

NUESTRA GESTIÓN CON LOS COLABORADORES

5



OBJETIVOS ALINEADOS EN ESTA SECCIÓN

<p>1 </p> <p>FIN DE LA POBREZA</p>	<p>2 </p> <p>HAMBRE CERO</p>
<p>3 </p> <p>SALUD Y BIENESTAR</p>	<p>4 </p> <p>EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>
<p>5 </p> <p>IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>8 </p> <p>TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>
<p>10 </p> <p>REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<p>12 </p> <p>PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE</p>
<p>13 </p> <p>ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	<p>16 </p> <p>PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES</p>

CONTENIDOS DESTACADOS

- 48 • Medios y canales de gestión
- 49 • Nuestra gestión con los colaboradores

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
Modelo de Gestión	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)
Objetivo de Satisfacción de Servicios Internos y Clima Laboral	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.
Encuesta de Servicios Internos	 <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>
Encuesta de Clima	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.
Encuesta de Voluntarios	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.
Evaluación de Desempeño	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 colaborar evaluado y es de frecuencia anual. A partir de sus resultados, se establecen planes de mejoras o capacitaciones.

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.
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.
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 S.yS.O. y otros controles operativos para resguardar la salud y seguridad de las personas, de seguimiento anual.
Comité de Comunicación Interna	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
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 RR.HH. o por los mismos referentes.
Canales de comunicación	<p>Posibilitan y promueven la comunicación y participación con los colaboradores. Canales disponibles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intranet corporativa, donde se publican las novedades de interés y se resguarda la documentación del Sistema de Gestión. • Correo electrónico. • WhatsApp. • Revista digital. • Carteleras digitales. • Redes sociales. • Reuniones de equipo, interáreas, etc. <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>
Gestión del Riesgo	Ver apartado: La prevención (102-11)
Sistema de Ética y Conducta Empresarial	Ver apartado: La Ética (102-16)

INDICADORES DE GESTIÓN CON NUESTROS COLABORADORES

OBJETIVOS DE SATISFACCIÓN (AC-40)

INDICADOR	2022	2023
Objetivo de Satisfacción de Cliente Interno	87%	87%
Cumplimiento Objetivo de Satisfacción de Cliente Interno	100%	100%
Objetivo de Satisfacción de Clima Laboral	78%	78%
Cumplimiento Objetivo de Satisfacción de Clima Laboral	20%	66,67%

SATISFACCIÓN DE CLIMA LABORAL (AC-26)

INDICADOR	2022	2023
Índice de Satisfacción del Clima Laboral	78%	77%



SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO (AC-27)

INDICADOR	2022	2023
Índice de Satisfacción de Servicios Internos	91%	92%

SATISFACCIÓN DE VOLUNTARIOS (AC-18)

INDICADOR	2022	2023
Nivel de Satisfacción de Voluntarios de RSE	95%	97%



DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES (AC-41)

INDICADOR	2022	2023
Calificación promedio de evaluaciones de desempeño de colaboradores	94,03	94,16

(*) 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	2022	2023
Promedio de horas de capacitación de colaboradores	13	29
Promedio de horas de capacitación de ejecutivos	0	0
Promedio de horas de capacitación de mandos medios	9	47
Promedio de horas de capacitación de profesionales	13	53
Promedio de horas de capacitación de administrativos	3	10
Promedio de horas de capacitación de operarios	1	12
Promedio de horas de capacitación de técnicos	184	13

DESEMPEÑO Y GÉNERO (404-3)

INDICADOR	2022	2023
% de colaboradores de sexo femenino evaluados por desempeño	92%	95%
Ejecutivos de sexo femenino	0%	0%
Mandos medios de sexo femenino	11%	11%
Profesionales de sexo femenino	36%	35%
Administrativos de sexo femenino	51%	51%
Operarios de sexo femenino	1%	2%
Técnicos de sexo femenino	1%	1%
% de colaboradores de sexo masculino evaluados por desempeño	94%	94%
Ejecutivos de sexo masculino	2%	2%
Mandos medios de sexo masculino	7%	7%
Profesionales de sexo masculino	25%	25%
Administrativos de sexo masculino	10%	10%
Operarios de sexo masculino	28%	28%
Técnicos de sexo masculino	28%	28%

INDICADOR MASCULINO	2022	2023
Promedio de horas de capacitación de colaboradores	7	10
Promedio de horas de capacitación de Ejecutivos	3	4
Promedio de horas de capacitación de mandos medios	8	10
Promedio de horas de capacitación de Profesionales	13	36
Promedio de horas de capacitación de Administrativos	5	11
Promedio de horas de capacitación de Operarios	4	6
Promedio de horas de capacitación de Técnicos	8	6
Total de horas de capacitación	4000	5132
Promedio de horas de capacitación por colaborador	9	11

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

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



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.

INDICADOR	2022	2023
N° total de colaboradores de sexo femenino	130	133
N° total de colaboradores de sexo masculino	329	333
N° de colaboradores de sexo femenino a tiempo completo	104	103
N° de colaboradores de sexo femenino a tiempo parcial	26	30
N° de colaboradores de sexo masculinos a tiempo completo	324	329
N° de colaboradores de sexo masculinos a tiempo parcial	5	4
N° de colaboradores de sexo femenino de contrato permanente	118	126
N° de colaboradores de sexo femenino de contrato temporal	12	7
N° de colaboradores de sexo masculino de contrato permanente	325	323
N° de colaboradores de sexo masculino de contrato temporal	4	10
N° de personal convencionado	409	417
N° de personal no convencionado	50	49
Porcentaje de colaboradores cubiertos por convenios colectivos.	89%	89%



ROTACIÓN POR GÉNERO Y EDAD (401-1)

INDICADOR	2022	2023
N° de Rotaciones Totales	45	38
N° de Rotaciones totales de colaboradores de sexo femenino	17	14
% de rotación total de colaboradores de sexo femenino	38%	37%
N° de Rotaciones totales de colaboradores de sexo masculino	28	24
% Rotación total de colaboradores de sexo masculino	62%	63%
N° de colaboradores menores de 30 años	9	10
N° colaboradores de sexo femenino menores de 30 años	4	3
% de colaboradores de sexo femenino menores de 30 años	44%	30%
N° de colaboradores de sexo masculino menores de 30 años	5	7
% de colaboradores de sexo masculino menores de 30 años	56%	70%

INDICADOR	2022	2023
N° de colaboradores de 30 a 50 años	32	23
N° de colaboradores de sexo femenino de 30 a 50 años	11	9
% de colaboradores de sexo femenino de 30 a 50 años	34%	39%
N° de colaboradores de sexo masculino de 30 a 50 años	21	14
% de colaboradores de sexo masculino de 30 a 50 años	66%	61%
N° de colaboradores mayores de 50 años	4	5
N° de colaboradores de sexo femenino mayores de 50 años	2	2
% de colaboradores de sexo femenino mayores de 50 años	50%	50%
N° de colaboradores de sexo masculino mayores de 50 años	2	3
% de colaboradores de sexo masculino mayores de 50 años	50%	75%

CONTRATACIONES POR GÉNERO Y EDAD (401-1)

INDICADOR	2022	2023
N° de Contrataciones Totales	55	45
N° de Contrataciones totales de colaboradores de sexo femenino	18	17
% de contratación total de colaboradores de sexo femenino	33%	38%
N° de Contratación totales de colaboradores de sexo masculino	37	28
% de contratación total de colaboradores de sexo masculino	67%	62%
N° de colaboradores menores de 30 años	25	31
N° colaboradores de sexo femenino menores de 30 años	7	13
% de colaboradores de sexo femenino menores de 30 años	28%	46%
N° de colaboradores de sexo masculino menores de 30 años	18	18
% de colaboradores de sexo masculino menores de 30 años	72%	64%
N° de colaboradores de 30 a 50 años	30	14
N° de colaboradores de sexo femenino de 30 a 50 años	11	4
% de colaboradores de sexo femenino de 30 a 50 años	37%	29%
N° de colaboradores de sexo masculino de 30 a 50 años	19	10
% de colaboradores de sexo masculino de 30 a 50 años	63%	71%
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%	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)

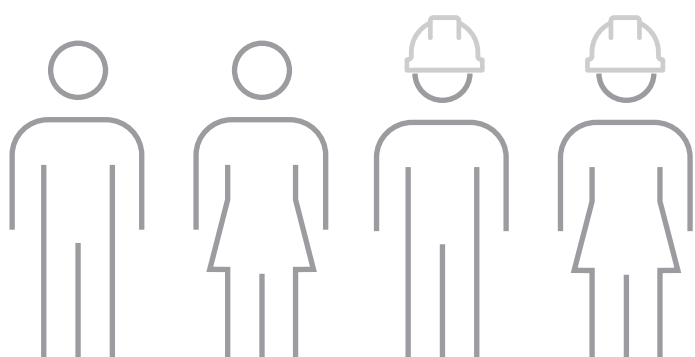
INDICADOR	2022	2023
N° de personas con discapacidad	3	3
De tipo Visceral	0	0
De tipo Sensorial	1	1
De tipo Mental	1	1
De tipo Motriz	1	1
Con contrato por tiempo indeterminado	3	3
Con Planes de fomento de empleo	0	1

APORTES JUBILATORIOS (201-2)

INDICADOR	2022	2023
Monto de Contribuciones (\$)	215.585.922,5	464.300.592,5
Monto de Prejubilaciones (\$)	2.462.904,00	18.733.605
% 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	2022	2023
% 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	2022	2023
Colaboradores de sexo masculino que tuvieron el derecho a un permiso por paternidad	15	7
Colaboradores de sexo femenino que tuvieron el derecho a un permiso por maternidad	4	3
Colaboradores de sexo masculino que ejercieron su derecho a un permiso por paternidad	15	7
Colaboradores de sexo femenino que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad	4	3
Colaboradores de sexo masculino que se reincorporaron al trabajo tras el permiso	15	7
Colaboradores de sexo femenino que se reincorporaron al trabajo tras el permiso	4	2
Colaboradores de sexo masculino que se reincorporaron al trabajo tras el permiso y lo conservaron pasados 12 meses desde su reincorporación	15	7
Colaboradores de sexo femenino que se reincorporaron al trabajo tras el permiso y lo conservaron pasados 12 meses desde su reincorporación.	4	2
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	2022	2023
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	2022	2023
N° total de colaboradores	459	466
Empleados que participan de la Comisión de S.y.S.O.*	9	9
Empleados por representante en la Comisión de S.y.S.O.	51	52
% 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	2022	2023
N° de accidentes con lesiones de colaboradores de sexo masculino	2	6
N° de accidentes con lesiones de colaboradores de sexo femenino	0	0
Tasa de frecuencia de accidentes de colaboradores de sexo masculino	5,8	7,1
Tasa de frecuencia de accidentes de colaboradores de sexo femenino	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	0,11
Tasa de días perdidos de colaboradores de sexo femenino	0	0
Tasa de ausentismo de colaboradores de sexo masculino	2,13	2,52
Tasa de ausentismo de colaboradores de sexo femenino	1,66	0,86
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	2022	2023
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	2022	2023
Capacitaciones sobre temas orientados al trabajo y la seguridad	\$	0	0
	Hs	604	1.391
Capacitaciones de brigadas y simulacros de actuación ante fugas	\$	0	0
	Hs	23	16
Campañas informativas (charlas sobre enfermedades, alimentación saludable, etc.)	\$	0	0
	N°	21	15
Campaña de vacunación antigripal	\$	687.878,4	108.4453,7
	B	330	270
Exámenes médicos periódicos al personal por parte de la ART	\$	0	0
	N°	183	205
Atención médica estimada en consultorio de la empresa	\$	2.048.847	4.215.141
	B	968	720
Auditorías mensuales sobre el uso de los elementos de seguridad	\$	1.200.120	2.666.364
	N°	343	361
Medición de niveles de ruido e iluminación	\$	179.319	303.996
	N°	230	237
Estudios de contaminantes ambientales	\$	47.315	129.156
	N°	15	15
Pruebas hidráulicas, de calibración y de impacto de accidentes de equipos varios	\$	590.407	4.792.722
	N°	189	184
Seguimiento y control de accidentes de trabajo in itinere	\$	0	0
	N°	3	8
Programas médicos específicos (para combatir la obesidad, dejar de fumar, etc.)	\$	0	0
	B	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.

* B: Beneficiarios



SALARIOS (202-1)

INDICADOR	2022	2023
Salario mínimo vital (\$)	61.953,00	156.000
Salario Inicial estándar AA.CC. (Nivel 2) / Sexo masculino (\$)	134.781,00	328.879
Relación sexo masculino	2,18	2,11
Salario Inicial estándar AA.CC. (Nivel 3) / Sexo femenino (\$)	141.330,00	344.858
Relación sexo femenino	2,28	2,21

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	2022	2023
Comedor, Gimnasio, Campaña de vacunación, Días adicionales de vacaciones, Programas médicos específicos (\$)	18.103.418	39.510.534
Gratificaciones por años de servicio, Gratificaciones por jubilación (\$)	8.822.597	14.295.378
Becas para hijos de trabajadores, Útiles escolares, Guardería, Obsequios de nacimiento, Regalos de Navidad, Eventos (\$)	1.925.008	5.687.966
Transporte a plantas potabilizadoras (\$)	27.758.580	64.901.892
Total (\$)	56.609.602	130.726.070

SALARIOS Y GÉNERO (405-2)

NIVEL	GÉNERO Y RELACIÓN	2022	2023
Nivel 2	Colaborador de sexo femenino (\$)	0	0
	Colaborador de sexo masculino (\$)	138.434	328.879
	Relación	0	0
	Total general (\$)	138.434	328.879
Nivel 3	Colaborador de sexo femenino (\$)	152.356	367.882
	Colaborador de sexo masculino (\$)	157.742	376.375
	Relación	0,97	0,98
	Total general (\$)	155.571	373.003
Nivel 4	Colaborador de sexo femenino (\$)	187.916	447.837
	Colaborador de sexo masculino (\$)	184.219	445.551
	Relación	1,02	1,01
	Total general (\$)	185.112	446.109
Nivel 5	Colaborador de sexo femenino (\$)	222.390	532.798
	Colaborador de sexo masculino (\$)	236.002	569.542
	Relación	0,94	0,94
	Total general (\$)	232.337	559.945
Nivel 6	Colaborador de sexo femenino (\$)	283.250	702.528
	Colaborador de sexo masculino (\$)	313.516	774.300
	Relación	0,90	0,91
	Total general (\$)	303.079	749.551
General	Colaborador de sexo femenino (\$)	199.164	495.335
	Colaborador de sexo masculino (\$)	204.282	490.184
	Relación	0,97	1,01
	Total general (\$)	202.868	490.184

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

INDICADOR	2022	2023
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	37	36
N° de Mandos Medios informados	37	36
% de Mandos Medios informados	100%	100%
N° total de Profesionales	129	133
N° de Profesionales informados	129	133
% de Profesionales informados	100%	100%
N° total de Administrativos	97	98
N° de Administrativos informados	97	98
% de Administrativos informados	100%	100%
N° total de Técnicos	96	98
N° de Técnicos informados	96	98
% de Técnicos informados	100%	100%
N° total de Operarios	95	96
N° de Operarios informados	95	96
% 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	2022	2023
N° total de Ejecutivos	5	5
N° de Ejecutivos capacitados	5	5
% de Ejecutivos capacitados	100%	100%
N° total de Mandos Medios	37	36
N° de Mandos Medios capacitados	37	36
% de Mandos Medios capacitados	100%	100%
N° total de Profesionales	129	133
N° de Profesionales capacitados	129	133
% de Profesionales capacitados	100%	100%
N° total de Administrativos	97	98
N° de Administrativos capacitados	97	98
% de Administrativos capacitados	100%	100%
N° total de Técnicos	96	98
N° de Técnicos capacitados	96	98
% de Técnicos capacitados	100%	100%
N° total de Operarios	95	96
N° de Operarios capacitados	95	96
% de Operarios capacitados	100%	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	2022	2023
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	2022	2023
Horas dedicadas a actividades de formación sobre políticas y procedimientos relativos a los aspectos de DD.HH. relevantes para las operaciones de la organización	81	699
Total de empleados	459	466
Empleados formados en políticas y procedimientos sobre los aspectos de DD.HH. relevantes para las operaciones de la organización	54	466
% de empleados formados en políticas y procedimientos sobre los aspectos de DD.HH. relevantes para las operaciones de la organización	12%	100%

Los valores declarados 2022 corresponden exclusivamente 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. Los valores declarados en 2023 corresponden a todo el personal.

DISCRIMINACIÓN (406-1)

INDICADOR	2022	2023
Casos de discriminación identificados	0	0
Medidas correctivas	0	0

RIESGOS DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN COLECTIVA (407-1)

INDICADOR	2022	2023
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 (*)

- Ensayo de aptitud - Programa Ensayos de Campo - PEC - Ronda 2023-001
- Ensayo de aptitud - Programa Ensayos Químicos Básicos - PEQB
- Participación WaterChemistry (AQUACHECK)
- WaterMicrobiology (QWAS)
- FULL KMP (KSD + KSI) by Kanban University
- Introducción a los Ensayos No Destructivos
- Formación de auditores internos en Sistema integrado de Gestión
- Curso Cisco de introducción a las redes (CCNA1)
- Talleres Prácticos en Derecho de Daños
- Capacitación equipos Secorr 300 y Secorrphon AC200
- Comunicación con Propósito
- 5° Congreso Mundial de WOP Resiliencia en tiempos difíciles
- Pinturas para instalaciones hidráulicas
- Intro a Epanet y su aplicación en la resolución de redes de agua
- Capacitación legal RENPRE 2023
- Metrohm y el análisis de aguas
- Curso Power Apps y PowerAutomate
- Todo lo que debería saber sobre columnas de GC
- Charlas ciberseguridad
- PowerPivot y PowerQuery de Microsoft
- Todo lo que debería saber sobre DQO, DBO Y TOC
- QlikSense
- Seminario de ciberseguridad
- Subestaciones transformadoras
- Uso de piezas plásticas en conexiones domiciliarias
- CryptoCompliance

CAPACITACIONES INTERNAS

- Inducción digital
- Capacitación e-learning BPA en los laboratorios
- Capacitación e-learning BPA en la producción de agua potable
- Capacitación e-learning BPA en los talleres de mantenimiento
- Capacitación e-learning BPA en Obras Civiles
- Capacitación e-learning BPA en actividades de dist. agua potable
- Limpieza del laboratorio
- Verificación de material volumétrico
- Manipulación de cepas de referencia
- Limpieza y desinfección del laboratorio
- Interpretación de daños en fincas
- Comercialización - Capacitación por rotaciones
- Curso SAP
- Capacitaciones SYSO elearning Conducción
- Capacitaciones SYSO elearning Cuidado de la Voz
- Capacitaciones SYSO elearning Riesgos específicos en Suquia
- Capacitaciones SYSO elearning Riesgos específicos en Los Molinos
- Capacitaciones SYSO elearning en Almacén Central
- Capacitaciones SYSO elearning Prevención y calidad en Salud psicofísica
- Capacitaciones elearning Integridad
- Capacitaciones elearning Género y violencias, enfoque y casos prácticos
- Capacitaciones SYSO elearning Riesgo en oficina
- Verificación de material volumétrico
- La problemática del robo de medidores de agua

CAPACITACIONES IN COMPANY

- Comunicación en tiempos de home office
- Capacitación uso autoelevador
- Primeros auxilios
- Entrenamientos de agilidad



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

Sercicio telefónico 24 HORAS:

0800 800 2482

www.aguascordobesas.com.ar

X @aguascordobesas
AguaCordobesas
f /aguascordobesas/
@aguascordobesas.official
in Aguas Cordobesas