gestión con los colaboradores

«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
<b>Modelo de Gestión</b>	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. Ver apartado : EL MODELO DE GESTIÓN (102-46)
<b>Objetivo de Satisfacción de Servicios Internos y Clima Laboral</b>	Anualmente se fijan y gestionan objetivos de Satisfacción de los colaboradores, orientados a alcanzar sus expectativas en relación a los servicios internos que reciben y al ambiente de trabajo.
<b>Encuesta de Servicios Internos</b>	 <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>
<b>Encuesta de Clima</b>	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.
<b>Encuesta de Voluntarios</b>	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 iniciaron progresiva y parcialmente las actividades presenciales de voluntarios)
<b>Evaluación de Desempeño</b>	Evalúa el Nivel de Desempeño del personal, según el Nivel de Objetivos alcanzados en el período y la Evaluación de Competencias. Esta 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 colaborador evaluado y es de frecuencia anual. A partir de sus resultados, se establecen planes de mejoras o capacitaciones.

**MEDIOS Y CANALES DE GESTIÓN**
**DESCRIPCIÓN**

<b>Evaluación del Superior</b>	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.
<b>Comisión de Salud y Seguridad Ocupacional</b>	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
<b>Comisión de Medioambiente</b>	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.
<b>Comisión de Eventos Varios</b>	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 iniciaron progresiva y parcialmente las actividades presenciales de voluntarios)
<b>Voluntariado Corporativo</b>	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 iniciaron progresiva y parcialmente las actividades presenciales de voluntarios)
<b>Auditores Internos</b>	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.
<b>Programa de Innovación</b>	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.
<b>Reuniones con el Sindicato</b>	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.
<b>Plan de seguimiento de Controles SyST</b>	Este plan anual tiene como propósito la medición y el seguimiento de las obligaciones legales S.yS.O. y otros controles operativos para resguardar la salud y seguridad de las personas, de seguimiento anual.
<b>Comité de Comunicación Interna</b>	Define y realiza la operatoria de Comunicaciones Internas y está conformada por el Gerente de RR.HH., el Jefe de Desarrollo de RR.HH., el Jefe de Relaciones Institucionales y colaboradores de estas áreas. Opera con una frecuencia diaria, mediante los distintos medios de comunicación.

MEDIOS Y CANALES DE GESTIÓN	DESCRIPCIÓN
<b>Referentes de Comunicación Interna</b>	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 RR.HH. o por los mismos referentes.
<b>Canales de comunicación</b>	<p>Posibilitan y promueven la comunicación y participación con los colaboradores. Canales disponibles:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intranet corporativa, donde se publican las novedades de interés y se resguarda la documentación del Sistema de Gestión.</li> <li>• Correo electrónico.</li> <li>• WhatsApp.</li> <li>• Revista digital.</li> <li>• Carteleras digitales.</li> <li>• Redes sociales.</li> <li>• Reuniones de equipo, interáreas, etc.</li> </ul> <p>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.</p>
<b>Gestión del Riesgo</b>	Ver apartado: La prevención (102-11)
<b>Sistema de Ética y Conducta Empresarial</b>	Ver apartado: La Ética (102-16)

## Indicadores de gestión con nuestros colaboradores

### OBJETIVOS DE SATISFACCIÓN (AC-40)

INDICADOR	2021	2022
Objetivo de Satisfacción de Cliente Interno	<b>89,98%</b>	<b>87%</b>
Cumplimiento Objetivo de Satisfacción de Cliente Interno	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Objetivo de Satisfacción de Clima Laboral	<b>20,00%</b>	<b>20,00%</b>
Cumplimiento Objetivo de Satisfacción de Clima Laboral	<b>78%</b>	<b>78%</b>

### SATISFACCIÓN DE CLIMA LABORAL (AC-26)

INDICADOR	2021	2022
Índice de Satisfacción del Clima Laboral	<b>78%</b>	<b>78%</b>



### SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO (AC-27)

INDICADOR	2021	2022
Índice de Satisfacción de Servicios Internos	<b>89,98%</b>	<b>91%</b>

### SATISFACCIÓN DE VOLUNTARIOS (AC-18)

INDICADOR	2021	2022
Nivel de Satisfacción de Voluntarios de RSE	<b>S/D*</b>	<b>95%</b>

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



### DESEMPEÑO Y GÉNERO (404-3)

INDICADOR	2021	2022
<b>% de colaboradores de sexo femenino evaluados por desempeño</b>	<b>95%</b>	<b>92%</b>
Ejecutivos de sexo femenino	0%	0%
Mandos medios de sexo femenino	12%	11%
Profesionales de sexo femenino	37%	36%
Administrativos de sexo femenino	50%	51%
Operarios de sexo femenino	1%	1%
Técnicos de sexo femenino	0%	1%
<b>% de colaboradores de sexo masculino evaluados por desempeño</b>	<b>96%</b>	<b>94%</b>
Ejecutivos de sexo masculino	2%	2%
Mandos medios de sexo masculino	8%	7%
Profesionales de sexo masculino	24%	25%
Administrativos de sexo masculino	10%	10%
Operarios de sexo masculino	32%	28%
Técnicos de sexo masculino	25%	28%

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

### DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES (AC-41)

INDICADOR	2021	2022
Calificación promedio de evaluaciones de desempeño de colaboradores	<b>93,80</b>	<b>94,03</b>

(\*) En el período 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.

### CAPACITACIÓN Y GÉNERO (404-1)

INDICADOR FEMENINO	2021	2022
<b>Promedio de horas de capacitación de colaboradores</b>	<b>9</b>	<b>13</b>
Promedio de horas de capacitación de ejecutivos	0	0
Promedio de horas de capacitación de mandos medios	8	9
Promedio de horas de capacitación de profesionales	16	13
Promedio de horas de capacitación de administrativos	5	3
Promedio de horas de capacitación de operarios	3	1
Promedio de horas de capacitación de técnicos	0	369

INDICADOR MASCULINO	2021	2022
<b>Promedio de horas de capacitación de colaboradores de sexo masculino</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
Promedio de horas de capacitación de Ejecutivos de sexo masculino	1	3
Promedio de horas de capacitación de mandos medios de sexo masculino	14	8
Promedio de horas de capacitación de Profesionales de sexo masculino	13	13
Promedio de horas de capacitación de Administrativos de sexo masculino	5	5
Promedio de horas de capacitación de Operarios de sexo masculino	7	4
Promedio de horas de capacitación de Técnicos de sexo masculino	6	8
<b>Total de horas de capacitación</b>	<b>3595</b>	<b>4000</b>
<b>Promedio de horas de capacitación por colaborador</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

## CONTRATACIONES Y GÉNERO (102-8, 102-41)

INDICADOR	2021	2022
N° total de colaboradores de sexo femenino	129	130
N° total de colaboradores de sexo masculino	320	329
N° de colaboradores de sexo femenino a tiempo completo	123	104
N° de colaboradores de sexo femenino a tiempo parcial	6	26
N° de colaboradores de sexo masculino a tiempo completo	311	324
N° de colaboradores de sexo masculino a tiempo parcial	9	5
N° de colaboradores de sexo femenino de contrato permanente	106	118
N° de colaboradores de sexo femenino de contrato temporal	23	12
N° de colaboradores de sexo masculino de contrato permanente	315	325
N° de colaboradores de sexo masculino de contrato temporal	5	4
N° de personal convencionado	399	409
N° de personal no convencionado	50	50
Porcentaje de colaboradores cubiertos por convenios colectivos.	89%	89%

“

*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.*

”

52



## ROTACIÓN POR GÉNERO Y EDAD (401-1)

INDICADOR	2021	2022
N° de Rotaciones Totales	28	45
N° de Rotaciones totales de colaboradores de sexo femenino	4	17
% de rotación total de colaboradores de sexo femenino	14%	38
N° de Rotaciones totales de colaboradores de sexo masculino	24	28
% Rotación total de colaboradores de sexo masculino	86%	62
N° de colaboradores menores de 30 años	8	9
N° colaboradores de sexo femenino menores de 30 años	3	4
% de colaboradores de sexo femenino menores de 30 años	38%	44%
<b>N° de colaboradores de sexo masculino menores de 30 años</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
% de colaboradores de sexo masculino menores de 30 años	56%	56%

INDICADOR	2021	2022
N° de colaboradores de 30 a 50 años	12	32
N° de colaboradores de sexo femenino de 30 a 50 años	0	11
% de colaboradores de sexo femenino de 30 a 50 años	0%	34%
N° de colaboradores de sexo masculino de 30 a 50 años	12	21
% de colaboradores de sexo masculino de 30 a 50 años	100%	66%
N° de colaboradores mayores de 50 años	8	4
N° de colaboradores de sexo femenino mayores de 50 años	1	2
% de colaboradores de sexo femenino mayores de 50 años	13%	50%
N° de colaboradores de sexo masculino mayores de 50 años	7	2
% de colaboradores de sexo masculino mayores de 50 años	88%	50%

## CONTRATACIONES POR GÉNERO Y EDAD (401-1)

INDICADOR	2021	2022
N° de Contrataciones Totales	19	55
N° de Contrataciones totales de colaboradores de sexo femenino	12	18
% de contratación total de colaboradores de sexo femenino	63%	33%
N° de Contratación totales de colaboradores de sexo masculino	7	37
% de contratación total de colaboradores de sexo masculino	37%	67%
N° de colaboradores menores de 30 años	11	25
N° colaboradores de sexo femenino menores de 30 años	8	7
% de colaboradores de sexo femenino menores de 30 años	73%	28%
N° de colaboradores de sexo masculino menores de 30 años	3	18
% de colaboradores de sexo masculino menores de 30 años	27%	72%
N° de colaboradores de 30 a 50 años	8	30
N° de colaboradores de sexo femenino de 30 a 50 años	4	11
% de colaboradores de sexo femenino de 30 a 50 años	50%	37%
N° de colaboradores de sexo masculino de 30 a 50 años	4	19
% de colaboradores de sexo masculino de 30 a 50 años	50%	63%
N° de colaboradores mayores de 50 años	0	0
N° de colaboradores de sexo femenino mayores de 50 años	0	0
% de colaboradores de sexo femenino mayores de 50 años	0%	%
N° de colaboradores de sexo masculino mayores de 50 años	0	0
% de colaboradores de sexo masculino mayores de 50 años	0%	0%

## CONTRATACIONES Y DISCAPACIDAD (AC-29)

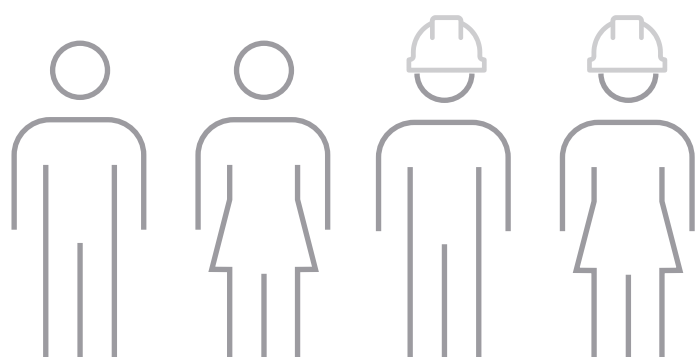
INDICADOR	2021	2022
N° de personas con discapacidad	3	3
De tipo Visceral	0	0
De tipo Sensorial	1	1
De tipo Mental	1	1
De tipo Motriz	1	1
Con contrato por tiempo indeterminado	0	0
Con Planes de fomento de empleo	3	3

## APORTES JUBILATORIOS (201-2)

INDICADOR	2021	2022
Monto de Contribuciones (\$)	104.986.231,2	215.585.922,5
Monto de Prejubilaciones (\$)	12.215.300,00	2.462.904,00
% del salario que aporta el trabajador para su jubilación	11%	11%
% del salario que aporta la empresa para la jubilación	12%	12%

## PRESTACIONES SOCIALES (401-2)

INDICADOR	2021	2022
% 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 (401-3)

INDICADOR	2021	2022
Colaboradores de sexo masculino que tuvieron el derecho a un permiso por paternidad	13	15
Colaboradores de sexo femenino que tuvieron el derecho a un permiso por maternidad	10	4
Colaboradores de sexo masculino que ejercieron su derecho a un permiso por paternidad	13	15
Colaboradores de sexo femenino que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad	10	4
Colaboradores de sexo masculino que se reincorporaron al trabajo tras el permiso	13	15
Colaboradores de sexo femenino que se reincorporaron al trabajo tras el permiso	10	4
Colaboradores de sexo masculino que se reincorporaron al trabajo tras el permiso y lo conservaron pasados 12 meses desde su reincorporación	13	15
Colaboradores de sexo femenino que se reincorporaron al trabajo tras el permiso y lo conservaron pasados 12 meses desde su reincorporación.	10	4
Índice de reincorporación al trabajo de colaboradores de sexo masculino	100%	100%
Índice de reincorporación al trabajo de colaboradores de sexo femenino	100%	100%
Índice de retención de colaboradores de sexo masculino	100%	100%
Índice de retención de colaboradores de sexo femenino	100%	100%

## CAMBIOS EN LAS CONDICIONES LABORALES (402-1)

INDICADOR	2021	2022
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 (403-1)

INDICADOR	2021	2022
N° total de colaboradores	449	459
Empleados que participan de la Comisión de S.y.S.O.*	9	9
Empleados por representante en la Comisión de S.y.S.O.	49,89	51,00
% 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%



## AUSENTISMO Y ACCIDENTOLOGÍA (403-2)

INDICADOR	2021	2022
N° de accidentes con lesiones de colaboradores de sexo masculino	3	2
N° de accidentes con lesiones de colaboradores de sexo femenino	0	0
Tasa de frecuencia de accidentes de colaboradores de sexo masculino	3,7	5,8
Tasa de frecuencia de accidentes de colaboradores de sexo femenino	0,0	0
Tasa de incidencia de enfermedades profesionales de colaboradores de sexo masculino	0	0
Tasa de incidencia de enfermedades profesionales de colaboradores de sexo femenino	0	0
Tasa de días perdidos de colaboradores de sexo masculino	0,21	0,21
Tasa de días perdidos de colaboradores de sexo femenino	0,00	0,00
Tasa de ausentismo de colaboradores de sexo masculino	6,38	2,13
Tasa de ausentismo de colaboradores de sexo femenino	0,62	1,66
N° de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional de colaboradores de sexo masculino	0	0
N° de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional de colaboradores de sexo femenino	0	0
N° de accidentes con lesiones de trabajadores de sexo masculino no empleados por la organización	0	0
N° de accidentes con lesiones de trabajadores de sexo femenino no empleados por la organización	0	0
Tasa de frecuencia de accidentes de trabajadores de sexo masculino no empleados por la organización	0	0
Tasa de frecuencia de accidentes de trabajadores de sexo femenino no empleados por la organización	0	0
N° de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional de trabajadores de sexo masculino no empleados por la organización	0	0
N° de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional de trabajadores de sexo femenino no empleados por la organización	0	0

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

## TRABAJO RIESGOSO (403-3)

INDICADOR	2021	2022
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	UNI	2021	2022
Capacitaciones sobre temas orientados al trabajo y la seguridad	\$	0	0
	Hs	1706	604
Capacitaciones de brigadas y simulacros de actuación ante fugas	\$	0	0
	Hs	31	23
Campañas informativas (charlas sobre enfermedades, alimentación saludable, etc.)	\$	0	0
	N°	41	21
Campaña de vacunación antigripal	\$	453.845	687.878,4
	B	330	330
Exámenes médicos periódicos al personal por parte de la ART	\$	0	0
	N°	0	183
Atención médica estimada en consultorio de la empresa	\$	1.357.532	2.048.847
	B	980	968
Auditorías mensuales sobre el uso de los elementos de seguridad	\$	726.522	1.200.120
	N°	442	343
Medición de niveles de ruido e iluminación	\$	59.588	179.319
	N°	197	230
Estudios de contaminantes ambientales	\$	31.652,34	47.315
	N°	15	15
Pruebas hidráulicas, de calibración y de impacto de accidentes de equipos varios	\$	583.213	590.407
	N°	183	189
Seguimiento y control de accidentes de trabajo in itinere	\$	0	0
	N°	5	3
Programas médicos específicos (para combatir la obesidad, dejar de fumar, etc.)	\$	0	0
	B	0	0

\* B: Beneficiarios

SOMOS  
DESARROLLO  
CUANDO  
TRABAJAMOS  
SOMOS AGUA  
SOMOS AGUA  
COMOBESA



### SALARIOS (202-1)

INDICADOR	2021	2022
Salario mínimo vital (\$)	32.000,00	61.953,00
Salario Inicial estándar AA.CC. (Nivel 2) / Sexo masculino (\$)	70.252,00	134.781,00
Relación sexo masculino	2,20	2,18
Salario Inicial estándar AA.CC. (Nivel 3) / Sexo femenino (\$)	73.666,00	141.330,00
Relación sexo femenino	2,30	2,28

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.

### BENEFICIOS (AC-21)

INDICADOR	2021	2022
Comedor, Gimnasio, Campaña de vacunación, Días adicionales de vacaciones, Programas médicos específicos (\$)	9.572.365	18.103.418
Gratificaciones por años de servicio, Gratificaciones por jubilación (\$)	2.346.650	8.822.597
Becas para hijos de trabajadores, Útiles escolares, Guardería, Obsequios de nacimiento, Regalos de Navidad, Eventos (\$)	793.012	1.925.008
Transporte a plantas potabilizadoras (\$)	12.182.649	27.758.580
Total (\$)	24.894.676	56.609.602

### SALARIOS Y GÉNERO (405-2)

NIVEL	GÉNERO Y RELACIÓN	2021	2022
Nivel 2	Colaborador de sexo femenino (\$)	0	0
	Colaborador de sexo masculino (\$)	75.410	138.434
	Relación	0,00	0,00
<b>Total general (\$)</b>		<b>75.410</b>	<b>138.434</b>
Nivel 3	Colaborador de sexo femenino (\$)	78.706	152.356
	Colaborador de sexo masculino (\$)	83.446	157.742
	Relación	0,94	0,97
<b>Total general (\$)</b>		<b>81.973</b>	<b>155.571</b>
Nivel 4	Colaborador de sexo femenino (\$)	95.430	187.916
	Colaborador de sexo masculino (\$)	95.512	184.219
	Relación	1,00	1,02
<b>Total general (\$)</b>		<b>95.489</b>	<b>185.112</b>
Nivel 5	Colaborador de sexo femenino (\$)	111.176	222.390
	Colaborador de sexo masculino (\$)	120.516	236.002
	Relación	0,92	0,94
<b>Total general (\$)</b>		<b>117.721</b>	<b>232.337</b>
Nivel 6	Colaborador de sexo femenino (\$)	149.685	283.250
	Colaborador de sexo masculino (\$)	163.789	313.516
	Relación	0,91	0,90
<b>Total general (\$)</b>		<b>159.675</b>	<b>303.079</b>
General	Colaborador de sexo femenino (\$)	100.777	199.164
	Colaborador de sexo masculino (\$)	103.806	204.282
	Relación	0,97	0,97
<b>Total general (\$)</b>		<b>102.964</b>	<b>202.868</b>

## CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS DE INTEGRIDAD (ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN) (205-2)

INDICADOR	2021	2022
N° total de miembros del órgano de gobierno	5	5
N° de miembros del órgano de gobierno informados	5	5
% de miembros del órgano de gobierno informados	100%	100%
N° total de Ejecutivos	5	5
N° de Ejecutivos informados	5	5
% de Ejecutivos informados	100%	100%
N° total de Mandos Medios	38	37
N° de Mandos Medios informados	38	37
% de Mandos Medios informados	100%	100%
N° total de Profesionales	126	129
N° de Profesionales informados	126	129
% de Profesionales informados	100%	100%
N° total de Administrativos	99	97
N° de Administrativos informados	99	97
% de Administrativos informados	100%	100%
N° total de Técnicos	81	96
N° de Técnicos informados	81	96
% de Técnicos informados	100%	100%
N° total de Operarios	101	95
N° de Operarios informados	101	95
% de Operarios informados	100%	100%
N° total de Socios empresariales	2	2
N° de Socios empresariales informados	2	2
% de Socios empresariales informados	100%	100%

## FORMACIÓN DE LAS NORMAS DE INTEGRIDAD (ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN) (205-2)

INDICADOR	2021	2022
N° total de Ejecutivos	5	5
N° de Ejecutivos capacitados	4	5
% de Ejecutivos capacitados	80%	100%
N° total de Mandos Medios	38	37
N° de Mandos Medios capacitados	28	37
% de Mandos Medios capacitados	74%	100%
N° total de Profesionales	126	129
N° de Profesionales capacitados	88	129
% de Profesionales capacitados	70%	100%
N° total de Administrativos	99	97
N° de Administrativos capacitados	82	97
% de Administrativos capacitados	83%	100%
N° total de Técnicos	81	96
N° de Técnicos capacitados	71	96
% de Técnicos capacitados	88%	100%
N° total de Operarios	101	95
N° de Operarios capacitados	90	95
% de Operarios capacitados	89%	100%
N° total de miembros del órgano de gobierno	5	5
N° de miembros del órgano de gobierno capacitados	5	5
% de miembros del órgano de gobierno capacitados	100%	100%



### CASOS DE CORRUPCIÓN (205-3)

INDICADOR	2021	2022
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. (412-2)

INDICADOR	2021	2022
Horas dedicadas a actividades de formación sobre políticas y procedimientos relativos a los aspectos de DD.HH. relevantes para las operaciones de la organización	25,5	81
Total de empleados	449	459
Empleados formados en políticas y procedimientos sobre los aspectos de DD.HH. relevantes para las operaciones de la organización	17	54
% de empleados formados en políticas y procedimientos sobre los aspectos de DD.HH. relevantes para las operaciones de la organización	4%	12%

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

### DISCRIMINACIÓN (406-1)

INDICADOR	2021	2022
Casos de discriminación identificados	0	0
Medidas correctivas	0	0

### RIESGOS DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN COLECTIVA (407-1)

INDICADOR	2021	2022
Centros y Proveedores que infrinjan o con riesgo de libre asociación colectiva de trabajo*	0	0

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.

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.



## PROGRAMA DE FORMACIÓN (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, favoreciendo 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 (\*)

- Curso de práctica profesional
- COFES PEC
- ATV. Principio de los variadores de velocidad
- PLC 1: Introducción a la programación de autómatas M221 Niel 1
- Validación de metodologías analíticas y cálculo de incertidumbre
- Estrategia de adaptación al cambio climático
- Allieve
- Data Analytics
- Dimensionamiento de cañerías y Técnicas de Piping básico
- Lean construction
- Estrategias de comunicación interna
- Válvulas de control CLAVAL
- Comunicación eficiente en líderes
- Seminario derecho laboral "Que defender y que cambiar"
- Biomonitores-detección de algas en cuerpos superficiales
- Partículas magnetizables nivel 1 y 2
- Fabricando conocimiento

*\*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*

## CAPACITACIONES IN COMPANY

- Power Pivot
- Primeros Auxilios
- Taller: empoderamiento de equipos remotos
- Estaciones elevadoras – Eficiencia energética
- ICP
- Funcionamiento y reparación de bombas
- Manejo de grúa articulada sobre camión
- Elementos de izaje en proyectos de construcción
- Taller: Igualdad de género
- Taller: Diversidad

## CAPACITACIONES INTERNAS

- Plan emergencia a brigadistas
- Verificación de material volumétrico
- Técnica químicos básicos: color, alcalinidad, cianuros, detergentes – Parti 1
- Panel olor y sabor
- Determinación de metales por ICP
- Uso de extintores
- Trihalometanos
- ISO 17.025
- Entrenamiento Aylene Makhoul
- Curso teórico práctico de soldadura
- Reentrenamiento Celeste Rodríguez
- Técnicas químicos básicos parte 2
- Ingreso a espacios confinados – riesgo eléctrico
- Trabajo en altura
- Entrenamiento Nicolás Pereyra
- Manipulación de cepas de referencia
- Normativa y documentación ARN. Seguridad Radiológica
- Operación de equipos de taller y símbolos de planos
- Webinar Microsoft Planner
- Simulacro de emergencia Planta Los Molinos
- Simulacro emergencia Planta Suquía
- Buenas prácticas ambientales en actividades de distribución
- Buenas prácticas ambientales en laboratorio
- Buenas prácticas ambientales en mantenimiento
- Buenas prácticas ambientales en oficinas
- Prevención y calidad en salud
- Prevención riesgos en oficina
- Cuidado de la voz
- Conducción eficiente
- Prevención de riesgos laborales específicos en Los Molinos
- Prevención de riesgos laborales específicos en Suquía
- Prevención de riesgos laborales específicos en Almacén Central
- Programa Integridad
- Inducción digital



## ACUERDOS DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL (403-4)



Todos los asuntos de Seguridad y Salud Ocupacional (S.yS.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.yS.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.





AGUAS CORDOBESAS

SERVICIO TELEFÓNICO 24 HORAS:

**0800 800 2482**

[www.aguascordobesas.com.ar](http://www.aguascordobesas.com.ar)



@aguascordobesas



AguasCordobesas



/aguascordobesas/



@aguascordobesas.official



Aguas Cordobesas